

Judikát NS 21 Cdo 3092/2015

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 11/21/2016
Spisová značka: 21 Cdo 3092/2015
ECLI: ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.3092.2015.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Přípustnost dovolání
Pracovněprávní vztahy
Výpověď z pracovního poměru
Povinnosti zaměstnanců
Dotčené předpisy: § 52 písm. g) předpisu č. 262/2006Sb.
§ 243d písm. a) o. s. ř.

Kategorie rozhodnutí:C

21 Cdo 3092/2015

ROZSUDEK

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D., v právní věci žalobkyně Ing. R. Š., zastoupené JUDr. Patricií Švarcovou, advokátkou se sídlem v Brně, třída kpt. Jaroše č. 1938/23, proti žalované NVision Czech Republic, a.s., se sídlem v Praze 4, Ohradní č. 1369/8, IČO 475 50 937, o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 15 C 106/2011, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 21. ledna 2015 č.j. 62 Co 465/2014-227, takto:

I. Dovolání žalované se zamítá.

II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů dovolacího řízení 6.413,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Patricie Švarcové, advokátky se sídlem v Brně, třída kpt. Jaroše č. 1938/23.

O d ů v o d n ě n í :

Dopisem ze dne 29.4.2011 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Jako důvod tohoto opatření uvedla, že žalobkyně při vkládání smluv se společností LBBW Bank CZ a.s. a se společností The Royal Bank of Scotland N.V. do schvalovacího systému nepostupovala podle vnitřních předpisů zaměstnavatele a podle pokynů nadřízeného.

Žalobkyně se žalobou ze dne 29.7.2011 domáhala, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že výpověď jí byla dána účelově, neboť nebyla ochotná přistoupit na rozvázání pracovního poměru dohodou. Žalovaná neměla od počátku roku 2011 dostatek pracovních zakázek a pracovní poměr s žalobkyní tedy skončila výpovědí z důvodu dvou pochybení, která s prací žalobkyně přímo nesouvisela. Výpověď z pracovního poměru je neplatná i z toho důvodu, že jí byla doručena v době její pracovní neschopnosti.

Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 12.4.2013 č.j. 15 C 106/2011-103 ve znění usnesení ze dne 22.9.2014 č.j. 15 C 106/2011-210 rozhodl, že výpověď z pracovního poměru ze dne 29.4.2011 je neplatná, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni 15.278 Kč na náhradě nákladů řízení k rukám advokátky JUDr. Patricie Švarcové a že o svědeckém bude rozhodnuto samostatným rozhodnutím. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že z pracovní náplně žalobkyně nevyplyvá, že byla jako jediná zodpovědná za bezchybné vkládání smluv do systému. Vytýkání nedostatků v tomto směru nelze považovat za porušení pracovních povinností, „které by mohlo být postižitelné jako soustavné méně závažné porušení pracovních povinností, neboť nespadaly do pracovních povinností žalobkyně“.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 21.1.2015 č.j. 62 Co 465/2014-227 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení 10.937 Kč k rukám advokátky JUDr. Patricie Švarcové. Odvolací soud zdůraznil, že o soustavné méně závažné porušování pracovních povinností se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení svých povinností při plnění pracovního závazku, které nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení a mezi nimiž je přiměřená

časová souvislost. Ve výpovědi je třeba náležitě skutkově vymezit, o která konkrétní porušení pracovních povinností se jednalo, včetně toho, že byl v této souvislosti zaměstnanec písemně na možnost výpovědi upozorněn. Z konstatování, že k porušování pracovních povinností docházelo „opět“ či „opakovaně“ nevyplývá, na jakém konkrétním porušování pracovních povinností ze strany zaměstnankyně žalovaná danou výpověď zakládá, a tento nedostatek není možné podle názoru odvolacího soudu odstranit ani výkladem. Posuzovaná výpověď z pracovního poměru ostatně obsahuje pouze dva případy méně závažného porušení povinností vyplývajících z předpisů vztahujících se k žalobkyní vykonávané práci, což je z hlediska naplnění výpovědního důvodu dle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce nedostačující.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Vytýká odvolacímu soudu, že se „naprosto zásadním způsobem odchýlil od právního názoru, na kterém byl založen rozsudek soudu prvního stupně“. Dovolatel považuje rozhodnutí odvolacího soudu, kterým potvrdil rozhodnutí soudu prvního stupně na základě zcela odlišného posouzení skutkového stavu, aniž žalovanou se svým právním názorem předem seznámil či jí umožnil se k tomuto názoru vyjádřit, za rozhodnutí zcela nepředvídatelné a překvapivé. V jednání odvolacího soudu spatřuje dovolatel odepření práva na právní slyšení ve smyslu čl. 38 odst. 2 a práva na spravedlivý proces ve smyslu čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Žalovaná též nesouhlasí s názorem odvolacího soudu, že v případě žalobkyně nebyly splněny všechny předpoklady pro podání výpovědi dle § 52 písm. g) zák. práce, tedy požadavek alespoň tří méně závažných porušení pracovních povinností, které budou ve výpovědi dostatečně konkretizovány, včetně písemného upozornění zaměstnance na možnost výpovědi, a to vše v době 6 měsíců před podáním výpovědi. Názor odvolacího soudu, že ve výpovědi musí být všechny tři případy méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobkyní vykonávané práci konkrétně uvedeny, považuje dovolatel za „přepjatý formalismus“. Navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek obou soudů a věc vrátil soudu prvního stupně k novému projednání.

