

Judikát NS 21 Cdo 3024/2014

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	05/04/2015
Spisová značka:	21 Cdo 3024/2014
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.3024.2014.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 58 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.07.2007 § 52 písm. g) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.07.2007 § 55 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.07.2007
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 3024/2014

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Romana Fialy a JUDr. Olgy Puškinové v právní věci žalobce Ing. F. H., zastoupeného JUDr. Martinou Řezníčkovou, Ph.D., advokátkou se sídlem v Brně, Zelný trh č. 332/12, proti žalované Fakultní nemocnici v Brně, příspěvkové organizaci se sídlem v Brně - Bohunicích, Jihlavská č. 340/20, IČO 65269705, zastoupené JUDr. Hanou Krejčí, advokátkou se sídlem v Brně, Špitálka č. 434/23b, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 49 C 246/2007, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 11. března 2014 č.j. 15 Co 223/2013-372, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 19. února 2013 č.j. 49 C 246/2007-355 se zrušují a věc se vrací Městskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 19.6.2007 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v opakovaném porušování žalobcových pracovněprávních povinností, které byly "zjištěny a dokumentovány při provádění interního auditu ve dnech 6. a 7.3.2007", přičemž konkrétní porušení žalobcových povinností je uvedeno v protokolu z provedení auditu č. 02/07/M, obdobné nedostatky byly shledány i dne 8.3.2007, kdy proběhl vnitřní audit, a "konkretizace porušení žalobcových povinností je uvedena v zápise z vnitřního auditu na KNM z 8.3.2007", následnou kontrolou provedenou dne 29.3.2007 byly opět zjištěny nedostatky v žalobcem vykonávané práci, jejichž konkretizace je uvedena v protokolu z kontroly ze dne 29.3.2007 č. 03/07/M, a dne 6.6.2007 byl žalované doručen protokol o kontrole pracoviště se zdroji ionizujícího záření, který provedl dne 12.4.2007 a 30.5.2007 Státní úřad pro jadernou bezpečnost a závěry této kontroly "potvrdily některé výše uvedené nedostatky" v žalobcem vykonávané práci. Žalobce tedy soustavně méně závažně porušoval povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, přičemž na možnost výpovědi byl již upozorněn dopisem ze dne 26.2.2007, který žalobce převzal dne 5.3.2007.


Žalobce se žalobou podanou u Městského soudu v Brně dne 18.10.2007 domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná, a aby bylo žalované uloženo platit mu "náhradu mzdy částkou 27.943,- Kč měsíčně počínaje dnem 1.9.2007". Žalobu zdůvodnil zejména tím, že byl u žalované zaměstnán na "pozici radiologického fyzika" na základě pracovní smlouvy ze dne 21.12.1979, že však "drtivá většina výtek se vztahuje k činnosti žalobce jako osoby pověřené k vykonávání soustavného dohledu nad dodržováním požadavků radiační ochrany na pracovišti žalované", když touto činností byl žalobce pověřen dnem 4.11.1997 a "vykonával ji nad rámec povinností vyplývajících z jeho pracovního zařazení jako radiologický fyzik a bez zvláštního odměňování". Navíc, žalovaná dopisem ze dne 15.6.2007 toto pověření žalobce zrušila, čímž "odpadl jediný důvod (tvrzené) nespokojenosti žalované" se žalobcem vykonávanou prací. Žalobce připustil, že některých jednání uvedených v dopise ze dne 26.2.2007 a ve výpovědi z pracovního poměru se dopustil, odmítá však, že by tato porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci dosahovala intenzity soustavného méně závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, neboť "je totiž třeba vzít v úvahu, že se především jedná o výtky, které se vztahují k 1/16 žalobcovy pracovní náplně a že k práci žalobce na tomto úseku téměř

10 let nebyly žádné připomínky".

Dopisem ze dne 30.5.2008, doručeným soudu prvního stupně dne 2.6.2008, žalobce uvedl, že "bere zpět žalobu v části, v níž se po žalované domáhal náhrady mzdy", neboť "rozdíl mezi dávkami, jež jsou mu v nemoci vypláceny, a plnou výší mzdy se bude po žalované domáhat samostatnou žalobou". Dopisem ze dne 22.6.2009 pak žalobce soudu prvního stupně sdělil, že dnem 27.1.2009 byla ukončena jeho pracovní neschopnost, že žalovaná mu nadále neumožňuje pracovat podle pracovní smlouvy a že proto požaduje, aby mu žalovaná zaplatila náhradu mzdy "prozatím za dobu od 28.1.2009 do 30.5.2009 ve výši 83.829,- Kč".

