

Judikát NS 21 Cdo 2637/2015

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	09/26/2016
Spisová značka:	21 Cdo 2637/2015
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.2637.2015.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Právní úkony Pracovní poměr Výklad projevu vůle
Dotčené předpisy:	§ 53 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011 § 34 obč. zák. ve znění do 31.10.2011 § 35 odst. 2 a 3 obč. zák. ve znění do 31.10.2011
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 2637/2015

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 J. W., zastoupené JUDr. Jiřím Vlasákem, advokátem se sídlem v Plzni, náměstí Republiky č. 2/2, proti žalovanému Plyntop – 24 servis s.r.o. se sídlem v Domažlicích, Prokopa Velikého č. 572, IČO 26382776, zastoupenému JUDr. Pavlem Zálišem, advokátem se sídlem v Mariánských Lázních, Nádražní náměstí č. 299/8, o zaplacení 16.339,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Domažlicích pod sp. zn. 3 C 75/2013, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 6. března 2015, č. j. 61 Co 38/2015-186, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Domažlicích ze dne 14. října 2014, č. j. 3 C 75/2013-160, se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Domažlicích k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalobkyně se domáhala, aby jí žalovaný zaplatil 16.339,- Kč spolu se „zákonným úrokem z prodlení“ od 31. 5. 2012 do zaplacení. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že od žalovaného obdržela dne 29. 7. 2011 výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti, přičemž běh dvouměsíční výpovědní lhůty začal běžet 1. 8. 2011 a pracovní poměr měl skončit 30. 9. 2011, že v průběhu výpovědní doby onemocněla, v pracovní neschopnosti byla od 9. 8. 2011 do 29. 2. 2012, a že nastoupit do zaměstnání po skončení pracovní neschopnosti nebylo možné, neboť pracovní místo byla již zrušeno, proto žalobkyně požádala žalovaného o čerpání řádné dovolené, poskytnutí náhradního volna v souvislosti s vykonanou prací přesčas a o poskytnutí doby omluvené absence k hledání nového pracovního místa, a to ve zbytku výpovědní lhůty, která měla uplynout 21. 4. 2012. Na uvedenou žádost žalovaný nereagoval, žalobkyni nebyly doručeny žádné doklady o ukončení pracovního poměru, až dne 13. 4. 2012 obdržela žalobkyně na svůj účet částku 30.125,- Kč bez následného dokladu, z něhož by bylo patrné, z jakého důvodu je částka vyplacena. Po dalším naléhání obdržela žalobkyně doklady o ukončení pracovního poměru a to zpětně ke dni 30. 9. 2011. Žalobkyně se domnívá, že její pracovní poměr skončil až uplynutím prodloužené výpovědní lhůty dne 21. 4. 2012 a že má právo na zaplacení částky ve výši 16.339,- Kč (za 37 dnů při pracovním úvazku v rozsahu 4 hod. denně, neboť pobírala mzdu 110,40 Kč za hodinu).

Žalovaný uvedl, že splnil všechny nároky žalobkyně, na dovolenou, za přesčasové hodiny, které požadovala, ačkoliv žádnou přesčasovou práci nenařídil, a na odstupné, když jí zaplatil 30. 125,- Kč. Pracovní poměr s žalobkyní podle žalovaného skončil dne 29. 2. 2012. Povinností žalobkyně bylo dostavit se po skončení pracovní neschopnosti k zaměstnavateli a oznámit mu, že chce zbytek výpovědní doby odpracovat. Žalovaný neměl možnost žalobkyni nijak kontaktovat. Žalobkyně však do zaměstnání nastoupit nechtěla.