Žalobkyně odmítla dovolatelovu námitku překvapivosti rozhodnutí odvolacího soudu, zdůraznila, že důvod neplatnosti výpovědi je dán již samotnou okolností neuvedení a nespecifikování důvodů výpovědi a navrhla, aby dovolací soud dovolání žalované jako nedůvodné odmítl, a nebudou-li splněny podmínky pro jeho odmítnutí, aby dovolání žalované zamítl.

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 dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího 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.).

Pro rozhodnutí soudů v projednávané věci bylo (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, zda je požadavek konkrétního uvedení alespoň tří případů méně závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nezbytným znakem výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce. Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodovací činnosti dovolacího soudu vyřešena ve všech souvislostech a že její posouzení bylo pro rozhodnutí soudů významné (určující), dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalované 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 není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou jí dala žalovaná dopisem ze dne 29.4.2011 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30.6.2011, tj. do dne, než nabyl účinnosti zákon č. 185/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů - dále též 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.

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 a § 302 - 304 zák. práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále též jen „pracovní povinnosti“) právně postižitelné 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 z ~~z~~ vážného porušení pracovní povinnosti, je proto vždy méně závažným porušením pracovní povinnosti. Porušení pracovní povinnosti nejvyšší intenzity (zvláště 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 zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních 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 uveřejněný 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. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001 sp. zn. 21 Cdo 3019/2000).

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. upozorňovací 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).

Protože výpovědní důvod použitý ve výpovědi z pracovního poměru je charakterizován jeho skutkovým vymezením, vychází soud při posouzení, o jaký výpovědní důvod jde, ze skutkového vylíčení tohoto důvodu ve výpovědi; okolnost, zda, popřípadě jak, zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná. Je totiž věcí soudu, aby posoudil, zda byl výpovědní důvod skutkovým vylíčením důvodu výpovědi opravdu naplněn (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998 sp. zn. 21 Cdo 1524/98, uveřejněný pod č. 11 v časopise Soudní judikatura, roč. 1999). V projednávané věci obsahuje výpověď daná žalobkyní žalovanou dne 29. 4. 2011 dva konkrétní případy méně závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, a to chybné vkládání smluv do systému Paydox, konkrétně u smluv mezi žalovanou a společností LBBW Bank CZ a.s. a žalovanou a společností The Royal Bank of Scotland N.V. Z judikatury soudů vyplývá – a ani dovolatel tuto skutečnost nerozpориje - že o soustavné méně závažné porušování pracovních povinností se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří méně závažných porušení pracovních povinností, které nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. Žalovaná ve výpovědi uvádí po skutkové stránce dvě méně závažná porušení pracovních povinností, v dalším však není dostatečně konkrétní, neboť pouze poukazuje na opětovné porušování povinností žalobkyně, aniž by bylo jasné, na jakém dalším konkrétním jednání žalobkyně žalovaná výpovědní důvod zakládá. Výpověď žalované tak nenaplní požadavek soustavnosti porušení povinností žalobkyně a je tedy neplatná.

Nelze sdílet názor dovolatelky, že požadavek naplnění soustavnosti méně závažných porušení pracovní povinnosti přímo ve výpovědi jde „nad rámec zákona a žalovaná jej považuje za přepjatý formalismus“. O přepjatý formalismus by se jednalo, pokud by soud vyžadoval bezpodmínečné dodržení určitého postupu, aniž by proto měl věcný důvod. V projednávané věci se však nejedná o ulpívání na administrativních nedostacích, nýbrž o dodržení stanovených náležitostí skutkové podstaty předepsaných zákonem. Pokud tedy soud požaduje po účastníku dodržení zákonem stanovených formálních náležitostí, nejedná se o přepjatý formalismus, ale o zákonem stanovený postup (k tomu srov. obdobně např. usnesení Ústavního soudu ze dne 28. 4. 2015 sp. zn. I. ÚS 1092/15).