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 2.7.2009 č.j. 49 C 246/2007-260 zamítl žalobu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 19.6.2007 a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů 12.852,- Kč k rukám advokátky JUDr. Hany Krejčí a že se "ke zvláštnímu projednání vylučuje část žaloby o náhradu mzdy za dobu od 28.1.2009 do 30.5.2009 ve výši 83.829,- Kč". Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že "na méně závažné porušení povinností byl žalobce upozorněn několikrát ústně a i písemně", že "písemná výtka mu byla dána přípisem ze dne 26.2.2007, v níž je žalobci vytýkáno "nedodržování pracovní doby, neúčastňování se pondělních ranních porad, nevypracování poststrategického organizačního postupu pro kontrolu kvality všech přístrojů na pracovišti, kde žalobce pracoval, a v níž bylo žalobci též vytknuto, že dokumentace, kterou vypracoval v souvislosti s dodáním nového přístroje gama kamery Synbia T2, vykazuje obsahové nedostatky, neboť se jedná o kompilát dokumentů", a v níž byl žalobce "současně upozorněn na možnost dání výpovědi", že "další upozornění na porušování povinností vyplývajících z právních předpisů bylo vypracováno 21.3.2007 a dále 2.4.2007, kdy tato upozornění byla žalobci doručována vnitřní poštou přes počítač", a že se žalobce i přes tyto výtky "dopustil porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci vícekrát", když "několikrát opustil pracoviště před koncem pracovní doby, neplnil své povinnosti pověřené osoby, řádně nezpracoval operační postup", když "měl sám vypracovat dokumentaci, týkající se radioaktivní ochrany včetně kontrolních termínů a tyto pak nedodržoval", když "nevypracoval řádně dokumentaci v souvislosti se zprovozněním přístroje Gama kamery Synbia T2", že také "nebyly řádně prováděny záznamy z monitorování dozimetrie, bylo neefektivně prováděno měření kontaminace použitého prádla a byly nesprávně prováděny záznamy do knihy likvidace radioaktivního odpadu, byl prokázán nesprávný postup při monitorování osobní a prstové dozimetrie", a že žalobce též neprovedl proškolení vedení autodopravy z havarijního plánu a zásahových instrukcí pro přepravu radiofarmak, došlo k opožděnému zpracování platného havarijního řádu, nedošlo k řádnému proškolení zaměstnanců, dozimetrie pracoviště byla prováděna nesprávně". Podle soudu prvního stupně se žalobce dopustil soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a byl písemně upozorněn na možnost výpovědi; výpověď z pracovního poměru daná žalobci dne 19.6.2007 je platným právním úkonem.

Městský soud v Brně poté usnesením ze dne 7.1.2010 č.j. 49 C 246/2007-274 z důvodu zpětvzetí žaloby zastavil řízení "v části, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci částku 27.943,-Kč měsíčně počínaje 1.9.2007", a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

K odvolání žalobce Krajský soud v Brně usnesením ze dne 28.7.2011 .j. 15 Co 131/2010-278 zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vytknul soudu prvního stupně, že posuzoval tvrzené porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci také "v bodech, kde výpověď jen odkazovala na dřívější vytknutí porušení povinností žalobce, v němž byl současně upozorněn na možnost výpovědi", a že se nezabýval tím, zda byly dodrženy lhůty pro výpověď z pracovního poměru uvedené v ustanovení § 58 odst.1 zákoníku práce. Podle odvolacího soudu rovněž v případě, že "dochází k písemnému upozornění na porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci, zároveň s upozorněním na možnost dání výpovědi", soud měl "zkoumat důvodnost výtky, porušování povinností vyplývajících z právních předpisů a upozornění na možnost dání výpovědi nejen z hlediska, zda tato výtka byla důvodná, tedy zda se žalobce dopustil porušení pracovních povinností, ale také zda byla dodržena lhůta ve smyslu ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce".