Okresní soud v Domažlicích rozsudkem ze dne 24. 10. 2013, č. j. 3 C 75/2013-78, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 16.072,- Kč „na účet JUDr. Pavla Záliše“. Z provedeného dokazování dovodil, že „po ukončení ochranné lhůty již žalobkyně

pracovat u žalovaného nechtěla, dávala to najevo, a žalovaný to pokládal za sdělení ve smyslu ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce“. „Pracovní poměr tedy skončil uplynutím ochranné doby 29. 2. 2012 a žalovaný žádné finanční prostředky žalobkyni nedluží.“

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Plzni usnesením ze dne 28. 1. 2014, č. j. 61 Co 27/2014-101, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Souhlasil se soudem prvního stupně, že pro sdělení zaměstnance zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, zákoník práce nestanoví určitou formu, může být učiněno písemně, ústně, popřípadě i konkludentně, sdělení zaměstnance má ale takový právní následek jen tehdy, učinil-li jej ještě před uplynutím posledního dne (neprodloužené) výpovědní doby. Uvedl, že žádné důkazy o tom, že nejpozději do 30. 9. 2011 sdělila žalobkyně zaměstnavateli, že na dalším zaměstnávání netrvá, provedeny nebyly. Dovedl, že není pravdou, že by žalobkyně žalovaného o své pracovní neschopnosti neinformovala, neboť mu poslala do jeho sídla dne 12. 8. 2011 rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti. V řízení nebylo také zjištěno, jakým způsobem byla předána dovolenka po ukončení pracovní neschopnosti žalobkyně a jaká byla ujednání mezi účastníky. Jednatel společnosti J. J. nebyl k této problematice vyslechnut. Nebylo rovněž vyjasněno, co přesně obsahuje částka 30.125,- Kč, kterou poslal žalovaný na účet žalobkyně, a zda byla žalobkyně vyzvána k nástupu do zaměstnání. Uložil soudu prvního stupně, aby provedl znovu celé dokazování.

Okresní soud v Domažlicích rozsudkem ze dne 25. 3. 2014, č. j. 3 C 75/2013-124, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradu nákladů řízení 16.640,- Kč „na účet JUDr. Pavla Zálíše“. Z provedeného dokazování dovedl, že „žalobkyně dala žalovanému na vědomí v průběhu srpna 2011, že netrvá na dalším trvání pracovního poměru, a že pracovní poměr žalobkyně podle § 52 odst. 2 zákoníku práce skutečně skončil“. „Částka 30.125,- Kč obsahuje 3 měsíční odstupné, náhradu za 80 přesčasových hodin a proplacenou dovolenou.“ „Veškeré nároky žalobkyně byly tedy uspokojeny.“

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Plzni usnesením ze dne 3. 9. 2014, č. j. 61 Co 316/2014-148, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Dovedl, že rozhodnutí je zcela nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů. Soud prvního stupně řádně nevyložil, jakými úvahami se při hodnocení důkazů řídil. Zcela pominul veškeré důkazy provedené před zrušovacím usnesením odvolacího soudu, zejména listinný důkaz a to dovolenku vyplněnou žalobkyní a žádost o čerpání přesčasových hodin, další listinné důkazy předložené žalobkyní a provedené při jednání dne 6. 6. 2013 včetně výsledku jednání žalovaného, žalobkyně a svědkyní A. K., D. K. a R. Š.. Zcela izolovaně hodnotil pouze výslech svědkyně A. K. a jednatele J. J., nevypočítal se ani s argumentací žalobkyně. Uložil soudu prvního stupně, aby v dalším řízení řádně zhodnotil důkazy dle § 132 o. s. ř. a odůvodnil rozsudek v souladu s § 157 odst. 2 o. s. ř.

