

# Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2018, sp. zn. 21 Cdo 682/2018, ECLI:CZ:NS:2018:21.CDO.682.2018.1

**Číslo:** 29/2020

**Právní věta:**

Nahrazení vlastnoručního podpisu zaměstnavatele na výpovědi z pracovního poměru mechanickými prostředky není přípustné.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 18.12.2018

**Spisová značka:** 21 Cdo 682/2018

**Číslo rozhodnutí:** 29

**Číslo sešitu:** 2

**Typ rozhodnutí:** Usnesení

**Hesla:** Výpověď z pracovního poměru

**Předpisy:** § 1a odst. 1 písm. a) předpisu č. 262/2006Sb.

§ 20 odst. 3 předpisu č. 262/2006Sb.

§ 40 odst. 3 předpisu č. 262/2006Sb.

§ 50 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb.

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Nejvyšší soud k dovolání žalobce zrušil usnesení Městského soudu v Praze ze dne 10. 7. 2017, sp. zn. 30 Co 192/2017, a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.*

## I. Dosavadní průběh řízení

1. Dopisem ze dne 28.2.2012, který byl žalobci doručen téhož dne, žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že se žalobce „vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele z dnešního dne stal pro žalovanou nadbytečným“, neboť „jeho pracovní místo (technická podpora) se ruší z důvodu organizační změny“. Výpověď byla opatřena otiskem podpisového razítka A. Z., předsedy představenstva žalované.

2. Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že výpověď nesplňuje náležitosti písemného právního úkonu, neboť není náležitě podepsána vlastnoručním podpisem osoby jednající za zaměstnavatele. Kromě toho je

výpověď neurčitá, neboť není zřejmé, k jakému dni došlo či mělo dojít ke zrušení jeho pracovního místa. Konečně žalobce tvrdil, že nebyl nadbytečný, neboť žalovaná, která nečinila rozdíl mezi pozicemi obchodní podpora a technická podpora, „v časové souvislosti s jeho výpovědí přijímala zaměstnance na druh práce obchodní podpora“ se „zřejmým cílem, aby tito noví zaměstnanci nahradili žalobce“. U žalované žádná z doposud jím vykonávaných prací neodpadla, všechny práce konané žalobcem (vyřizování reklamací a odpovědi na technické dotazy zákazníků) jsou i nadále u žalované vykonávány. Podle jeho názoru se žalovaná „toliko snažila fingovat nadbytečnost žalobce, neboť se ho chtěla zbavit a neměla k tomu relevantní jiný výpovědní důvod“.

3. Obvodní soud pro Prahu 7 rozsudkem ze dne 11.6.2015, č. j. 29 C 146/2012-91, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 28 154 Kč k rukám zástupce žalobce. Soud prvního stupně s poukazem na ustálenou judikaturu dovolacího soudu, podle níž je třeba jednostranný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru vždy opatřit vlastnoručním podpisem jednající osoby, dospěl k závěru, že předmětná výpověď ze dne 28.2.2012 „je pro nedostatek formy právního úkonu neplatná ve smyslu § 20 odst. 3 zák. práce“. Námitku žalované, že podle ustanovení § 40 odst. 3 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku (dále jen „obč. zák.“), lze nahradit podpis mechanickými prostředky v případech, kdy je to obvyklé, odmítl s odůvodněním, že takováto forma podpisu je přípustná např. v bankovním či finančním sektoru, kde to vyžaduje efektivita masového právního styku, avšak v daném případě se „rozhodně o masový styk nejednalo, a proto nahrazení vlastnoručního podpisu mechanickými prostředky přípustné není“.

4. K odvolání žalované Městský soud v Praze usnesením ze dne 12.4.2016, č. j. 30 Co 86/2016-117 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vytkl soudu prvního stupně, že sice použil správné ustanovení § 50 odst. 1 a § 20 odst. 1 zák. práce ve spojení s ustanovením § 40 odst. 3 obč. zák., jehož subsidiární použití umožňovalo ustanovení § 4 zák. práce, následně však nesprávně aplikoval judikaturu dovolacího soudu, jestliže absolutně vyloučil možnost podpisu výpovědi z pracovního poměru mechanickými prostředky, konkrétně otiskem podpisového razítka statutárního orgánu žalované. Podle názoru odvolacího soudu však i v případě podpisu výpovědi z pracovního poměru lze o takové možnosti uvažovat, jsou-li k tomu splněny zákonné předpoklady uvedené v ustanovení § 40 odst. 3 obč. zák., tedy je-li to obvyklé. Soudu prvního stupně proto uložil, aby v dalším řízení zkoumal, zda v rozhodném období bylo u žalované „obvyklou praxí nahrazovat mechanickým prostředkem vlastnoruční podpis statutárního orgánu žalované v případech ukončování pracovního poměru se zaměstnanci“.

