

Judikát NS 21 Cdo 3635/2016

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 08/22/2017
Spisová značka: 21 Cdo 3635/2016
ECLI: ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.3635.2016.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Výpověď z pracovního poměru
Povinnosti zaměstnanců
Pracovní kázeň
Dotčené předpisy: § 52 písm. g) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2012
Kategorie rozhodnutí: C

Podána ústavní stížnost

datum podání	spisová značka	soudce zpravodaj	výsledek	datum rozhodnutí
11/13/2017	III. ÚS 3552/17	JUDr. Radovan Suchánek	-	-

21 Cdo 3635/2016

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Jiřího Doležílka a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce Ing. J. P., zastoupeného Mgr. Romanem Hanzelkou, advokátem se sídlem v Kopřivnici, Štefánikova č. 58/31, proti žalované Technickým službám města Nového Jičína, příspěvkové organizaci se sídlem v Novém Jičíně, Suvorovova č. 909/114, IČO 00417688, zastoupené JUDr. Taťánou Přibílovou, advokátkou se sídlem v Kopřivnici, Kadláčkova č. 894/17, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Novém Jičíně pod sp. zn. 6 C 125/2013, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 14. dubna 2016, č. j. 16 Co 76/2014-242, takto:

I. Dovolání žalobce se zamítá.

II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů dovolacího řízení 6.413 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Taťány Přibílové, advokátky se sídlem v Kopřivnici, Kadláčkova č. 894/17.

O d ů v o d n ě n í :

Dopisem ze dne 20. 11. 2012, označeným jako „Rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52, písm. g) ZP“ žalovaná sdělila žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr „pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, na něž byl upozorněn vytykáacím řízením č. I. ze dne 23. 10. 2012 - nesplněním úkolu z porady ze dne 20. 8. 2012 – zajištění měření hygienických norem v areálu TSM, vytykáacím řízením č. II. ze dne 23. 10. 2012 porušení Příkazu ředitele č. 20/2012 a porušení Podnikové organizační směrnice Pracovní řád, tím, že dne 18. 10. 2012 a dne 19. 10. 2012 neprovedl záznam o opuštění pracoviště během směny do Knihy návštěv a pochůzek pracovníků během pracovní doby, vytykáacím řízením č. III. ze dne 20. 11. 2012 – bod 1/ - provedení mimořádné fyzické inventury a inventarizace odpadních nádob na středisku č. 210 s termínem splnění do 30. 10. 2012 s tím, že rozsah inventury je stanoven na popelnice – podnikatelské subjekty, kontejnery 1100 litrů – všechny subjekty. Následně byl vydán ke dni 27. 9. 2012 Příkaz ředitele č. 18/2012“, kde byl žalobce „opětovně uveden jako předseda inventarizační komise - osoba odpovědná za zjištění skutečností a za provedení inventarizace. Tento úkol - pokyn žalobce nesplnil a nedodržel termín označený jako nepřekročitelný“. Dále „vytykáacím řízením č. III. ze dne 20. 11. 2012 – bod 2/ - nesplněním úkolu – pokynu vytvořit vnitropodnikovou směrnici o

provozu motorových vozidel, jejímž obsahem má být způsob a organizace jednotného vedení záznamů o provozu vozidel, žádankou o přepravu, zpracování a vyhodnocení jejich provozu včetně spotřeby PHM, provádění kontroly provozu vozidel a jejich vytěžování v termínu do 31. 10. 2012". Rovněž tento úkol – pokyn nebyl žalobcem splněn.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že „rozházání pracovního poměru mezi žalobcem a žalovanou ke dni 31. 01. 2013 je neplatné“. Žalobu odůvodnil zejména tím, že „veškeré žalovanou v odůvodnění výpovědi zmíněné důvody, tj. vytýkácí řízení I. – III., nebyly na základě porušení pracovních povinností žalobce, nýbrž to bylo důsledkem účelového jednání ze strany ředitele žalované Ing. M. G., a to za použití šikany, které se dle jeho názoru opakovaně vůči žalobci dopouštěl zejména tím, že mu vědomě zadával úkoly, u kterých byla již v okamžiku zadání zřejmá nemožnost splnění v účelově stanoveném termínu“. Žalobce je přesvědčen, že ze strany zaměstnavatele došlo k porušení zákoníku práce také tím, že mu byla „dne 20. 11. 2012 doručena listina Vytýkácí řízení III., ve které byl upozorněn na údajné porušení pracovní povinnosti a byl upozorněn na možnost výpovědi dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, a následně předaná výpověď v odůvodnění odkazuje na veškerá předešlá vytýkácí řízení, tj. I. – III. Nejedná se tedy o nové porušení povinností, které by v souvislosti s předešlým upozorněním zakládalo zaměstnavateli právo ukončit pracovní poměr výpovědí dle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce“.

