

Judikát NS 21 Cdo 3640/2012

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	08/27/2013
Spisová značka:	21 Cdo 3640/2012
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2013:21.CDO.3640.2012.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Neplatnost právního úkonu Okamžité zrušení pracovního poměru Převedení na jinou práci Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 55 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 52 písm. f) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 41 odst. 2 písm. a) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 3640/2012

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobkyně V. Z. (dříve L.), zastoupené Mgr. Romanem Stoškem, advokátem se sídlem v Opavě, Horní náměstí č. 286/55, proti žalovanému Statutárnímu městu Ostrava se sídlem v Ostravě-Moravské Ostravě, Prokešovo náměstí č. 1803/8, IČO 00845451, zastoupenému JUDr. Radkem Ondrušem, advokátem se sídlem v Brně, Těsnohlídkova č. 9, o neplatnost výpovědi a okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Ostravě pod sp. zn. 26 C 152/2010, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 28. března 2012, č. j. 16 Co 60/2012 - 83, takto:

I. Dovolání žalovaného se zamítá.

II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů dovolacího řízení 12.463,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Romana Stoška, advokáta se sídlem v Opavě, Horní náměstí č. 286/55.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 6. 4. 2010 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť „bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje podmínky pro řádný výkon práce“. V dopise dále uvedl, že změnou organizačního řádu „MP Ostrava“ bylo s účinností od 1. 1. 2010 zrušeno funkční místo „strážník - operační technik“ na oblastech a sloučením činností „strážník - operační technik“ a „strážník - vedoucí skupiny“ vzniklo na oblastech nové funkční místo „strážník - vedoucí skupiny“. Stávajícím strážníkům, kteří byli pověřeni úkoly „strážníka MP“ na zrušených funkčních místech byl umožněn přechod na nová funkční místa za předpokladu, že splní kvalifikační předpoklady v rámci vyhlášených výběrových řízení. Tyto kvalifikační předpoklady však žalobkyně nesplnila, neboť její výsledky psychologického vyšetření a pohovor před výběrovou komisí neodpovídají stanoveným požadavkům. Pověření jinými úkoly „strážníka MP“ na jiném funkčním místě žalobkyně odmítla.

Dopisem z téhož dne (ze dne 6. 4. 2010) žalovaný sdělil žalobkyni, že ji v návaznosti na rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. f) zákoníku práce převádí „v souladu s § 41 odst. 2 a) zákoníku práce do funkce strážník - hlídkař“ do oblastí Z., a to po dobu trvání výpovědní doby.

Dopisem ze dne 4. 6. 2010 žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní okamžitě ruší pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že, ačkoliv jí byla dne 6. 4. 2010 doručena výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce a v souvislosti s tím byla v souladu s ustanovením § 41 odst. 2 písm. a) zákoníku práce převedena na jinou práci, přestala se do práce úplně dostavovat, a to přesto, že její pracovní neschopnost skončila ke dni 31. 3. 2010. K dostavení na pracoviště byla žalovaným vyzvána dopisem ze dne 2. 4. 2010; současně byla upozorněna, že neomluvené absence mohou být důvodem pro ukončení pracovního poměru, a to i okamžitě.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že okamžitě zrušení pracovního poměru dané žalobkyní dopisem žalovaného ze dne 4. 6. 2010 a výpověď z pracovního poměru daná žalobkyní dopisem žalovaného ze dne 6. 4. 2010 jsou neplatné. Žalobu odůvodnila zejména tím, že, ačkoliv požadovala po žalovaném přidělování práce v souladu s její pracovní smlouvou, „to je na pracovní pozici strážník – operační technik“, žalovaný to odmítá a trval na jejím převedení na pracovní pozici „strážník – hlídkař“, přestože mezi účastníky k žádnému dojednání takové změny pracovní smlouvy nedošlo. K jednostrannému převedení žalobkyně na jinou práci neměl žalovaný žádný zákonný důvod. Protože žalobkyně nemohla vykonávat práci podle pracovní smlouvy, nedostavovala se na pracoviště. Takovým jednáním nemohla porušovat své pracovní povinnosti, neboť žalovaný po ní vyžadoval, aby vykonávala jiný než sjednaný druh práce. Důvod uvedený ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 6. 4. 2010 je zcela účelový, a jeho smyslem bylo ukončit pracovní poměr žalobkyně bez nároku na odstupné. Skutečným důvodem snahy ukončit pracovní poměr žalobkyně u žalovaného je zrušení pracovního místa „strážník – operační technik“. Protože je neplatná samotná výpověď z pracovního poměru, je neplatné i převedení žalobkyně na jinou práci a nekonání jiné práce, než práce sjednané, nemůže být porušením povinnosti zaměstnance.

