

Judikát NS 21 Cdo 1673/2015

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 08/17/2016
Spisová značka: 21 Cdo 1673/2015
ECLI: ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.1673.2015.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Přípustnost dovolání
Pracovněprávní vztahy
Okamžité zrušení pracovního poměru
Povinnosti zaměstnanců
Zavinění
Pracovní kázeň
Prekluze
Lhůty

Dotčené předpisy: § 58 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 55 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb.
§ 38 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb.
§ 243d písm. b) o. s. ř.
§ 150 o. s. ř.

Kategorie rozhodnutí: C

Podána ústavní stížnost

datum podání	spisová značka	soudce zpravodaj	výsledek	datum rozhodnutí
09/16/2016	IV. ÚS 3101/2016	JUDr. Vladimír Sládeček	odmítnuto	10/25/2016

21 Cdo 1673/2015

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D. v právní věci žalobkyně J. H., dříve R., zastoupené JUDr. Klárou Mottlovou, advokátkou se sídlem v Praze 9, Freyova č. 27, proti žalovanému H. C., IČO 418 32 744, zastoupenému JUDr. Františkem Vojákem, advokátem se sídlem v Praze 4, Nová cesta č. 2063/38, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 23 C 170/2012, o dovolání žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 4. září 2014 č.j. 62 Co 262/2014-126, takto:

I. Rozsudek odvolacího soudu (s výjimkou výroků, jimiž byla určena odměna a náhrada hotových výdajů advokátů JUDr. Petra Topinky a JUDr. Kláry Mottlové) se mění takto:

Rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 2. prosince 2013 č.j. 23 C 170/2012-66 se potvrzuje.

Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.

Česká republika nemá právo na náhradu nákladů řízení.

II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 14.8.2012 žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní okamžitě zrušuje pracovní poměr „vzhledem k tomu, že dne 28.2.2008 odešla údajně k lékaři a od té doby nedochází do zaměstnání“.

Žalobkyně se žalobou podanou dne 25.9.2012 domáhala, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnila tím, že okamžité zrušení „bylo dáno po uplynutí lhůty dvou měsíců ode dne, kdy by údajně k porušení pracovní kázně došlo a kdy by o tom zaměstnavatel věděl, ne více jak po čtyřech letech“.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 2.12.2013 č.j. 23 C 170/2012-66 žalobu zamítl a vyslovil, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Vycházel ze zjištění, že žalobkyně od 28.2.2008, kdy na provozovně žalovaného předala ukončení pracovní neschopnosti trvající od 11.12.2006 do 19.2.2008, již do této provozovny nevstoupila a žalovanému nedala nijak na vědomí, zda je i nadále v pracovní neschopnosti. Žalovaný žalobkyni několikrát vyzýval, aby se dostavila na schůzku, avšak na žádný z termínů žalobkyně nereagovala. Neomluvená nepřítomnost trvala od 28.2.2008 a tím žalobkyně porušila povinnosti vyplývající z právních předpisů zvláště hrubým způsobem.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 4.9.2014 č.j. 62 Co 262/2014-126 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že určil, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 21.8.2012 je neplatné a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů, že odměna a náhrada hotových výdajů JUDr. Petra Topinky, advokáta, za zastupování žalobkyně se určuje částkou 9.200,- Kč, že odměna a náhrada hotových výdajů JUDr. Kláry Mottlové, advokátky, za zastupování žalobkyně se určuje částkou 6.900,- Kč a že žalovaný je povinen zaplatit státu na náhradu nákladů řízení 16.100,- Kč a na soudním poplatku z žaloby a odvolání 4.000,- Kč. Ve věci samé poukázal na ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce a zdůraznil, že právo zaměstnavatele rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením zaniká již tím, že uplyne jedna z obou lhůt, ať již subjektivní nebo objektivní. Běh objektivní lhůty přitom počíná ode dne, kdy mohlo být právo poprvé uplatněno, tedy ode dne, kdy nastala skutečnost, jež může být důvodem pro rozvázání pracovního poměru tímto jednostranným úkonem zaměstnavatele. V přezkoumávané věci podle názoru odvolacího soudu byl tímto prvním dnem nepochybně následující pracovní den po 28.2.2008, lhůta tedy počala běžet dne 29.2.2008, a marně uplynula dne 28.2.2009 aniž by právo zaměstnavatele bylo vykonáno. Vzhledem k tomu musel soud z úřední povinnosti přihlídnout k tomu, že došlo k prekluzi práva a tím zanikla možnost žalovaného rozvázat pracovní poměr se žalobkyní jednostranným úkonem, i kdyby jinak všechny zákonné předpoklady pro takový úkon byly splněny. Okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 21.8.2012 je proto podle ustanovení § 39 obč. zák. neplatným právním úkonem, neboť žalovaný k němu přistoupil opožděně.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítal, že odvolací soud zcela přehlédl skutečnost, že jde o jednání zaměstnance, které má průběhový děj a prekluzivní lhůta nemůže počít běžet dříve, než dojde k napravení a odstranění tohoto protiprávního stavu, což je rozhodné zejména pro běh jednoleté objektivní prekluzivní lhůty. S poukazem na ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu zdůraznil, že spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém neplnění pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, je třeba vycházet z toho, že dvouměsíční lhůta uvedená v ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce neskončí dříve, než po uplynutí dvou měsíců ode dne následujícího po posledním porušení pracovních povinností. Navrhoval, aby dovolací soud rozhodnutí odvolacího soudu změnil „neboť dosavadní výsledky řízení ukazují, že je možné o věci rozhodnout“.