Městský soud v Brně - poté, co žalobce sdělil dopisem ze dne 15.12.2011, doručeným soudu prvního stupně dne 21.12.2011, že "rozšiřuje" žalobu o náhradu mzdy za dobu od 1.6.2009 do 31.12.2009 ve výši 192.780,- Kč a že celkem za období od 28.1.2009 do 31.12.2009 požaduje zaplacení náhrady mzdy ve výši 306.494,- Kč - rozsudkem ze dne 20.3.2012 č.j. 49 C 246/2007-319 určil, že výpověď z pracovního poměru podaná žalobci dopisem žalované ze dne 19.6.2007 je neplatná, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 2.000,- Kč, že se "ke zvláštnímu projednání vylučuje část žaloby o náhradu mzdy za dobu od 28.1.2009 do 30.5.2009 ve výši 83.829,- Kč" a že "rozšíření žaloby o náhradu mzdy za dobu od 1.6.2009 do 31.12.2009 ve výši 192.780,-Kč se nepřipouští". Z výsledků dokazování dovedl, že porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci žalovaná zjistila v březnu 2007, kdy je žalobci vytýkala vnitřní kontrola provedeným auditem, a dne 12.4.2007, kdy proběhla kontrola Státního úřadu pro jadernou bezpečnost a kdy byl s jejími výsledky seznámen Ing. P. K., pověřený řízením Fakultní nemocnice, aniž by bylo významné, kdy byl žalované doručen protokol o této kontrole, a uzavřel, že žalovaná přistoupila k rozvázání pracovního poměru výpovědí až po uplynutí dvouměsíční lhůty podle ustanovení § 58 zákoníku práce. Ohledně nedostatků v práci žalobce, zjištěných na základě kontroly Státním úřadem pro jadernou bezpečnost provedené dne 30.5.2007 a spočívajících v tom, že žalobce neprokázal dostatečné znalosti k výkonu své práce, soud prvního stupně uvedl, že "tuto skutečnost nelze dávat jako porušování povinností spojených s výkonem práce, v daném případě se jedná o nespĺňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce". Vzhledem k tomu, že žalovaná "ani v jednom případě nedodržela lhůtu k dání výpovědi v případě porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k výkonu práce", je výpověď z pracovního poměru daná dopisem žalované ze dne 19.6.2007 neplatným právním úkonem.

K odvolání žalované Krajský soud v Brně usnesením ze dne 9.10.2012 č.j. 15 Co 264/2012-340 zrušil rozsudek soudu prvního stupně (s výjimkou výroků o vyloučení žaloby na náhradu mzdy "ke zvláštnímu projednání" a o nepřipustění změny žaloby) a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Podle odvolacího soudu se měl soud prvního stupně zabývat tím, zda "upozornění na možnost dání výpovědi bylo dáno žalobci za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci ve lhůtě uvedené v ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce" a zda "k tomuto porušení povinností došlo". Při posuzování platnosti výpovědi z pracovního poměru pak měl soud prvního stupně zkoumat, zda je dána "časová návaznost na upozornění na možnost dání výpovědi a dodržení lhůty dání výpovědi podle ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce", když v případě, že "jsou žalobci vytýkána porušení pracovních povinností, jejichž porušování trvá, pak nemůže dojít k uplynutí lhůty podle ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce". Odvolací soud současně přisvědčil námitce žalované v tom, že "závěry kontrolního orgánu Státního úřadu pro jadernou bezpečnost jsou relevantní až od písemného vyhotovení protokolu o kontrole".

