

Judikát NS 21 Cdo 2928/2014

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 10/22/2015
Spisová značka: 21 Cdo 2928/2014
ECLI: ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.2928.2014.1
Typ rozhodnutí: USNESENÍ
Heslo: Výpověď z pracovního poměru
Doručování
Dotčené předpisy: § 52 písm. g) předpisu č. 262 /
2006/2006Sb.
§ 334 odst. 1 předpisu č. 262 /
2006/2006Sb.
§ 334 odst. 3 předpisu č. 262 /
2006/2006Sb.

Kategorie rozhodnutí: C

21 Cdo 2928/2014

U S N E S E N Í

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 žalobce J. A., zastoupeného JUDr. Ing. Lukášem Prudilem, PhD., advokátem se sídlem v Brně, Bašty č. 416/8, proti žalovanému Povodí Moravy, s. p. se sídlem v Brně, Dřevařská č. 932/11, IČO 70890013, zastoupenému JUDr. Dominikem Brůhou, advokátem se sídlem v Praze 3, Koněvova č. 1107/54, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 13 C 92/2010, o dovolání žalobce proti usnesení Krajského soudu v Brně ze dne 7. ledna 2014, č. j. 15 Co 63/2013-144, takto:

Dovolání žalobce se zamítá.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 15. 1. 2010 žalovaný sdělil žalobci, že mu dává „výpověď z pracovního poměru pro závažné porušení povinnosti § 52 písm. g) zákoníku práce“, neboť se „dopustil porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci“. Toto jednání mělo spočívat zejména „v objednávání, nákupu a schvalování faktur k úhradě výpočetní techniky v období od listopadu 2009 do 5. 1. 2010“, přičemž mělo dojít k porušení:

- zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách,
- Rozhodnutí generálního ředitele č. 4/2006 Organizační řád v návaznosti na Směrnici finančního ředitele č. 7/2009 nakládání s majetkem; porušení řádného a průkazného ustanovení zástupce vedoucího útvaru IT,
- Příkazu generálního ředitele č. 13/2006 k postupu při zadávání veřejných zakázek,
- Pokyny finančního ředitele č. 8/2007 oběh účetních dokladů.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že mu výpověď z pracovního poměru nebyla řádně doručena, jelikož do současné doby má k dispozici pouze její kopii, která mu byla předána spolu s rozhodnutím o snížení platu a zákazem výkonu sjednané práce, že z data výpovědi, kterou má k dispozici, je patrné, že byla sepsána dne 15. 1. 2010, tj. v době jeho pracovní neschopnosti, že z výpovědních důvodů uvedených ve výpovědi z pracovního poměru jednoznačně neplyne, která konkrétní ustanovení zákona o veřejných zakázkách a interních normativních aktů porušil, a že si není vědom toho, že by byl seznámen s kterýmkoli z předpisů, jejichž porušení mu je ve výpovědi z pracovního poměru vytýkáno.

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 25. 10. 2012, č. j. 13 C 92/2010-93, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradu nákladů řízení 12.520,- Kč k rukám advokáta JUDr. Ing. Lukáše Prudila, PhD. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že výpověď nebyla žalobci řádně předána do vlastních rukou a ani mu nebyla jinak dána do trvalé dispozice. Předání výpovědi do vlastních rukou žalobce „bylo podmíněno nejdříve jejím podpisem, což žalobce odmítl“. Protože měl za to, že z formálních důvodů je výpověď z pracovního poměru neplatná, nezabýval se již

dalšími důvody neplatnosti výpovědi [zda výpověď byla žalobci dána v ochranné době, kdy byl uznán dočasně práce neschopným podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, a zda důvody výpovědi byly řádně specifikovány].