Okresní soud v Domažlicích rozsudkem ze dne 14. 10. 2014, č. j. 3 C 75/2013-160, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradu nákladů řízení 20.800,- Kč „na účet JUDr. Pavla Zálíše“. Dovedl, že „důkazy, které předkládá žalovaný, jsou zcela jednoznačné, vnitřně souladné, výpovědi svědků ani jednatelů si neodporují, přičemž žalobkyně neoznačila jedinou osobu, která by mohla potvrdit, že v době do 30. 9. 2011 měla zájem ve firmě pracovat na stejném nebo jiném místě a že žalovaný jí v tom bránil“. „Žalobkyně před jinými pracovníky nebo osobami, které pro žalovaného zpracovávaly účetní doklady, prohlašovala do konce září 2011, že ve firmě už pracovat nebude. Žalobkyně tvrdila, že si pro osobní věci do firmy přišla sama, neuvedla však k tomu žádnou osobu, která by ji viděla. Naopak svědkyně hovořily o tom, že si pro své věci poslala (paní K. uvedla, že jí žalobkyně žádala, aby jí z firmy odnesla její osobní věci). Nebylo rovněž prokázáno, že by dovolenka byla doručena žalobkyní osobně, je proto věrohodné tvrzení žalovaného, že byla doručena poštou.“ „Žalobkyně tedy dala žalovanému jednoznačně na vědomí v průběhu srpna 2011, že netrvá na dalším trvání pracovního poměru a že pracovní poměr skončil podle § 53 odst. 2 zákoníku práce k 29. 2. 2012. Veškeré nároky žalobkyně byly uspokojeny.“

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 6. 3. 2015, č. j. 61 Co 38/2015-186, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradu nákladů řízení 6.509,- Kč k rukám advokáta JUDr. Pavla Zálíše. Dovedl, že „soud prvního stupně provedl důkazní řízení v rozsahu, který tvoří spolehlivý podklad pro posouzení věci, a že se ztotožňuje s jeho skutkovými i právními závěry“. „Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti odeslala žalobkyně žalovanému až 12. 8. 2011, takže po dobu jednoho týdne neměl žalovaný povědomost o osobě žalobkyně. Jednatel J. J. nepopíral, že s žalobkyní komunikoval, nicméně potvrdil, že se žalobkyně opakovaně vyjádřila v tom směru, že by do firmy přišla pouze za situace, kdyby tam nebyl přítomen druhý jednatel P. H., na což reagoval sdělením, že tohle zařídit nemůže, a sdělení žalobkyně bral jako dohodu, že do firmy se žalobkyně vrátit nechce. Svědkyně H. K. i A. K. potvrdily, že žalobkyně jim řekla, že se do firmy už nechce vrátit. V potvrzení o zaměstnání vyplněném A. K. a podepsaném jednatelem J. J., svědkyně zcela jednoznačně oddělila pracovní neschopnost žalobkyně za dobu trvání pracovního poměru od 9. 8. 2011 do 30. 9. 2011 a následně od 1. 10. 2011 do ukončení pracovní neschopnosti 29. 2. 2012, z čehož nelze dovést, že uvažovala o pokračování pracovního poměru žalobkyně po ukončení pracovní neschopnosti, neboť v takovém případě by pracovní poměr skončil 21. 4. 2012. Skutečnost, že odstupné včetně dalších mzdových nároků žalobkyně bylo vyplaceno až 13. 4. 2012, nemůže nic změnit na závěru, že pracovní poměr žalobkyně skončil ke dni 30. 9. 2011.“ Žalobkyně sama potvrdila, že za účasti paní K. si odvezla věci, které měla ve firmě, přičemž podmínkou bylo, aby nebyl přítomen pan H., protože z něho měla „příšerný stres“, „je tedy zřejmé, že nemohla mít zájem na dalším zaměstnávání, neboť bylo vyloučeno, aby se jako zaměstnanec s jednatelem P. H. nesetkávala“. Žalobkyni lze pouze přisvědčit, že soud prvního stupně učinil nesprávný skutkový závěr, že pracovní poměr žalobkyně skončil ke dni 29. 2. 2012 (ke dni ukončení pracovní neschopnosti), nikoliv k 30. 9. 2011.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítla, že odvolací soud i soud prvního stupně nesprávně postavily svůj právní závěr, že „žalobkyně ve výše uvedeném období, tj. do 30. 9. 2011 dala žalovanému jednoznačně na vědomí, že na prodloužení pracovního poměru ve smyslu § 53 odst. 2 zákoníku práce netrvá“, na svědecké výpovědi jednatele J. J. a na skutečnosti, že si odnesla z pracoviště své osobní věci. Žalobkyně ale nesdělila zaměstnavateli, že netrvá na prodloužení pracovního poměru o ochrannou dobu. Její pracovní poměr proto nemohl skončit 30. 9. 2011 uplynutím neprodloužené výpovědní doby, ale skončil až 21. 4. 2012 po skončení pracovní neschopnosti žalobkyně a poté, co došel zbytek výpovědní doby. Namítla, že jedním ze základních principů pracovního práva je princip ochrany zaměstnance jako slabší strany. Jde především o projevy ochranné funkce pracovního práva a ochrany stability pracovního poměru. Odvolací soud při výkladu ustanovení § 53 odst. 2 zákoníku práce nepřihlédl k ochranné funkci pracovního práva. Sdělení zaměstnance zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru o ochrannou dobu netrvá je právním úkonem zaměstnance, adresovaným zaměstnavateli, které má vliv na trvání (okamžik ukončení) pracovního poměru. Takový úkon má zásadní význam, neboť se jím zaměstnanec vzdává ochrany, která je mu pracovním právem v podobě ochranné doby poskytována. Proto je třeba požadavky na takový úkon posuzovat i z hlediska základních principů pracovního práva, zejména ochrany zaměstnance jako slabší strany (např. i vlivem onemocnění mající

