Judikát NS 21 Cdo 2339/2011

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	08/15/2012
Spisová značka:	21 Cdo 2339/2011
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.2339.2011.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Neplatnost právního úkonu Okamžité zrušení pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 53 odst. 1 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 30.06.2006 § 59 odst. 2 předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 30.06.2006 § 59 odst. 4 předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 30.06.2006 § 242 odst. 1 písm. a) předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 30.06.2006 § 266a předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 30.06.2006
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 2339/2011

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. H. F., zastoupené JUDr. Jindřichem Pelouchem, advokátem se sídlem v Berouně, Seydlovo nám. č. 30, proti žalovanému Zařízení pro děti-cizince, diagnostický ústav, dětský domov se školou, výchovný ústav, středisko výchovné péče, základní škola a praktická škola, Radlická 30, 150 00 Praha 5, příspěvkové organizaci se sídlem v Praze 5, Radlická č. 30, IČO 86595971, zastoupenému Mgr. Lukášem Nohejlem, advokátem se sídlem v Praze 2, Římská č. 14, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a o náhradu mzdy, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 7 C 292/2006, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 18. listopadu 2010, č. j. 36 Co 14/2010 - 355, takto:

Rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Dopisem ze dne 26. 4. 2006 (doručeným žalobkyni dne 27. 4. 2006) žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní okamžitě ruší pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zvlášť hrubé porušení pracovní kázně spatřoval v tom, že 1) „v rozporu s pokyny ředitele žalovaného a v rozporu se Směrnicí upravující zadávání zakázek do 2 mil. Kč“ uzavřela dne 7. 2. 2006 jako statutární zástupce ředitele žalovaného „3 smlouvy o dílo s firmou ALBION Group, s. r. o., Mečislavova 11/414, Praha 4, a to na dodávky dvou bazénů a 1 x zastřešení“, že 2) v rozporu s pokyny ředitele žalovaného i v rozporu s metodickými pokyny a směrnicemi dne 29. 6. 2005 „objednala u firmy SKELET IS a.s., Slezská 1, Praha 2 vybudování přístupového chodníku ze zámkové dlažby“, že 3) ačkoliv dne 1. 3. 2006 ředitel žalovaného vydal pokyn týkající se zastavení veškerých stavebních prací v areálu Permon a Modrá škola a zároveň nařídil zpracování seznamu veškerých objednávek a rozhodnutí, která byla učiněna v době jeho dovolené, „do dnešního dne“, od žalobkyně žádný takový přehled neobdržel, že 4) při kontrole pokladny dne 30. 3. 2006 byla zjištěna celá řada nedostatků, přičemž jednou z povinností vyplývajících z funkce zástupce ředitele pro věci ekonomické byla kontrola činnosti podřízených osob (tedy pokladní), že 5) dne 24. 2. 2006 vydala žalobkyně jako nadřízená pokyn pokladní p. V., aby jí byla proplacena částka Kč 4.500,- Kč „údajně za asistenční službu v lednu a únoru 2006“ a k tomuto dokladu není přiložena žádná dohoda či výkaz práce, na základě kterých by žalobkyně mohla „nárokovat převzatou částku“, že 6) dne 22. 3. 2006 při namátkové kontrole pracoviště žalobkyně ředitel žalovaného zjistil, že „vstupní dveře do kanceláře žalobkyně jsou otevřené, a to v době její nepřítomnosti v kanceláři“, že 7) dne 2. 1. 2006 dala žalobkyně její podřízené paní V. příkaz k vydání zálohy ve výši 40.950,- Kč (pokladní doklad č 1./2006) žalobkyni a přes opakované urgence „do současné doby, to je více jak tři měsíce, tuto zálohu nezúčtovala a peníze žalovaného má stále v osobním držení“, a že 8) dne 30. 3. a 31. 3. 2006 bylo zjištěno „pomocí programátorů a účetních specialistů“, že žalobkyně v účetním programu

„prováděla celou řadu nestandardních a nespecifických operací“ a „již nyní vše nasvědčuje tomu, že účetnictví, za které nese rovněž odpovědnost, není prováděno řádně a v souladu s platnými právními předpisy“.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru „provedené podáním“ žalovaného ze dne 26. 4. 2006 je neplatné, a aby bylo žalovanému uloženo zaplatit jí náhradu mzdy za dobu, kdy jí odmítá přidělovat práci. Žalobu odůvodnila zejména tím, že se vytýkaných porušení pracovní kázně nedopustila. Navíc je „členkou výboru ZOOS a v souvislosti s okamžitým zrušením jejího pracovního poměru byla porušena ustanovení § 59 odst. 2 ZP“.

Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 30. 10. 2007, č. j. 7C 292/2006-165, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 59.202,50 Kč k rukám advokáta Mgr. Lukáše Nohejla. Dospěl k závěru, že závažné porušení pracovní kázně žalobkyní bylo prokázáno u skutků uvedených v dopise ze dne 26. 4. 2006 pod body 2), 3), 4), 5), a 7). K námitce žalobkyně o nedostatku souhlasu odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru uvedl, že „žalovaný o tento souhlas písemně požádal (tuto skutečnost nerozporovala ani strana žalující) a odborový orgán svůj nesouhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru nesdělil žalovanému včas, neboť poznámku pana V. psanou na žádosti o souhlas, kde je uvedeno, že se k žádosti odmítá vyjádřit, nelze pokládat za řádně daný nesouhlas odborového orgánu“; navíc „zákon nestanoví žádnou povinnost žalovaného iniciovat jednání s odbory v této věci, zákoník práce pouze zaměstnavateli ukládá povinnost požádat o souhlas, jsou-li dány důvody dle zákoníku práce, a pokud tento není dán, je takový úkon zaměstnavatele neplatný“.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze usnesením ze dne 5. 6. 2008, č.j. 36 Co 62/2008-182, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Souhlasil se závěrem soudu prvního stupně, že odborový orgán byl o souhlas požádán dopisem ze dne 26. 4. 2006, přičemž negativní vyjádření bylo žalovanému doručeno až dne 12. 5. 2006, tedy opožděně. Vytknul však soudu prvního stupně, že se dostatečně nezabýval otázkou dodržení lhůty k okamžitému rozvázání pracovního poměru, neboť zkoumáním dodržení této lhůty se musí soud zabývat z úřední povinnosti.

Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 14. 10. 2009, č. j. 7 C 292/2006-292, rozhodl o části předmětu řízení tak, že zamítl žalobu, kterou se žalobkyně proti žalovanému domáhala určení, že okamžité zrušení pracovního poměru provedené podáním žalovaného ze dne 26. 4. 2006 vůči žalobkyni je neplatné, a, že žalobkyni uložil povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 7.645,75 Kč k rukám advokáta Mgr. Lukáše Nohejla. Měl za prokázáno, že se žalobkyně dopustila skutků uvedených v dopise ze dne 26. 4. 2006 pod body 1), 2), 4), 5), a 7) a že tím závažně porušila pracovní kázeň. K námitce žalobkyně ohledně nedostatku souhlasu odborové organizace s rozvázáním pracovního poměru „zcela odkázal“ na odůvodnění předchozího rozhodnutí soudu prvního stupně a na názor odvolacího soudu, že „žalovaný o tento souhlas písemně požádal, odborový orgán svůj nesouhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru nesdělil žalovanému včas a že „zákon nestanoví žádnou povinnost žalovaného iniciovat jednání s odbory v této věci, zákoník práce pouze zaměstnavateli ukládá povinnost požádat o souhlas, jsou-li dány důvody dle zákoníku práce, a pokud tento není dán, je takový úkon zaměstnavatele neplatný“.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 18. 11. 2010, č. j. 36 Co 14/2010 – 355, rozsudek soudu prvního stupně v zamítavém výroku potvrdil s tím, že o nároku na náhradu mzdy a o nákladech řízení bude rozhodnuto v konečném rozhodnutí; ve výroku o nákladech řízení jej zrušil. Souhlasil se soudem prvního stupně, že se žalobkyně dopustila skutků uvedených v dopise ze dne 26. 4. 2006 pod body 1), 2), 4) a 5) a, jelikož již tato jednání postačovala k tomu, aby zaměstnavatel (žalovaný) přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru, nezabýval se blíže skutky uvedenými pod body 3), 6) – 8). Zabývaje se dále námitkou žalobkyně, zda žádost o stanovisko odborové organizace byla podána tak, aby splňovala podmínku „předchozího“ souhlasu, nejprve uzavřel, že „není přiléhavá námitka žalobkyně, že je zaměstnavatel povinen po dobu 15 dnů vyčkávat, protože nedostatek souhlasu odborového orgánu činí neplatným úkon zaměstnavatele ex tunc“, a že, i když zákon nestanoví lhůtu k podání žádosti, z logiky věci vyplývá, že by se tak mělo stát před právním úkonem směřujícím k rozvázání pracovního poměru. I kdyby nesplnění podmínky podání žádosti s předstihem [„Žádost o souhlas s výpovědí“ i okamžité zrušení pracovního poměru byly datovány stejně, tj. 26. 4. 2006 (kdy byly doklady doručeny, nebylo v řízení prokazováno)] mohlo vést k závěru, že žádost podána nebyla, nečinila by tato skutečnost právní úkon žalovaného v této věci neplatným. Odvolací soud totiž spolu s „částí právní teorie“, k níž se přiklání, zastává názor, že „i tehdy, kdy zaměstnavatel příslušný odborový orgán o vydání souhlasu nepožádal, je možný postup podle § 59 odst. 4 zák. práce“. Poté dovodil, že jednání žalobkyně jako ekonomického zástupce ředitele žalovaného zejména popsaná v bodu ad 1) a 2) jsou natolik závažná, že po žalovaném nelze její setrvání v pracovním poměru spravedlivě žádat, a proto okamžité zrušení pracovního poměru v daném případě nečiní neplatným ani skutečnost, že řádný postup při podání žádosti o souhlas nebyl dodržen.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobkyně namítá nesprávné právní posouzení věci, jestliže odvolací soud dovodil, že i za nesplnění podmínky řádné žádosti o předchozí souhlas odborové organizace s okamžitým zrušením pracovního poměru lze považovat okamžité zrušení pracovního poměru za platné, a to v případě, kdy soud shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Z žádného ustanovení § 59 zákoníku práce nelze totiž dovodit výjimku, ze které by vyplývalo, že v některých, byť výjimečných případech, nemusí zaměstnavatel o předchozí souhlas odborovou organizaci požádat. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. a že dovolání je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) a odst. 3 o. s. ř. (otázku výkladu ustanovení § 59 zák. práce posoudil odvolací soud jinak, než je řešena v judikatuře dovolacího soudu), přezkoumal rozsudek odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - s ohledem na dobu, kdy bylo žalobkyni doručeno předmětné okamžité zrušení pracovního poměru - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2006, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 115/2006 Sb., o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě jen výjimečně, a to pouze tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem.