K odvolání žalovaného Krajský soud v Brně usnesením ze dne 7. 1. 2014, č. j. 15 Co 63/2013-144, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vyšel z toho, že k okolnostem doručení výpovědi z pracovního poměru ze dne 15. 10. 2010 provedl soud prvního stupně dostatečné dokazování, že z něj však vyvodil nesprávné skutkové a právní závěry. Ze svědeckých výpovědí před soudem prvního stupně je totiž zřejmé, že žalobce odmítl výpověď podepsat a převzít, jak ostatně vyplývá ze záznamu na výpovědi ze dne 15. 10. 2010. Výpověď byla žalovaným osobně doručena žalobci do vlastních rukou na pracovišti a v pracovní době. Tím, že žalobce odmítl výpověď z pracovního poměru převzít, „došlo k fikci doručení, neboť výpověď se i tak dostala do dispoziční sféry žalobce“. Žalovaný proto prokázal, že žalobci výpověď dne 15. 10. 2010 řádně doručil do vlastních rukou ve smyslu ustanovení § 334 odst. 3 zákoníku práce. Tvrzení žalobce o tom, že disponuje pouze kopií výpovědi, považoval odvolací soud za nepravdivé, neboť žalobcem tvrzená „kopie“ výpovědi se s originálem výpovědi objektivně neshoduje. Soud prvního stupně, veden nesprávným právním názorem o nedoručení výpovědi žalobci do vlastních rukou, se dále již nezabýval a ani nevypořádal s tvrzením žalobce o zákazu výpovědi v ochranné době a tvrzením o neurčitosti výpovědních důvodů. Uložil mu proto, aby se „zabýval určitostí důvodů výpovědi, tj. aby provedl výklad projevu vůle, proč byla výpověď žalobci dána, jaké povinnosti žalobce porušil a jakého stupně intenzity porušení pracovněprávních povinností žalobcem dosáhlo“ a aby „řádně vyhodnotil žalovaným předložené listinné důkazy“ a „doplnil dokazování zejména o účastnický výslech žalobce“.

Proti tomuto usnesení odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že výpověď z pracovního poměru mu nebyla řádně doručena a že tudíž ani nemohlo dojít k fikci doručení podle ustanovení § 334 odst. 3 zákoníku práce. Neodmítl listinu (výpověď) převzít, ale pouze se s ní chtěl předtím, než ji podepíše, seznámit, aby zjistil, o jakou listinu se jedná, a to včetně nezbytných formálních náležitostí. Nesouhlasí s názorem odvolacího soudu, že „kopie“ výpovědi, kterou předložil soudu, není shodná s kopií výpovědi předloženou žalovaným, jelikož není v silách žalobce ovlivnit, co žalovaný předloží jako listinný důkaz. Podle dovolatele je nutné odlišit situaci, kdy by odmítl výpověď z pracovního poměru převzít ve smyslu ustanovení § 334 odst. 3 zákoníku práce, od situace, kdy odmítl podepsat listinu, jejíž obsah si nemohl ověřit, a v důsledku toho mu zaměstnavatel odmítl listinu s výpovědí předat. Dále má za to, že vzhledem k chybějícímu odůvodnění, pokud jde o vypořádání se odvolacího soudu se závěry soudu prvního stupně, je usnesení odvolacího soudu nepřezkoumatelné. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu v celém rozsahu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

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 usnesení 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 (naplnění předpokladů doručení výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce), která dosud nebyla v rozhodovací praxi dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, přezkoumal napadené usnesení ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání žalobce není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 15. 1. 2010 - 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. a č. 462/2009 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2010 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr nebo platový výměr a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (dále jen „písemnost“), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

Podle ustanovení § 334 odst. 2 zák. práce písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Podle ustanovení § 334 odst. 3 zák. práce nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručenu také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.

K předpokladům doručování v pracovněprávních vztazích patří to, že projev vůle vyvolává sledované právní následky, jen jestliže byl doručen druhé ze smluvních stran pracovněprávního vztahu. Obecně platí, že projev vůle je druhé smluvní straně doručen, jakmile se dostane do sféry její dispozice, tedy jakmile druhá strana získá možnost seznámit se s jeho obsahem. Nevyžaduje se, aby se s obsahem projevu vůle opravdu seznámila, rozhodující je, aby měla možnost obsah projevu vůle poznat. Vyžaduje-li však zákon, aby byl projev vůle druhé smluvní straně pracovněprávního vztahu doručen zvláště předepsaným způsobem, má projev vůle sledované právní následky, jen jestliže byl takový postup dodržen.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. - nepodléhá), že žalobci byla generálním ředitelem žalovaného Ing. D., dopisem ze dne 15. 1. 2010 dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, kterou žalobce odmítl převzít, jelikož „se chtěl s výpovědí nejprve seznámit, neboť nechápal, z jakého důvodu je mu výpověď dáována“, a to i přesto, že byl vedoucí kanceláře generálního ředitele Mgr. Š. upozorněn na důsledky odmítnutí převzetí výpovědi. O odmítnutí převzetí výpovědi z pracovního poměru učinila Mgr. Š. na výpovědi písemný záznam.