Okresní soud v Novém Jičíně rozsudkem ze dne 22. 1. 2014, č. j. 6 C 125/2013-146, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradu nákladů řízení 21.614 Kč k rukám advokáta JUDr. Jiřího Raka. Tzv. „Vytýkácí řízení č. I. a č. II.“ vyhodnotil „pouze jako jedno upozornění na neplnění úkolů žalobce“, jelikož v jednom z dopisů žalovaná sice upozornila žalobce na možnost výpovědi, když hodnotila nezaznamenání opuštění pracoviště během směny do Knihy návštěv a pochůzek pracovníků během pracovní doby jako zvlášť hrubé porušení pracovních povinností (s tím soud prvního stupně souhlasil), „avšak v tomto případě bylo upozornění na možnost výpovědi nepřiléhavé“, neboť sama žalovaná vytýkané jednání považovala za „závažné“ porušení povinností, nikoli za „soustavné méně závažné“ porušení povinností. Na možnost výpovědi z pracovního poměru tak byl žalobce upozorněn až při následném porušení pracovních povinností dne 20. 11. 2012 (Vytýkácí řízení III.). Žalovaná proto měla vyčkat na další porušení pracovních povinností žalobcem a teprve v souvislosti s tím mohla přistoupit k ukončení pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce. To však žalovaná neučinila a rozvázala s žalobcem pracovní poměr výpovědí již dopisem ze dne 20. 11. 2012 (současně s Vytýkáčím dopisem III.), tedy předčasně.

K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 4. 6. 2014, č. j. 16 Co 76/2014-183, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů 36.111 Kč k rukám advokátky JUDr. Taťány Přibilové. Porušení povinností zapsat svůj odchod do Knihy návštěv a pochůzek pracovníků během pracovní doby ve dnech 18. 10. a 19. 10. 2012 odvolací soud posoudil jako závažné porušení povinností a dalšími skutky popsány ve výpovědi z pracovního poměru se již pro „nadbytečnost“ nezabýval a nehodnotil, zda případně tyto další skutky představují porušování pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů méně závažným způsobem. Při hodnocení intenzity porušení pracovních povinností žalobce přihlédl především k tomu, že žalobce se popsaného porušení svých povinností dopustil úmyslně (Příkaz ředitele č. 20/2012 mu byl znám, přesto jej však jako nesprávný a zastaralý písemně kritizoval), k tomu, že příkaz ředitele evidovat se v Knize návštěv a pochůzek pracovníků během pracovní doby porušoval opakovaně a minil ho i nadále ignorovat (přitom zastával funkci provozního náměstka, tedy vedoucího zaměstnance, který by měl jít příkladem svým podřízeným), k tomu, že kritizoval nejen Příkaz ředitele č. 20/2012, ale nesouhlasil téměř se všemi ostatními příkazy a úkoly, které mu byly jeho nadřízeným uloženy, označoval je za nereálné, nedůležité nebo nesprávně uložené, velice často se obracel na svého nadřízeného s kritickými připomínkami (např. dopis o krácení osobního příplatku ze dne 27. 10. 2012 či dopis ze dne 15. 11. 2012, ve kterém žalobce opět kritizuje příkaz ředitele o evidenci a inventarizaci odpadních nádob). Odvolací soud tak při hodnocení stupně intenzity porušení povinností žalobcem přihlédl k osobě žalobce, charakteru práce, kterou vykonával, jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, situaci, v níž došlo k porušení pracovních úkolů a ke způsobu a intenzitě porušení konkrétní povinnosti žalobce. Jednání žalobce (neprovedení záznamu o opuštění pracoviště během směny do Knihy návštěv a pochůzek pracovníků během pracovní doby dne 18. 10. 2012 a dne 19. 10. 2012) mělo povahu závažného porušení povinností nikoli porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, protože výše popsané okolnosti přece jen neodůvodňují závěr, že po žalované nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce přes porušení povinností z jeho strany zaměstnávala alespoň do uplynutí výpovědní doby. Výpověď z pracovního poměru danou žalobci přípisem žalované ze dne 20. 11. 2012 proto odvolací soud posoudil jako platný právní úkon.

