Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.06.1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97, ECLI:CZ:NS:1998:2.CDON.1797.1997.1

Číslo: 54/1999

Právní věta: Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni přecházejícím dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 29.06.1998

Spisová značka: 2 Cdon 1797/97

Číslo rozhodnutí: 54

Číslo sešitu: 9

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Neplatnost výpovědi z pracovního poměru, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 65/1965 Sb. § 46 odst. 1 písm. c)

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 54

Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni přecházejícím dni, v němž nastává účinnost organizačních změn, o kterých rozhodl zaměstnavatel nebo příslušný orgán.

(Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, 2 Cdon 1797/97)

Dopisem ze dne 29. 4. 1994 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává "ve smyslu § 46 odst. c) zák. práce" výpověď z pracovního poměru. Výpověď odůvodnila tím, že žalobkyně má "pracovní smlouvu na dobu neurčitou jako vychovatelka školní družiny". Protože poklesl počet dětí navštěvujících školní družinu, byla "přeřazena na základě oboustranné dohody na dobu určitou, a to do 31. 7. 1994, na místo učitelky I. stupně", avšak místo učitelky pro úbytek žáků na 1. stupni "zaniká dnem 1. 8. 1994".

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila zejména tím, že jí není známo, že by bylo vydáno rozhodnutí zaměstnavatele o změně úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Kromě toho důvod výpovědi "zánik místa učitelky na 1. stupni

ku dni 1. 8. 1994" postrádá ve vztahu k její osobě jakoukoliv "právní relevanci", neboť k uvedenému datu měla již být opět zaměstnávána v souladu s uzavřenou pracovní smlouvou jako vychovatelka školní družiny.

Okresní soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 23. 11. 1995, č. j. 14 C 169/94-50, určil, že výpověď daná žalovanou žalobkyni dopisem ze dne 29. 4. 1994 je neplatná, a rozhodl, že žalovaná je povinna nahradit žalobkyni náklady řízení ve výši 1 190 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku. Vycházel ze zjištění, že žalobkyně byla u žalované zaměstnána jako vychovatelka školní družiny v pracovním poměru na dobu neurčitou a pouze na základě dohod o změně pracovní smlouvy byla opakovaně, naposledy od 1. 8. 1993 do 31. 7. 1994, zaměstnána jako učitelka na I. stupni. Protože jako důvod výpovědi v dopise ze dne 29. 4. 1994 je uveden zánik místa učitelky na prvním stupni ke dni 1. 8. 1994, nemohl být použitý výpovědní důvod k osobě žalobkyně naplněn, neboť k uvedenému datu byla u žalované zaměstnána jako vychovatelka školní družiny.

K odvolání žalované Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 14. 8. 1996, č. j. 6 Co 877/96-78, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Na rozdíl od soudu prvního stupně "ze samotného textu výpovědi" dovodil, že žalovaná dala žalobkyni výpověď ne jako učitelce, ale jako pracovnici školní družiny, když počet dětí ve školní družině se ve školním roce opětovně snížil a tuto situaci již nebylo možno řešit jako v minulých školních letech přeřazením žalobkyně na místo učitelky na dobu určitou. Uložil soudu prvního stupně, aby se zabýval tím, zda jsou splněny další předpoklady pro použití výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

