

Judikát NS 21 Cdo 2930/2014

Právní věta:	Porušili-li zaměstnanec ustanovení vnitřního předpisu (pracovního řádu, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, aktu řízení) nebo ujednání v pracovní smlouvě, že má vykonávat práci v jednotném stejnokroji, nejde o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nýbrž o nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce.
Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	06/25/2015
Spisová značka:	21 Cdo 2930/2014
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.2930.2014.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru Pracovní kázeň
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. g) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2009 § 52 písm. f) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2009
Kategorie rozhodnutí:	A
Publikováno ve sbírce pod číslem:	12 / 2016

21 Cdo 2930/2014

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležalky a soudců JUDr. Zdeňky Novotné a JUDr. Ljubomíra Drápala v právní věci žalobce Ing. M. H., zastoupeného JUDr. Zdeňkou Jedličkovou, advokátkou se sídlem v Brně, Bašty č. 413/2, proti žalovanému Dopravnímu podniku města Brna, a. s. se sídlem v Brně, Hlinky č. 64/151, IČO 25508881, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 13 C 29/2010, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 5. února 2013 č. j. 15 Co 237/2012-180, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 14. dubna 2011 č. j. 13 C 29/2010-111 se zrušují a věc se vrací Městskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 17. 12. 2009, který žalobce převzal dne 18. 12. 2009, žalovaný sdělil žalobci, který u žalovaného vykonával na základě pracovní smlouvy ze dne 20. 4. 2007 práci řidiče tramvaje, že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, neboť žalobce – přestože mu žalovaný v dopise ze dne 30. 6. 2009 vytknul opakované nedodržování jízdního řádu (předčasný odjezd ze zastávek), zavinění „tří drobnějších dopravních nehod“ a opakované překročení maximální povolené rychlosti a v souvislosti s tím jej upozornil na možnost výpovědi - opakovaně v období od 9. 7. 2009 do 13. 12. 2009 ve specifikovaných dnech nedodržel jízdní řád tím, že v rozporu s ustanovením čl. 3.2.1. „směrnice D01r2 Organizování MHD“ předčasně odjel ze zastávky, a v období od 2. 7. 2009 do 13. 12. 2009 ve specifikovaných dnech v rozporu s ustanovením čl. 2.1. uvedené směrnice vykonával práci řidiče „v neschváleném oděvu namísto ve stejnokroji“.

Žalobce se žalobou podanou u Městského soudu v Brně dne 8. 3. 2010 domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnil tím, že si není vědom žádného porušení svých pracovních povinností, že svou práci vykonává „svědomitě a řádně“, že dopisem ze dne 2. 2. 2010 žalovanému oznámil, že s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasí a trvá na tom, aby jej žalovaný dále zaměstnával, a že „již vyčerpal veškeré možnosti mimosoudního řešení věci“.

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 14. 4. 2011 č. j. 13 C 29/2010-11 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Vycházel ze zjištění, že žalobce byl seznámen se směrnici žalovaného „D01r2 Organizování MHD“, podle níž je řidič povinen dodržovat jízdní řád (čl. 3.2.1) a zaměstnanci jsou povinni vykonávat službu ve stejnokroji (čl. 2.1), se směrnicí „PO2r1 Oděvní řád“, která ukládá řidičům tramvaje, trolejbusu a autobusu povinnost vykonávat službu ve stejnokroji (čl. 2 ve spojení s čl. 5), a s příkazem generálního ředitele č. 48/99, kterým byl změněn „příkaz D-1/97 o organizování MHD“ (podle něhož byla „tolerance odjezdu z kontrolního bodu“ určena na 2 minuty) a kterým bylo s účinností od 1. 1. 2000 stanoveno, že řidič vozidla MHD je povinen dodržovat jízdní řád, že je povinen „odjet z kontrolního bodu v předepsaném čase, eventuálně odjezd se zpožděním způsobeným dopravním provozem“ a že jiné odchylky od jízdního řádu je oprávněn naříditi řidiči pouze dispečer. Soud prvního stupně dále zjistil, že žalobce, který prošel „veškerými zdravotními prohlídkami“ a jehož zdravotní stav byl zjištěn jako dobrý, byl shledán způsobilým k práci řidiče drážních vozidel, že byl dne 8. 11. 2007 žalovaným písemně upozorněn na „porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávání činnosti řidiče MHD v neschváleném oděvu“ a že dne 30. 6. 2009 převzal písemné upozornění na porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, v němž mu bylo vytknuto, že v období od 17. 6. 2008 do 16. 6. 2009 zavinil tři dopravní nehody, že dne 5. 5. 2009 překročil maximální povolenou rychlost a že se dopouští nedodržování stanoveného jízdního řádu. Tvzení žalobce, že součástí oděvu, kterými ho žalovaný vybavoval, byly nekvalitní, popřípadě z nevhodného materiálu způsobujícího žalobci údajné zdravotní potíže, neměl soud prvního stupně za prokázáno. Dospěl k závěru, že soustavné nedodržování jízdního řádu žalobcem, který měl největší počet předčasných odjezdů oproti ostatním řidičům, nelze označit za „omluvitelnou lidskou chybu“, jak toto porušování předpisů nazval žalobce, neboť „k chybám a nedodržování předpisů docházelo ze strany žalobce soustavně bez jakékoliv snahy o nápravu“, přestože byl žalobce při nástupu do zaměstnání k žalovanému seznámen se všemi předpisy a byl srozuměn s tím, že jejich dodržování je předpokladem jeho zaměstnání u žalovaného.

