

Judikát NS 21 Cdo 1138/2011

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	05/29/2012
Spisová značka:	21 Cdo 1138/2011
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.1138.2011.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Neplatnost právního úkonu Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 50 odst. 4 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 14.04.2008 § 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 14.04.2008 § 35 odst. 2 obč. zák.
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 1138/2011

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobkyně PaedDr. Z. S., zastoupené JUDr. Zdeňkou Doležilkovou, advokátkou se sídlem v Ostravě, Ovesná č. 7/356, proti žalované VLTAVA-LABE-PRESS, a. s. se sídlem v Českých Budějovicích, nám. Přemysla Otakara II. č. 8/5, IČO 61860981, zastoupené JUDr. Jiřím Petřem, advokátem se sídlem v Praze - Vysočanech, Freyova č. 82/27, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Ostravě pod sp. zn. 85 C 196/2008, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 22. listopadu 2010, č. j. 16 Co 238/2010-149, takto:

Rozsudek krajského soudu se z r u š u j e a věc se vrací Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Dopisem ze dne 20. 2. 2008 žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní „v souladu s ustanovením § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce“, rozvazuje pracovní poměr výpovědí „pro nadbytečnost, a to z důvodů rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce“.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodňovala zejména tím, že v rozporu s ustanovením § 50 odst. 4 zák. práce výpovědní důvod „není sebestačně konkretizován, je uveden pouze obecně a nemůže tak být zajištěno, aby nemohl být dodatečně měněn“. Navíc u žalovaného na jejím pracovišti v Ostravě nedošlo k žádnému snížení počtu zaměstnanců, vzhledem k němuž by se stala nadbytečnou.

Okresní soud v Ostravě rozsudkem ze dne 24. 6. 2010, č. j. 85 C 196/2008-124, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 10.800,- Kč k rukám „jeho právního zástupce“. Vyšel z toho, že žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána od 17. 9. 2001, naposledy jako zástupce šéfredaktora. Dne 10. 12. 2007 představenstvo žalované rozhodlo (s účinností od 21. 2. 2008) o snížení stavu zaměstnanců společnosti za účelem zvýšení efektivnosti práce tak, že zrušilo mimo jiné také pracovní místo zástupce šéfredaktora - region Regionální redakce Severní Morava (místo zastávané žalobkyní). Dne 20. 2. 2008 byla žalobkyně Mgr. S. C., za účasti Mgr. T. Š., informována o rozhodnutí představenstva žalované ze dne 10. 12. 2007 a téhož dne s ní žalovaná rozvázala pracovní poměr podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Práci, kterou vykonávala

žalobkyně, si po jejím odchodu rozdělili zbývající zaměstnanci mezi sebou a žádný další zaměstnanec nebyl na místo žalobkyně přijat. Dovodil, že výpovědní důvod [„rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, tedy pro nadbytečnost“] není možné zaměnit s jiným důvodem, neboť je vymezen slovně i odkazem na „příslušné ustanovení ZP“. To, že žalobkyně byla seznámena s rozhodnutím představenstva žalované ze dne 10. 12. 2007 o zrušení jejího pracovního místa, měl za prokázáno z výpovědi svědka Mgr. T. Š., který jednoznačně uvedl, že Mgr. S. C., personalistka žalované, žalobkyni při předání výpovědi dne 20. 2. 2008 s rozhodnutím představenstva ze dne 10. 12. 2007 seznámila a „tato svědecká výpověď nebyla žalobkyni zpochybněna“; nevycházel ze svědecké výpovědi svědkyně Mgr. S. C., neboť „se mu tato celkově jevila vnitřně rozporná, avšak ani z této výpovědi nevyplývalo, že by žalobkyně s rozhodnutím představenstva ze dne 10. 12. 2007 seznámena nebyla“. Byly tak splněny všechny předpoklady pro platnost žalované výpovědi z pracovního poměru.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 22. 11. 2010, č. j. 16 Co 238/2010-149, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dopisem žalované ze dne 20. 2. 2008 je neplatná, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů 23.240,- Kč k rukám advokátky JUDr. Zdeňky Doležilkové. Na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 20. 2. 2008 chybí „jakákoliv konkretizace výpovědního důvodu“ a za tohoto stavu „nelze seznat, zda žalobkyni byla dána výpověď na základě rozhodnutí představenstva, kterým byla zrušena pozice zástupce šéfredaktora, případně na základě jiného rozhodnutí představenstva, kterým mohla být zrušena celá redakce Regionu Severní Morava“. Nebyli-li důvod ve výpovědi z pracovního poměru skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, je taková výpověď neplatná.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaná nejprve podává obsírný výklad podmínek pro použití výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce a poté vyjadřuje přesvědčení, že náležitě „vymezila výpovědní důvod a splnila další náležitosti vedoucí k platnému rozvázání pracovního poměru, neboť:

