

Judikát NS 21 Cdo 48/2015

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	03/31/2016
Spisová značka:	21 Cdo 48/2015
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.48.2015.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru Překážky v práci
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. g) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2012 § 38 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2012 § 191 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2012 § 206 odst. 1 a 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2012 § 103 odst. 1 písm. a) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2012
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 48/2015

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 Ing. A. S., zastoupené Mgr. Michalem Zahutou, advokátem se sídlem v Brně, Veveří č. 365/46, proti žalované Komerční bance, a. s. se sídlem v Praze 1, Na Příkopě č. 969/33, IČO 45317054, zastoupené Mgr. Milanem Polákem, advokátem se sídlem v Praze 1, Na Florenci č. 2116/15, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 17 C 69/2012, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 27. srpna 2014, č. j. 23 Co 275/2014-105, takto:

Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 19. listopadu 2013, č. j. 17 C 69/2012-73, se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 1 k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 3. dubna 2012 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí „v důsledku závažného, resp. zvláště hrubého porušení povinností vyplývajících z předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci dává výpověď dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce“. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že „ode dne 14. 3. 2012 (včetně), kdy byla uschopněna k výkonu práce, do dnešního dne, tj. do 3. 4. 2012, se nedostavila do práce a o této absenci, jakož i o předpokládané době jejího trvání, zaměstnavatele řádně neuvědomila, tuto absenci nijak důvodně neomluvila a rovněž nikterak nedoložila a neprokázala důvody své nepřítomnosti v práci v uvedeném období“, že „odmítla jakoukoli součinnost při řešení její (neomluvené) absence, nereaguje na opakované (písemné i telefonické) výzvy zaměstnavatele k nástupu do práce“, že „se bez řádného důvodu odmítla podrobit lékařské prohlídce v zařízení závodní preventivní/pracovní lékařské péče, která se měla uskutečnit dne 28. 3. 2012 a ke které byla zaměstnavatelem včas (připisem ze dne 23. 3. 2012) vyzvána“ a že „zaměstnavatele nijak neinformovala o místě pobytu během neomluvené absence“.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru mezi žalobkyní a žalovanou, učiněná žalovanou dne 4. 4. 2012, je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že u žalované pracuje od 1. 1. 1987, od roku 1996 v různých „vedoucích pozicích“, k datu výpovědi jako ředitelka pobočky L2 Brno – venkov, že dne 1. 6. 2012 obdržela dopis generálního ředitele žalované, kterým reagoval na její stížnosti ohledně šikanování a diskriminaci její osoby ze strany vedoucích pracovníků Ing. R. a Ing. Č., a že v tomto dopise se dozvěděla, že dne 4. 4. 2012 jí měla být doručována výpověď z pracovního poměru, na jejímž základě mělo dojít ke skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní lhůty. Uvedla, že dne 4. 4. 2012 ji navštívil v místě jejího bydliště Ing. Č., který s ní chtěl uzavřít dohodu o ukončení pracovního poměru, žalobkyně to však odmítla. Žalobkyně je přesvědčena, že její pracovní poměr trvá a že domnělý právní úkon zaměstnavatele směřující k ukončení pracovního poměru je neplatný. Připomněla,