Podle ustanovení § 59 odst. 2 zák. práce jde-li o člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru; za předchozí souhlas se považuje též, jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj zaměstnavatelem požádán.

Podle ustanovení § 59 odst. 4 zák. práce jestliže příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 64 zák. práce shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

Zvýšená ochrana členů příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem (mezi něž patřila i žalobkyně v posuzované věci), se projevuje v tom, že, dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by - v rozporu s ustanovením § 59 odst. 2 zák. práce - požádal příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k tomuto opatření, je takové rozvázání pracovního poměru neplatné [§ 242 odst. 1 písm. a) zák. práce] - k tomu srov. též rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1615/2001, uveřejněný v časopise Soudní judikatura pod poř. č. 133, ročník 2002. Opačný názor odvolacího soudu (že, i kdyby „žádost podána nebyla, nečinila by tato skutečnost právní úkon žalovaného v této věci neplatným“) nemůže obstát zejména proto, že platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn (srov. např. § 240 odst. 1 a 3 zák. práce). Tato zásada se uplatňuje rovněž při posuzování platnosti právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 829/97, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1998). Zkoumání podmínek stanovených pracovněprávními předpisy pro podání platného okamžitého zrušení pracovního poměru se proto děje podle stavu existujícího v době okamžitého zrušení pracovního poměru a nikoli například podle stavu, který je dán v době rozhodování soudu. Vzhledem k tomu, že právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají dnem, v němž bylo okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 266a zák. práce doručeno druhému účastníku (popřípadě se považuje za doručené), posuzuje soud platnost okamžitého zrušení pracovního poměru (a tedy i podmínky uvedené v ustanovení § 59 odst. 2 zák. práce) k tomuto dni; není-li zde ke dni doručení okamžitého zrušení pracovního poměru žádost k příslušnému odborovému orgánu o předchozí souhlas, není splněn jeden z předpokladů platnosti takového rozvázání pracovního poměru.

Odvolací soud se rovněž mýlí v tom, že by nedostatek spočívající v absenci žádosti zaměstnavatele o předchozí souhlas odborového orgánu k okamžitému zrušení pracovního poměru bylo možno zhojit postupem podle ustanovení § 59 odst. 4 zák. práce. Přehlíží totiž, že ustanovení § 59 odst. 4 zák. práce dopadá toliko na případy, kdy příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, nikoli na „všechny“ případy neexistence předchozího souhlasu, tedy ani na situaci, kdy zaměstnavatel o předchozí souhlas před dáním okamžitého zrušení pracovního poměru vůbec nepožádal.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není (z hlediska řešení dovoláním napadené otázky) správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 část věty za středníkem o. s. ř. zrušil a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o náhradě nákladů původního řízení (§ 243d odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 15. srpna 2012

JUDr. Mojmír Putna, v. r.
předseda senátu

www.nsoud.cz