Okresní soud v Českých Budějovicích poté rozsudkem ze dne 15. 11. 1996, č. j. 14 C 169/94-93, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna nahradit žalované náklady řízení ve výši 3530 Kč k rukám "JUDr. S. F.", advokáta v Č. B. Shodně s názorem uvedeným ve zrušovacím usnesení odvolacího soudu vycházel z toho, že již ze samotného textu výpovědi lze dovodit, že výpověď byla žalobkyni dána ne jako učitelce, ale jako pracovnici školní družiny. Ze skutečnosti, že u žalované byla provedena organizační změna, že termín skončení pracovního poměru k 31. 7. 1994 byl zvolen především v zájmu žalobkyně, aby mohla nastoupit do nového pracovního místa včas, že odpůrce žalobkyni sehnal nové pracovní místo, na které nastoupila, že žalobkyně ve své výpovědi potvrdila přijetí odstupného a že projevila vůli okamžitě zrušit pracovní poměr u žalované ke dni 27. 6. 1995, dospěl k závěru, že byly splněny všechny podmínky pro použití výpovědního důvodu podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 30. 6. 1997, č. j. 6 Co 126/97-116, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na nákladech odvolacího řízení 1725 Kč k rukám zástupce žalované JUDr. S. F., advokáta v Č. B. Vycházel z toho, že v případě výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je rozhodující, aby v době, kdy je dána výpověď (tj. ke dni 29. 4. 1994), bylo o organizační změně již rozhodnuto a realizace této změny zajištěna tak, aby bylo nepochybné, že v důsledku této změny v dohledné době, zpravidla se rovnající výpovědní lhůtě, se zaměstnanec pro zaměstnavatele stal nadbytečným. Dovodil, že v souzené věci bylo o organizační změně rozhodnuto dne 11. 4. 1994, tedy před podáním výpovědi, jejíž obsahovou nejasnost odstranil "za použití výkladových pravidel § 240 odst. 3 zák. práce", a dospěl k závěru, že výpověď byla žalobkyni dána ne jako učitelce, ale jako pracovnici školní družiny.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobkyně namítá, že z provedeného dokazování i z výpovědi ředitele školy je zřejmé, že výpověď ze dne 29. 4. 1994 byla učiněna způsobem, který vzbuzuje pochybnosti nejen pro okolnosti, za kterých byla učiněna, ale především pro obsah tohoto právního úkonu. Podle žalobkyně nespočívalo pochybení u žalované v záměně slova učitelka za vychovatelka, ale v nedostatečném uvědomění si skutečností souvisejících s přeřazením na jinou

práci a s dáním výpovědi za situace, kdy v době výpovědi byla žalobkyně zařazena dočasně na jinou práci, než byla sjednána v pracovní smlouvě. Vytkla odvolacímu soudu, že svůj právní názor opřel o ustanovení § 240 odst. 3 zák. práce, aniž se vypořádal si obsahem ustanovení § 240 odst. 2 zák. práce. Se zřetelem k okolnostem, za kterých byla výpověď dána, jakož i vzhledem k obsahu výpovědi, s přihlédnutím k pravidlům slušnosti a občanského soužití, má žalobkyně za prokázané, že výpověď je neplatná. Nesouhlasí ani se závěrem, že dřívější ukončení pracovního poměru bylo v jejím zájmu, aby mohla snáze nastoupit do jiné školy. Z právních předpisů i ze "zavedené praxe" totiž vyplývá, že do škol se učitelé vracejí ne od 1. srpna, ale až koncem srpna. Dovolatelka navrhla, aby dovolací soud rozhodnutí odvolacího soudu "i soudu prvoinstančního" zrušil a aby věc vrátil k dalšímu řízení Okresnímu soudu v Českých Budějovicích.

Žalovaná navrhla, aby dovolání bylo zamítnuto. Podle jejího názoru nepochybila, když výpověď žalobkyni řádně zdůvodnila. Z toho, že žalobkyně ve svém vyjádření ze dne 28. 7. 1994 uvádí, že výpověď považuje za neplatnou, vyplývá, že i žalobkyni bylo zcela jasné, že se jedná v daném případě o skončení pracovního poměru výpovědí. Z obsahu výpovědi musela být žalobkyni jasná skutečnost, že v důsledku poklesu počtu dětí ve škole bude nutno snížit stav zaměstnanců, a to jak ve školní družině, tak i učitelů.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. a že jde o rozsudek, proti kterému je i podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Zrušil proto rozsudek odvolacího soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dovolací soud posuzuje z úřední povinnosti pouze vady vyjmenované v ustanovení § 237 odst. 1 o. s. ř. a jiné vady řízení, pokud měly za následek nesprávné rozhodnutí ve věci; jinak je oprávněn rozhodnutí odvolacího soudu přezkoumat jen v rozsahu, ve kterém byl jeho výrok napaden, přičemž je vázán uplatněným dovolacím důvodem, včetně toho, jak jej dovolatel obsahově vymezil (§ 242 odst. 1 o. s. ř.). Shora uvedené vady řízení nebyly v dovolání namítány a z obsahu spisu nevyplývají, předmětem dovolacího přezkumu je tedy (v hranicích právních otázek určených dovoláním) přezkoumání správnosti právního závěru odvolacího soudu o tom, že výpověď ze dne 29. 4. 1994 byla dána žalobkyni jako vychovatelce školní družiny a že výpověď nebyla dána "předčasně".

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru v dubnu 1994 – podle zákoníku práce ve znění účinném do 1. 6. 1994 (tj. do dne, kdy nabyl účinnosti zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony).