Městský soud v Brně poté rozsudkem ze dne 19.2.2013 č.j. 49 C 246/2007-355 zamítl žalobu o určení neplatnosti výpovědi, kterou žalovaná dala žalobci dopisem ze dne 19.6.2007, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 56.873,50 Kč k rukám advokátky JUDr. Hany Krejčí. Soud prvního stupně dovedl, že - i když některé nedostatky byly zjištěny interním auditem dne 8.3.2007 a následnou kontrolou dne 29.3.2007 - "lhůta pro podání výpovědi byla zachována, když v porušování povinností žalobce pokračoval, jak vyplývá z protokolu o kontrole Státního úřadu pro jadernou bezpečnost, přičemž pro počátek běhu lhůty je rozhodný okamžik, kdy byl protokol o kontrole žalované doručen", tedy den 11.6.2007, a uzavřel, že "se žalobce dopustil porušování pracovní kázně tím, že nerespektoval pracovní dobu, neproškolil vedení autodopravy o obsahu havarijního plánu a zásahových instrukcí pro přepravu radiofarmak, opožděně předal havarijní plán na oddělení dopravy, řádně neproškolil zaměstnance pracoviště reprodukční medicíny, zanedbával své povinnosti týkající se monitorování pracoviště, odpadů, kontaminovaného prádla, nedostatečně vedl provozní a servisní deníky, neplnil povinnosti spočívající v provádění namátkové kontroly aplikované aktivity, přičemž každé z těchto porušení je třeba vnímat jednotlivě a samostatně, když každé samo o sobě je porušením pracovní kázně, týkající se dodržování právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci", a že žalobce tedy "soustavně méně závažně porušoval povinnosti vztahující se k jím vykonávané práci, a to opakovaně, a to v posledních šesti měsících před dáním výpovědi, přičemž alespoň část vytýkaných jednání se událo ve lhůtě dvou měsíců před písemným vytknutím porušení pracovní kázně".

K odvolání žalobce Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 11.3.2014 č.j. 15 Co 223/2013-372 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů 58.144,- Kč k rukám advokátky JUDr. Hany Krejčí; ve výroku o věci samé jej potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 3.388,- Kč k rukám advokátky JUDr. Hany Krejčí. Dospěl k závěru, že "u žalobce byly splněny důvody pro dání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce pro soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, neboť žalobce byl opakovaně upozorněn, že pro porušování konkrétně vytýkaných pracovních povinností mu může být dána výpověď a výpověď mu byla dána v šestiměsíční lhůtě od upozornění na možnost dání výpovědi". Podle odvolacího soudu byla zachována lhůta pro podání výpovědi uvedená v ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce, neboť "žalobci vytýkané porušení některých pracovních povinností ve vnitřních auditech z března 2007 pokračovalo a bylo zjištěno kontrolním orgánem, to je Státním úřadem pro jadernou bezpečnost, když kontrola proběhla 12.4.2007 a 30.5.2007", ale protokol o této kontrole byl žalované doručen až dne 6.6.2007, a "na potvrzení některých přetrvávajících nedostatků provedených touto kontrolou odkazuje i výpověď daná žalobci".

Proti tomuto rozhodnutí odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že "jediné jednání, o němž se snad mohla žalovaná dozvědět (z protokolu o kontrole Státního úřadu pro jadernou bezpečnost provedené dne 12.4.2007 a 30.5.2007 doručeného dne 6.6.2007) ve lhůtě podle § 58 odst. 1 zákoníku práce", je ve výpovědi označeno slovy: "...závěry kontroly potvrdily některé výše uvedené nedostatky ve Vaší práci", aniž by bylo uvedeno, o "které nedostatky se mělo jednat", a že proto je ve výpovědi z pracovního poměru její důvod "vymezen zcela nejasně"; výpověď z pracovního poměru je již z tohoto důvodu neplatným právním úkonem. Žalobce dále poukazuje na to, že upozornění na možnost výpovědi pro soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci mu nebylo doručeno do vlastních rukou, a nesouhlasí s názorem soudů, že "některých porušení povinností se žalobce dopouštěl setrvale", což by znamenalo, že "měl úkol měřit a neměřil, ve skutečnosti je ale žalobci vytýkáno, že neprovedl konkrétní měření v konkrétních dnech, tudíž byl dokončen skutek v okamžiku, kdy neměřil a od tohoto okamžiku běžela lhůta podle ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce". Odvolací soud se podle dovolatele nezabýval ani tím, zda "byl žalobce upozorněn v souvislosti s porušením nějaké své pracovněprávní povinnosti", ani tím, "kdo mohl zadávat úkoly dohlízející osobě", a ani se nevypořádal s námitkou žalobce, zda-li je výkon práva žalované v rozporu s dobrými mravy". Navíc, "ve výpovědi z pracovního poměru jsou žalobci vytýkaná jednání, která se vztahují v drtivé většině k činnosti žalobce jako dohlízející osoby na pracovišti žalované a žalobce byl z této funkce (která však tvořila jen 1/16 jeho pracovní náplně) odvolán dne 15.6.2007, čímž odpadl jediný žalovanou tvrzený důvod nespokojenosti s prací žalobce". Žalobce navrhl, aby dovolací soud "napadený rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 11.3.2014 č.j. 15 Co 223/2013-372 zcela zrušil".