Žalobkyně se ztotožnila s právním posouzením odvolacího soudu, neboť „jiný názor by byl v rozporu s účelem institutu okamžitého zrušení pracovního poměru“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že řízení v projednávané věci bylo zahájeno v době před 1.1.2014 - posoudit (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb.) podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31.12.2013 (dále jen „o.s.ř.“), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

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 vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě zjištěno, že žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána v pracovním poměru jako prodávačka od 1.9.2006. Od 11.12.2006 do 19.2.2008 byla v pracovní neschopnosti, dne 28.2.2008 na provozovně žalovaného předala ukončení pracovní neschopnosti; od té doby na provozovnu „nikdy více“ nepřišla, aniž dala žalovanému na vědomí, zda je i nadále v pracovní neschopnosti. Dopisem ze dne 19.7.2012 žalovaný pozval žalobkyni na den 26.7.2012 na 11 hodin „k jednání ohledně pracovního poměru“, dopisem ze dne 27.7.2012 „protože na návrh schůzky dne 26.7.2012 nepřišla z Vaší strany reakce“, žalovaný pozval žalobkyni „k jednání ohledně pracovního poměru“ na den 3.8.2012 na 10 hodin. Dopisem ze dne 14.8.2012, který žalobkyně převzala dne 21.8.2012, žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní ruší okamžité pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce „vzhledem k tomu, že dne 28.2.2008 jste odešla údajně k lékaři a od té doby nedocházíte do zaměstnání“.

Za tohoto stavu věci bylo pro rozhodování soudů mimo jiné významné vyřešení právní otázky, zda žalovaný okamžitě zrušil pracovní poměr se žalobkyní v objektivní jednorocní lhůtě stanovené v ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce. Vzhledem k tomu, že uvedená otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodovací činnosti odvolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena a že její posouzení bylo pro rozhodnutí v projednávané věci významné (určující), dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalovaného je podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení

pracovního poměru, která jí bylo doručena dne 21.8.2012 - podle zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2012, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 385/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě, zákon č. 396/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony a zákon č. 399/2012 Sb., o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona o pojistném na důchodové spoření, (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

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 povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, závažným porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Porušení povinností vyplývajících 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].

Podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

Posledně citované ustanovení rozeznává – jak to též odvolací soud zmínil ve svém rozsudku - dvě různé lhůty, v nichž zaměstnavatel musí se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce. Jde jednak o lhůtu subjektivní v trvání dvou měsíců, která začíná plynout ode, kdy se zaměstnavatel prokazatelně (skutečně) dověděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru, a jednak lhůtu objektivní, která činí jeden rok a běží ode dne, kdy důvod k okamžitému zrušení vznikl. Pro počátek běhu objektivní lhůty není významné, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl; rozhodující z tohoto hlediska je pouze skutečnost, kdy objektivně - nezávisle na úrovni vědomí (znalosti) zaměstnavatele důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Obě dvě lhůty (objektivní a subjektivní) počínají běžet a končí nezávisle na sobě. Obecně však platí, že je třeba, aby zaměstnavatel skončil se zaměstnancem pracovní poměr v době, kdy ještě běží obě lhůty - lhůta objektivní a v jejím rámci lhůta subjektivní; marným uplynutím jedné z těchto lhůt právo zaměstnavatele skončit se zaměstnancem pracovní poměr z tohoto důvodu zaniká (srov. § 330 zák. práce), i když zaměstnavateli ještě běží i druhá lhůta. Objektivní lhůta přitom představuje z hlediska podání výpovědi pro porušení pracovní kázně nejzazší mez, kterou nelze v žádném případě překročit.

