

# Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 29.06.1968, sp. zn. 6 Cz 229/67, ECLI:CZ:NS:1968:6.CZ.229.1967.1

**Číslo:** 39/1969

**Právní věta:** Je-li výpovědní důvod podmiňován více skutečnostmi, nestačí k jeho uvedení v písemné výpovědi toliko uvedení zákonné skutkové podstaty je třeba jeho bližšího skutkového odůvodnění. Výpovědní důvod (§ 46 odst. 1 písm. e) zák. práce) vychází ze dvou skutečností: jednak z nesplnění předpokladů stanovených pro výkon dosavadní práce, jednak z nesplnění požadavků na tuto práci kladených. Z toho vyplývá, že náležité uvedení tohoto výpovědního důvodu v písemné výpovědi vyžaduje bližší skutkovou konkretizaci. Je-li důvodem výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce nesplnění předpokladů stanovených pro výkon dosavadní práce, konkretizuje jej mnohdy dostatečně již odkaz na právní předpis. Je-li důvodem výpovědi (§ 46 odst. 1 písm. e) zák. práce) nesplnění požadavků kladených na dosavadní práci, konkretizuje jej dostatečně jen zcela určité označení těch požadavků, které pracovník neplní a v souvislosti s tím nedosahuje očekávaných pracovních výsledků.

**Soud:** Nejvyšší soud ČSSR

**Datum rozhodnutí:** 29.06.1968

**Spisová značka:** 6 Cz 229/67

**Číslo rozhodnutí:** 39

**Číslo sešitu:** 5

**Typ rozhodnutí:** Rozhodnutí

**Hesla:** Pracovní poměr, Výpověď z pracovního poměru

**Předpisy:** 65/1965 Sb. § 44  
§ 46

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

**Sbírkový text rozhodnutí:**

Č. 39

(Částečně nepoužitelné viz judikát 44/1980 SbRc.)

Je-li výpovědní důvod podmiňován více skutečnostmi, nestačí k jeho uvedení v písemné výpovědi toliko uvedení zákonné skutkové podstaty; je třeba jeho bližšího skutkového odůvodnění, aby nevynikly pochybnosti o tom, v čem je spatřováno naplnění zákonného výpovědního důvodu.

Výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce vychází ze dvou skutečností: jednak z nesplnění předpokladů stanovených pro výkon dosavadní práce, jednak z nesplnění požadavků na tuto práci kladených. Z toho vyplývá, že náležité uvedení tohoto výpovědního důvodu v písemné

výpovědi vyžaduje bližší skutkovou konkretizaci, nikoli pouhou citaci slov zákona.

Je-li důvodem výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce nesplnění předpokladů stanovených pro výkon dosavadní práce, konkretizuje jej mnohdy dostatečně již odkaz na právní předpis, v němž jsou stanoveny předpoklady pro výkon určité práce. Je-li důvodem výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce nesplnění požadavků kladených na dosavadní práci, konkretizuje jej dostatečně jen zcela určité označení těch požadavků, které pracovník neplní a v souvislosti s tím nedosahuje očekávaných pracovních výsledků, tj. těch požadavků, jejichž neplnění brání pracovníkovi v plnění povinností vyplývajících z jeho pracovního poměru.

(Rozhodnutí Nejvyššího soudu z 29. 6. 1968, [6 Cz 229/67.](#))

Žalobkyně pracovala u žalovaného od roku 1964 jako samostatná odbytářka. Dne 31. 5. 1966 obdržela výpověď ze dne 28. 5. 1966 tohoto znění: „Protože jste Vaším dopisem ze dne 26. t. m. odmítla naši nabídku jiného vhodného zaměstnání v našem podniku, sdělujeme, že s předchozím platným souhlasem ZV ROH ze dne 18. t. m. rozvazujeme s Vámi pracovní poměr výpovědí podle odst. 1 písm. e) § 46 zák. č. 65/1965 Sb., protože nejste způsobilá plnit povinnosti vyplývající z Vašeho pracovního poměru ve funkci samostatné odbytářky a nesplňujete požadavky na tuto práci kladené. Výpovědní lhůta začíná podle odst. 3 § 45 cit. zákona dnem 1. 6. 1966 a pracovní poměr s Vámi bude rozvázán ve smyslu odst. 2 písm. c) § 45 cit. zákona dne 31. 8. 1966“.