za následek pracovní neschopnost). Žalobkyně se domnívá, že pro sdělení zaměstnance zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru o ochrannou dobu netrvá, je nezbytné požadovat písemnou formu. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobkyně zamítl, neboť rozhodnutí odvolacího soudu považuje za správné.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozhodnutí, proti kterému je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř., neboť napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného práva (výkladu projevu vůle pracovněprávního úkonu), při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně je opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 2 a 3 o. s. ř.), že žalobkyně byla zaměstnána u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 7. 2009 jako administrativní pracovnice s pracovním úvazkem 20 hodin týdně, že dne 29. 7. 2011 obdržela od žalovaného výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti, neboť bylo rozhodnuto o zrušení jejího pracovního místa administrativní pracovnice, výpovědní doba začala běžet 1. 8. 2011 a pracovní poměr měl být ukončen ke dni 30. 9. 2011. V průběhu dvouměsíční výpovědní lhůty ode dne 9. 8. 2011 do 29. 2. 2012 byla žalobkyně uznána dočasně práce neschopnou. Po skončení pracovní neschopnosti žalobkyně požádala žalovaného o čerpání řádné dovolené v rozsahu nevyčerpaných dní, o poskytnutí náhradního volna v souvislosti s vykonávanou prací přesčas v rozsahu 80 nadpracovaných hodin a o poskytnutí doby omluvené absence k hledání nového pracovního místa. Dne 13. 4. 2012 obdržela žalobkyně od žalovaného na svůj účet částku 30.125,- Kč (finanční vypořádání za 8 dnů dovolené, za přesčasovou práci v rozsahu 80 hodin a odstupné za tři měsíce). V potvrzení o zaměstnání, které žalovaný vystavil dne 2. 3. 2012, žalovaný uvedl, že pracovní poměr žalobkyně trval do 30. 9. 2011.

Žalobkyně se domáhá po žalovaném zaplacení částky ve výši 16.339,- Kč (za 37 dnů), neboť její pracovní poměr skončil až uplynutím prodloužené výpovědní lhůty dne 21. 4. 2012. Pro posouzení důvodnosti jejího nároku je – mimo jiné – podstatné, zda žalobkyně ve smyslu ustanovení § 53 odst. 2 věty za středníkem zák. práce v období výpovědní doby (neprodloužené), tj. do dne 30. 9. 2011, sdělila žalovanému (zaměstnavateli), že na prodloužení pracovního poměru netrvá, a zda tedy pracovní poměr skončil skutečně dne 30. 9. 2011 nebo dne 21. 4. 2012.

