

Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 23.05.1991, sp. zn. 11 Co 225/91, ECLI:CZ:KSUL:1991:11.CO.225.1991.1

Číslo: 12/1993

Právní věta: Navrhne-li pracovník organizaci (zaměstnavateli) skončení pracovního poměru dohodou s výslovně požadovaným uvedením toho, že tento pracovní poměr končí v důsledku organizačních změn v organizaci, potom dojde ke skončení pracovního poměru přijetím tohoto návrhu na dohodu, i když v písemném přijetí návrhu nebyl tento údaj výslovně uveden, pokud z obsahu přijetí nevyplývá, že organizace požaduje změnu návrhu.

Soud: Krajský soud v Ústí nad Labem

Datum rozhodnutí: 23.05.1991

Spisová značka: 11 Co 225/91

Číslo rozhodnutí: 12

Číslo sešitu: 1-2

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Skončení pracovního poměru, Skončení pracovního poměru dohodou, Sociální zabezpečení

Předpisy: 99/1963 Sb. § 241 65/1965 Sb. § 43

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Okresní soud v Děčíně rozsudkem vyhověl žalobě žalobkyně a rozhodl, že dohoda o skončení pracovního poměru žalobkyně u žalovaného k 30. 11. 1990 se doplňuje tak, že důvodem skončení pracovního poměru jsou organizační změny. Dále vyslovil, že účastníci nemají právo na náhradu nákladů soudního řízení.

V podaném odvolání proti tomuto rozsudku žalovaný orgán vytýkal nesprávné právní posouzení věci. Připouštěl, že dopisem z 30. 8. 1990 bylo žalobkyni sděleno, že podle ustanovení § 11 vyhlášky č. 195/1989 Sb. jí bude k 30. 11. 1990 dána výpověď z pracovního poměru nebo s ní uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru. Současně ale byla v tomto dopise upozorněna, že pokud by v průběhu tříměsíční oznamovací lhůty došlo k upřesnění budoucího uspořádání orgánů místní státní správy, bude bezprostředně informována o možnosti dalšího setrvání v organizaci. Pokud žalobkyně podáním ze 7. 11. 1990 navrhla skončení pracovního poměru dohodou k 30. 11. 1990 a žalovaný přípisem z 9. 11. 1990 s tím vyjádřil souhlas, došlo tím ke skončení pracovního poměru dohodou ve smyslu ustanovení § 43 odst. 1 a § 244 odst. 1, 4 zák. práce, aniž by součástí této dohody bylo uvedení konkrétního důvodu skončení pracovního poměru. Došlo tu k dohodě o skončení pracovního poměru s žalobkyní ještě dříve, než jí byla ve smyslu ustanovení § 11 odst. 2 vyhlášky č. 195/1989 Sb. dána výpověď nebo s ní uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru. Proto žalovaný nepovažoval za nutné uvádět do dohody o skončení pracovního poměru, sjednané z podnětu žalobkyně, důvod

rozvázání pracovního poměru, když navíc žalobkyně 9. 11. 1990 písemný souhlas žalovaného s navrhovanou dohodou převzala a nepožadovala v ní provedení změn a od uzavřené dohody ve smyslu ustanovení § 244 odst. 4 zák. práce neodstoupila. V době uzavírání dohody nevznikla ještě situace předpokládaná ustanovením § 11 vyhlášky č. 195/1989 Sb. a k jejímu uzavření došlo pouze ve smyslu ustanovení § 43 odst. 1 zák. práce. Ostatně žalovaný byl schopen a ochoten zaměstnat žalobkyni i po případné organizační změně tak, aby nebyla krácena na svém příjmu. To vyplývá i z písemného vyjádření z 20. 2. 1991 Z těchto důvodů proto navrhoval změnu rozsudku soudu prvního stupně v tom smyslu, že se žaloba žalobkyně zamítá.

Krajský soud v Ústí nad Labem svým rozsudkem potvrdil uvedený rozsudek prvního stupně v tom znění, že soud zjišťuje, že pracovní poměr žalobkyně u žalovaného skončil dohodou 30. 11. 1990 z důvodů organizačních změn. Odvolací soud dále rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.

Z odůvodnění:

Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobkyně pracovala u žalovaného jako vedoucí plánovacího odboru a přípisem z 30. 11. 1990 jí bylo s odkazem na ustanovení § 11 vyhlášky č. 195/1989 Sb. oznámeno, že vzhledem k organizačním změnám jí bude dána k 30. 11. 1990 výpověď nebo s ní uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru. Na to žalobkyně podáním ze 7. 11. 1990 sdělila žalovanému, že žádá o skončení pracovního poměru dohodou k 30. 11. 1990. Poukázala zároveň na to, že ve smyslu ustanovení § 11 odst. 2 vyhlášky č. 195/1989 Sb. je třeba v dohodě uvést důvod rozvázání pracovního poměru. Žalovaný přípisem z 9. 11. 1990 sdělil žalobkyni, že 7. 11. 1990 obdržel žádost žalobkyně o rozvázání pracovního poměru dohodou k 30. 11. 1990 a že s rozvázáním pracovního poměru podle ustanovení § 43 odst. 1 zák. práce souhlasí. Žalobkyně reagovala na tento přípis dopisem z 12. 11. 1990, v němž poukázala na to, že souhlas žalovaného neobsahuje důvod skončení pracovního poměru dohodou, ačkoli ona výslovně požadovala, aby důvod byl v dohodě uveden; na to žalovaný reagoval 13. 11. 1990 sdělením, že uzavřená dohoda o skončení pracovního poměru s žalobkyní má charakter dohody o skončení pracovního poměru bez uvedení důvodu.