Žalobkyně se domáhala žalobou podanou dne 9. 7. 1966 vydání rozsudku, jímž by byla prohlášena výpověď za neplatnou s tím, že pracovní poměr žalobkyně u žalovaného trvá i po 31. 8. 1966. Namítala, že žalovaný citoval ve výpovědi toliko ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, takže neví, jaké konkrétní důvody k výpovědi uplatňuje a v čem spatřuje její nezpůsobilost k plnění povinností vyplývajících z funkce samostatné odbytářky, kterou podle vlastního názoru zastávala řádně. Dále namítala, že závodní výbor ROH nedal k výpovědi předchozí souhlas.

Žalovaný navrhoval zamítnutí žaloby a tvrdil naopak, že žalobkyně nevykonávala svou práci řádně a nezlepšila se ani po několikaletých výtkách. Výpověď jí byla dána teprve poté kdy odmítla nabízení náhradní zaměstnání, a po udělení předchozího souhlasu závodního výboru ROH.

Okresní soud v Olomouci zamítl žalobu rozsudkem z 13. 9. 1966. Na základě výsledků vykonaného dokazování vzal za prokázáno, že uplatněný výpovědní důvod byl u žalobkyně dán a že i jinak byly splněny ze strany žalovaného podmínky platné výpovědi.

K odvolání žalobkyně změnil krajský soud v Ostravě rozsudkem z 10. 1. 1967 rozsudek soudu prvního stupně tak, že zjistil, že výpověď daná žalobkyni je neplatná. Podle názoru krajského soudu musí být výpovědní důvod uveden v písemné výpovědi tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které druhého účastníka pracovního poměru vedou k tomu, že pracovní poměr rozvazuje výpovědí. Vzhledem k tomu nestačí pouhý odkaz na zákonné ustanovení ani pouhé uvedení zákonného výpovědního důvodu citací příslušného ustanovení zákoníku práce, nýbrž je nutno uvést skutečnosti, v nichž druhý účastník spatřuje naplnění zákonného výpovědního důvodu. Nebyl-li takto výpovědní důvod uveden, je výpověď právně neúčinná. Smysl ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce je ten, že výpovědní důvod musí být do té míry skutkově konkretizován, aby pracovník měl možnost z písemného výpovědního projevu přezkoumat, zda tento důvod je skutečně dán a zda by měla případná soudní ochrana naději na úspěch. Se zřetelem k tomu by byla dodatečná konkretizace výpovědního důvodu až v soudním řízení v rozporu s ustanovením § 44 odst. 2 zák. práce a není jí možno připustit. Protože výpověď daná žalobkyni tomuto požadavku nevyhovuje - neboť žalovaný se omezil v písemném projevu pouze na zákonnou citaci § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, aniž by uvedl skutečné důvody -, je výpověď neplatná.

Proti rozsudku krajského soudu v Ostravě podal generální prokurátor stížnost pro porušení zákona, v níž zdůraznil především, že při uvedení výpovědního důvodu v písemné výpovědi postačí ve většině případů zcela stručné popsání skutečností, opravňujících k rozvázání pracovního poměru výpovědí, v podstatě shodně s jejím uvedením v zákoníku práce. Skutečnosti, opravňující k rozvázání pracovního poměru výpovědí, nemusí být rozváděny do všech podrobností; rovněž se nevyžaduje uvádět důkazy o jejich existenci. Výpověď podle § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce byla dána žalobkyni s odůvodněním, že není způsobilá plnit povinnosti vyplývající jí z jejího pracovního poměru ve funkci samostatné odbytářky, protože nesplňuje požadavky na tuto práci kladené. Nemohly tudíž vzniknout - podle stížnosti pro porušení zákona - krajského soudu pochybnosti o tom, z jakých důvodů žalovaný rozvázal se žalobkyní pracovní poměr. V odvolacím řízení měl krajský soud po doplnění dokazování toliko řádně objasnit, zda byl prokázán výpovědní důvod, zda nedošlo k jeho záměně za výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, zda výpověď nepostrádá řádný předchozí souhlas závodního výboru ROH a zda byla dána po splnění podmínky uvedené v § 46 odst. 2 zák. práce.

