

Judikát NS 21 Cdo 3316/2014

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	01/19/2016
Spisová značka:	21 Cdo 3316/2014
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.3316.2014.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru Neplatnost právního úkonu
Dotčené předpisy:	§ 50 odst. 4 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2007 § 52 písm. g) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2007
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 3316/2014

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležalky a soudců JUDr. Mojžíry Putny a JUDr. Ljubomíra Drápala v právní věci žalobkyně Z. M., zastoupené Mgr. Miladou Blumaierovou, advokátkou se sídlem v Brně, Ptašinského č. 307/4, proti žalované Nemocnici Třebíč, příspěvkové organizaci se sídlem v Třebíči - Jejkově, Purkyňovo náměstí č. 133/2, IČO 00839396, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Třebíči pod sp. zn. 9 C 6/2008, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 27. listopadu 2013 č. j. 49 Co 300/2012-140, opravenému usnesením Krajského soudu v Brně ze dne 27. listopadu 2013 č. j. 49 Co 300/2012-145, takto:

Rozsudek krajského soudu, usnesení krajského soudu ze dne 27. listopadu 2013 č. j. 49 Co 300/2012-145 a rozsudek Okresního soudu v Třebíči ze dne 14. srpna 2012 č. j. 9 C 6/2008-112 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Třebíči k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 11. 10. 2007 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť žalobkyně, která byla u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 3. 1973 a „následných změn pracovního poměru“ zaměstnána jako všeobecná sestra novorozeneckého oddělení, „svým jednáním porušila povinnosti vyplývající z § 301 zákoníku práce, neboť neplnila při denní směně dne 9. 12. 2006 povinnost vést řádně zdravotnickou dokumentaci minimálně ohledně dvou novorozenců narozených v Nemocnici Třebíč a nezkontrolovala identifikaci těchto novorozenců“.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že své pracovní povinnosti vyplývající z pracovního poměru k žalované plnila vždy řádně a svědomitě a v souladu se zavedenou praxí na daném oddělení a že si není vědoma žádného porušení svých povinností ani „na službě konané dne 10. 12. 2006“. Uvedla, že důvod rozvázání pracovního poměru není ve výpovědi dostatečně skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměřit s jiným, neboť výpověď neobsahuje „uvedení konkrétního jednání, popř. opomenutí, kterým měla být porušena povinnost vést zdravotnickou dokumentaci ohledně dvou novorozenců narozených v Nemocnici Třebíč“, a není v ní uvedeno, „konkrétně kterých dvou novorozenců“ se údajně porušení povinnosti vést zdravotnickou dokumentaci mělo týkat.

Žalovaná uvedla, že výpověď z pracovního poměru byla dána žalobkyni v souvislosti s šetřením případu „záměny dvou novorozenců v Nemocnici Třebíč“, který byl již v době podání výpovědi medializován v hromadných sdělovacích prostředcích do takové míry, že jej lze označit za „obecně známou skutečnost bez nutnosti uvádět jeho vývoj a podrobnosti“. Z šetření zaměstnavatele i Policie České republiky vyplynulo, že žalobkyně byla jednou z osob, jejichž „nedbalostí či nesvědomitým plněním pracovních povinností“ dne 9. 12. 2006 došlo k záměně, resp. k neodhalení záměny novorozenců.

Okresní soud v Třebíči rozsudkem ze dne 10. 3. 2009 č. j. 9 C 6/2008-36 zamítl žalobu a rozhodl, že žalované se nepřiznává právo na náhradu nákladů řízení. Dovodil, že výpověď má náležitosti platného právního úkonu, neboť je v ní jednoznačně uvedeno, v čem žalovaná spatřuje porušení pracovních

povinností žalobkyní, a neuvedení jmen novorozenců nemůže mít vliv na „jednoznačnou identifikaci skutku“, protože celá záležitost záměny novorozenců byla již v době „policejního šetření, interního šetření žalované a dání výpovědi žalobkyni obsáhle medializována televizemi i celostátními deníky“, k žádné jiné podobné události u žalované v minulosti nedošlo a žalovaná i žalobkyně „dobře věděly“, co je důvodem výpovědi. Dospěl k závěru, že, i když se nepodařilo zjistit, která konkrétní osoba záměnu novorozenců přímo zavinila (k pochybení došlo u více osob), žalobkyně porušila svoje povinnosti vyplývající z § 73 odst. 1 písm. a) zákoníku práce blíže specifikované pro pracovníky ve zdravotnictví v § 55 odst. 1 zákona č. 20/1966 Sb., neboť pokud by dne 9. 12. 2006 pracovala řádně s jí dostupnou zdravotnickou dokumentací novorozenců, musela by jejich záměnu vzhledem k odlišnostem novorozenců odhalit a nedošlo by tak k „mimořádně závažným následkům této záměny“.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Brně usnesením ze dne 8. 6. 2011 č. j. 49 Co 214/2009-56 zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Dovedl, že vymezení důvodu výpovědi z pracovního poměru ze dne 11. 10. 2007 je natolik nekonkrétní, že „samo o sobě naprosto neumožňuje“ učinit závěr o tom, jakým jednáním či opomenutím se žalobkyně dopustila vytýkaného porušení „pracovní kázně“, neboť je „zcela nezjistitelné“, jaký konkrétní pracovní postup při vedení zdravotnické dokumentace měla žalobkyně opomenout, a „zůstává nejasné“, v jakých konkrétních pracovních úkonech měla spočívat kontrola identifikace novorozenců ze strany žalobkyně. Vytknul soudu prvního stupně, že dospěl k závěru, že z výpovědi dostatečně vyplývá, v čem žalovaná spatřovala porušení pracovních povinností žalobkyně, aniž by provedl výklad projevu vůle žalované, tj. aniž by zjistil, zda s přihlédnutím k okolnostem, za jakých k výpovědi došlo, a k tomu, zda bylo za těchto okolností účastníkům zřejmé, v čem spočívalo porušení „pracovní kázně“, které je důvodem výpovědi, je možné výkladem odstranit neurčitost skutkového vymezení výpovědního důvodu.

Okresní soud v Třebíči poté rozsudkem ze dne 14. 8. 2012 č. j. 9 C 6/2008-112 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit na náhradu nákladů řízení žalobkyni 39.410,- Kč k rukám advokátky Mgr. Milady Blumaierové a České republice „na účet“ Okresního soudu v Třebíči 1.186,- Kč. Po doplnění dokazování dospěl k závěru, že „se neurčitost výpovědi dané žalovanou žalobkyni nepodařilo odstranit ani pomocí výkladu naznačeného odvolacím soudem“, neboť z „žádné písemnosti předložené žalovanou“ nevyplývá, že by žalovaná „před nebo při předání výpovědi žalobkyni“ jednoznačně vymezila, jakým konkrétním jednáním či opomenutím se žalobkyně dopustila vytýkaného porušení „pracovní kázně“. Uvedl, že tvrzení žalované, že se tak mělo stát při předání výpovědi, sice potvrdil bývalý ředitel žalované Ing. P. M., že ten ale nemohl být vyslechnut jako svědek, a že za situace, kdy žalobkyně toto tvrzení popřela, zůstává věc „v rovině tvrzení proti tvrzení“. Výpovědi svědkyně Mgr. P. K. měl soud prvního stupně navíc za prokázáno, že jednání při předání výpovědi trvalo méně než 5 minut; z toho dovedl, že žalobkyni nemohlo být bývalým ředitelem žalované sděleno „vše, co ve své výpovědi tvrdil“. Soud prvního stupně uzavřel, že žalovaná neunesla důkazní břemeno ohledně tvrzení, že žalobkyni jednoznačně sdělila, v jakém jejím konkrétním jednání nebo opomenutí spočívá porušení „pracovní kázně“, a že je proto výpověď z pracovního poměru pro neurčitost neplatná.

K odvolání žalované Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 27. 11. 2013 č. j. 49 Co 300/2012-140, opraveným usnesením ze dne 27. 11. 2013 č. j. 49 Co 300/2012-145, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o věci samé a ve výroku o náhradě nákladů řízení státu, změnil jej ve výroku o náhradě nákladů řízení ve vztahu mezi účastníky tak, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení 36.760,- Kč k rukám advokátky Mgr. Milady Blumaierové, a uložil žalované povinnost zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů odvolacího řízení 8.400,- Kč k rukám advokátky Mgr. Milady Blumaierové. Setrval na svém názoru, že vymezení důvodu výpovědi z pracovního poměru ze dne 11. 10. 2007 je natolik nekonkrétní, že „samo o sobě naprosto neumožňuje“ učinit závěr o tom, jakým jednáním či opomenutím se žalobkyně dopustila vytýkaného porušení „pracovní kázně“, neboť je „zcela nezjistitelné“, jaký konkrétní pracovní postup při vedení zdravotnické dokumentace měla žalobkyně opomenout, a „zůstává nejasné“, v jakých konkrétních pracovních úkonech měla spočívat kontrola identifikace novorozenců ze strany žalobkyně. Vycházel z toho, že žalovaná podle svých tvrzení spatřovala důvod výpovědi v tom, že žalobkyně nepovoleně manipulovala s „identifikačním kroužkem s číslem“, nekontrolovala přítomnost a správnost identifikačního popisu příjmením na stěhné novorozenců, předala matkám J. T. a J. Č. zaměněné děti a nepracovala s údaji o hmotnosti, tělesných parametrech a stavu po porodu, které byly u obou novorozenců nápadně odlišné. Shledal, že žalované se nepodařilo prokázat, že žalobkyně byla o tomto důvodu výpovědi informována při jejím předání tehdejšími řediteli žalované Ing. P. M., neboť podle jeho výpovědi bylo žalobkyni při předání výpovědi vytknuto pouze to, že v okamžiku předávání dětí oběma matkám, jež mělo být provázeno založením dokumentu označeného jako „kojící list“, nekontrolovala kroužky s číslem na zápěstí a nápisy se jménem na nožičkách novorozenců. Odvolací soud proto dospěl k závěru, že neurčitost slovního vyjádření výpovědního důvodu se „nepodařilo odstranit ani za pomoci výkladových pravidel“, a že je proto výpověď z pracovního poměru pro nedostatek skutkového vymezení výpovědního důvodu neplatná ve smyslu ustanovení § 50 odst. 4 zákoníku práce.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že se odvolací soud při posuzování určitosti výpovědi v rozporu s ustálenou judikaturou dovolacího soudu nezabýval vším, co v řízení vyšlo najevo, neboť nehodnotil písemnou reakci žalobkyně na podanou výpověď ze dne 24. 10. 2007, v níž žalobkyně „konstatuje znalost výsledků vyšetřování záměny“, nepřihlédl k tomu, že o věci bylo před podáním výpovědi s žalobkyní několikrát jednáno, byť zpočátku bylo hlavním účelem těchto schůzek „získání stanoviska (vysvětlení) a konfrontace zaměstnance s údaji z dokumentace bez konkrétního vytýkání porušení pracovních povinností“, a nevzal v úvahu ani „medializaci“ případu, na základě níž v podstatě každý (včetně žalobkyně) věděl, že došlo k záměně dětí již při jejich předání matkám. Za těchto okolností je podle názoru dovolatelky vyloučeno, aby skutkový důvod výpovědi mohl být zaměněn s jiným. Žalovaná vytýká odvolacímu soudu, že porušil její právo na spravedlivý proces, neboť se dostatečně nevypořádal s její „odvolací argumentací“ a pominul některé důkazy. Žalovaná proto navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a věc mu vrátil 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 ve věci 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 odchýlí 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 vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

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 žalobkyně pracovala u žalované od roku 1973 v pracovním poměru jako všeobecná sestra novorozeneckého oddělení. Dne 9. 12. 2006 se v Nemocnici Třebíč narodily mimo jiné N. V. B. a V. N. Č., přičemž v nezjištěné době došlo na novorozeneckém oddělení žalované k záměně těchto novorozenců, která byla odhalena až v průběhu řízení o popření otcovství vedeném u Okresního soudu ve Žďáru nad Sázavou pod sp. zn. 11 C 40/2007. Ve dnech 3. 10. 2007 a 8. 10. 2007 byly v souvislosti s šetřením této události Policií České republiky sepsány písemné záznamy, které obsahují vyjádření žalobkyně k okolnostem záměny novorozenců dne 9. 12. 2006. Dne 11. 10. 2007 žalovaná doručila žalobkyni výpověď z pracovního poměru, kterou odůvodnila tím, že žalobkyně „svým jednáním porušila povinnosti vyplývající z § 301 zákoníku práce, neboť neplnila při denní směně dne 9. 12. 2006 povinnost vést řádně zdravotnickou dokumentaci minimálně ohledně dvou novorozenců narozených v Nemocnici Třebíč a nekontrolovala identifikaci těchto novorozenců“.

Za tohoto skutkového stavu byl pro posouzení věci významný především výklad právního úkonu obsaženého ve výpovědi žalované ze dne 11. 10. 2007 a v souvislosti s tím vyřešení otázky hmotného práva, zda byl důvod v této výpovědi z pracovního poměru dostatečně skutkově vymezen tak, aby se jednalo v souladu s ustanovením § 50 odst. 4 zákoníku práce o platný právní úkon. Protože při řešení této právní otázky se odvolací soud odchýlí od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, 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 žalované je opodstatněné.

Projednávanou věc je i v současné době třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhala určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která jí byla doručena dne 11. 10. 2007 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb. a č. 181/2007 Sb., tj. ve znění účinném do 31. 12. 2007 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 50 odst. 4 zák. práce dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52 zák. práce), musí důvod ve výpovědi skutkově vymežit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná; důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že důvod výpovědi musí být ve výpovědi z pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, že rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním úkonem projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 zák. práce uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu, tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr [srov. například rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 11. 1967 sp. zn. 6 Cz 193/67, uveřejněný pod č. 34 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968 (ve vztahu k obsahově shodné právní úpravě vymezení důvodu výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci v předchozím zákoníku práce), nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2012 sp. zn. 21 Cdo 1138/2011]. Skutečnosti, které byly důvodem výpovědi, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď z pracovního poměru neplatná jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996 sp. zn. 3 Cdon 946/96, který byl uveřejněn pod č. 29 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 3. 2015 sp. zn. 21 Cdo 1234/2014).

V projednávané věci žalovaná odůvodnila výpověď z pracovního poměru danou žalobkyni dopisem ze dne 11. 10. 2007 podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce tím, že žalobkyně „svým jednáním porušila povinnosti vyplývající z § 301 zákoníku práce, neboť neplnila při denní směně dne 9. 12. 2006 povinnost vést řádně zdravotnickou dokumentaci minimálně ohledně dvou novorozenců narozených v Nemocnici Třebíč a nekontrolovala identifikaci těchto novorozenců“. Z uvedených slovních vyjádření je jasné patrné nejen to, z jakého z důvodů uvedených v ustanovení § 52 zák. práce byla výpověď z pracovního poměru dána, ale i v čem je důvod k výpovědi spatřován. Tento důvod je přitom ve výpovědi skutkově vymezen tak, že jej není možné zaměnit s jiným důvodem, neboť na základě skutkových údajů uvedených žalovanou ve výpovědi – s přihlédnutím k tomu, že mezi účastníky nemohlo být v době doručování výpovědi žádných pochybností o tom, kterých dvou novorozenců se týká porušení povinností vytýkané žalobkyni (přinejmenším s ohledem na šetření záměny N. V. B. a V. N. Č. narozených u žalované Policií České republiky, v rámci něhož se žalobkyně ve dnech 3. 10. 2007 a 8. 10. 2007 vyjadřovala k okolnostem záměny těchto novorozenců) - jej lze odlišit od jiných skutečností, na nichž by mohl (obecně vzato) spočívat stejný nebo jiný důvod výpovědi vypočtený v ustanovení § 52 zák. práce. Okolnosti, jakým konkrétním způsobem měla žalobkyně porušit povinnost vést řádně zdravotnickou dokumentaci ohledně uvedených novorozenců a v jakých úkonech měla spočívat žalobkyní neprovedená kontrola jejich identifikace, jsou nepochybně významné z hlediska posouzení, zda se žalobkyně vskutku dopustila jednání, kterým by naplnila důvod pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, nikoli však z hlediska skutkového vymezení výpovědního důvodu ve smyslu ustanovení § 50 odst. 4 zák. práce, neboť i bez jejich uvedení ve výpovědi je její důvod – ve spojení s tím, že žalobkyni muselo být známo, že kterým dvěma novorozencům narozeným v Nemocnici Třebíč se vztahuje - skutkově vymezen tak, že jej není možné zaměnit s jiným důvodem. Významné proto není ani to, zda žalobkyně byla o těchto okolnostech žalovanou (jejím tehdejší ředitelem Ing. P. M.) informována při doručení výpovědi.

Z uvedeného vyplývá, že závěr odvolacího soudu, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyní žalovanou dne 11. 10. 2007 je pro nedostatek skutkového vymezení výpovědního důvodu neplatná, není správný; správný proto nemůže být ani jeho rozsudek, který je na tomto závěru založen. 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 (včetně opravného usnesení) 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 (Okresnímu soudu v Třebíči) 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 19. ledna 2016

JUDr. Jiří Doležilek

předseda senátu

www.nsoud.cz

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