že s žalovanou vede u Obvodního soudu pro Prahu 1 spor (pod sp. zn. 17 C 24/2012), jehož předmětem je upuštění od diskriminačního jednání.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 19. 11. 2013, č. j. 17 C 69/2012-73, žalobu, jíž se žalobkyně domáhala určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru datované dne 3. 4. 2012 a doručované žalovanou žalobkyni dne 4. 4. 2012, zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 20.328,- Kč k rukám zástupce žalované. Z provedeného dokazování dovodil, že žalobkyně byla zaměstnána u žalované na základě pracovní smlouvy od 1. 1. 1987, od roku 1996 zastávala různé „vedoucí pozice“ a k datu výpovědi byla ředitelkou pobočky L2 Brno-venkov. Dne 7. 3. 2011 se žalobkyně podrobila lékařskému vyšetření na Klinice pracovního lékařství; byla jí vystavena pracovní neschopnost pro smíšenou úzkostnou a depresivní poruchu, která trvala až do 13. 3. 2012. Žalobkyně se však dne 14. 3. 2012 nedostavila do zaměstnání, ani svou nepřítomnost neomluvila, pouze v únoru 2012 oznámila žalované dopisem, že se do zaměstnání nedostaví, neboť ze strany žalované nebyly odstraněny negativní vlivy, které bránily žalobkyni v řádném výkonu práce. Nepodrobila se pracovnímu lékařskému vyšetření dne 28. 3. 2012, „ačkoliv o něm byla vyzkoušena svým právním zástupcem“. Dne 4. 4. 2012 se žalovaná prostřednictvím svých zaměstnanců Ing. Č. a Ing. K. pokusila žalobkyni doručit výpověď z pracovního poměru v místě jejího bydliště, žalobkyně jí však odmítla převzít, i když jí byly sděleny důvody výpovědi (neomluvená absence) a byla poučena o negativním dopadu na pracovní vztahy u žalované. Žalobkyně poté doručila žalované neschopenku od 16. 4. 2012 a následně byla uznána invalidní, rozhodnutím ze dne 10. 5. 2013 jí byl přiznán invalidní důchod. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že výpověď z pracovního poměru byla žalobkyni doručena (dne 4. 4. 2012), že „došlo k naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť se jednalo o dlouhodobou neomluvenou nepřítomnost žalobkyně na pracovišti (od 14. 3. 2012), že se nejednalo ani o případ důležité osobní překážky na straně žalobkyně (podle § 191 zákoníku práce), ani o případ překážky v práci na straně zaměstnavatele (podle § 208 zákoníku práce), že žalobkyně nezajistila u své odborné lékařky prodloužení trvání pracovní neschopnosti, případně zpětně toto nedoložila, nepožádala o neplacené volno nebo dovolenou, nesplnila svoji oznamovací povinnost, nerespektovala další výzvy ze strany žalované k pracovnímu lékařskému vyšetření ani k nástupu na pracoviště“. „Subjektivní pocit žalobkyně a její ošetřující lékařky nemohl nic změnit na tom, že žalobkyně měla ke dni 14. 3. 2012 nastoupit zpět do zaměstnání (bylo nutné respektovat posouzení zdravotního stavu žalobkyně lékařem podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění)“. Naplnění důvodu k výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce shledal soud prvního stupně „v nepřítomnosti žalobkyně na pracovišti od 14. 3. 2012 minimálně do 3. 4. 2012 a v neuposlechnutí výzvy k dostavení se k pracovnímu lékařskému vyšetření dne 28. 3. 2012“.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 27. 8. 2014, č. j. 23 Co 275/2014-105, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 4.356,- Kč k rukám advokáta Mgr. Milana Poláka. Souhlasil se soudem prvního stupně, že „byl naplněn důvod výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce, když žalobkyně byla v pracovní neschopnosti od 28. 2. 2011, tato jí byla ukončena ke dni 13. 3. 2012 a dne 14. 3. 2012 ani následující dny až do okamžiku doručení výpovědi dne 4. 4. 2012 se žalobkyně nedostavila na pracoviště a komunikovala se zaměstnavatelem ve velmi omezené míře (odkázala na svého právního zástupce)“. Další doplnění dokazování (např. výslech MUDr. B., která žalobkyni vystavila neschopenku až ke dni 16. 4. 2012) považoval „za nadbytečný“. Dovodil, že „na straně žalobkyně počínaje dnem 14. 3. 2012 neexistovala osobní překážka v práci podle § 191 a násl. zákoníku práce, pro kterou by byl zaměstnavatel povinen omluvit její nepřítomnost na pracovišti. V přístupu žalobkyně, která ihned po ukončení pracovní neschopnosti nekontaktovala svého zaměstnavatele za účelem řešení dalšího výkonu práce, pokud měla záměr na pracoviště se nedostavit, lze spatřovat závažné porušení pracovních povinností, kdy v případě neomluvené absence zaměstnance mohl zaměstnavatel zvolit okamžitě zrušení pracovního poměru, zvolil však mírnější zákonný prostředek ve formě výpovědi pro závažné porušení pracovních povinností.“ „Bylo na žalobkyni, aby zákonným způsobem řešila své nedostavení se na pracoviště, v případě své zdravotní nezpůsobilosti toto řešila se svým ošetřujícím lékařem vystavením dokladu o pracovní neschopnosti, příp. požádala zaměstnavatele o poskytnutí neplaceného volna či čerpala dovolenou, žalobkyně však nekomunikovala se svým zaměstnavatelem se nedostavila k lékařské preventivní prohlídce nařazené zaměstnavatelem na 28. 3. 2012.“