5. Obvodní soud pro Prahu 7 poté rozsudkem ze dne 27.2.2017, č. j. 29 C 146/2012-152, ve znění opravného usnesení ze dne 21.3.2017, č. j. 29 C 146/2012-159, žalobě opět vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 45 692 Kč k rukám zástupce žalobce. Po doplnění řízení dospěl k závěru, že s ohledem na velké množství písemných pracovněprávních úkonů bylo u žalované nahrazování vlastnoručního podpisu statutárního orgánu žalované na pracovněprávních dokumentech mechanickými prostředky obvyklou praxí, a proto „z tohoto důvodu výpověď neplatná není“. Podle názoru soudu prvního stupně je však předmětná výpověď z pracovního poměru neplatná pro nenaplnění uplatněného výpovědního důvodu, neboť z provedených důkazů „nelze dojít k závěru o nadbytečnosti žalobce ke dni 28.2.2012“.

6. K odvolání žalované Městský soud v Praze usnesením ze dne 10.7.2017, č. j. 30 Co 192/2017-186, rozsudek soudu prvního stupně opět zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Odvolací soud se ztotožnil s názorem soudu prvního stupně, že užití podpisového razítka žalovanou na pracovněprávních dokumentech bylo v její praxi obvyklé, a že proto „po formální stránce lze výpověď považovat za řádnou“. Soudu prvního stupně však vytknul, že doposud nebylo postaveno najisto, jaký druh práce žalobce pro žalovanou vykonával, ačkoli jen tak lze stanovit, zda je naplněna podmínka příčinné souvislosti mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností žalobce. V tomto směru zůstal mezi účastníky rozpor, který soud prvního stupně „nijak nevysvětlil“ a ani žalovanou

řádně „nepoučil ve smyslu § 118a odst. 3 o. s. ř.“. Kromě toho soud prvního stupně opominul námitku žalobce spočívající v tom, že s organizační změnou byl seznámen až poté, co mu byla dána předmětná výpověď. Odvolací soud proto uložil soudu prvního stupně, aby v naznačeném směru zjednal nápravu.

## **II.**

### **Dovolání a vyjádření k němu**

7. Proti tomuto usnesení odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítal, že odvolací soud nesprávně použil na pracovněprávní vztah účastníků ustanovení § 40 odst. 3 obč. zák., jehož užití vylučovalo znění ustanovení § 18 zák. práce účinné k datu předmětné výpovědi. Z tohoto důvodu pak odvolací soud nesprávně posoudil možnost žalované použít na výpovědi dané žalobci dne 28.2.2012 podpisové razítko. Podle názoru dovolatele „neexistuje“ v rozhodovací praxi Nejvyššího ani Ústavního soudu takové rozhodnutí, které by podpořilo závěr odvolacího soudu o přípustnosti nahrazení vlastnoručního podpisu jednající strany mechanickými prostředky na výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem zaměstnanci v době předmětné výpovědi. Žalobce se dále domnívá, že není pochyb o tom, že již 11 měsíců před dáním výpovědi působil u žalované na pozici obchodní podpory, avšak že žalovaná zrušila místo na pozici technické podpory, jak správně zjistil soud prvního stupně. Považuje proto za „přepjatý formalismus“ úvahu odvolacího soudu o tom, že žalovaná, která je od počátku řízení zastoupena advokáty, nebyla řádně poučena o tom, co má tvrdit a k čemu má navrhopvat důkazy. Odvolacímu soudu rovněž vytkl, že se řádně a přesvědčivě nevypořádal s námitkami dovolatele a ani své rozhodnutí řádně a přesvědčivě neodůvodnil. Žalobce navrhl, aby dovolací soud napadené rozhodnutí odvolacího soudu změnil tak, že se rozsudek soudu prvního stupně potvrzuje, nebo aby jej zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

## **III.**

### **Přípustnost dovolání**

8. Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalobce podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 29.9.2017 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napadeno usnesení odvolacího soudu, které bylo vydáno přede dnem 30.9.2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému usnesení odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se dovolací soud nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

10. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

11. V projednávané věci závisí napadené usnesení odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, zda na písemném právním úkonu zaměstnavatele směřujícím k rozvázání pracovního poměru výpovědí může být podpis zaměstnavatele nahrazen mechanickými prostředky. Protože tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování odvolacího soudu za účinnosti zákona č.