K dovolání žalobce Nejvyšší soud ČR rozsudkem ze dne 26. 11. 2015, č. j. 21 Cdo 4596/2014-226, rozsudek krajského soudu zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení. Vysvětlil, že v projednávané věci projevila žalovaná (zaměstnavatel) vůli rozvázat pracovní poměr s žalobcem (zaměstnancem) „pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“ a rozvedla, v čem vidí naplnění tohoto výpovědního důvodu. Rozhodla se tedy využít svého práva rozvázat pracovní poměr se žalobcem určitým konkrétním způsobem. Jakkoli soud není vázán tím, jak žalovaná sama kvalifikovala stupeň intenzity porušení povinností žalobce, jež ve výpovědi z pracovního poměru označila, nemůže soud učinit závěr (a nahradit tím rozhodnutí zaměstnavatele), že touto konkrétní výpovědí z pracovního poměru (dopisem ze dne 20. 11. 2012) chtěla žalovaná dát žalobci výpověď pro závažné porušení povinností (tedy z důvodu „přísnějšího“) a přezkoumávat tuto (imaginární) výpověď z pracovního poměru, namísto přezkoumávání výpovědi učiněné dopisem ze dne 20. 11. 2012 (tedy splnění podmínek pro výpověď z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci).

Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 14. 4. 2016, č. j. 16 Co 76/2014-242, rozsudek soudu prvního stupně (Okresního soudu v Novém Jičíně ze dne 22. 1. 2014, č. j. 6 C 125/2013-146) změnil tak, že žalobu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané žalobci přípisem žalované ze dne 20. 11. 2012 zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů řízení před soudy všech stupňů 43.907 Kč k rukám advokátky JUDr. Taťány Přibilové. Měl za prokázáno, že se žalobce nesplněním úkolu kontaktovat Krajskou hygienickou stanicí v Novém Jičíně z důvodu měření hygienických norem v areálu T8M a firmu Nano GT, a to do 1. 10. 2012, neprovedením mimořádné inventury odpadních nádob, a to do 30. 10. 2012, nevypracováním vnitropodnikové směrnice o provozu motorových vozidel a to do 30. 10. 2012 a neprovedením zápisu o opuštění pracoviště dne 19. 10. 2012 do Knihy návštěv a pochůzek pracovníků během pracovní doby, dopustil porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci. První tři porušení povinností považoval za méně závažná, neprovedení zápisu o opuštění pracoviště do Knihy návštěv a pochůzek pracovníků během pracovní doby posoudil jako závažné porušení povinností vztahujících se k žalobcem

vykonávané práci. Vzhledem k tomu, že žalobce v časové souvislosti porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci nejméně čtyřikrát a že žalovaná v dopise žalobci ze dne 23. 10. 2012 nazvaném „Vytýkáci řízení II.“, v němž žalobci vytkla, že neprovedl zápis o opuštění pracoviště do Knihy návštěv a pochůzek pracovníků během pracovní doby, upozornila žalobce na možnost „ukončení pracovního poměru dle § 52, písm. g) ZP“, považoval odvolací soud za splněny všechny podmínky pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že odvolací soud se odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, a to konkrétně v právní otázce posuzování splnění zákonných podmínek pro možnost podání výpovědi z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušování pracovních povinností. Dovojuje, že jestliže podle judikatury Nejvyššího soudu „o soustavné méně závažné porušování pracovní kázně se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost“, nelze v projednávané věci považovat za splnění podmínek pro výpověď z pracovního poměru z tohoto důvodu, rovněž „porušení pracovní povinnosti, které bylo soudy v průběhu řízení hodnoceno jako závažné porušení povinností či zvlášť hrubé porušení povinností (Vytýkáci řízení II.), tj. porušení vyšší intenzity“. Ze stejného důvodu nelze podle dovolatele přihlížet ani k upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru v souvislosti s vytýkáním porušení povinností, které sám zaměstnavatel (i odvolací soud) hodnotí vyšší intenzitou než je méně závažné porušení povinností. Před obdržetím výpovědi z pracovního poměru se tak žalobce dopustil jen jednoho méně závažného porušení pracovní povinnosti. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhl, aby dovolání bylo zamítnuto, neboť se s rozhodnutím odvolacího soudu plně ztotožňuje a považuje je za bezchybné a správné.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozhodnutí, proti kterému je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř., neboť napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky podmínek výpovědi z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušování pracovních povinností, jež dosud nebyla dovolacím soudem ve všech souvislostech vyřešena, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