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobce odmítl, popřípadě zamítl. Ve výpovědi z pracovního poměru jsou "zcela určitě a srozumitelně" popsány důvody, pro které byla výpověď podána. Upozornění na možnost výpovědi bylo žalobci doručeno do vlastních rukou (žalobci bylo "doručeno fyzicky do vlastních rukou"), což je prokazováno zápisem ze dne 5.3.2007. Žalovaná odmítá názor žalobce, od kdy začíná běžet dvouměsíční lhůta pro dání výpovědi, když se jednoznačně jedná o "subjektivní lhůtu odvozenou od chvíle, když se zaměstnavatel o důvodu výpovědi dozvěděl", a je tedy nerozhodný okamžik, kdy k porušení povinností zaměstnancem došlo.

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.).

Otázky, zda výpověď z pracovního poměru, kterou žalovaná dala žalobci dopisem ze dne 19.6.2007, obsahuje určité a srozumitelné vymezení důvodu výpovědi, a zda bylo žalobci řádně doručeno písemné upozornění žalované na možnost výpovědi ze dne 26.2.2007, odvolací soud vyřešil v souladu s ustálenou judikaturou soudů, a přípustnost dovolání nemohou založit ani námitky proti skutkovým zjištěním soudů, neboť nepředstavují - jak vyplývá z ustanovení § 241a odst.1 o.s.ř. - dovolací důvod způsobilý zpochybnit správnost rozhodnutí odvolacího soudu. Pro rozhodnutí soudů v projednávané věci bylo dále významné vyřešení otázky, od kterého okamžiku začne zaměstnavateli běžet prekluzivní lhůta podle ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku

práce pro podání výpovědi zaměstnanci z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že odvolací soud se při řešení této otázky hmotného práva odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce 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 se žalobce domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která mu byla doručena dne 21.6.2007 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.7.2007 (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 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.

Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 301 až 304 zák. práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále též jen "pracovní povinnosti") právně postížitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinnosti zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.

Zákoník práce rozlišuje - jak vyplývá z ustanovení § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce - mezi porušením pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem, závažným porušením pracovní povinnosti a méně závažným porušením pracovní povinnosti. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní povinnosti než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení zvlášť hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti, je proto vždy méně závažným porušením pracovní povinnosti. Porušení pracovní povinnosti 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]. Závažné porušení pracovní povinnosti je důvodem výpovědi z pracovního poměru [§ 52 písm. g) část věty před středníkem zák. práce]. Méně závažná porušení pracovní povinnosti jsou podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, jde-li o soustavné zaviněné porušování zaměstnancových povinností vztahujících se k jím vykonávané práci a byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi.

O soustavné méně závažné porušování pracovní povinnosti se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení pracovní povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost (srov. též rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.4.1992 sp. zn. 6 Cdo 1/92, který byl uveřejněn pod č. 52 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1994, který se vztahuje k obdobné právní úpravě obsažené v předchozím zákoníku práce). O soustavné porušování pracovní povinnosti z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní povinnosti na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinnosti (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12.4.2001 sp. zn. 21 Cdo 3019/2000, který byl uveřejněn pod č. 56 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002).

Povinnost písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi z pracovního poměru zákoník práce ukládá zaměstnavateli, aniž by výslovně stanovil, při kterém méně závažném porušení pracovní povinnosti má být provedeno. Protože tzv. upozornovací povinnost zaměstnavatele je dána v souvislosti s porušením pracovní povinnosti a protože účelem (smyslem) této povinnosti je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké bude (budou) [může (mohou)] mít jeho případné další méně závažné porušení pracovní povinnosti, a aby tím byl od dalšího porušování pracovní povinnosti odrazen, je třeba dovodit, že zaměstnavatel - má-li být výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce platným právním úkonem - musí jednak alespoň jednou písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru, jednak výpověď z pracovního poměru podat nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.11.2003 sp. zn. 21 Cdo 742/2003).

Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.9.2013 sp. zn. 21 Cdo 3693/2012, který byl uveřejněn pod č. 117 v časopise Soudní judikatura, roč. 2014).