K odvolání žalobce Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 5. 2. 2013 č. j. 15 Co 237/2012-180 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Dovodil, že žalobce, který byl řádně seznámen s „interní směrnici D01“ o organizování městské hromadné dopravy, si musel být vědom svých povinností dodržovat jízdní řád a nosit služební stejnokroj a že nebylo prokázáno, že by k porušení povinností ze strany žalobce došlo bez jeho zavinění. Odvolací soud nepřihlédl k námitce žalobce, že „řádně neviděl na displej ukazující čas tramvaje“, neboť „žalobce se podrobil lékařskému vyšetření a byl shledán schopen práce řidiče“. Zdůraznil, že ohledně nošení služebního stejnokroje se snažil žalovaný vyjít žalobci vstříc tím, že některé součásti stejnokroje nosit nemusel, avšak žalobce „nerespektoval ani minimální požadavky a žádnou ze součástí stejnokroje posléze nenosil“. Neshledal důvodnou obranu žalobce, že se „nesrovnává s lidskými právy a demokratickou společností, aby byl nucen stejnokroj při řízení tramvaje nosit“, neboť žalovaný řádně odůvodnil požadavek, aby jeho zaměstnanci nosili stejnokroj označený logem zaměstnavatele, tím, že pro potřeby provozu je nezbytné, aby pro veřejnost a cestující byl zaměstnanec žalovaného řádně označen. Uzavřel, že soud prvního stupně rozhodl věcně správně, neboť žalobce se přes upozornění na možnost výpovědi v dopise žalovaného ze dne 30. 6. 2009, ve kterém byla žalobci vytknuta dřívější porušení pracovních povinností, „opakovaně dopouštěl porušení pracovních povinností, byť méně závažným způsobem“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že soudy obou stupňů se nezabývaly důvody výpovědi „každým jednotlivě a následně souhrnně“ ani tím, zda příkaz generálního ředitele žalovaného č. 48/99 „se dá výkladově považovat za vnitřní předpis“, jehož porušení lze hodnotit jako porušení pracovní kázně. Zdůrazňuje, že „nikdy nejednal tak, aby nejezdil v souladu s jízdním řádem“, že na sledování displeje musel používat brýle, že „žádný člověk není strojem a odchylky se mohou právě z pohledu tohoto lidského faktoru projevovat“ a že „jakákoliv činnost“ nebyla z jeho strany zaviněna ani z nedbalosti. Dovolatel vytýká odvolacímu soudu, že při hodnocení intenzity porušení pracovní kázně nepřihlédl k jeho potížím „ve vztahu ke čtení displeje“, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů a k tomu, že porušení pracovní kázně vytýkané mu ve výpovědi nemělo pro žalovaného ani pro nikoho jiného žádné důsledky. Má za to, že „směrnice o nošení stejnokroje není předpisem, který by se měl vztahovat k dané práci“, a že jde o „zásah do osobnostních práv člověka“. Žalobce navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobce odmítl, neboť soud prvního stupně „zjistil úplně skutkový stav věci a věc správně posoudil v souladu s hmotným právem“ a odvolací soud se proto s jeho názorem ztotožnil.

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) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 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 vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno, že žalobce, který pracoval u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 20. 4. 2007 jako řidič tramvají, byl dne 30. 6. 2009 písemně upozorněn na možnost výpovědi v případě dalšího porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, neboť v době od 17. 6. 2008 do 16. 6. 2009 zavinil tři dopravní nehody, dne 5. 5. 2009 překročil maximální povolenou rychlost a dlouhodobě se dopouští porušování čl. 3.2.1. „směrnice D01“ nedodržováním stanoveného jízdního řádu, které spočívá v předčasných odjezdech ze zastávek. Dopisem ze dne 17. 12. 2009 žalovaný sdělil žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, neboť žalobce opakovaně v období od 9. 7. 2009 do 13. 12. 2009 ve specifikovaných dnech nedodržel jízdní řád tím, že předčasně

odjel ze zastávky, a v období od 2. 7. 2009 do 13. 12. 2009 ve specifikovaných dnech v rozporu s ustanovením čl. 2. 1. „směrnice D01r2 Organizování MHD“ vykonával práci řidiče „v neschváleném oděvu namísto ve stejnokroji“.