Nejvyšší soud nesdílel názor generálního prokurátora a stížnost pro porušení zákona zamítl.

Z odůvodnění:

Podle zákoníku práce je třeba rozlišovat mezi hmotněprávní podmínkou existence výpovědního důvodu a hmotněprávní podmínkou uvedení výpovědního důvodu ve zrušovacím projevu, tj. v písemné výpovědi. To znamená, že může být neplatná i taková výpověď, pro kterou existoval výpovědní důvod, jestliže tento důvod nebyl uveden v písemné výpovědi vůbec anebo způsobem neodpovídajícím zásadám vysloveným v ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce.

Krajský soud si byl tohoto rozlišení zřejmě vědom, a proto správně zdůraznil, že výpovědní důvod musí být v písemné výpovědi uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr. Uvedení výpovědního důvodu v písemné výpovědi jako hmotněprávní podmínka platné výpovědi má značný význam pro druhého účastníka pracovního poměru a způsobu, jakým má být výpovědní důvod ve výpovědi uveden, je proto třeba věnovat zvýšenou pozornost. Výpovědní důvod musí být v písemné výpovědi uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit a který zákonný výpovědní důvod uplatňuje a aby bylo zajištěno, že uplatněný výpovědní důvod nebude moci být dodatečně měněn.

Ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi je tedy z hlediska § 44 odst. 2 zák. práce třeba, aby byl výpovědní důvod určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu výpovědi, tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává. Konkretizace výpovědního důvodu z tohoto hlediska bude různá podle charakteru toho kterého výpovědního důvodu. Ve většině případů postačí zcela stručné vyličení skutečností, zakládajících zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru, v podstatě shodně s jejich uvedením v zákoníku práce. Tam však, kde v zákoně je v těsné spojitosti obecně formulováno několik výpovědních důvodů anebo jeden výpovědní důvod je podmiňován více skutečnostmi, vyžaduje uvedení výpovědního důvodu v písemné výpovědi bližší skutkovou konkretizaci, aby nemohly vzniknout pochybnosti v tom směru, který výpovědní důvod je ve výpovědi uplatňován. Ani v těchto případech však není třeba rozvádět skutečnosti, v nichž účastník spatřuje důvod k rozvázání pracovního poměru výpovědí, do všech podrobností, neboť z hlediska § 44 odst. 2 zák. práce by byla neplatná jen taková výpověď, ze které by se nedalo ani výkladem podle § 240 odst. 3 zák. práce zjistit, který výpovědní důvod je v ní vlastně uplatňován.

Bližší konkretizace skutečností zakládajících zákonný důvod k výpovědi má také význam pro posouzení platnosti výpovědi z hlediska splnění dalších hmotněprávních podmínek, zejména, zda

výpovědní důvod uplatněný v písemné výpovědi je skutkově naplněn a zda předchází souhlas závodního výboru ROH podle § 59 zák. práce, popř. ONV podle § 50 zák. práce, byl udělen k výpovědnímu důvodu uplatněnému v písemné výpovědi.

Požadavek bližší skutkové konkretizace výpovědního důvodu odpovídá i zásadě zakotvené v čl. III zák. práce, že totiž výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů musí být v souladu s pravidly socialistického soužití.

Konečně nelze při úvaze o nutnosti požadavku skutkové konkretizace výpovědního důvodu opomenout i ustanovení § 46 odst. 3 zák. práce, podle něhož výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce lze použít pouze v zákonem stanovené lhůtě. Počátek běhu této lhůty je vázán na konkrétní porušení pracovní kázně, tedy na skutkovou konkretizaci výpovědního důvodu. Kdyby se na požadavku skutkové konkretizace výpovědního důvodu netrvalo, stal by se počátek běhu lhůty pro uplatnění tohoto výpovědního důvodu zcela nejistým. I tato skutečnost svědčí o tom, co bylo sledováno vytýčením požadavku uvedení výpovědního důvodu v § 44 odst. 2 zák. práce; nelze totiž předpokládat, že by pro každý výpovědní důvod měl platit - z hlediska konkretizace výpovědního důvodu - jiný režim.