V posuzovaném případě byl žalobce upozorněn na možnost výpovědi z pracovního poměru vícekrát. Písemné upozornění na možnost výpovědi ze dne 26.2.2007, na něž odkazuje také výpověď daná žalobci dopisem ze dne 19.6.2007, bylo žalobci předáno - jak vyplývá ze zápisu o předání "písemné výtky" - dne 5.3.2007; je tedy v souladu se zákonem závěr odvolacího soudu o tom, že upozornění bylo žalobci doručeno do vlastních rukou a že ve lhůtě šesti měsíců po doručení tohoto upozornění byla žalobci dána výpověď z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce. Pro posouzení dané věci je tedy nerozhodné, zda případná další upozornění žalobci na možnost výpovědi mu byla doručena do vlastních rukou či nikoliv, když pro platnou výpověď postačuje pouze jediné řádné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi.

Podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce pro porušení povinnosti vyplývající 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 dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající 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 vznikl.

Při výpovědi dané podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce pro soustavně méně závažné porušení pracovní povinnosti neběží dvouměsíční lhůta podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce zvlášť pro každé z méně závažných porušení pracovní povinnosti, která jsou podkladem výpovědi, nýbrž až od okamžiku, kdy se zaměstnavatel dověděl o tom méně závažném porušení pracovní povinnosti, na jehož základě výpověď dává a kterým byla dovršena skutková podstata tohoto důvodu výpovědi (srov. právní názor vyslovený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16.4.2009 sp. zn. 21 Cdo 441/2008, který byl uveřejněn pod č. 151 v časopise Soudní judikatura, roč. 2009).

Zaměstnavatel se o méně závažném porušení pracovní povinnosti, na jehož základě výpověď dává a kterým byla dovršena skutková podstata tohoto důvodu výpovědi, dozví dnem, kdy jeho vedoucí zaměstnanec (§ 11 odst. 4 zák. práce), který je bezprostředně nebo výše nadřazen (a je tedy oprávněn tomuto podřízenému zaměstnanci ukládat pracovní úkoly a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny) tomu, kdo porušil pracovní povinnosti, získal vědomost (dověděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k výpovědi z pracovního poměru. Pro určení počátku běhu lhůty uvedené v ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce tedy není významné, kdy zaměstnavatel důvod výpovědi zjistil. Nemusí tu jít o zjištění (rozumí se jistotu v běžném slova smyslu), že zaměstnanec porušil pracovní povinnosti, které zpravidla není možné bez vyjádření zaměstnance k důvodu výpovědi z pracovního poměru. K tomu, aby začala běžet dvouměsíční lhůta k výpovědi z pracovního poměru, tedy postačuje jen to, aby se zaměstnavatel dozvěděl, že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k výpovědi z pracovního poměru. Uvedené samozřejmě nelze vykládat tak, že by zaměstnavatel měl přistupovat k výpovědi z pracovního poměru se zaměstnancem již na základě pouhého podezření ze skutků zakládajících důvod k takovému rozvázání pracovního poměru; dvouměsíční lhůta, během které musí být výpověď z pracovního poměru zaměstnanci dána (a také způsobem uvedeným v ustanovení § 334 až 336 zák. práce doručena), má-li se jednat o platné rozvázání pracovního poměru, slouží mimo jiné také k tomu, aby zaměstnavatel mohl provést potřebné šetření, zda zaměstnanec skutečně porušil pracovní povinnosti a aby se podle jeho výsledku rozhodl, zda přistoupí k výpovědi z pracovního poměru. Právní úprava na druhé straně nedává prostor ani pro výklad, že by tato lhůta začala běžet již na základě pouhého předpokladu (jakkoliv by byl pravděpodobný), že takový důvod nastane, nebo na základě pouhé domněnky, že zaměstnavatel o porušení pracovní povinnosti mohl či dokonce musel k určitému datu vědět. Dvouměsíční lhůta, během které musí zaměstnavatel přistoupit k výpovědi z pracovního poměru (aby šlo o platný právní úkon), začíná plynout ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi z pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dověděl (srov. též právní názor vyjádřený např. v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 3.4.1997 sp. zn. 2 Cdon 725/96, který byl uveřejněn pod č. 6 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.3.1998 sp. zn. 2 Cdon 600/97, který byl uveřejněn pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998, anebo v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 6.3.2012 sp. zn. 21 Cdo 4837/2010).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) zjištěno, že dne 21.6.2007 byla žalobci doručena výpověď z pracovního poměru, kterou žalovaná dala žalobci dopisem ze dne 19.6.2007 podle ustanovení § 52 písm.g) zák. práce a kterou žalovaná odůvodnila tím, že u žalobce "docházelo k opakovanému porušování pracovní povinností, které byly zjištěny a dokumentovány při provádění interního auditu ve dnech 6. a 7.3.2007, konkrétní porušení žalobcových povinností je uvedeno v protokole z provedení auditu č. 02/07/M, obdobné nedostatky byly shledány i dne 8.3.2007, kdy proběhl vnitřní audit, a "konkretizace porušení žalobcových povinností je uvedena v zápise z vnitřního auditu na KNM z 8.3.2007", následnou kontrolou provedenou dne 29.3.2007 byly opět zjištěny nedostatky v žalobcem vykonávané práci, jejichž konkretizace je uvedena v protokolu z kontroly č. 03/07/M, a dne 6.6.2007 byl žalované doručen protokol o kontrole pracoviště se zdroji ionizujícího záření, který provedl dne 12.4.2007 a 30.5.2007 Státní úřad pro jadernou bezpečnost a závěry této kontroly "potvrdily některé výše uvedené nedostatky" v žalobcem vykonávané práci. Žalobce tedy - podle názoru žalované - soustavně méně závažně porušoval povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, přičemž na možnost výpovědi byl již upozorněn dopisem ze dne 26.2.2007, který převzal dne 5.3.2007.