Za tohoto stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých podmínek může být to, že zaměstnanec, který vykonává práci řidiče tramvaje, nedodržuje stanovený jízdní řád, porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, za které může být zaměstnanci dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, a zda je takovým porušením povinností to, že zaměstnanec při práci nepoužívá oděv určený zaměstnavatelem. Protože při řešení první z těchto právních otázek se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu a protože druhá z nich v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu 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 České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalobce je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která mu byla doručena dne 18. 12. 2009 - 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. a č. 326/2009 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2009 (dále jen „zák. práce“).

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

Výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. g) zák. práce předpokládá, že [nejde-li o výpověď danou z důvodu, pro který by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) zák. práce] zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Dodržovat povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance plynoucím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 301 a § 302-304 zák. práce), pracovním řádem (§ 306 zák. práce), pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Všechny tyto povinnosti, které je zaměstnanec povinen plnit od vzniku pracovního poměru, spojuje to, že vyplývají z pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele; podle pracovněprávních předpisů nemůže být postiženo jednání (chování) zaměstnance, kterým neporušil povinnosti z pracovněprávního vztahu. Není přitom samo o sobě rozhodující, zda zaměstnanec porušil své povinnosti v pracovní době, nebo mimo tuto dobu (v době odpočinku); o porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru jde také tehdy, jednal-li zaměstnanec mimo stanovenou pracovní dobu v rozporu s povinnostmi, které jsou mu uloženy jako zaměstnanci, tedy s povinnostmi, které nepostrádají místní, časový, ale zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění jeho závazků plynoucích z pracovního poměru, jako je tomu například při porušení povinností uložených zaměstnanci v ustanovení § 301 odst. 1 písm. d) zák. práce spočívajícím ve způsobení škody na majetku zaměstnavatele. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je ovšem výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce jen tehdy, bylo-li zaměstnancem zaviněno, a to úmyslně, vědomou nedbalostí nebo alespoň z nevědomé nedbalosti. Přitom může mít zaměstnanec dobré pracovní výsledky, ale přestože dobrých výsledků dosahuje, porušuje některé své povinnosti, jež vyplývají z pracovního poměru (srov. například - ve vztahu k obsahově shodné právní úpravě v předchozím zákoníku práce - rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005 sp. zn. 21 Cdo 59/2005 publikovaný pod č. 86 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2006, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2006 sp. zn. 21 Cdo 758/2006, který byl uveřejněn pod č. 35 v časopise Soudní judikatura, roč. 2007, anebo - přímo ve vztahu k nyní platné právní úpravě - rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2013 sp. zn. 21 Cdo 742/2012).

Není-li byt' jen nedbalostní porušení pracovních povinností, nemůže se jednat o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, ale případně, při splnění dalších zákonných požadavků, o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce spočívající v nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon sjednané práce, které může spočívat též v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance. Uplatnění tohoto výpovědního důvodu nevyžaduje porušení pracovních povinností (i když není vyloučeno, že nesplňování požadavků může spočívat také v tom, že zaměstnanec některé své povinnosti porušuje); postačuje objektivní zjištění, že zaměstnanec nesplňuje požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce, aniž by bylo významné, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance (alespoň ve formě nedbalosti). Je zcela nepodstatné, zda nesplňování požadavků zaměstnavatele je důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod. Podstatné je, že zde objektivně nesplňování požadavků zaměstnavatele existuje. Přitom, oproti výpovědnímu důvodu podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, je zcela nepodstatné, zda zaměstnanec všechny své povinnosti plní a pracovní povinnosti dodržuje (chodí do práce, dodržuje pracovní dobu, respektuje pokyny nadřízených atd.). Rozhodující pro posouzení, zda vytýkané jednání představuje nesplňování požadavků zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, nebo zda jde o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, tedy je, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, které ale musí být zaviněno alespoň z nedbalosti (srov. například již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2006 sp. zn. 21 Cdo 758/2006).