262/2006 Sb., zákoníku práce, vyřešena, je dovolání žalobce proti usnesení odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

#### **IV. Důvodnost dovolání**

12. Po přezkoumání usnesení 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 je opodstatněné.

13. Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která mu byla doručena dne 28.2.2012 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.3.2012, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 375/2011 Sb. (dále jen „zák. práce“) a subsidiárně též podle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 13.6.2012, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 170/2012 Sb. (dále jen „obč. zák.“).

14. S dovolatelem lze souhlasit, že podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.3.2012 je zapotřebí posuzovat jak splnění podmínek platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, tak také podmínky možného subsidiárního použití občanského zákoníku. Jak vyplývá z ustanovení § 4 zák. práce, pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Pro pracovněprávní vztahy se nepoužijí ustanovení občanského zákoníku o smlouvě ve prospěch třetí osoby, o zadržovacím právu, o vymíněném odstoupení od smlouvy, o společných závazcích a právech, o smlouvě s přesnou dobou plnění a o postoupení pohledávky (srov. § 4a odst. 1 zák. práce).

15. Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem zaměstnanci je právním úkonem (srov. § 34 obč. zák. a § 4 zák. práce); vztahují se proto na ni ustanovení § 18 až 20 zák. práce a subsidiárně též ustanovení § 34 až 51 hlavy čtvrté o právních úkonech obč. zák. Dovolatel proto odvolacímu soudu nedůvodně vytýká, že na danou věc „nebylo možno aplikovat ustanovení § 40 odst. 3 obč. zák.“. Zároveň však nelze opomenout, že řídí-li se pracovněprávní vztahy občanským zákoníkem, musí to být vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (srov. § 4 větu za středníkem zák. práce.), přičemž jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance [srov. § 1a odst. 1 písm. a) zák. práce]. Proto také dovolací soud při výkladu ustanovení zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, postupoval v souladu i s výše uvedenou zásadou.

16. Podle ustanovení § 50 odst. 1 zák. práce výpověď z pracovního poměru musí být písemná.

Podle ustanovení § 50 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.

Podle ustanovení § 20 odst. 1 věty první zák. práce, nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní. Jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva jsou pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné (srov. § 20 odst. 3 zák. práce).

Podle ustanovení § 40 odst. 3 první a druhé věty obč. zák. je písemný právní úkon platný, je-li podepsán jednajícím osobou; činí-li právní úkon více osob, nemusí být jejich podpisy na téže listině, ledaže právní předpis stanoví jinak. Podpis může být nahrazen mechanickými prostředky v případech, kdy je to obvyklé.

17. Z citovaných ustanovení vyplývá, že platná je jen taková výpověď z pracovního poměru, kterou

zaměstnavatel nebo zaměstnanec učinil písemnou formou. Nesplňuje-li výpověď z pracovního poměru požadavek písemné formy, nelze uvedenou vadu dodatečně zhojit a taková výpověď je vždy neplatná.

18. V právní teorii i soudní praxi nejsou pochybnosti o tom, že náležitosti písemného právního úkonu zaměstnavatele nebo zaměstnance směřujícího k rozvázání pracovního poměru výpovědi spočívají v tom, že se obsah tohoto právního úkonu uvede v příslušné listině. Písemný projev vůle zaměstnavatele nebo zaměstnance přitom nemusí být učiněn vlastnoručně; je proto běžné, že se tyto písemné jednostranné právní úkony zhotovují mechanickými prostředky. Další náležitostí písemné formy tohoto právního úkonu je podpis účastníka (jednající osoby) umístěný na konci textu výpovědi, jímž účastník jako subjekt právního vztahu potvrzuje, že se ztotožňuje s písemným projevem vůle obsaženým v jejím textu. S názorem odvolacího soudu, že v projednávané věci mohl být vlastnoruční podpis žalované zaměstnavatelky (jejího statutárního orgánu) na listině ze dne 28.2.2012 obsahující výpověď z pracovního poměru adresovanou žalobci (zaměstnanci) nahrazen mechanickými prostředky (podpisovým razítkem), dovolací soud nesouhlasí.