V projednávané věci je (z obsahu spisu) nepochybné, že o méně závažném porušení pracovní povinnosti ze strany žalobce, na jehož základě žalovaná dala žalobci výpověď a jímž byla - podle žalované - dovršena skutková podstata výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm.g) části věty za středníkem zák. práce, se žalovaná dozvěděla na základě kontroly, kterou u ní provedl Státní úřad pro jadernou bezpečnost ve dnech 12.4.2007 a 30.5.2007. Se závěrem odvolacího soudu, podle kterého se žalovaná dozvěděla o posledním ze žalobci vytykaných porušení povinností teprve doručením protokolu o kontrole provedené Státním úřadem pro jadernou bezpečnost dne 6.6.2007, nelze souhlasit, neboť podle tohoto protokolu byl již v den provedení kontroly (tedy dne 12.4.2007) seznámen se závěry kontroly Ing. P. K., který byl v té době pověřen řízením žalované. Vzhledem k tomu, že pro počátek běhu dvouměsíční lhůty podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce není - jak uvedeno výše - rozhodující, kdy zaměstnavatel zjistil důvod k výpovědi podle ustanovení § 52 písm.g) zák. práce, neboť k zahájení běhu této lhůty postačuje, aby zaměstnavatel získal vědomost (dověděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k výpovědi podle ustanovení § 52 písm.g) zák. práce. Byl-li tedy Ing. P. K. seznámen s výsledky kontroly žalované provedené Státním úřadem pro jadernou bezpečnost dne 12.4.2007, nelze úspěšně dovozovat, že by se žalovaná dozvěděla o žalobcově jednání, které by mohlo zakládat důvod k výpovědi podle ustanovení § 52 písm.g) zák. práce, až dnem, kdy jí byl doručen protokol o této kontrole. Na uvedeném závěru nemůže nic změnit ani to, že dne 12.4.2007 proběhla jen část této kontroly a že dne 30.5.2007 tato kontrola pokračovala, když dne 30.5.2007 došlo jen k ověřování znalostí dohlížející osoby (žalobce) k výkonu činností zvláště důležitých z hlediska radiální ochrany; výsledek tohoto ověřování znalostí, ať už byl jakýkoliv, nemohl představovat jednání žalobce, které by se dalo posoudit jako méně závažné porušování pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci.

Z uvedeného vyplývá, že právní posouzení věci odvolacím soudem není správné (v souladu se zákonem); protože nejsou dány podmínky pro zastavení odvolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu 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 i 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 (§ 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 4. května 2015

JUDr. Ljubomír Drápal

předseda senátu

www.nsoud.cz

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