- výpovědní důvod byl v písemné výpovědi uveden naprosto jednoznačně, jednak číselným označením příslušného paragrafu a uvedením písmene výpovědního důvodu podle zákoníku práce a rovněž slovy ‚pro nadbytečnost‘ a ‚za účelem zvýšení efektivnosti práce‘,
- odkaz na rozhodnutí zaměstnavatele byl v písemné výpovědi uveden, rozhodnutí zaměstnavatele bylo přiloženo v příloze,
- s organizačním opatřením zaměstnavatele byla v písemné podobě i ústním sdělením žalobkyně seznámena při osobním jednání vedoucím pracovníkem personálního oddělení dovolatele při předávání výpovědi,
- žalobkyni byla řádně předána řádná písemná výpověď z pracovního poměru,
- k organizační změně u dovolatelky skutečně došlo a doposud se v tomto směru skutkově nic nezměnilo“.

Dovolatelka navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil „k novému projednání a rozhodnutí“.

Žalobkyně navrhla, aby dovolání bylo zamítnuto, neboť vymezení výpovědního důvodu nevyhovuje zákonným požadavkům.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti měnícímu rozsudku odvolacího soudu bylo podáno osobou oprávněnou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že směřuje proti rozsudku, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal rozsudek odvolacího soudu bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Protože rozhodnutí odvolacího soudu lze přezkoumat jen z důvodů uplatněných v dovolání, a je-li dovolání přípustné, lze přihlídnout též k vadám uvedeným v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř., jakož i k jiným vadám řízení, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, i když nebyly v dovolání uplatněny (§ 242 odst. 3 o. s. ř.), přezkoumal dovolací soud rozsudek odvolacího soudu především z důvodů uplatněných v dovolání žalované.

Projednávanou věc je třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 20. 2. 2008 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění do 14. 4. 2008, tedy do dne, než nabyl účinnosti náleží Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 50 odst. 4 zák. práce dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymežit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že důvod výpovědi musí být ve výpovědi z pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, že rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním úkonem projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 zák. práce uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný výpovědní důvod nebude možné dodatečně měnit (k tomu srov. rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67, uveřejněný pod č. 34 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, v němž obsažený právní názor lze i nadále – s ohledem na obsahově shodnou právní úpravu v otázce konkretizace výpovědi - vztáhnout na tento jednostranný právní úkon). Ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr.

Zůstává přitom mimo pochybnost, že důvod výpovědi z pracovního poměru musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v § 52 zák. práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v čem je spatřován; jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, a že výpovědní důvod nebude možné dodatečně měnit. Skutečnosti, které byly důvodem výpovědi, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď z pracovního poměru neplatná jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď.

Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným.

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Zaměstnanec, jehož se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999, nebo ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003, který byl uveřejněn pod č. 45 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005).

Okolnost, že ustanovení § 52 písm. c) zák. práce blíže charakterizuje povahu přijatého organizačního opatření (resp. „rozdílí jednotlivé důvody rozhodnutí zaměstnavatele, pro něž k nadbytečnosti dochází“), popřípadě uvádí jeho hospodářský účel (kauzu), ještě neznámá, že obsahuje více zákonných důvodů, které mohou být podkladem výpovědi. Pouze demonstrativní výčet skutečností, které jsou zde uváděny jako možný důvod přijetí organizačního opatření (důvodem výpovědi mohou být i „jiné organizační změny“), odůvodňuje závěr, že ustanovení § 52 písm. c) zák. práce obsahuje jediný zákonný důvod výpovědi, jímž je nadbytečnost zaměstnance v důsledku (jakékoliv) organizační změny (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97, uveřejněného pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1999).

V dopise ze dne 20. 2. 2008, nadepsaném „Rozvázání pracovního poměru výpovědí“, žalovaná uvedla, že „v souladu s ustanovením § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce“, rozvazuje s žalobkyní pracovní poměr „výpovědí pro nadbytečnost, a to z důvodů rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce“. Z uvedených slovních vyjádření je jasně patrné nejen to, z jakého z důvodů uvedených v ustanovení § 52 zák. práce byla výpověď z pracovního poměru dána, ale i v čem je důvod k výpovědi spatřován; ustanovení § 52 písm. c) zák. práce – jak uvedeno výše – obsahuje jediný výpovědní důvod – nadbytečnost zaměstnance vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách. Zároveň však z takto vymezeného důvodu výpovědi nelze dovodit, v čem spočívala organizační změna, v důsledku které se žalobkyně měla stát pro žalovanou nadbytečnou. V tomto směru tedy zůstalo skutkové vymezení výpovědního důvodu v projevu vůle žalované obsaženém v dopise ze dne 20. 2. 2008 nedostatečně určité. Uvedený nedostatek však neznámá, že obsah projevu vůle již nelze v tomto případě zjistit výkladem. Při výkladu písemného pracovního právního úkonu se postupuje podle ustanovení § 35 odst. 2 obč. zák.

Podle ustanovení § 35 odst. 2 obč. zák. právní úkony vyjádřené slovy je třeba vykládat nejenom podle jejich jazykového vyjádření, ale zejména též podle vůle toho, kdo právní úkon učinil, není-li tato vůle v rozporu s jazykovým projevem.

Vznikne-li – tak jako v projednávané věci – pochybnost o obsahu právního úkonu z hlediska jeho určitosti nebo srozumitelnosti, je třeba se pokusit pomocí výkladu právního úkonu odstranit takové nejasnosti (§ 35 odst. 2 obč. zák.). Podle ustálené judikatury soudů výklad právního úkonu může směřovat jen k objasnění toho, co v něm bylo skutečně projevováno, a vůle jednatelce se při výkladu právního úkonu vyjádřeného slovy uplatní, jen není-li v rozporu s jazykovým projevem; uvedené však neznámá, že by se mělo lpět jen na doslovném významu použitých výrazů, neboť smyslem výkladu je zjištění skutečného záměru jednatelce v projevu vůle. Tato pravidla se použijí i při výkladu písemného právního úkonu, včetně takového, který lze platně učinit jen písemně. Teprve v případě, že nejasnost právního úkonu nelze odstranit ani pomocí výkladu projevu vůle, je právní úkon neplatný (§ 37 odst. 1 obč. zák.). Pomocí výkladu právního úkonu přitom není dovoleno měnit smysl a obsah jinak jasného právního úkonu (srov. rovněž odůvodnění usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2. 12. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1467/2004, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod poř. č. 37, ročník 2005), ani nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou jednatelce v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil (srov. obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1997, pod č. 29). Takto musí soud postupovat i tehdy, interpretují-li účastníci ve svých přednesech či výpovědích v průběhu řízení projev vůle odlišným způsobem. Taková situace neznámá, že obsah projevené vůle nelze zjistit, neboť zájmy a postoje účastníků v průběhu soudního řízení již nemusejí odpovídat jejich původní vůli, kterou projeví. Jde tedy o to, aby obsah projevu vůle, který jednatelce učinil, byl vyložen v souladu se stavem, který existoval v době, kdy byl učiněn. Při výkladu projevu vůle nelze ulpívat pouze na doslovném významu použitých výrazů; současně je třeba pečlivě přihlížet ke všem okolnostem, za kterých bylo slovní nebo jiné vyjádření učiněno, a významné je i to, jak bylo vyjádření pochopeno tím, komu byl projev vůle určen. Platí-li uvedená východiska pro výklad právních úkonů obecně, je třeba z nich vycházet i při výkladu obsahu jednostranného právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru – výpovědi.

Uvedeným způsobem postupoval také soud prvního stupně, když se (po poučení žalované) provedením navržených důkazů snažil objasnit, zda a za jakých okolností byla žalobkyně seznámena s organizačním opatřením, v jehož důsledku se měla stát nadbytečnou, a učinil závěr, že „Dne 20. 2. 2008 byla žalobkyně Mgr. S. C., za účasti Mgr. T. Š., informována o rozhodnutí představenstva žalované ze dne 10. 12. 2007 a že téhož dne s ní žalovaná rozvázala pracovní poměr podle § 52 písm. c) zák. práce“. Jinak řečeno dovodil, že žalobkyně byla s rozhodnutím žalované o organizační změně seznámena před dáním výpovědi z pracovního poměru a že tak výpověď z pracovního poměru byla (ve vztahu k povinnosti seznámit zaměstnance s organizačním opatřením, jež je důvodem k výpovědi z pracovního poměru) dostatečně určitá, neboť použitý výpovědní důvod „není možné zaměnit s jiným důvodem“. Naproti tomu odvolací soud uzavřel, že ve výpovědi z pracovního poměru „chybí jakákoliv konkretizace výpovědního důvodu“ a že za tohoto stavu „nelze seznat, zda žalobkyně byla dána výpověď na základě rozhodnutí představenstva, kterým byla zrušena pozice zástupce šéfredaktora, případně na základě jiného rozhodnutí představenstva, kterým mohla být zrušena celá redakce Regionu Severní Morava“. Odvolací soud se tak o výklad obsahu jednostranného právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru – výpovědi v rozporu s výše citovanými východisky ani nepokusil.

Právní posouzení projednávané věci je tudíž neúplné a tedy (pro svoji předčasnost) i nesprávné.

Nejvyšší soud České republiky proto podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o. s. ř. rozsudek krajského soudu zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 243d odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 29. května 2012

JUDr. Mojmir Putna, v. r.
předseda senátu

www.nsoud.cz

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.