Z ustanovení 334 odst. 3 zák. práce vyplývá, že účinky doručení písemnosti v případě, že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne, nastávají pouze tehdy, jestliže zaměstnavatel doručuje písemnost zaměstnanci osobně. Osobní doručování písemnosti zaměstnanci spočívá v tom, že zaměstnavatel (případně jím pověřený zaměstnanec) předá listinu zaměstnanci do jeho vlastních rukou na pracovišti, v bytě zaměstnance nebo kdekoliv jinde, kde zaměstnanec zastihne, např. v divadle, na ulici, v restauraci apod. Doručení je možné nejen v pracovní době, ale i po jejím skončení nebo též v nočních hodinách. Při osobním doručování písemností uvedených v ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce do vlastních rukou zaměstnance musí být zaměstnanci předána (odevzdána) do vlastních rukou listina s vlastnoručným podpisem jednatelky osoby; jen tak je zaměstnanci umožněno, aby se s obsahem listiny obsahující projev vůle zaměstnavatele seznámil. Nepostačuje, jestliže zaměstnavatel pouze umožní zaměstnanci seznámit se s obsahem listiny s vlastnoručným podpisem jednatelky osoby (např. tím, že mu ji jen předloží k nahlédnutí) - srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. listopadu 2011, sp. zn. 21 Cdo 3278/2010, uveřejněný pod číslem 55/2012 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek. Po zaměstnanci nelze ani vyžadovat, aby se dostavil na zaměstnavatelem určené místo k převzetí písemnosti, kterou mu zaměstnavatel hodlá doručit, nebo aby byl v určité době na zaměstnavatelem určeném místě tak, aby mu zaměstnavatel mohl písemnost předat (srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku býv. Nejvyššího soudu SSR ze dne 27. srpna 1981, sp. zn. 5 Cz 17/81, uveřejněný pod č. 43/1984 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 2. února 2012, sp. zn. 21 Cdo 4185/2010).

Při osobním doručování prováděném zaměstnavatelem si zaměstnanec nemůže vyhradit, že listinu převezme teprve poté, co se seznámí s jejím obsahem. Odmítne-li zaměstnanec převzít listinu, kterou se mu zaměstnavatel nebo jeho zástupce pokusil doručit, považuje se tím listina za doručenu (nastává fikce doručení). Neposkytne-li zaměstnanec součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, nepokládá se - oproti doručování písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb - písemnost za doručenu. Doručení listiny zaměstnanci, popř. to, že zaměstnanec odmítl písemnost přijmout, musí být zaměstnavatel připraven (kdykoli v budoucnu) v případě potřeby prokázat. Průkaz doručení (pokusu doručení) zpravidla poskytne zaměstnavatelem vyhotovený písemný záznam, na němž zaměstnanec potvrdí svým podpisem převzetí listiny nebo na němž bude potvrzeno (tím, kdo doručení za zaměstnavatele prováděl, popřípadě též svědky doručení), že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítl. Jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne, nastanou účinky doručení, i když - na rozdíl od odmítnutí písemnosti při doručování prováděném prostřednictvím provozovatele poštovních služeb - o tomto následku zaměstnanec nebyl při doručování poučen (srov. rozsudek býv. Nejvyššího soudu SSR ze dne 30. července 1980, sp. zn. 6 Cz 18/80, který byl uveřejněn na straně 987 Sborníku stanovisek, zpráv o rozhodování soudu a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR, 1970-1983, o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím).

V projednávané věci žalobce při osobním doručování výpovědi z pracovního poměru odmítl listinu obsahující výpověď z pracovního poměru převzít a podepsat („nechápal, z jakého důvodu tuto výpověď dostává“ a „chtěl si to rozmyslet“), ačkoliv byl o důsledcích odmítnutí převzetí poučen (navíc takové poučení není ani podmínkou účinnosti doručení). Z tohoto důvodu je správný závěr odvolacího soudu, že účinky doručení výpovědi z pracovního poměru nastaly (ve smyslu ustanovení § 334 odst. 3 zák. práce) okamžikem jejího odmítnutí.

Z uvedeného vyplývá, že usnesení odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správné. Protože nebylo zjištěno, že by bylo postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

Vzhledem k tomu, že tímto rozhodnutím dovolacího soudu se řízení o věci nekončí, bude rozhodnuto i o náhradě nákladů vzniklých v tomto dovolacím řízení v konečném rozhodnutí soudu prvního stupně, popřípadě soudu odvolacího (§ 243b, § 151 odst. 1 o. s. ř.).

Proti tomuto usnesení není opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 22. října 2015

JUDr. Mojmír Putna

předseda senátu

www.nsoud.cz