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 žalobce pracoval u žalované od 2. 5. 2012 jako provozní náměstek s místem výkonu práce v Novém Jičíně. Dne 3. 10. 2012 vydal ředitel žalované Příkaz ředitele č. 20/2012 „k evidenci opuštění pracoviště během směny do Knihy návštěv a pochůzek pracovníků během pracovní doby“, kterým nařídil, že vyjmenovaní zaměstnanci musí provádět záznamy o opuštění pracoviště během směny do této knihy; příkaz se vztahoval také na žalobce. Dne 23. 10. 2012 žalovaná doručila žalobci přepis nazvaný „Vytýkáci řízení I.“, v němž žalobci vytkla, že nekontaktoval Krajskou hygienickou stanici v Novém Jičíně a společnost Nano GT a. s., za účelem měření hygienických norem v areálu TSM v termínu do 1. 10. 2012, což žalovaná označila za „porušení pracovní kázně“. Téhož dne žalovaná doručila žalobci dopis nazvaný „Vytýkáci řízení II.“, v němž uvedla, že žalobce ve dnech 18. 10. 2012 a 19. 10. 2012 opustil své pracoviště, bez toho aniž by provedl o této skutečnosti zápis do Knihy návštěv a pochůzek pracovníků během pracovní doby, což žalovaná považuje za „hrubé porušení pracovní kázně“, přičemž žalobce upozornila na „možnost ukončení pracovního poměru dle § 52, písm. g) ZP“. Dne 20. 11. 2012 žalovaná doručila žalobci dopis nazvaný „Vytýkáci řízení III“, kterým mu vytkla neprovedení fyzické inventury odpadních nádob a nezpracování vnitropodnikové směrnice o provozu motorových vozidel ve stanoveném termínu, což označila za „opětovné porušování pracovní kázně“, přičemž žalobce upozornila na „možnost ukončení pracovního poměru dle § 52, písm. g) zákoníku práce“.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 20. 11. 2012, která mu byla doručena téhož dne - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2012, tedy do dne, než nabyly účinnost zákony č. 385/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 374/2011 Sb., o zdravotnické záchranné službě, č. 396/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, a č. 399/2012 Sb., o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona o pojistném na důchodové spoření (dále též jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 50 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52. Podle odstavce 4 téhož zákonného ustanovení, dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

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.

Ustanovení § 52 písm. g) zák. práce je charakterizováno [obdobně jako ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce] tím, že zaměstnanec poruší povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. 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 právně postižitelné jako důvod k

rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinnosti ze strany zaměstnance 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.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní povinnosti 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 závažné porušení pracovní povinnosti“, „závažné porušení pracovní povinnosti“ a „porušení pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní povinnosti. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovních povinností k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovních povinností 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 zaměstnance u něj nadále pokračoval (srov. ve vztahu k obsahově shodné dřívější právní úpravě rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. června 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94, uveřejněný v časopise Práce a mzda č. 7 – 8 roč. 1996, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. ledna 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný pod č. 21 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2001, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 31. března 2015, sp. zn. 21 Cdo 1467/2014).

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 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 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 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 porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu porušení pracovní povinnosti, 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.

S dovolatelem proto nelze souhlasit v tom, že by upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru bylo vázáno toliko na vytýkání „méně závažného“ porušení pracovních povinností. Taková podmínka z ustanovení § 52 písm. g) zák. práce nevyplývá. Skutečnost, že se v judikatuře (i literatuře) v souvislosti s upozorněním na možnost výpovědi z pracovního poměru argumentovalo tím, že se tak má stát nejpozději „při méně závažném porušení povinností z pracovního poměru“, vyjadřovala toliko minimální míru intenzity porušení pracovních povinností. Vzhledem k tomu, že zákon takovou podmínku nestanoví (hovoří jen o „souvislosti s porušením povinností“ aniž stanoví též míru intenzity takového porušení), nelze ji ani dodatečně do zákonného ustanovení vkládat.

Jak uvedl dovolací soud již v rozsudku ze dne 26. 11. 2015, č. j. 21 Cdo 4596/2014-226, je zcela na vůli zaměstnavatele, zda i při splnění všech předpokladů pro rozvázání pracovního poměru jednostranným úkonem zaměstnavatele k takovému kroku přistoupí či nikoli. Znamená to, že i závažnější (vyšší intenzity) porušení pracovních povinností může zaměstnavatel (z různých důvodů) posoudit jako méně závažné. Stejně tak nelze zaměstnavatele nutit, aby nemohl využít méně přísného způsobu rozvázání pracovního poměru jen proto, že se zaměstnanec podle jeho názoru (i podle názoru soudu) dopustil závažnějšího (vyšší intenzity) porušení pracovních povinností.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), žeby 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 (další) vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243c odst. 3 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř., neboť dovolání žalobce bylo zamítnuto a žalobce je proto povinen nahradit žalované náklady potřebné k uplatňování 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 České republiky 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 advokátkou ve výši 5.000 Kč. Kromě této paušální sazby odměny advokátky vznikly žalované náklady spočívající v paušální částce náhrady výdajů ve výši 300 Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Vzhledem k tomu, že zástupkyně žalované advokátka JUDr. Taťána Přibilová osvědčila, že je plátcem daně z přidané hodnoty, náleží k nákladům, které žalované za dovolacího 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.). Žalobce je povinen náhradu nákladů dovolacího řízení v celkové výši 6.413 Kč žalované zaplatit k rukám advokátky, která žalovanou 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 22. srpna 2017

JUDr. Mojmír Putna

předseda senátu

www.nsoud.cz

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