19. Z ustanovení § 40 odst. 3 obč. zák. vyplývá, že možnost nahrazení podpisu jednající osoby na písemném projevu vůle mechanickými prostředky (např. razítkem, faksimile, reprodukcí podpisu na tiskopise) přichází v úvahu pouze v případech, kdy je to obvyklé. Obvyklost případu je přitom třeba posuzovat objektivně (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10.1.2001 sp. zn. [25 Cdo 176/99](#)), s přihlédnutím k charakteru dotčeného právního úkonu a v pracovněprávních vztazích též s důrazem na zásadu zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance [srov. § 1a odst. 1 písm. a) a § 4 zák. práce]. V případě jednostranných právních úkonů zaměstnavatele směřujících k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem je nutno při tomto posouzení akcentovat zejména závažnost těchto právních úkonů a jejich způsobilost (schopnost) přivodit zánik základního pracovněprávního vztahu, nezřídka na újmu adresáta tohoto úkonu (zaměstnance). V těchto případech - bez ohledu na jejich četnost u konkrétního zaměstnavatele - je proto nadmíru žádoucí zaručit, aby právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru učinila (a podepsala) skutečně ta osoba, která je k němu oprávněna, což lze zajistit pouze tehdy, je-li písemný projev vůle završen vlastnoručním podpisem zaměstnavatele (jeho statutárního orgánu nebo jiné osoby oprávněné jednat za zaměstnavatele). Z těchto důvodů je tedy opodstatněn závěr, že na písemném jednostranném právním úkonu zaměstnavatele směřujícím k rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem nemůže být vlastnoruční podpis zaměstnavatele nahrazen mechanickými prostředky; tento právní úkon musí být vždy vlastnoručně podepsán zaměstnavatelem (jeho statutárním orgánem nebo jinou osobou oprávněnou jednat zaměstnavatele), jinak je neplatný.

20. O tom, že nahrazování vlastnoručního podpisu zaměstnavatele mechanickými prostředky na písemných jednostranných právních úkonech směřujících k rozvázání pracovního poměru není (ani dříve nebylo) v pracovněprávních vztazích obvyklé, ostatně svědčí i doposud obecně přijímané závěry, které dovodila judikatura dovolacího soudu ve vztahu k předešlému zákoníku práce (zákonu č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2006), který neumožňoval subsidiární použití občanského zákoníku. Jako jedna z náležitostí písemné formy jednostranného právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru byl i zde vysloven požadavek (srov. právní názor vyslovený v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4.12.1996 sp. zn. 2 Cdon 833/96, uveřejněném pod č. 5 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997, který lze mutatis mutandis vztáhnout na všechny jednostranné právní úkony směřující k rozvázání pracovního poměru), že listina obsahující jednostranný právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru musí vždy obsahovat také vlastnoruční podpis účastníka právního vztahu, který pracovní poměr rozvazuje, popřípadě jeho zmocněnce; nevyhovuje-li listina tomuto požadavku, je rozvázání pracovního poměru neplatné.

21. Shora uvedené závěry vztaheny na posuzovanou věc znamenají, že byl-li dopis žalované ze dne 28.2.2012 obsahující výpověď z pracovního poměru danou žalobci opatřen toliko podpisovým

razítkem statutárního orgánu (předsedy představenstva) žalované, aniž by obsahoval též vlastnoruční podpis této osoby, je předmětná výpověď z pracovního poměru ze dne 28.2.2012 pro vadu formy právního úkonu podle ustanovení § 20 odst. 3 zák. práce neplatná. Dospěl-li odvolací soud k opačnému závěru, spočívá jeho rozhodnutí na nesprávném právním posouzení věci.

22. Dalšími námitkami žalobce, které se vesměs týkají opodstatněnosti použitého výpovědního důvodu, se dovolací soud již nezabýval, neboť na konečné posouzení věci (na závěr, že předmětná výpověď z pracovního poměru je pro nedostatek formy neplatná) již nemohou mít žádný vliv.

23. Z uvedeného vyplývá, že napadené usnesení odvolacího soudu není správné; protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání nebo pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud jej proto podle ustanovení § 243e odst. 1 o. s. ř. zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).