

13. 6. 2006

ID: 40823

## Zrušení pracovního poměru

Ustanovení § 58 a § 53 zák. práce upravují dva samostatné způsoby rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem zaměstnavatele. Zákoník práce, nejen že neurčuje jejich vzájemný vztah, ale ani nestanoví, že by rozvázání pracovního poměru ve zkušební době bylo možné provést jen podle ustanovení § 58 zák. práce. Samotná skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, neznamená, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 58 zák. práce; i ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 347/2004, ze dne 24.6.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně V. M., zastoupené advokátem, proti žalovanému C. B., a.s., zastoupené advokátem, o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Olomouci pod sp.zn. 19 C 102/2001, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 30. září 2003, č.j. 16 Co 246/2003-136, tak, že dovolání zamítl.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 22.3.2001 žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce okamžitě ruší pracovní poměr. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že dne 22.3.2001 jako pokladní „C. C. O.“ vyplatila neoprávněně částku 100.000,- Kč (když host vyhrál pouze 100.000,- Kč a žalobkyně mu vyplatila 200.000,- Kč) a že kromě toho odmítla podepsat uznání dluhu; uvedené jednání žalovaný kvalifikoval jako porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnila zejména tím, že k jednání vytykámu jí v okamžitém zrušení pracovního poměru došlo omylem v důsledku „enormního pracovního zatížení, kdy byla nucena pracovat bez příslušných přestávek“, nikoli tím, že by předmětnou částku sama zcizila; proto nemůže jít o zvláště hrubé porušení pracovní kázně. Upozorňuje rovněž na to, že u žalovaného začala pracovat od 13.2.2001 a že žalovanému žádná škoda nevznikla, když příslušná částka mu byla vrácena.

Okresní soud v Olomouci rozsudkem ze dne 21.8.2002, č.j. 19 C 102/2001-87, určil, že okamžité zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce dané žalobkyni žalovaným písemností ze dne 22.3.2001 je neplatné, a rozhodl, že žalovaný je povinen „nahradit“ žalobkyni na nákladech řízení 7.725,- Kč. Po provedeném dokazování soud prvního stupně dovodil, že byla zachována dvouměsíční prekluzivní lhůta k podání žaloby ve smyslu ustanovení § 64 zák. práce, že „jednostranný právní úkon žalovaného obstojí i po stránce formální“, neboť „byl dán ve lhůtě jednoho měsíce, písemně, je datován, podepsán a opatřen razítkem žalovaného, důvod je vymezen jednoznačně a nezaměnitelně, byl doručen žalobkyni v zákonné lhůtě a důvod dodatečně měněn nebyl“. Dospěl k závěru, že jednání žalobkyně, spočívající v tom, že jako pokladní omylem vyplatila hráči v kasinu o 100.000,- Kč více, než ve skutečnosti vyhrál, je sice porušením pracovní kázně, že však nedosáhlo intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Přihlédl přitom k tomu, že žalobkyně „tak učinila neúmyslně, zřejmě i z nedostatku zkušeností, neboť v této funkci byla teprve od 13.2.2001 a věc se přihodila 22.3.2001“, že okamžitě po zjištění svého omylu vyvinula iniciativu k získání peněz zpět, což se zdařilo za přispění policie, a že žalovanému nevznikla žádná škoda.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 16.12.2002, č.j. 16 Co 347/2002-107, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Odvolací soud, vycházející z toho, že v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 22.3.2001 žalovaný vytyká žalobkyni porušení pracovní kázně dvěma skutky [„1) dne 22.3.2001 vyplatila hostu 200.000,- Kč, ačkoli mu měla vyplatit pouze částku 100.000,- Kč, a 2) odmítla podepsat uznání dluhu (myšleno v souvislosti s prvním skutkem)“], a z toho, že žalobkyně tím, že jako pokladní vyplatila

klientovi kasina o 100.000,- Kč více, než byla jeho výhra, porušila pracovní kázeň, vytkl soudu prvního stupně, že „se zcela opomněl zabývat druhým porušením pracovní kázně“, že řádně nezjistil skutkový stav věci, zejména v otázce pracovního režimu žalobkyně a rozpisu směn, a že jeho právní závěry, v nichž mimo jiné neaplikoval ustanovení § 89 a § 90 zák. práce, jsou předčasné; uložil mu, aby dokazování v naznačeném směru doplnil a aby přihlédl ke všem okolnostem rozhodným pro posouzení intenzity porušení pracovní kázně.