Z těchto zjištění soud prvního stupně dovedl, že žalobkyně v návrhu na skončení pracovního poměru dohodou výslovně žádala, aby v dohodě bylo uvedeno, že důvodem jsou organizační změny. Povinnost uvést v dohodě o rozvázání pracovního poměru důvody jeho skončení vyplývá z ustanovení § 43 zák. práce i z ustanovení § 11 odst. 2 vyhlášky č. 195/1989 Sb. Žalovaný tento požadavek nesplnil, přičemž je zřejmé, že na dohodu přistoupil.

K tomu je třeba uvést, že si soud prvního stupně neujasněl dostatečně podstatu uplatněného návrhu a nezabýval se některými podstatnými okolnostmi. Především podle žalobního návrhu na zahájení řízení nedomáhala se žalobkyně doplnění dohody o skončení pracovního poměru o údaj, že k dohodě došlo z organizačních důvodů. Žalobu žalobkyně je třeba chápat tak, že se domáhala určení, že její pracovní poměr u žalovaného skončil k 30. 11. 1990 dohodou z důvodů organizačních změn. Jde tedy o žalobu o určení podle ustanovení § 80 písm. c) o.s.ř., podle něhož návrhem na zahájení řízení lze uplatnit, aby bylo rozhodnuto o určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, je-li na tom naléhavý právní zájem. I když tedy v projednávané věci žalobkyně zdůrazňovala pouze chybějící důvod sjednané dohody o skončení pracovního poměru, bylo smyslem jejího podání vymezení nejen určité právní skutečnosti, ale právního vztahu, konkrétně tedy vyslovení, že její pracovní poměr skončil dohodou z důvodu organizačních změn. Existence právního zájmu na takovém určení je nesporná a spočívá v tom, že se způsobem skončení pracovního poměru navrhovatelky jsou spojeny určité majetkoprávní nároky vyplývající z ustanovení § 12 a násl. vyhlášky č. 195/1989 Sb.*).

Posouzení důvodnosti žaloby bylo závislé na tom, co bylo obsahem projevené vůle účastníků při jejich jednání směřujícím ke skončení pracovního poměru dohodou. Rozhodný je pak okamžik, kdy se tyto

projevy vůle, směřující k zániku pracovního poměru, setkaly a nikoliv jejich dodatečný výklad. V tomto směru považuje odvolací soud za rozhodné, že žalobkyni se dostalo od žalovaného upozornění podle ustanovení § 11 odst. 1 vyhlášky č. 195/1989 Sb., kterým organizace plnila zákonnou ohlašovací povinnost, sledující zabezpečení pracovníků při organizačních změnách. Pokud žalobkyně po jeho obdržení sama navrhla, že skončí pracovní poměr dohodou, bylo podle ustanovení § 11 odst. 2 citované vyhlášky povinností žalovaného vyhovět jí, což žalovaný také učinil. Neobstojí tedy tvrzení o tom že požadavek žalobkyně byl předčasný, když zatím nebylo rozhodnuto o organizačních změnách a o tom, zda se žalobkyně tyto změny dotknou. Podstatné je dále to, že žalobkyně výslovně ve své žádosti o skončení pracovního poměru dohodou na citované ustanovení odkázala a požadovala, aby v dohodě byly jako důvod skončení pracovního poměru uvedeny organizační změny. Pokud žalovaný tento návrh (žádost o rozvázání pracovního poměru) 9. 11. 1990 akceptoval - přistoupil na uvedenou dohodu - je třeba mít za to, že jej akceptoval v plném rozsahu, tedy včetně uvedeného důvodu skončení pracovního poměru, který v žádosti o skončení pracovního poměru dohodou žalobkyně výslovně uvedla. Pokud nebylo jeho úmyslem na dohodu za těchto okolností přistupovat, bylo třeba to výslovně uvést (srov. § 240 a § 244 odst. 5 zák. práce). Pouhý odkaz na ustanovení § 43 zák. práce k vyjádření odchýlného projevu vůle nestačil. V opačném případě by totiž nezbylo, než dospět k závěru, že k platnému rozvázání pracovního poměru vůbec nedošlo. Je totiž zřejmé, že projev vůle žalobkyně, směřující k ukončení pracovního poměru dohodou, byl reakcí na sdělení žalovaného, učiněné podle ustanovení § 11 odst. 1 vyhlášky č. 195/1989 Sb., a že žalobkyně jinak neměla na skončení pracovního poměru zájem.

Se zřetelem k tomuto posouzení bylo tedy žalobě žalobkyně soudem prvního stupně právem vyhověno. Její původní žalobní návrh nebyl však přesně formulován (nešlo o doplnění dohody, ale o určení, že pracovní poměr skončil). Proto byl rozsudek potvrzen ve znění odpovídajícím obsahu upravené žaloby žalobkyně (§ 219 o.s.ř.).

Výrok o nákladech odvolacího řízení je výrazem skutečností, že v řízení úspěšná žalobkyně náhradu nákladů odvolacího řízení neuplatňovala (§ 224 o.s.ř.).

Poznámka pod čarou:

*) Tuto vyhlášku viz ve znění vyhlášky č. 312/1990 Sb. a ve znění zákona č. 1/1991 Sb.