Ze stejných závěrů vycházel v napadeném rozhodnutí i odvolací soud. Protože v projednávané věci nebyl naplněn předpoklad soustavnosti méně závažného porušení pracovních povinností, byť i z nedbalosti, správně odvolací soud vycházel z toho, že důvod výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce - s ohledem na jeho skutkové vymezení - není dán.

Hovořil-li dovolatelka o "nepředvídatelnosti" rozsudku odvolacího soudu, nebo namítá-li, že rozhodnutí odvolacího soudu vykazuje právní vadu spočívající v tom, že se jedná o tzv. „překvapivé rozhodnutí“, neboť odvolací soud před vydáním napadeného rozsudku neseznámil účastníky se svým odlišným právním názorem na posouzení celé věci a nedal jim tak příležitost se k tomuto názoru vyjádřit, potom pomíjí, že zákon (žádné ustanovení zákona) soudy neukládá, aby sdělil účastníkům svůj názor, jak věc hodlá rozhodnout, aby s nimi svůj zamýšlený názor (předem) konzultoval nebo aby jim umožnil uplatnit něco jiného (pro případ, že by se ukázalo, že dosavadní nárok nemůže obstát). Rozhodnutí odvolacího soudu může být pro účastníka "nepředvídatelné" jen tehdy, kdyby odvolací soud při svém rozhodování přihlížel k něčemu jinému, než co bylo tvrzeno nebo jinak vyšlo najevo za řízení před soudem prvního stupně nebo co za odvolacího řízení uplatnili účastníci, tedy, jinak řečeno, jen kdyby vzal v úvahu něco jiného, než co je známo také účastníkům řízení. Popsaný postup je zakázán (srov. § 212a odst. 3 o. s. ř.) a odvolací soud v projednávané věci uvedený zákaz - jak je zřejmé z obsahu spisu a z napadeného rozsudku - neporušil (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1037/2009 popřípadě odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 1. 2016 sp. zn. 21 Cdo 476/2015).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl 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 žalované podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243c odst. 3, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o.s.ř., neboť dovolání žalované bylo zamítnuto, a žalovaná je proto povinna nahradit žalobkyni náklady potřebné k bránění práva.

Při rozhodování o výši náhrady nákladů řízení dovolací soud přihlédl k tomu, že výše odměny má být určena podle sazeb stanovených paušálně pro řízení v jednom stupni zvláštním právním předpisem (§ 151 odst. 2 část věty první před středníkem o.s.ř.), neboť nejde o přiznání náhrady nákladů řízení podle ustanovení § 147 nebo 149 odst. 2 o.s.ř. a ani okolnosti případu v projednávané věci neodůvodňují, aby bylo postupováno podle ustanovení zvláštního právního předpisu o mimosmluvní odměně (§ 151 odst. 2 část věty první za středníkem o.s.ř.). Vyhláška č. 484/2000 Sb. (ve znění pozdějších předpisů), která upravovala sazby odměny advokáta stanovené paušálně pro řízení v jednom stupni, však byla nálezem Ústavního soudu ze dne 17.4.2013 č. 116/2013 Sb. dnem 7.5.2013 zrušena. Nejvyšší soud za této situace určil pro účely náhrady nákladů dovolacího řízení paušální sazbu odměny pro řízení v jednom stupni s přihlédnutím k povaze a okolnostem projednávané věci a ke složitosti (obtížnosti) právní služby poskytnuté advokátem ve výši 5.000,- Kč. Kromě této paušální sazby odměny advokáta vznikly žalobkyni náklady spočívající v paušální částce náhrad ve výši 300,- Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Vzhledem k tomu, že zástupce žalobkyně advokátka JUDr. Patricie Švarcová osvědčila, že je plátcem daně z přidané hodnoty, náleží k nákladům, které žalobkyni za dovolací řízení vznikly, rovněž náhrada za daň z přidané hodnoty ve výši 1.113,- Kč (§ 137 odst. 3, § 151 odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

Žalovaná je povinna náhradu nákladů řízení v celkové výši 6.413,- Kč zaplatit žalobkyni k rukám advokátky, která ji v tomto řízení zastupovala (§ 149 odst. 1 o.s.ř.), do 3 dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 21. listopadu 2016

JUDr. Zdeněk Novotný
předseda senátu

www.nsoud.cz