Právní úkon je projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují (§ 240 odst. 1 zák. práce). Projev vůle může být učiněn jednáním nebo opomenutím; může se stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit (§ 240 odst. 2, věta první, zák. práce). Projev vůle je třeba vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům slušnosti a občanského soužití (§ 240 odst. 3 zák. práce).

Projev vůle musí být určitý a srozumitelný, jinak je právní úkon neplatný (srov. 1 242 odst. 1 písm. b/ zák. práce). Není-li projev vůle sám o sobě jednoznačný, lze pochybnosti o tom, jaká vůle jím byla vyjádřena, popřípadě jaký byl její obsah, odstranit výkladem. Smyslem výkladu projevu vůle může být jen zjištění toho, co bylo skutečně projeveno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze "nahrazovat" nebo

“doplňovat” vůli, kterou jednající účastník neměl, popřípadě kterou sice měl, ale kterou neprojevil. Výklad projevu vůle (§ 240 odst. 3 zák. práce) může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projeveno.

V projednávané věci bylo z hlediska skutkového stavu mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění dovolatelka nenapadá), že žalobkyně byla u žalované v pracovním poměru vzniklém podle ustanovení § 56 odst. 2 zák. práce jako vychovatelka školní družiny. Na základě opakovaných “dohod o změně pracovní smlouvy”, jež byly vždy uzavírány na dobu určitou (naposledy ze dne 1. 8. 1993 na dobu od 1. 8. 1993 do 31. 7. 1994), pracovala “jako učitelka 1. – 4. r.”. Z obsahu jednotlivých “dohod o změně pracovní smlouvy” však vyplývá, že jejich účastníci nesledovali, jde-li o sjednaný druh práce, změnu pracovní smlouvy, jak je uvedeno v nadpisech písemných dohod, ale že šlo vždy jen o dohodu, že žalobkyně bude po určitou dobu vykonávat práce “učitelky 1. – 4. r.”, přičemž sjednaný druh práce žalobkyně jako vychovatelky školní družiny v pracovním poměru na dobu neurčitou zůstával jinak nezměněn (§ 240 odst. 3 zák. práce).

V dopise ze dne 29. 4. 1994 žalovaná uvedla, že “poklesl počet dětí navštěvujících školní družinu”, že proto byla žalobkyně “na základě oboustranné dohody přeřazena na dobu určitou, a to do 31. 7. 1994 na místo učitelky I. stupně”, že “toto místo učitelky pro úbytek žáků na I. stupni zaniká dnem 1 8. 1994” a že žalobkyni dává “ve smyslu § 46 odst. c) zák. práce výpověď z pracovního poměru k 1. 5. 1994 s výpovědní lhůtou tři měsíce”. Z tohoto slovního vyjádření je jasně patrné, z jakého z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce byla výpověď z pracovního poměru dána a že se tak stalo z důvodu “nadbytečnosti” nastalé “v rámci organizačních změn” (ustanovení § 46 odst. 1 písm. c/ zák. práce obsahuje jediný výpovědní důvod, a to pro nadbytečnost pracovníka pro organizaci). Za výklad provedený v souladu se zákonem (srov. § 240 odst. 3 zák. práce) považuje dovolací soud odvolacím soudem provedený výklad projevu vůle, obsaženého v dopise ze dne 29. 4. 1994. Z vnitřní logické stavby výpovědi ze dne 29. 4. 1994 totiž jednoznačně vyplývá, že se žalovaná snažila vysvětlit, proč se žalobkyně stává nadbytečnou. Nejprve uvádí, že žalobkyně je zaměstnána podle pracovní smlouvy jako vychovatelka školní družiny, a to na dobu neurčitou. V další části vysvětluje, že pro pokles počtu dětí navštěvujících školní družinu byla přeřazena na místo učitelky prvního stupně. Uzavírá tím, že i toto místo učitelky pro úbytek žáků zaniká. Správně tedy odvolací soud dovozuje, že tento projev vůle nelze vyložit jinak, než že žalovaná výpovědí z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce skončila pracovní poměr s žalobkyní jako vychovatelkou školní družiny.