Uvedenou otázku, zda žalobkyně sdělila žalovanému, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že k tomuto sdělení došlo (mělo dojít) do 30. 9. 2011 - i v současné době podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 29. 12. 2011, tj. do dne než nabyl účinnosti zákon č. 466/2011 Sb., kterým se zrušuje zákon č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a mění související zákony (dále jen „zák. práce“) a podle zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění účinném do 31. 10. 2011 (dále jen „obč. zák.“).

Podle ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v této době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Ke stavení výpovědní doby nedochází, sdělí-li zaměstnanec zaměstnavateli, že na prodloužení výpovědní doby o délku ochranné doby netrvá; výpovědní doba v tomto případě skončí stejně, jako kdyby ochranné doby nebylo. Sdělení zaměstnance má takový právní následek jen tehdy, učinil-li je před uplynutím posledního dne (neprodloužené) výpovědní doby. Pro sdělení zaměstnance zákoník práce nestanoví určitou formu; může být učiněno písemně, ústně, popř. i konkludentně.

Pracovněprávním úkonem je projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které pracovněprávní předpisy s takovým projevem spojují (§ 34 obč. zák.). Pracovněprávní úkon je jednotou vůle a projevu vůle. Vůle účastníka právního vztahu má právem předpokládané (sledované) právní účinky, jen jestliže byla projevena; vůli lze navenek vyjádřit zásadně jakýmkoliv způsobem vhodným k tomu, aby byla objektivně poznatelná. Projev vůle může být učiněn jednáním nebo opomenutím; může se stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit (§ 35 odst. 1 obč. zák.). Není-li projev vůle sám o sobě jednoznačný, neboť není srozumitelný (z hlediska způsobu vyjádření projevu vůle nelze dovodit, jaká vůle měla být vyjádřena) nebo určitý (projev vůle je sice srozumitelný, ale není zřejmý jeho obsah), je třeba vždy přistoupit k výkladu (interpretaci) projevu vůle; při výkladu projevu vůle se postupuje podle ustanovení § 35 odst. 2 a 3 obč. zák.

Podle ustálené judikatury soudů výklad právního úkonu může směřovat jen k objasnění toho, co v něm bylo projeveno. Při výkladu projevu vůle je třeba přihlížet ke všem okolnostem, za kterých bylo slovní vyjádření učiněno (zejména ke skutečné vůli jednatelce účastníka, tj. k tomu, jaký význam přikládal použitému slovnímu vyjádření sám účastník) a zda za těchto okolností bylo mezi účastníky zřejmé, o jaký projev vůle se jedná; rozhodné jsou přitom jen okolnosti, existující v době, v níž byl projev vůle učiněn, neboť jde o to, aby obsah projevu vůle, který jednatelce učinil, byl vyložen v souladu se stavem, který existoval v době, kdy byl učiněn. Celkové hodnocení všech rozhodných okolností pak musí odpovídat pravidlům slušnosti a občanského soužití (dobrým mravům). Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projeveno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou jednatelce účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96, uveřejněný pod č. 29/1997 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek). 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.

Vůle je jevem psychického nitra člověka, a proto sama o sobě není navenek zřejmá. Může mít význam jen tehdy, je-li vyjádřena navenek (objektivizována) prostřednictvím jejího projevu tak, aby byla seznatelná jiným subjektům, tj. zpravidla těm fyzickým nebo právnickým osobám, jimž je adresována. Při posuzování obsahu projevu vůle proto není podstatná ani tzv. mentální rezervace jednajícího účastníka, tedy, zda účastník při projevu vůle sledoval jiný cíl, než který ve skutečnosti projevil, významný není ani motiv či pohnutka, tj. vzdálenější předpoklady a představy, z nichž jednající vychází. Podstatné totiž je toliko to, co lze objektivními hledisky hodnotit, tedy to, jakou vůli účastník (účastníci) ve skutečnosti projevil. To, co si druhá strana myslí, je zcela nerozhodné.