Z uvedeného vyplývá, že je třeba smysl ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce spatřovat v tom, že výpovědní důvod musí být v písemné výpovědi vždy konkretizován, a to nejen uvedením zákonné skutkové podstaty, ale i jejím naplněním konkrétním skutkovým odůvodněním, tedy skutkovou aplikací na konkrétní zákonný výpovědní důvod, který v každém případě tvoří samostatný pojem. Jde tedy nejen o uvedení zákonného místa, ale i o jeho skutkové odůvodnění, přičemž skutkové odůvodnění má odpovídat zákonné skutkové podstatě. Jen z takto uvedeného výpovědního důvodu v písemné výpovědi má pracovník možnost seznat, v jaké konkrétní situaci vidí organizace splnění zákonného výpovědního důvodu a zda uplatněný výpovědní důvod je skutečně dán. Současně může uvážit, do jaké míry by měla případná soudní ochrana nadějí na úspěch. Konkretizace výpovědního důvodu má proto svůj význam i z hlediska předcházení zbytečným sporům, což je třeba zvláště zvažovat i vzhledem k tomu, že v těchto případech nepředchází rozhodčí řízení.

V případě výpovědního důvodu podle § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce (o který žalovaný opřel výpověď danou žalobkyní) jde vlastně o jeden výpovědní důvod (a to nezpůsobilost pracovníka plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru) vycházející ze dvou skutečností, totiž z nesplnění buď předpokladů stanovených pro výkon dosavadní práce nebo požadavků na tuto práci kladených.

Předpoklady pro výkon určité práce jsou stanoveny v právních předpisech (a to obligatorně nebo fakultativně, když je možné některé z nich prominout); jde tedy o předpoklady objektivně předem určené, které jsou buď podmínkou výkonu určité práce (srov. v tom směru důvodovou zprávu k zákoníku práce, která jako takové podmínky příkladmo uvádí řidičský průkaz nebo lékařský diplom), anebo nejsou sice podmínkou pro výkon určité práce, avšak mají význam pro odměňování práce.

Nesplnění požadavků, které jsou kladeny na dosavadní práci pracovníka, záleží v jeho nezpůsobilosti plnit úkoly požadovaným způsobem; projevuje se nedostatky pracovníka v práci toho druhu, že jeho práce nevykazuje výsledky, které se běžně očekávají, přičemž jsou tyto nedostatky objektivně zjištělné a nejsou způsobeny

U výpovědního důvodu podle § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, který nezpůsobilost pracovníka plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru rozlišuje na nezpůsobilost pro nesplnění předpokladů stanovených pro výkon dosavadní práce a na nezpůsobilost pro nesplnění požadavků na tuto práci kladených, nestačí tedy jen uvedení výpovědního důvodu v písemné výpovědi tak, aby tyto dvě podmínky nezpůsobilosti pracovníka plnit povinnosti vyplývající z jeho pracovního poměru byly rozlišeny, a spokojí se v podstatě jen citací slov zákona; vzhledem k obecné formulaci tohoto

výpovědního důvodu je nutno trvat na jeho bližší skutkové konkretizaci v písemné výpovědi. Přitom u výpovědi daně pracovníkovi pro nesplnění předpokladů stanovených pro výkon dosavadní práce může pro skutkovou konkretizaci z hlediska tohoto výpovědního důvodu postačit odkaz na právní předpis stanovící předpoklady pro výkon práce nepřímo tím, že se označí funkce, jejíž předpoklady se nesplňují; u výpovědi dané pracovníku pro nesplnění požadavků kladených na práci je však nutno konkrétně uvést, které požadavky pracovník nesplňuje a mají za následek jeho nezpůsobilost plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

Z uvedených důvodů vyplývá, že výpověď žalovaného z 28. 5. 1966, doručená žalobkyni 31. 5. 1966, nevyhovuje - pokud jde o uvedení výpovědního důvodu - požadavku ustanovení § 44 odst. 2 a § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce.