

Judikát NS 21 Cdo 3533/2009

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	10/12/2010
Spisová značka:	21 Cdo 3533/2009
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2010:21.CDO.3533.2009.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Okamžité zrušení pracovního poměru Povinnosti zaměstnanců Pracovní kázeň Překážky v práci Rodičovská dovolená
Dotčené předpisy:	§ 243b odst. 2 části věty za středníkem a § 243b odst. 3 věta druhá o. s. ř. § 55 odst. 1 písm. b), § 55 odst. 2, § 191, § 196, § 197 odst. 1, § 206 odst. 1 a 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2008
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 3533/2009

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobce Mgr. M. Š., zastoupeného Mgr. Pavlou Šilerovou, advokátkou se sídlem v Praze 3, Žerotínova č. 1141/37, proti žalovanému Gymnáziu Čelákovice, příspěvkové organizaci se sídlem v Čelákovících, J.A. Komenského č. 414/7, IČ 43755054, zastoupenému JUDr. Martinem Páskem, Ph.D., advokátem se sídlem v Praze 1, Senovážné nám. č. 23, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu Praha - východ pod sp. zn. 19 C 154/2008, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 10. března 2009 č.j. 23 Co 54/2009-54, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu Praha – východ ze dne 23.10.2008 č.j. 19 C 154/2008-31 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu Praha – východ k dalšímu řízení.

O d ů v o d ň ě n í :

Dopisem ze dne 17.6.2008 žalovaný sdělil žalobci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že žalobce „neuposlechl příkazu nadřízené a fyzicky ji napadl“, že „neumožnil řádné projednání svého předcházejícího zvlášť hrubého porušení pracovní kázně“, a že se neomluveně nedostavil do zaměstnání po dobu 13 pracovních dnů (tj. od 30.5.2008 do 17.6.2008 včetně). „Zvlášť hrubého porušení pracovní kázně“ se žalobce dopustil dne 3.4.2008, když jako pedagogický doprovod třídy 6. A „při návštěvě kina v Centru Černý Most stanovil při návratu do Čelákovice místo srazu žáků nádraží Praha – Vysočany, sám do vlaku nastoupil až v Horních Počernicích“, v důsledku čehož jedna žákyně do vlaku nenastoupila, a byla tak vystavena nebezpečí. Při projednávání tohoto jednání žalobce „bezdůvodně fyzicky napadl“ ředitelku školy, která poté musela vyhledat lékařskou pomoc a byla 16 dnů v pracovní neschopnosti. Dne 29.5. žalobce doručil zaměstnavateli oznámení o nástupu na rodičovskou dovolenou ke dni 30.5.2008, dosud však „ani po vyzvání tuto překážku v práci neprokázal“; zaměstnavatel tak počínaje dnem 30.5. hodnotí nepřítomnost žalobce v práci jako neomluvenou.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že události ze dne 3.4.2008 byly již projednány dne 9.4.2008 za přítomnosti ředitelky školy a jejího zástupce, o tomto jednání byl pořízen zápis, a není pravda, že by

projednání této události odmítal. Za pochybení mu bylo „odebráno osobní ohodnocení na dobu neurčitou“, tím považoval celou záležitost za uzavřenou. Nařčení z fyzického napadení žalobce důrazně odmítá, neboť „to byla právě ředitelka školy, která jej fyzicky napadla s úmyslem odebrat mu návrh dohody o skončení pracovního poměru“, a tuto událost oznámil na OO PČR Čelákovice. Ohledně neomluvené absence žalobce namítá, že žalovanému písemně oznámil, že „dnem 30. května 2008 nastupuje rodičovskou dovolenou, o kterou dne 29. 5. 2008 požádal příslušný orgán státní sociální podpory“, a téhož dne byla jeho žádost kladně vyřízena. „Potvrzení o rodičovské dovolené bylo žalobci příslušným orgánem doručeno dne 23. 6. 2008“, žalobce jej bez zbytečného odkladu předal zaměstnavateli. Čerpá tedy od 30. 5. 2008 rodičovskou dovolenou, což brání postupu podle § 55 odst. 1 zák. práce.

Okresní soud Praha – východ rozsudkem ze dne 23. 10. 2008 č.j. 19 C 154/2008-31 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému „náklady řízení ve výši 7.021,- Kč k rukám právního zástupce žalovaného“. Zabýval se pouze tvrzenou neomluvenou absencí žalobce v zaměstnání, protože, „byla-li by prokázána důvodnost nároku na rodičovskou dovolenou, nemohl by být se žalobcem okamžitě zrušen pracovní poměr pro zbylé dva uvedené důvody s ohledem na ustanovení § 55 odst. 2 zákoníku práce“. V tomto směru dovedl, že žalobce svůj nárok na rodičovskou dovolenou řádně nedoložil, neboť „v době svého domnělého nástupu na rodičovskou dovolenou“ nebyl otcem nezletilého T. Š. Zákonná domněnka otcovství v té době svědčila P. Š., jehož otcovství k nezletilému bylo popřeno až rozsudkem, který nabyl právní moci dne 11. 6. 2008. Soud prvního stupně proto uzavřel, že okamžitě zrušení pracovního poměru z důvodu neomluvené nepřítomnosti žalobce v práci od 30. 5. 2008 je „nejméně do 11. 6. 2008“ platné.

K odvolání žalobce Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 10. 3. 2009 č.j. 23 Co 54/2009-54 rozsudek soudu prvního stupně změnil jen tak, že se žalovanému náhrada nákladů řízení nepřiznává, ve věci samé jej potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit náhradu nákladů odvolacího řízení 9.639,- Kč „do rukou právního zástupce žalovaného“. Odvolací soud přisvědčil soudu prvního stupně, že žalobce „nedoložil a v rozporu s ustanovením § 206 odst. 2 zákoníku práce neprokázal vznik nároku na rodičovskou dovolenou, a to ani na dodatečnou výzvu z 5. 6. 2008“, přičemž „oznámení úřadu práce o přiznání rodičovského příspěvku samo o sobě neprokazovalo, že je žalobce otcem nezletilého T. Š., nar.“. Odvolací soud sice souhlasil s námitkou žalobce, že „uznáním otcovství se stal otcem nezletilého T. od okamžiku jeho narození“, avšak ke dni 30. 5. 2008 tento stav neplatil, neboť právně byl otcem nezletilého T. Š. manžel matky dítěte P. Š. Teprve odmítnutím odvolání P. Š. proti rozsudku ze dne 28. 4. 2008 nabyl tento rozsudek, jímž bylo popřeno jeho otcovství, dne 11. 6. 2008 právní moci, a tímto dnem „mohlo formálně nabytí účinnosti žalobcovu uznání otcovství k nezletilému T. se všemi právními důsledky s tím spojenými“. Odvolací soud proto dospěl k závěru, že žalobce ke dni 30. 5. 2008 ani později žalovanému neprokázal vznik nároku na rodičovskou dovolenou a ani jiný omluvitelný důvod své nepřítomnosti v zaměstnání, a dopouštěl se tak podle názoru odvolacího soudu neomluvených absencí, čímž zvláště hrubým způsobem porušoval povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a naplnil tak důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, neboť napadené rozhodnutí má podle jeho názoru zásadní právní význam. Podstatou dovolání je názor žalobce, že má právo nastoupit na rodičovskou dovolenou jako biologický otec dítěte narozeného za trvání předchozího manželství matky, který žije s matkou dítěte ve společné domácnosti a jemuž byly přiznány dávky státní sociální podpory na nezletilé dítě; a že tedy soudy obou stupňů nesprávně rozhodly, že žalovaný mohl se žalobcem okamžitě zrušit pracovní poměr. Soudy totiž podle názoru dovolatele vůbec nevaly v úvahu skutečnost, že sice v době okamžitého zrušení pracovního poměru nenabyl právní moci „rozsudek o určení otcovství“, avšak „s ohledem na dosavadní průběh řízení o určení otcovství nelze výsledek určující otcovství dítěte ve věci samé zvrátit“, když navíc právní moc na tomto rozsudku o určení otcovství k nezletilému T. Š. byla zpětně vyznačena ke dni 11. 6. 2008. Je proto přesvědčen, že na rodičovskou dovolenou nastoupil po právu, „v situaci, kdy bylo zřejmé že on a nikoliv manžel matky dítěte je otcem dítěte“ a v situaci „vyvolanou momentální potřebou o celodenní péči o jeho dítě“ a nespátňuje proto ve svém jednání, „přes formálně-právní komplikaci v podobě krátkodobě přetrvávajícího stavu, po němž nebyl veden jako otec dítěte v matrice, jakékoliv porušení pracovní kázně, natož zvláště hrubé“. Dovolatel tak zároveň nesouhlasí s posouzením otázky intenzity jeho porušení pracovní kázně, namítá-li, že soudy nezkontrolovaly jeho „pohnutky odchodu na rodičovskou dovolenou a jeho úmysl při odchodu na rodičovskou dovolenou“, že se nezabývaly jeho tvrzením, že „byl v dobré víře, že nastoupil řádnou rodičovskou dovolenou, protože svůj postup konzultoval s orgánem státní sociální podpory“, a že „byl v dobré víře, že řádně o nastoupení rodičovské dovolené požádal, v souladu se zavedenou praxí u zaměstnavatele; a také, že neprovedly dokazování ke skutečnosti, zda byla žalobci doručena „dodatečná výzva zaměstnavatele k objasnění okolností jeho překážek v práci“, neboť tento dopis ze dne 5. 6. 2009 mu nikdy doručen nebyl, přičemž zaměstnavatel se jiným způsobem žalobce kontaktovat nepokusil, ačkoliv „jeho bydliště je ve stejném městě nedaleko gymnázia“. Protože dovolatel považuje napadené rozhodnutí odvolacího soudu za „nespravedlivé“, navrhl, aby dovolací soud rozhodnutí odvolacího soudu i soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobce jako nepřipustné odmítl, neboť podle jeho názoru „otázky zásadního právního významu předestřené žalobcem pod písmeny a) až c) jsou tak úzce svázány se zjištěným skutkovým stavem, že se v podstatě netýkají právního posouzení věci“. Pro případ, že by dovolací soud v některém bodu otázku zásadního právního významu spatřoval, má žalovaný za to, že právní posouzení soudu prvního stupně i soudu odvolacího je „zcela správné a nelze mu nic vytknout“. Uvádí, že žalobce „nesprávně směšuje právní a faktické otcovství, přitom je jasné, že v oblasti práva je vždy třeba přihlížet k právnímu otcovství“.

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 30. 6. 2009 (dále jen „o.s.ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1. 7. 2009 (srov. Čl. II bod 12 zákona č. 7/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů a další související 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.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o.s.ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst.1 písm. a) o.s.ř.] nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst.1 písm. b) o.s.ř.], anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm. b) o.s.ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst.1 písm. c) o.s.ř.].

Žalobce dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst.1 písm. b) o.s.ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci samé nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst.1 písm. c) o.s.ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem [§ 237 odst. 3 o.s.ř.].

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o.s.ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobce pracoval u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 3.6.1997 (její změny ze dne 29.5.1998) jako učitel v pracovním poměru na dobu neurčitou. Dopisem ze dne 29.5.2008 žalobce oznámil žalovanému, že dne 29.5.2008 „převzal do své péče svého syna T. Š., r.č.“, a že ode dne 30.5.2008 nastupuje na rodičovskou dovolenou s předpokládanou dobou čerpání 48 měsíců od narození syna. Dne 29.5.2008 žalobce požádal Úřad práce Praha - východ o přiznání rodičovského příspěvku, dopisem ze dne 6.6.2008 mu bylo sděleno, že se mu dávka přiznává „za měsíc květen a dále“. Dopisem ze dne 5.6.2008 upozornil žalovaný žalobce, že „nárok na rodičovskou dovolenou musí dle § 206 odst. 2 prokázat (např. rodným listem dítěte)“, a že po tomto prokázání mu bude rodičovská dovolená podle § 196 zákoníku práce poskytnuta „v době od 30.5.2008 do 20.8.2010“; při doručování nebyl žalobce zastížen a dopis byl do 11.7.2008 uložen na poštu. Dopisem ze dne 17.6.2008 žalovaný se žalobcem okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu zvlášť hrubého porušení pracovní kázně spočívajícího (mimo jiné) v neomluvené nepřítomnosti v práci v délce 13 dní – od 30.5.2008 do 17.6.2008 včetně, neboť žalobce dosud zaměstnavateli neprokázal překážku v práci „ani po vyzvání“. Po pravomocném skončení řízení o popření otcovství k nezl. T. Š. vedeném u Okresního soudu Praha – východ pod sp. zn. 7 C 263/2007 byl dne 21.10.2008 matričním úřadem v Mladé Boleslavi vydán rodný list nezletilého T. Š. (dříve Š.) narozeného dne, v němž byl jako otec dítěte zapsán žalobce.

Za tohoto skutkového stavu řešily soudy (mimo jiné) právní otázku výkladu podmínek, za kterých se uplatní zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 2 zák. práce z důvodu čerpání rodičovské dovolené. Uvedená právní otázka dosud nebyla dovolacím soudem řešena, a protože vyřešení této otázky bylo pro rozhodnutí ve věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm. c) o.s.ř.

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 posuzovat i v současné době – s ohledem na to, že žalovaná se žalobcem okamžitě zrušila pracovní poměr dne 17.6.2008 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30.6.2008, tedy předtím než nabyl účinnosti zákon č. 126/2008 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o přeměnách obchodních společností a družstev, (dále též jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 55 odst.1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Podle ustanovení § 55 odst. 2 zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Rodičovská dovolená představuje důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance. Vlastní podstatou (nejen této) překážky v práci (srov. § 191 zák. práce k výčtu osobních překážek v práci) je, že představuje právem uznanou dočasnou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností,

a vzhledem k tomu suspenzi pracovního závazku po dobu, po kterou překážka trvá; zaměstnanec po tuto dobu není povinen vykonávat práci podle pracovní smlouvy, a zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu, přičemž hmotné zabezpečení zaměstnance po dobu trvání překážky v práci upravují předpisy o nemocenském pojištění a zákon o státní sociální podpoře. Po dobu trvání překážky v práci se tedy jedná o nepřítomnost zaměstnance v práci, kterou je zaměstnavatel povinen omluvit (srov. § 191 zák. práce). Brání-li zaměstnanci v konání práce některá z překážek v práci, zákoník práce mu ukládá, aby – pokud je mu tato překážka předem známa - včas požádal zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Nedošlo-li se zaměstnanec o překážce v práci předem, je v takovém případě povinen zaměstnavatele uvědomit o této překážce a předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahy, tj. prakticky hned, jak to bude možné (srov. § 206 odst. 1 zák. práce). Zákon ukládá zaměstnanci povinnost existenci překážky prokázat (srov. § 206 odst. 2 zák. práce). Zaměstnanec může zaměstnavatele uvědomit o překážce v práci i dodatečně a může rovněž její existenci dodatečně prokazovat.

V posuzované věci žalobce oznámil žalovanému dopisem ze dne 29.5.2008, že tohoto dne převzal do své péče svého syna T. Š., a že dnem 30.5.2008 oznamuje „nastoupení na rodičovskou dovolenou“. Na výzvu, aby nárok na rodičovskou dovolenou prokázal, žalobce předložil žalovanému dopis Úřadu práce Praha-východ ze dne 6.6.2008 - „Oznámení o přiznání dávky státní sociální podpory“ – rodičovského příspěvku „na dítě Š. T.“. Za tohoto stavu se odvolací soud důvodně zabýval otázkou, jaký význam má uvedené oznámení úřadu práce z hlediska vzniku nároku na rodičovskou dovolenou.

Rodičovskou dovolenou je zaměstnavatel povinen poskytnout k prohloubení péče o dítě zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let (srov. § 196 zák. práce). Z uvedeného vyplývá, že poskytnutí rodičovské dovolené nezávisí na vůli zaměstnavatele ani na objektivně existujících podmínkách pro její poskytnutí na pracovišti zaměstnavatele, ale je výlučně na rodiči, zda o poskytnutí rodičovské dovolené požádá. Zákoník práce neupravuje formu žádosti o čerpání rodičovské dovolené, i když - z praktického hlediska nazíráno - je vhodné volit písemnou formu žádosti. Právní nárok na poskytnutí rodičovské dovolené podle ustanovení § 196 zák. práce – a v tom lze odvolacímu soudu přisvědčit – nepřísluší otci dítěte bez dalšího; není významné, zda je partner matky otcem biologickým, jak nesprávně dovozuje žalobce, ale podstatné je, zda zaměstnanec je otcem v právním slova smyslu, ať již na základě právní domněnky stanovené zákonem (§ 51 zákona o rodině), nebo na základě souhlasného prohlášení rodičů před matričním úřadem nebo před soudem (§ 52 a 53 zákona o rodině), anebo jestliže otcovství určil soud (§ 54 zákona o rodině).

Odvolacímu soudu proto nelze důvodně vytýkat, jestliže dovodil, že „oznámení úřadu práce o přiznání rodičovského příspěvku samo o sobě neprokazovalo, že žalobce je otcem nezletilého T. Š.“, a že tedy žalobci nevznikl nárok na rodičovskou dovolenou na základě ustanovení § 196 zák. práce. Jeho závěr, že „žalobce ke dni 30.5. ani později žalovanému neprokázal vznik nároku na rodičovskou dovolenou“ (tj. ke dni, kdy započala jeho nepřítomnost v práci, popřípadě ke dni, kdy s ním byl okamžitě zrušen pracovní poměr), je však dosud předčasný.

Právo na mateřskou a rodičovskou dovolenou totiž má též zaměstnankyně nebo zaměstnanec, kteří převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo dítě, jehož matka zemřela; rozhodnutím příslušného orgánu se rozumí rozhodnutí, které se považuje za rozhodnutí o svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů pro účely státní sociální podpory (§ 197 odst. 1 zák. práce). Úřad práce Praha – východ, pracoviště státní sociální podpory, který ve věci žalobce nevydával rozhodnutí, v písemném oznámení o dávce a její výši ze dne 6.6.2008 (srov. § 70 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, v tehdy platném znění) pouze odkázal na žádost žalobce a na jím „doložené skutečnosti“, a odvolací soud se sám nezabýval tím, zda zde není „rozhodnutí příslušného orgánu o svěření dítěte nahrazující péči rodičů“ ve smyslu ustanovení § 7 odst. 11 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, na jehož základě by žalobci vznikl nárok na rodičovskou dovolenou podle ustanovení § 197 zák. práce.

Dovolatel namítá rovněž (pro případ, že by nebyl dán nárok žalobce na čerpání rodičovské dovolené a v důsledku toho zde nebyl zákaz okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 2 zák. práce), že odvolací soud posoudil vadně otázku „intenzity porušení pracovní kázně“. Tuto právní otázku posoudil odvolací soud v rozporu s ustálenou soudní praxí.

Povinnost dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance, vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušováním povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, závažným porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 55 odst. 1 písm. b), § 52 odst. 1 písm. g) část věty před středníkem zák. práce].

Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažně porušení pracovní kázně“, „závažně porušení pracovní kázně“ a „porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění

zaměstnanec, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnanec, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnanec u něj nadále pokračoval (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94, uveřejněný v časopise Práce a mzda č. 7-8, roč. 1996, a rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 21, roč. 2001).

V posuzovaném případě odvolací soud dovedl, že jednání žalobce dosáhlo intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem a že žalovanou uplatněný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru u žalobce byl naplněn, když přihlédl – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku – k tomu, že „se dopouštěl počínaje dnem 30.5.2008 neomluvených absencí, čímž zvlášť hrubým způsobem porušoval povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci“.

Z hlediska vymezení hypotézy právní normy, jak v posuzované věci vyplývá z ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce, nelze uvedenou úvahu odvolacího soudu považovat za správnou. Odvolací soud měl vzhledem k okolnostem projednávané věci přihlížet nejen k samotné skutečnosti, že žalobce (formálně objektivně vzato) neprokázal vznik nároku na rodičovskou dovolenou, ale i k situaci, v níž k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci došlo, a dalším okolnostem případu. Měl tedy rovněž zhodnotit, že žalobce dnem 30.5.2008 převzal do trvalé péče nezletilého T. Š., že mu byl z tohoto důvodu (tehdy patrně jako rodiči – druhu matky, s níž žil ve společné domácnosti – srov. § 7 odst. 2 písm. b/ zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře) přiznán rodičovský příspěvek „za měsíc květen a dále“, a že nezletilý T. v době okamžitého zrušení pracovního poměru byl, byť ještě ne z hlediska právních, ale z hlediska společenských a mravních norem považován za jeho syna. Protože porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci uvedené pod bodem 3) okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 17.6.2008 spočívající v neomluvené nepřítomnosti v práci nebylo jedinou vytykanou skutečností, bylo třeba zabývat se z hlediska jejich existence a intenzity rovněž ostatními vytykanými porušeními povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Závěry odvolacího soudu o intenzitě porušení pracovní kázně jsou proto zatím nepodloženy.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil. Protože 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 k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci soud rozhodne nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 243d odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 12. října 2010

JUDr. Zdeněk Novotný, v. r.
předseda senátu

www.nsoud.cz