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítla, že je třeba se zabývat otázkou, zda absence žalobkyně ve dnech 14. 3. 2012 až 15. 4. 2012 (kdy nebyla na svém pracovišti) byla absencí omluvitelnou či neomluvitelnou a kterému z účastníků je nutno klást tuto absenci k tíži. Vytkla soudům, že „zastávaly ryze formalistický přístup, spočívající v tom, že neměl být relevantní skutečný zdravotní stav žalobkyně, nýbrž formalizované vyjádření lékaře, a že není rozhodné, čím a jak byly zdravotní obtíže žalobkyně způsobeny a zda byly podmínky na pracovišti způsobily zdravotní stav ohrozit a zhoršit“. Žalované bylo známo, že přítomnost na pracovišti je pro zdravotní stav žalobkyně nepřijatelná a vedla by ke zhoršení jejich zdravotních obtíží (oznámeno dopisem ze dne 24. 2. 2012); považuje takový stav za překážku v práci na straně zaměstnavatele. Bezpečné pracovní podmínky je třeba vztahovat také k ochraně před možným psychickým poškozením zdraví (základní zásada pracovníprávních vztahů je zásada uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce). Přiděluje-li zaměstnavatel takové pracovní úkoly, že by v důsledku jejich plnění nepochybně došlo k poškození zdraví zaměstnance, nemůže se jednat o řádné přidělování práce. Soudy řádně nezkoumaly příčinu absence žalobkyně na pracovišti ani riziko, které jejímu stavu hrozilo v případě nástupu do práce. Řešily pouze, zda se žalobkyně mohla či nemohla na pracoviště formálně dostavit (zda „měla nebo neměla neschopenku“), avšak zcela pominuly řešení otázky, zda žalovaná splnila své povinnosti a vytvořila pro žalobkyni zdravotně nezávadné pracovní podmínky. Žalovaná neučinila žádné opatření či organizační změnu k tomu, aby rizika pro zdraví žalobkyně odstranila nebo alespoň minimalizovala. Nesouhlasí s tím, že soud neprovedl jí navrhovaný důkaz výsledkem ošetřující lékařky MUDr. Ilony Burdové, který byl důležitý k prokázání jejího zdravotního stavu a zdravotního rizika, které žalobkyni hrozilo, pokud by se na pracoviště dostavila. Zkoumání zdravotního stavu žalobkyně, příčin jejích zdravotních problémů či rizik v případě návratu na pracoviště je podstatnou otázkou v dané věci. Namítla, že informace o pracovnímu lékařskému vyšetření, které se měla zúčastnit dne 28. 3. 2012, byla sdělena jejímu právnímu zástupci pouhý jeden den před plánovaným dnem této prohlídky tj. 27. 3. 2012, a ten nebyl schopen jí takto urychleně kontaktovat. Navrhla, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně odmítl, příp. zamítl. Uvedla, že dovolání není přípustné a že právní závěry 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 (které okolnosti pro jejich závažnost zákon považuje za překážku na straně zaměstnance pro výkon práce podle pracovní smlouvy), 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.

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 3. 4. 2012 (doručené dne 4. 4. 2012) – posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb. a č. 375/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 6. 2012 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodu, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance, vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušováním povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 55 odst. 1 písm. b), § 52 písm. g) část věty před středníkem zák. práce].

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovních povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94, uveřejněný pod č. 7-8/1996 v časopise Práce a mzda, a rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný pod č. 21/2001 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek).

Základní povinností vyplývající pro zaměstnance z pracovního poměru je především povinnost ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době. Neplnění této povinnosti, která je esenciální součástí pracovněprávního závazkového vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, představuje současně porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Uvedený nepříznivý následek spojený s nepřítomností zaměstnance v práci v pracovní době nenastane pouze tehdy, jestliže je zameškání práce důsledkem určitých právem uznaných skutečností, které během trvání pracovního poměru zaměstnanci brání nebo mu ztěžují plnění pracovních povinností z pracovního poměru.