Odvolací soud v tomto směru dovedl, že běh objektivní lhůty počíná ode dne, kdy právo mohlo být uplatněno poprvé, přičemž v posuzovaném případě „byl tímto prvním dnem nepochybně následující pracovní den po 28. únoru 2008“, a počala-li jednorozhodná objektivní lhůta běžet dne 29.2.2008, jejím marným uplynutím dne 29.2.2009 zaniklo podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce právo žalovaného rozvázat pracovní poměr se žalobkyní okamžitým zrušením. Tomuto názoru odvolacího soudu nelze přisvědčit.

K základním povinnostem zaměstnance, vyplývajícím z pracovního poměru náleží též povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Tato povinnost zaměstnance, která trvá od vzniku pracovního poměru (zpravidla založeného pracovní smlouvou - § 33 odst. 1 zák. práce) až do jeho skončení některým ze způsobů upraveným ustanovením § 48 zák. práce. V průběhu trvání pracovního poměru může být pracovní závazek zaměstnance suspendován jediné, nastane-li některá z překážek v práci, ať je to již překážka v práci na straně zaměstnance (§ 191 a násl. zák. práce) nebo překážka v práci na straně zaměstnavatele (§ 207 a násl. zák. práce). Jde o situaci, kdy zaměstnanec z důvodů objektivní nebo subjektivní povahy uznaných právními předpisy (popřípadě zaměstnavatelem na základě vnitřního předpisu, nebo sjednaných v kolektivní smlouvě) nekoná práci, kterou by jinak v daném časovém úseku zasahujícím do pracovní doby konat měl. Není-li zde tato právem uznaná nemožnost nebo obtížnost plnění základních pracovněprávních povinností a vykazuje-li zaměstnanec absenci, která není výše uvedeným způsobem arobována, znamená to, že po celou dobu, kdy nekoná práci podle pracovní smlouvy, nedodržuje základní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Z uvedeného vyplývá, že spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém porušování stejných povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (v trvajícím porušování stejné povinnosti zaměstnancem) - jako tomu bylo v posuzovaném případě - je třeba vycházet z toho, že jednorozhodná lhůta uvedená v ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce neskončí dříve, než po uplynutí jednoho roku ode dne následujícího po posledním takovém porušení povinností (neomluvené absenci). Opačný názor, který odvíjí počátek běhu této jednorozhodné lhůty od okamžiku, kdy zaměstnanec teprve začal porušovat svou povinnost „konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době“, by ve svých důsledcích vlastně znamenal, že implicitně vylučuje, aby další neomluvené absence po uplynutí jednoho roku následující byly posouzeny jako protiprávní porušení základních povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Protože odvolací soud rozhodl nesprávně a protože dosavadní výsledky řízení ukazují, že je možné o věci rozhodnout, Nejvyšší soud České republiky rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že rozsudek soudu prvního stupně, který žalobu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru důvodně zamítl, potvrdil [§ 243d písm. b), § 219 o.s.ř.].

O náhradě nákladů odvolacího a dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243c odst. 3 věty první, § 224 odst. 1 a § 151 odst. 1 části věty před středníkem o. s. ř., neboť žalobkyně s ohledem na výsledek odvolacího a dovolacího řízení na náhradu svých nákladů nemá právo a žalovanému v odvolacím žádné účelně vynaložené náklady nevznikly; náklady řízení za dovolací řízení mu proti žalobkyni nebyly přiznány za použití ustanovení § 150 o.s.ř. s ohledem na její majetkové poměry.

Náhrada nákladů řízení státu, jemuž by jinak s ohledem na výsledek řízení právo na jejich náhradu proti žalobkyni příslušelo, nebyla státu přiznána, neboť u žalobkyně jsou dány předpoklady pro osvobození od soudních poplatků (§ 148 odst. 1 o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 17. srpna 2016

JUDr. Zdeněk Novotný

předseda senátu

www.nsoud.cz