Přisvědčit lze ale námitce dovolatelky, že výpověď byla “předčasná”.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce organizace může dát pracovníku výpověď, stane-li se pracovník nadbytečným vzhledem k rozhodnutí organizace nebo příslušného orgánu o změně jejích úkolů, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce patří to, že o změně úkolů organizace (zaměstnavatele), jejího technického vybavení, o snížení stavu pracovníků (zaměstnanců) za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijala organizace (zaměstnavatel) nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se konkrétní pracovník (zaměstnanec) stal nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností pracovníka (zaměstnance) a přijatými organizačními změnami [tj. že se pracovník (zaměstnanec) stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací v organizaci) nadbytečným].

Pracovník (zaměstnanec) je pro organizaci (zaměstnavatele) nadbytečný tehdy, jestliže organizace (zaměstnavatel) nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost pracovníka (zaměstnance) dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Organizacím

(zaměstnavatelů)m) zákon umožňuje, aby regulovaly počet svých pracovníků (zaměstnanců) a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávaly jen takový počet pracovníků (zaměstnanců) a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. O výběru pracovníka (zaměstnance), který je nadbytečným, rozhoduje výlučně organizace (zaměstnavatel); soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí organizace (zaměstnavatele) přezkoumávat.

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů organizace (zaměstnavatele), jejího technického vybavení, o snížení stavu pracovníků (zaměstnanců) za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být organizací (zaměstnavatelem) "vyhlášeno" nebo jiným způsobem zveřejněno. Pracovník (zaměstnanec), kterého se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.

Pracovník (zaměstnanec) nemusí být vždy nadbytečným již v době podání výpovědi (srov. dikci ustanovení § 46 odst. 1 písm. c/ zák. práce "stane-li se pracovník nadbytečným …"). Protože platnost právních úkonů (včetně právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn, rozhodnutí organizace (zaměstnavatele) nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního pracovníka (zaměstnance), musí být přijato před podáním výpovědi.

Z toho, že pracovník (zaměstnanec) nemusí být nadbytečným již v době podání výpovědi, nelze dovozovat, že by organizace (zaměstnavatel) mohla vždy přistoupit k podání výpovědi bezprostředně po přijetí rozhodnutí o organizační změně. Má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti pracovníka (zaměstnance), musí organizace (zaměstnavatel) dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. V případě, že by pracovní poměr skončil dříve (před tím, než se v organizaci příslušné organizační změny skutečně realizovaly), totiž nelze hovořit o tom, že by se pracovník (zaměstnanec) stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Jestliže pracovní poměr skončí na základě výpovědi podané podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce až po dni, v němž v organizaci nastaly přijaté organizační změny, nemá to samozřejmě na platnost výpovědi vliv, neboť v takovém případě bylo rozhodnutí o organizační změně příčinou nadbytečnosti pracovníka (zaměstnance).

Z uvedených důvodů dospěl Nejvyšší soud k závěru, že výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je neplatná, jestliže na jejím základě by měl pracovní poměr účastníků skončit dříve než v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost organizací (zaměstnavatelem) nebo příslušným orgánem rozhodnutých organizačních změn.

V projednávané věci z výsledků dokazování vyplývá, že organizační opatření žalované, na základě kterého se žalobkyně měla stát nadbytečnou, bylo přijato dne 11. 4. 1994, tedy přede dnem, kdy jí byla dána výpověď. Toto opatření se však mělo stát účinným ode dne 1. 9. 1994 (srov. znění: "Organizační opatření pro šk. rok 1994-95"). Měl-li podle výpovědi z pracovního poměru ze dne 29. 4. 1994 skončit pracovní poměr žalobkyně již dnem 31. 7. 1994, byl by pracovní poměr rozvázán v době, kdy účinnost organizačního opatření, o něž se tato výpověď opírá, ještě nenastala. Žalovaná tedy dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru, která z přijatého organizačního opatření nevycházela; rozhodnutí o organizačních změnách, v důsledku něhož by se žalobkyně stala nadbytečnou ke dni předpokládaného skončení pracovního poměru (tj. ke dni 31. 7. 1994), pak u žalované přijato nebylo. Výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dopisem žalované ze dne 29. 4. 1994 je tedy neplatným právním úkonem.

Z uvedeného vyplývá, že z hlediska uplatněného dovolacího důvodu spočívá rozsudek odvolacího soudu na nesprávném právním posouzení věci. Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil (§ 243b odst. 1, část věty za středníkem, o. s. ř.) a věc vrátil Krajskému soudu v Českých Budějovicích k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2, věta první, o. s. ř.).