Okresní soud v Olomouci rozsudkem ze dne 23.5.2003, č.j. 19 C 102/2001-120, znovu určil, že okamžité zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce dané žalobkyní žalovaným písemností ze dne 22.3.2001 je neplatné, a rozhodl, že žalovaný je povinen „nahradit“ žalobkyni na nákladech řízení 11.675,- Kč. Po doplnění dokazování dovodil, že žalobkyně se tím, že dne 22.3.2001 jako pokladní kasina vyplatila neoprávněně částku 100.000,- Kč, dopustila porušení pracovní kázně, neboť tímto svým jednáním porušila povinnost zaměstnance podle ustanovení § 73 odst.1 písm. d) zák. práce. Odmítnutím podepsání uznání dluhu žalobkyní jako samostatným skutkem, kterým měla porušit pracovní kázeň, se nezabýval s odůvodněním, že „žalovaný se při jednání ve věci dne 15.5.2003 vyjádřil tak, že skutečnost, že žalobkyně odmítla podepsat uznání dluhu, nebyla důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru“, a že „to, že žalovaný tuto skutečnost koncipoval do svého právního úkonu, chtěl pouze charakterizovat postoj žalobkyně k věci; navíc soud prvního stupně uvedl, že v odmítnutí podepsání uznání dluhu by nebylo možno spatřovat porušení pracovní kázně již proto, že jde o „dobrovolný právní úkon, který musí být učiněn svobodně“ (jinak je neplatný), a že „k tomuto úkonu nemůže být nikdo donucován“. S přihlédnutím k tomu, že žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána velmi krátkou dobu (od 13.2.2001), že ve funkci pokladní neměla velké zkušenosti, že předmětného dne po odpracování odpolední směny plynule nastoupila na noční směnu, že žalovaný jako zaměstnavatel nesplnil povinnost stanovenou mu ustanovením § 90 zák. práce, že k porušení pracovní kázně došlo ke konci druhé směny po odpracování 14 hodin a navíc v časných ranních hodinách, že žalobkyně ihned, když si svou chybu uvědomila, podnikla kroky k nápravě (snažila se hosta najít, oznámila vše nadřízenému, chtěla, aby byla přivolána policie) a že jednáním žalobkyně nevznikla žalovanému škoda, neboť „přeplacený host“ peníze vrátil, dospěl k závěru, že jednání vytykávané žalobkyni v okamžitém zrušení pracovního poměru nedosáhlo intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 30.9.2003, č.j. 16 Co 246/2003-136, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyně na náhradě nákladů odvolacího řízení 5.150,- Kč k rukám advokáta. Odvolací soud se ztotožnil se skutkovými i právními závěry soudu prvního stupně a dovodil, že posuzované okamžité zrušení pracovního poměru je neplatným právním úkonem. V otázce hodnocení intenzity porušení pracovní kázně žalobkyní souhlasil se soudem prvního stupně, který přihlédl k osobě žalobkyně, k charakteru práce, kterou vykonávala, k situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně a ke způsobu porušení konkrétní povinnosti žalobkyně. Zdůraznil, že u žalobkyně se jednalo o porušení pracovní kázně z nedbalosti (nikoli o porušení pracovní kázně zaviněné úmyslně) a že žalovanému jednáním žalobkyně nevznikla žádná škoda, neboť žalobkyně vyvinula iniciativu, která byla podpořena aktivitou policie, a částka 100.000,- Kč byla žalovanému obratem vrácena. S přihlédnutím ke všem okolnostem případu a k tomu, že žalobkyně byla v době, kdy došlo ke spornému porušení pracovní kázně, ve zkušební době, neshledal jako odůvodněný závěr, že po žalovaném nelze spravedlivě požadovat, aby žalobkyni přes porušení pracovní kázně zaměstnával; uvedl, že žalovaný, jestliže měl zato, že se žalobkyně ve své práci neosvědčila, s ní mohl pracovní poměr zrušit ve zkušební době podle § 58 zák. práce.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu, jehož přípustnost dovozuje z toho, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam, žalovaný odvolacímu soudu vytýká, že se nezabýval jeho námitkou, že „sporné zrušení pracovního poměru se uskutečnilo ve zkušební době žalobkyně“ a že „za těchto okolností by pracovní poměr žalobkyně u žalovaného skončil 23.3.2001, kdy byl žalobkyni doručen přípis žalovaného označený jako okamžité zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce datovaný dne 22.3.2001“. Podle názoru žalovaného „tento přípis“ měl být posouzen jako projev vůle směřující k ukončení pracovního poměru ve zkušební době, tedy jako zrušení pracovního poměru žalobkyně u žalovaného ve zkušební době, neboť nevzbuzuje pochybnosti o projevu vůle směřujícím k ukončení pracovního poměru. Protože rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci, navrhl, aby dovolací soud napadené rozhodnutí zrušil a aby věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání žalovaného pro nepřipustnost odmítl. K námitkám žalovaného uvedla, že odvolací soud rozhodl na základě spolehlivě zjištěného skutkového stavu správně a že současná argumentace žalovaného, že šlo o úkon, který byl jinak posuzován a jinak míněn, nemůže obstát s ohledem na zcela jednoznačnou dikci tohoto právního úkonu označeného jako okamžité zrušení pracovního poměru.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku

odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 3 o.s.ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o.s.ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.] nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř.], anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.]; to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20.000,- Kč a v obchodních věcech 50.000,- Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky [§ 237 odst. 2 písm. a) o.s.ř.], a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení [§ 237 odst. 2 písm. b) o.s.ř.].

V posuzovaném případě žalovaný napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé potvrzen.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. není dána; i když v průběhu řízení byl odvolacím soudem rozsudek soudu prvního stupně zrušen, soud prvního stupně v novém rozsudku nerozhodl jinak než v dřívějším rozsudku (oběma rozsudky vydanými v této věci rozhodl soud prvního stupně stejně - žalobě vyhověl). Za tohoto stavu může být přípustnost dovolání založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem [§ 237 odst. 3 o.s.ř.].

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o.s.ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V projednávané věci dovolatel v první řadě namítá, že „sporné zrušení pracovního poměru se uskutečnilo ve zkušební době žalobkyně“ a že „za těchto okolností by pracovní poměr žalobkyně u žalovaného skončil 23.3.2001, kdy byl žalobkyni doručen přípis žalovaného označený jako okamžité zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce datovaný dne 22.3.2001“. Tím nastoluje právní otázku, zda samotná skutečnost, že je pracovní poměr zrušen ve zkušební době, znamená, že došlo ke zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 58 zák. práce. Uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena. Vzhledem k tomu, že její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu ve výroku, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé, je přípustné podle ustanovení podle § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalovaný okamžitě zrušil se žalobkyní

pracovní poměr dopisem ze dne 22.3.2001 - podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [88/1968](#) Sb., č. [153/1969](#) Sb., č. [100/1970](#) Sb., č. [20/1975](#) Sb., č. [72/1982](#) Sb., č. [111/1984](#) Sb., č. [22/1985](#) Sb., č. [52/1987](#) Sb., č. [98/1987](#) Sb., č. [188/1988](#) Sb., č. [3/1991](#) Sb., č. [297/1991](#) Sb., č. [231/1992](#) Sb., č. [264/1992](#) Sb., č. [590/1992](#) Sb., č. [37/1993](#) Sb., č. [74/1994](#) Sb., č. [118/1995](#) Sb., č. [287/1995](#) Sb., č. [138/1996](#) Sb., č. [167/1999](#) Sb., č. [225/1999](#) Sb., č. [29/2000](#) Sb., 155/2000 Sb., č. [220/2000](#) Sb., č. [238/2000](#) Sb., č. [257/2000](#) Sb. a č. [258/2000](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.5.2001 (dále jen „zák. práce“).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatel nezpochybňuje), že žalobkyně pracovala u žalovaného na základě písemné pracovní smlouvy ode dne 13.2.2001 jako pokladní „C.“ s místem výkonu práce v O. a s pracovním režimem 40 hodin týdně; šlo o pracovní poměr na dobu neurčitou se zkušební dobou v délce 3 měsíců. Ve dnech 21.3.2001 až 22.3.2001 žalobkyně pracovala na odpolední směně od 15.00 do 23.00 hodin a bez přerušování dále na noční směně od 23.00 do 7.00 hodin ráno (celkem odpracovala 16 hodin v souvislé směně). Dne 22.3.2001 v ranních hodinách vyplatila žalobkyně jako pokladní klientovi K. B. za vybrané žetony finanční hotovost 200.000,- Kč namísto správné částky 100.000,- Kč; částka 100.000,- Kč byla K. B. žalovanému vrácena. Podle názoru žalovaného porušila žalobkyně tímto svým jednáním pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem, a proto s ní dopisem ze dne 22.3.2001, který jí byl doručen dne 23.3.2001, podle ustanovení § 53 odst.1 písm. b) zák. práce okamžitě zrušil pracovní poměr.