Dočasná pracovní neschopnost podle zvláštního předpisu (zákona o nemocenském pojištění) představuje důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance. Vlastní podstatou (nejen této) překážky v práci je, že představuje právem uznanou dočasnou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností, a vzhledem k tomu suspenzi pracovního závazku po dobu, po kterou překážka trvá; zaměstnanec po tuto dobu není povinen vykonávat práci podle pracovní smlouvy, a zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu, přičemž hmotné zabezpečení zaměstnance po dobu trvání překážky v práci upravují předpisy o nemocenském pojištění a zákon o státní sociální podpoře. Po dobu trvání překážky v práci se tedy jedná o nepřítomnost zaměstnance v práci, kterou je zaměstnavatel povinen omluvit (srov. § 191 zák. práce). Nepřítomnost v práci za takové situace proto nemůže představovat porušení pracovních povinností zaměstnance.

Brání-li zaměstnanci v konání práce některá z překážek v práci, zákoník práce mu ukládá, aby – pokud je mu tato překážka předem známa - vás požádal zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Nedožví-li se zaměstnanec o překážce v práci předem, je v takovém případě povinen zaměstnavatele uvědomit o této překážce a předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy, tj. prakticky hned, jak to bude možné (srov. § 206 odst. 1 zák. práce). Zákon ukládá zaměstnanci povinnost existenci překážky prokázat (srov. § 206 odst. 2 zák. práce). Zaměstnanec může zaměstnavatele uvědomit o překážce v práci i dodatečně a může rovněž její existenci dodatečně prokazovat.

Smyslem zmíněné oznamovací povinnosti zaměstnance bezpochyby je, aby zaměstnavatel získal od zaměstnance vědomost o překážce v práci, která mu brání v plnění pracovních povinností z pracovního poměru, co možno nejdříve, aby mohl co neúčinněji eliminovat případné nežádoucí následky nepřítomnosti zaměstnance v zaměstnání. Zaviněné nesplnění oznamovací povinnosti zaměstnance je pouze porušením pracovní povinnosti, nemá však bez dalšího za následek vznik neomluvené absence zaměstnance; rozhodující je existence překážky v práci a její trvání (k tomu srov. rozhodnutí býv. Nejvyššího soudu ze dne 27. 11. 1981, sp. zn. 6 Cz 21/87, uveřejněné ve Sborníku stanovisek a rozhodnutí Nejvyššího soudu, díl IV, SEVT Praha 1986, str. 912). Jestliže tedy zaměstnanec – byť i dodatečně – prokáže, že překážka v práci na jeho straně po rozhodnou dobu objektivně existovala, nemůže být jeho případná nepřítomnost v práci po dobu trvání prokázané překážky v práci hodnocena zaměstnavatelem jako neomluvená a nemůže představovat porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Právní otázka, že práci, kterou zaměstnanec nemůže vzhledem ke svému zdravotnímu stavu vykonávat, mu nemůže zaměstnavatel přidělovat [srov. § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce], a to ani jde-li o druh práce a místo výkonu práce dohodnuté v pracovní smlouvě, a že odmítnutí výkonu takové práce zaměstnancem není porušením pracovních povinností, byla vyřešena již v minulosti v rozsudku býv. Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 3. 1979, sp. zn. 5 Cz 12/79, uveřejněném pod č. 31/1980 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek. Z uvedeného rozhodnutí je zřejmé, že porušení pracovních povinností tím, že podle pokynu zaměstnavatele odmítá v pracovní době osobně konat práce podle pracovní smlouvy (nebo vůbec nastoupit do práce a být přítomen na svém pracovišti), se může zaměstnanec dopustit mimo jiné jen tehdy, má-li podle pokynu zaměstnavatele vykonávat ty práce, pro jejichž výkon je (objektivně) zdravotně způsobilý. Odmítnutí výkonu práce, byť dohodnuté v pracovní smlouvě, pro jejíž výkon není zaměstnanec zdravotně způsobilý, tedy není porušením pracovních povinností a tudíž ani důvodem pro výpověď z pracovního poměru pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci [§ 52 písm. g) zák. práce] nebo pro okamžité zrušení pracovního poměru [§ 55 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Obdobně nemůže být posouzena jako neomluvená (a tedy jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci) ani případná nepřítomnost zaměstnance v práci, kterou zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu (objektivně) není schopen vykonávat (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2779/2005, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 714/2010).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 o. s. ř.), že žalobkyně byla od 28. 2. 2011 v pracovní neschopnosti pro smíšenou úzkostnou a depresivní poruchu (která byla zjištěna na Psychiatrické klinice, Fakultní nemocnice Brno, lékařkou MUDr. Ilonou Burdovou), že praktická lékařka její pracovní neschopnost (po uplynutí podpůrčí doby) ukončila ke dni 13. 3. 2012, že žalobkyně však ve dnech 14. 3. 2012 až 15. 4. 2012 do práce nenastoupila s odůvodněním, že není schopna pro nepříznivý zdravotní stav a poměry na pracovišti práci vykonávat. Na základě vyšetření byla žalobkyni vystavena další pracovní neschopnost od 16. 4. 2012 lékařkou MUDr. Ilonou Burdovou a následně byla uznána invalidní, rozhodnutím ze dne 10. 5. 2013 jí byl přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního stupně. Žalovaná zaslala žalobkyni prostřednictvím jejího zástupce dne 26. 3. 2012 výzvu k mimořádné pracovní-lekářské prohlídce na den 28. 3. 2012, která však byla doručena zástupci žalobkyně dne 27. 3. 2012; zástupce žalobkyně sdělil žalované, že není schopen se do požadovaného termínu prohlídky se žalobkyní spojit a o navrhovaném termínu jí informovat.