V projednávané věci však odvolací soud (i soud prvního stupně) uvedená východiska dostatečně nerespektoval. Odvolací soud nesprávně dovodil (ze skutečnosti, že „žalobkyně se před jednatelem společnosti panem J. J. vyjádřila v tom směru, že by do firmy přišla pouze za situace, kdyby nebyl přítomen P. H., což jednatel J. J. bral jako dohodu, že se žalobkyně do firmy vrátit nechce“, z vyjádření svědkyně H. K., a svědkyně A. K., kterým žalobkyně řekla, že „do firmy se vrátit nechce“, a z úvahy, že „žalobkyně nemohla mít na jakémkoliv dalším zaměstnávání zájem, neboť měla z pana H. příšerný stres“), že žalobkyně ve smyslu ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce sdělila žalovanému, že na prodloužení pracovního poměru (po skončení ochranné doby) netrvá.

Z uvedeného však vyplývá, že žalobkyně neučinila ve smyslu ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce jednoznačné sdělení zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá („vyjádřila se v tom směru, že by do firmy přišla pouze za situace, kdyby nebyl přítomen P. H.“). Soudy ale při výkladu uvedeného projevu vůle nepřihlédly ke všem okolnostem, za kterých bylo sdělení jednatelem žalovaného J. J. žalobkyni učiněno. Z obsahu spisu vyplývá, že žalobkyně poté co ji byla žalovaným dána výpověď z pracovního poměru dne 29. 7. 2011 z důvodu nadbytečnosti s tím, že pracovní poměr skončí ke dni 30. 9. 2011, a co byla uznána dočasně práce neschopnou ode dne 9. 8. 2011 do dne 29. 2. 2012, jednala o své pracovní neschopnosti s jednatelem žalovaného J. J. a na jeho dotaz, kdy nastoupí do zaměstnání (aby mohla zaškolit novou zaměstnankyni, která měla vykonávat část práce žalobkyně), odpověděla, „že by do firmy přišla, ale jenom v době, kdy tam nebude pan H.“ (druhý jednatel), „že je na tom psychicky špatně a že do firmy přijít nechce, že má problémy s panem H.“; vyjadřovala se tedy ke svému návratu do práce po ukončení pracovní neschopnosti, nesdělovala nic ve vztahu k tomu, zda na prodloužení pracovního poměru netrvá. Sdělení H. K. a A. K. o tom, že jim žalobkyně řekla, že se do firmy žalovaného nechce vrátit, není sdělením zaměstnavateli, neboť tyto svědkyně nebyly zaměstnankyně žalovaného. Jednatel žalovaného J. J. uvedl, že žalobkyni považoval v době, kdy podepisoval zápočtový list (dne 2. 3. 2012), za zaměstnankyni firmy. Žalobkyně také pomáhala (do konce prosince 2011 nebo začátku ledna 2012) H. K. (když se potřebovala s něčím poradit, co kde ve firmě mají) při zaškolování paní S., která nastupovala na místo žalobkyně. Je třeba přihlídnout také k tomu, že žalobkyni byla dána žalovaným výpověď z pracovního poměru s důvodem zrušení jejího pracovního místa a že žalovaný ji nevyzval k nástupu do práce poté, co skončila její pracovní neschopnost a poté, co požádala o čerpání dovolené, o poskytnutí náhradního volna v souvislosti s vykonávanou prací přesčas a o poskytnutí doby omluvené absence k hledání nového pracovního místa, s tím, že může vykonávat svoji práci podle pracovní smlouvy. Z uvedených okolností nelze tedy dovodit, že žalobkyně ve smyslu § 53 odst. 2 zákoníku práce sdělila žalovanému, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Vzhledem k tomu, že rozsudek odvolacího soudu není – jak vyplývá z výše uvedeného – správný a že nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Domažlicích) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný (§ 243g odst. 1 část věty první za středníkem o. s. ř.). V novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 26. září 2016

JUDr. Mojmír Putna
předseda senátu

www.nsoud.cz