Způsoby, kterými lze rozvázat pracovní poměr, jsou taxativně vypočteny v ustanovení § 42 odst.1 zák. práce. Ve vymezení způsobů rozvázání pracovního poměru má zákoník práce nepochybně kogentní povahu; znamená to mimo jiné, že pracovní poměr nelze rozvázat jinými způsoby, než které jsou vypočteny v ustanovení § 42 odst.1 zák. práce, a že, kdyby přesto zaměstnavatel nebo zaměstnanec přistoupili k takovému rozvázání pracovního poměru, jde o neplatný právní úkon [srov. § 242 odst.1 písm.a) zák. práce].

Podle ustanovení § 42 odst.1 zák. práce pracovní poměr může být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době.

Podle ustanovení § 53 odst. 1 zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě jen výjimečně, a to pouze tehdy,

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než jeden rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šesti měsíců,

b) porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem.

Podle ustanovení § 55 zák. práce okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí dodatečně měnit.

Podle ustanovení § 58 odst.1 zák. práce ve zkušební době může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec zrušit pracovní poměr písemně z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Podle ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce písemné oznámení o zrušení pracovního poměru má být doručeno druhé straně zpravidla alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

Okamžité zrušení pracovního poměru je jednostranným právním úkonem směřujícím k rozvázání pracovního poměru (§ 240 odst. 1 zák. práce). Právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru (učiněného v souladu s ustanovením § 55 zák. práce) nastávají ze zákona tím dnem, kdy byl písemný projev vůle o okamžitém zrušení pracovního poměru druhému účastníku doručen; jakýkoliv jiný časový údaj uvedený ve zrušovacím projevu vůle nemůže tyto zákonné účinky změnit (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 19. 3. 1971, sp. zn. 3 Cz 4/71, uveřejněný pod č. 14 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1972).

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době je samostatným druhem rozvázání pracovního poměru [srov. § 42 odst.1 písm.d) zák. práce], k němuž rovněž dochází na základě jednostranného právního úkonu. Rozvázání pracovního poměru tímto způsobem závisí pouze na úvaze zaměstnance nebo zaměstnavatele a důvody vedoucí ke zrušení není třeba druhému účastníku sdělovat.

Z ustanovení § 58 zák. práce - jak uvedeno výše - vyplývá, že právní úkon směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době má obsahovat také určení dne, k němuž se pracovní poměr ruší. Nejde ovšem o podstatnou, ale jen o pravidelnou náležitost tohoto právního úkonu. Jestliže si účastníci nesjednali předchozí oznámení zrušení pracovního

poměru ve zkušební době jako podmínku pro rozvázání pracovního poměru, není zrušení pracovního poměru ve zkušební době neplatným právním úkonem jen proto, že neobsahuje určení dne, k němuž podle něj má pracovní poměr skončit. Ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce dále předepisuje, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době se má stát písemně. Vzhledem k tomu, že s nedostatkem písemné formy výslovně nespojuje neplatnost právního úkonu, je ve smyslu ustanovení § 242 odst. 2 zák. práce pracovní poměr zrušen platně i tehdy, byl-li zrušovací projev učiněn ústně; to platí ovšem jen tehdy, jestliže zrušení pracovního poměru ve zkušební době písemnou formou nebylo účastníky sjednáno jako podmínka (srov. § 241 zák. práce) pro rozvázání pracovního poměru. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněné ústně je účinné tehdy, jestliže bylo druhému účastníku sděleno. Došlo-li ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době jinak než písemnou formou, nelze spojovat právní účinky takového zrušení až s jeho případným dodatečným písemným potvrzením.

Na rozdíl od okamžitého zrušení pracovního poměru, u něhož účinky zrušovacího projevu nastávají ze zákona dnem, kdy byl doručen druhému účastníku, zákoník práce při zrušení pracovního poměru ve zkušební době předpokládá, že k rozvázání pracovního poměru dojde ke dni, který bude ve zrušovacím projevu označen jako den zrušení pracovního poměru. Ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce v návaznosti na tuto zásadu účastníku ukládá, aby zrušovací projev doručil druhému účastníku pracovního poměru zpravidla alespoň tři dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit. Ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce nemá kogentní povahu (srov. slovo „zpravidla“). Zrušení pracovního poměru ve zkušební době proto není neplatným právním úkonem jen proto, že zrušovací projev byl druhému účastníku doručen později, než toto ustanovení předpokládá, nebo že mu byl doručen v den skončení pracovního poměru, ledaže by předchozí oznámení zrušení pracovního poměru ve zkušební době bylo účastníky sjednáno jako podmínka (srov. § 241 zák. práce) pro rozvázání pracovního poměru.