Vzhledem k tomu, že povinnost tvrzení a povinnost důkazní o splnění předpokladů pro platnou výpověď z pracovního poměru danou zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce a procesní odpovědnost z toho vyplývající (břemeno tvrzení a břemeno důkazní) nese v řízení před soudem zaměstnavatel (srov. mutatis mutandis rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 2. 2005 sp. zn. 21 Cdo 1874/2004, který byl uveřejněn pod č. 58 v časopise Soudní judikatura, roč. 2005, nebo též usnesení Ústavního soudu ze dne 23. 11. 1999 sp. zn. II. ÚS 324/99, publikované pod č. 73 ve Sbírce nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek č. 16, roč. 1999), musí zaměstnavatel - chce-li úspěšně splnit uvedené procesní povinnosti - v řízení před

soudem tvrdit a prokazovat též to, že porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci vytýkané mu ve výpovědi bylo zaměstnancem, alespoň z nedbalosti, zaviněno.

V projednávané věci bylo žalobci ve výpovědi dané mu dopisem žalovaného ze dne 17. 12. 2009 mimo jiné vytýkáno, že opakovaně v období od 9. 7. 2009 do 13. 12. 2009 nedodržel jízdní řád tím, že v rozporu s ustanovením čl. 3.2.1. „směrnice D01r2 Organizování MHD“ předčasně odjel ze zastávky. Protože toto porušení povinnosti žalobce vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci řidiče tramvaje by mohlo být důvodem k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce – jak vyplývá z výše uvedeného - jen tehdy, bylo-li by žalobcem zaviněno, měl se odvolací soud náležitě zabývat též tím, zda bylo v řízení prokázáno, že je žalobce - alespoň z nedbalosti – zavinil. To však odvolací soud neučinil, neboť pro závěr o zaviněném porušení povinnosti žalobcem považoval nesprávně za dostačující, že nebylo prokázáno, že by k předčasným odjezdům žalobce ze zastávky došlo bez jeho zavinění. V této souvislosti se měl odvolací soud zabývat též tvrzením žalobce, že v důsledku své zrakové vady řádně neviděl na zařízení (displej), na němž se zobrazoval čas odjezdu tramvaje ze zastávky podle jízdního řádu, a to bez ohledu na to, že žalobce se podrobil lékařskému vyšetření, na základě něhož byl shledán zdravotně způsobilým k práci řidiče tramvaje, neboť okolnost, že žalobce byl lékařským posudkem uznán schopným výkonu uvedené práce, nevypovídá nic o tom, zda viděl (mohl vidět) údaje o času odjezdu tramvaje ze zastávky zobrazované na displeji. Vzhledem k tomu, že odvolací soud se uvedenými rozhodnými skutečnostmi náležitě nezabýval, je jeho závěr, že jednání žalobce spočívající v předčasných odjezdech ze zastávky v období od 9. 7. 2009 do 13. 12. 2009 představuje porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, předčasný, a proto nesprávný.

Za správný nelze považovat ani závěr odvolacího soudu, že žalovaný byl oprávněn dát žalobci výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. g) zák. práce též proto, že žalobce v období od 2. 7. 2009 do 13. 12. 2009 v rozporu s ustanovením čl. 2.1. „směrnice D01r2 Organizování MHD“ vykonával práci řidiče tramvaje „v neschváleném oděvu namísto ve stejnokroji“.

Předpokladem výpovědního důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. g) zák. je [nejde-li o výpověď danou z důvodu, pro který by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) zák. práce] porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Právní předpisy nestanoví povinnost zaměstnance, aby při práci používal pouze oděv určený zaměstnavatelem [není-li takový pracovní oděv součástí osobních ochranných pracovních prostředků, které je podle ustanovení § 106 odst. 4 písm. d) zák. práce zaměstnanec povinen používat]. Protože takovou povinnost nesmí stanovit ani pracovní řád, který jen rozvádí ustanovení zákoníku práce, popřípadě zvláštních právních předpisů podle zvláštních podmínek u zaměstnavatele, jde-li o povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vyplývající z pracovněprávních vztahů, aniž by mohl zakládat nové povinnosti zaměstnanců (srov. § 306 odst. 1 zák. práce), nemůže zaměstnanec nepoužíváním pracovního oděvu určeného zaměstnavatelem (používáním jiného oděvu) porušit povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Stanoví-li povinnost zaměstnance používat takový oděv „vnitřní předpis“ zaměstnavatele (akt řízení, který není vnitřním předpisem zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 305 odst. 1 zák. práce), pokyn nadřízeného vedoucího zaměstnance nebo pracovní smlouva, nejde o povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nýbrž o požadavek zaměstnavatele pro řádný výkon práce zaměstnancem, jehož nesplňování bez zavinění zaměstnavatele může být důvodem k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, nikoli však k výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný, neboť spočívá na nesprávném právním posouzení věci; protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek 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 (Městskému soudu v Brně) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá 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 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 25. června 2015

JUDr. Jiří Doležilek

předseda senátu

www.nsoud.cz