Pro závěr o tom, zda se žalobkyně jednáním uvedeným v dopise ze dne 4. 4. 2004 (kterým žalovaná výpověď z pracovního poměru odůvodnila) dopustila závažného, resp. zvláště hrubého porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, bylo nezbytné postavit najisto, zda žalobkyně byla nebo nebyla ve dnech 14. 3. 2012 – 15. 4. 2012 vzhledem ke svému zdravotnímu stavu schopna (způsobilá) vykonávat přidělenou práci podle pracovní smlouvy (když ve zprávě o ambulantním vyšetření ze dne 19. 1. 2012 MUDr. Ilony Burdové se mimo jiné uvádí, že „existuje příčinná souvislost mezi zdravotním stavem žalobkyně a poměry na pracovišti“, že „příčina na pracovišti dle sdělení žalobkyně nepominula, a z tohoto důvodu nelze zdravotní problémy definitivně, nebo alespoň dlouhodobě odstranit“ a že „v žádném případě nedoporučuje, aby za současného stavu byla žalobkyně vystavena tomuto prostředí, které je příčinou jejich zdravotních potíží“). Pro uvedený závěr přitom není podstatné, zda její ošetřující lékař ukončil (ryze z formálních důvodů po uplynutí podpůrčí doby) její pracovní neschopnost ke dni 13. 3. 2012, ale pouze to, zda zdravotní stav žalobkyně umožňoval, aby konala ty (přidělené) práce, ke kterým byla podle pracovní smlouvy povinna. Jinak by totiž žalovaná nesměla takové práce žalobkyni přidělovat [srov. § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce].

Vzhledem k tomu, že odvolací soud (ani soud prvního stupně) uvedeným způsobem nepostupoval (nezjišťoval, zda zdravotní stav žalobkyně umožňoval, aby ve dnech 14. 3. 2012 až 15. 4. 2012 konala přidělené práce, ke kterým byla podle pracovní smlouvy povinna), nemůže zatím obstát jeho právní závěr o tom, že „byl naplněn důvod výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce (pro dlouhodobou neomluvenou nepřítomnost žalobkyně na pracovišti)“ a že „na straně žalobkyně počínaje dnem 14. 3. 2012 neexistovala osobní překážka v práci podle § 191 a násl. zákoníku práce, pro kterou by byl zaměstnavatel povinen omluvit její nepřítomnost na pracovišti“.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci; protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že 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 (Obvodnímu soudu pro Prahu 1) 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 31. března 2016

JUDr. Mojmír Putna
předseda senátu

www.nsoud.cz

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.