Ustanovení § 58 a § 53 zák. práce tedy – jak vyplývá z výše uvedeného – upravují dva samostatné způsoby rozvázání pracovního poměru jednostranným právním úkonem zaměstnavatele. Zákoník práce, nejen že neurčuje jejich vzájemný vztah (srov. § 42 odst. 1 zák. práce), ale ani nestanoví, že by rozvázání pracovního poměru ve zkušební době bylo možné provést jen podle ustanovení § 58 zák. práce.

Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že samotná skutečnost, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr se zaměstnancem ve zkušební době, neznamená, že se vždy musí jednat o zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 58 zák. práce; i ve zkušební době lze pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce.

Žalovaný v dovolání rovněž namítá, že „přípis žalovaného označený jako okamžité zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce datovaný dne 22.3.2001 měl být posouzen jako projev vůle směřující k ukončení pracovního poměru ve zkušební době, tedy jako zrušení pracovního poměru žalobkyně u žalovaného ve zkušební době“. Tím zpochybňuje právní posouzení věci z hlediska závěru odvolacího soudu (a soudu prvního stupně) o tom, že dopisem ze dne 22.3.2001 žalovaný se žalobkyní okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Podle ustanovení § 242 odst.1 písm.b) zákoníku práce neplatný je právní úkon, který nebyl učiněn svobodně, vážně, určitě nebo srozumitelně.

Podle ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce právní úkon (pracovní smlouva, výpověď, dohoda apod.) je projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují.

Podle ustanovení § 240 odst. 3 zákoníku práce projev vůle je třeba vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům slušnosti a občanského soužití.

Podle ustanovení § 64 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Vznikne-li pochybnost o tom, zda k rozvázání pracovního poměru došlo výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, z hlediska určitosti nebo srozumitelnosti právního úkonu, je třeba se pokusit pomocí výkladu projevu vůle v právním úkonu obsaženého o odstranění takové nejasnosti. Podle ustálené judikatury může výklad projevu vůle za použití pravidel uvedených v ustanovení § 240 odst.3 zákoníku práce směřovat jen k objasnění toho, co bylo skutečně projevováno, a pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl nebo kterou neprojevil; není rovněž dovoleno měnit smysl a obsah jinak jasného právního úkonu. Jde tedy o to, aby obsah projevu vůle, který jednajícím učinil, byl vyložen v souladu se stavem, který existoval v době, kdy byl učiněn (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.11.1996, sp. zn. 2 Cdon

198/96, uveřejněný pod č. 35 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998, a obdobné věci se týkající rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.10.1996, sp.zn. 3 Cdon 946/96, uveřejněný pod č. 29 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997).

V posuzované věci však - jak je zřejmé z obsahu spisu - nebyly v průběhu řízení před soudy obou stupňů pochybnosti o obsahu písemného projevu vůle žalovaného obsaženého v listině ze dne 22.3.2001 označené jako „Okamžité zrušení pracovního poměru podle § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce“. Jestliže odvolací soud (a soud prvního stupně, jehož závěry považoval odvolací soud za správné) jen na základě obsahu této listiny [tj. písemného okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 22.3.2001, v němž žalovaný sděluje žalobkyni, že s ní „podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ruší okamžitě pracovní poměr“, protože jako pokladní C. C. O. vyplatila neoprávněně částku 100.000,- Kč, což sám žalovaný kvalifikuje jako porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem] dovedl, že žalovaný učinil ve vztahu k žalobkyni projev vůle směřující k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, je jeho závěr v souladu s ustanovením § 240 zák. práce o právních úkonech; ostatně ani sám žalovaný v průběhu řízení správnost tohoto závěru nezpochybňoval (námitky v tomto směru vznáší až v dovolání). Na tomto závěru odvolacího soudu nelze nic změnit ani „výkladem“ projevu vůle obsaženého v dopise ze dne 22.3.2001 - jak požaduje žalovaný v dovolání - neboť jeho pomocí nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou žalovaný v tomto dopise neprojevil. I podle názoru dovolacího soudu již ze samotného znění dopisu žalovaného ze dne 22.3.2001 nevznikají pochybnosti o tom, jakým způsobem žalovaný rozvázal pracovní poměr se žalobkyní (okamžitým zrušením), a je rovněž zcela jasně zřejmé, z jakého důvodu se tak stalo.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad, uvedených v ustanovení § 229 odst.1 o.s.ř., § 229 odst.2 písm.a) a b) o.s.ř. nebo v § 229 odst.3 o.s.ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)
- [Doručování](#)
- [Pracovní smlouva](#)
- [Bezpečnost a ochrana zdraví při práci](#)