Okresní soud v Ostravě rozsudkem ze dne 25. 5. 2011, č. j. 26 C 152/2010-52, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 22.064,15 Kč k rukám „zástupce žalovaného“. Vyšel z toho, že žalovaný přijal změnu organizačního řádu, na základě níž zrušil s účinností od 1. 1. 2010 funkční místo „strážník – operační technik“, které zastávala žalobkyně, a vytvořil nové funkční místo „strážník – vedoucí skupiny“. Protože žalobkyně nesplňovala na základě výběrového řízení a psychologického vyšetření předpoklady pro tuto novou funkci a pověření jinými úkoly strážníka Městské policie odmítla, byla jí dána výpověď z pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce oprávněně. Další zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. f) a g) zákoníku práce, má současně právo převést zaměstnance na jinou práci. Žalovaný nepřevedl žalobkyni na práci zcela jiného druhu, nýbrž i po převedení měla vykonávat práci strážníka, nikoli však „strážníka – operačního technika“, ale „strážníka – hlídkaře“. Nejednalo se o práci pro žalobkyni nepřiměřenou, a proto byla povinna uposlechnout pokynu zaměstnavatele k převedení na jinou práci, což neučinila a do práce nechodila. Tuto absenci žalobkyně na pracovišti posoudil jako porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 28. 3. 2012, č. j. 16 Co 60/2012 – 83, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyní dopisem žalovaného se dne 6. 4. 2010 a okamžitě zrušení pracovního poměru dané žalobkyní dopisem žalovaného ze dne 4. 6. 2010 jsou neplatné; zároveň rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 45.513,- Kč k rukám advokáta Mgr. Romana Stoška. Vyšel z toho, že funkční místo „strážník – operační technik“, které žalobkyně zastávala, bylo změnou organizačního řádu zrušeno a bylo vytvořeno místo nové, a to „strážník - vedoucí skupiny“. Žalobkyně změnu pracovní smlouvy - pokud jde o druh práce – žalobkyně odmítla a nově vytvořené místo „strážník - vedoucí skupiny“ nikdy nezastávala. Žalobkyni tak nelze dát výpověď z toho důvodu, že bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje podmínky pro řádný výkon práce na funkčním místě, které nikdy nezastávala; takto odůvodněná výpověď je neplatná. Bylo-li určeno, že výpověď z pracovního poměru ze dne 6. 4. 2010 je neplatná, nebylo povinností žalobkyně ani vykonávat práci, na kterou byla převedena podle ustanovení § 41 odst. 2 písm. a) zákoníku práce. Proto její nepřítomnost v práci od 1. 4. 2010 do dne okamžitého zrušení pracovního poměru, tj. do 4. 6. 2010 nelze, považovat za neomluvenou absenci.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaný namítá, že žalobkyni dal výpověď, neboť se důvodně domníval, že pozbyla kvalifikaci, a následně jí přeřadil na jiné místo, kde tato kvalifikace nebyla vyžadována. Nemohl jí dát výpověď pro nadbytečnost, protože „takový postup by byl v rozporu s judikaturou Nejvyššího soudu i Krajského soudu v Ostravě - a tuto judikaturu žalovaný hodlal při podání výpovědi respektovat“. Podle jeho názoru, domníval-li se zaměstnavatel, že zaměstnanec pozbyl kvalifikaci, a rozváže s ním pracovní poměr, smí ho převést na jinou práci; „opačný výklad by znamenal, že zaměstnanec nesmí vykonávat práci, na niž nemá kvalifikaci, a nemusí vykonávat ani jinou, na niž kvalifikaci má, pokud se mu nechce“. Nesouhlasí-li zaměstnanec s výpovědí, může podat žalobu, protože jen soud může vyslovit neplatnost takového rozvázání pracovního poměru. Žalobkyně „měla zákonně možnosti, jak se proti převedení a výpovědi bránit, jak získat, co jí ušlo, nemůže však jen tak přestat pracovat“. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolání bylo jako zjevně bezdůvodně odmítnuto, případně zamítnuto, neboť rozhodnutí odvolacího soudu je správné.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalovaného podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění do 31. 12. 2012 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán přede dnem 1. 1. 2013 (srov. Čl. II bod 7. zákona č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek odvolacího soudu bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou jí dal žalovaný dopisem ze dne 6. 4. 2010, a neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které jí dal žalovaný dopisem ze dne 4. 6. 2010 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění do 31. 12. 2010, tj. do dne, než nabyl účinnosti zákony č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, a č. 427/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, a vyhláška č. 377/2010 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) – dále též jen

„zák. práce“.

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

Z ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce vyplývá že, zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr jen tehdy, jestliže zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. 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.

K základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru náleží (kromě jiného) povinnost zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele osobně konat práce podle pracovní smlouvy [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Tomu odpovídá povinnost (i oprávnění) zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, tj. přidělovat zaměstnanci na dohodnutém místě výkonu práce ten druh práce, který byl sjednán [srov. § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Ujednání o druhu a místě výkonu práce jsou (spolu s ujednáním o dni nástupu do práce) podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy (srov. § 34 odst. 1 zák. práce), jimiž je určen rozsah „dispozice“ zaměstnavatele se zaměstnancem (jeho pracovní silou). Zaměstnavatel může (s výjimkami uvedenými v ustanovení § 41 až 43 zák. práce) od zaměstnance vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do rámce druhu a místa výkonu sjednané práce. Nesplní-li zaměstnanec pokyn k výkonu prací jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, nejde u něho o porušení pracovní kázně (srov. rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 1980, sp. zn. 6 Cz 36/80, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1982, pod č. 42), ledaže by šlo o takovou jinou práci, na niž byl zaměstnanec platně převeden za podmínek uvedených v ustanovení § 41 zák. práce, popř. přeložen v souladu s ustanovením § 43 zák. práce. V takovém případě se zaměstnanec dopustí porušení pracovní kázně se všemi následky s tím spojenými, včetně možnosti zaměstnavatele jednostranně rozvázat se zaměstnancem z tohoto důvodu pracovní poměr.

Jedním z důvodů, pro které zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci, i kdyby s tímto převedením zaměstnanec nesouhlasil, je situace, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. f) a g) zák. práce [srov. § 41 odst. 2 písm. a) zák. práce]. Tuto možnost, kterou zákon zaměstnavateli dává na zvážení (a je pouze na zaměstnavateli, zda ji využije či nikoli), využil též žalovaný v projednávané věci, jestliže žalobkyni přeložil na jinou práci ihned poté, co se žalobkyně rozvázala pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, protože „bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje podmínky pro řádný výkon práce“. S názorem dovolatele, že „žalobkyně měla zákonně možnosti, jak se proti převedení a výpovědi bránit, jak získat, co jí ušlo, nemůže však jen tak přestat pracovat“, však nelze souhlasit.

Podle ustálené judikatury je rozvázání pracovního poměru výpovědí neplatné, jen jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím (srov. například právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněném pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000, uveřejněný pod č. 55 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002). Byla-li výpověď z pracovního poměru pravomocným rozhodnutím soudu vydaném v řízení, podle ustanovení § 72 zák. práce označena za neplatný právní úkon, nemůže mít již od počátku žádné právní účinky; její neplatnost nastává zpětně (ex tunc) k datu, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. To - mimo jiné - znamená, že pracovní poměr účastníků na základě této výpovědi (tehdy) neskončil, a zaměstnanci (za předpokladu, že oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání) náleží podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce rovněž zpětně (bez ohledu na okamžik právní moci soudního rozhodnutí o neplatnosti výpovědi) náhrada mzdy ve výši průměrného výdělků za dobu, kdy mu zaměstnavatel neumožnil konat (nepřiděloval) práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy a kterou byl připraven, schopen a ochoten pro zaměstnavatele konat. Tyto zpětné účinky zřejmě dopadají i na rozhodnutí zaměstnavatele podle ustanovení § 41 odst. 2 písm. a) zák. práce, jehož podkladem (právním důvodem) je podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. f) nebo § 52 písm. g) zák. práce. Je-li pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost takové výpovědi, má tato skutečnost rovněž za následek, že zpětně (ex tunc) zanikají podmínky pro převedení zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 2 písm. a) zák. práce. Odmítnutí výkonu této (jiné) práce ze strany zaměstnance proto nelze za této situace hodnotit jako porušení pracovní kázně, a tudíž ani jako důvod pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce nebo výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, i kdyby v době, kdy zaměstnavatel o převedení na jinou práci rozhodl a kdy zaměstnanec výkon této práce odmítl, byly (formálně) veškeré zákonem požadované hmotněprávní podmínky pro platné převedení naplněny.

Odvolační soud proto v projednávané věci dospěl v souladu se zákonem ke správnému závěru, že, nelze-li žalobkyni dát výpověď z toho důvodu, že bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje podmínky pro řádný výkon práce na funkčním místě, které nikdy nezastávala (a proto je výpověď neplatná), nebylo povinností žalobkyně ani vykonávat práci, na kterou byla převedena podle ustanovení § 41 odst. 2 písm. a) zákoníku práce. Proto její nepřítomnost v práci od 1. 4. 2010 do dne okamžitého zrušení pracovního poměru, tj. do 4. 6. 2010 nelze považovat za neomluvenou absenci.

Protože napadený rozsudek odvolacího soudu o věci samé je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů věcně správný a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem o. s. ř. zamítl.

Protože dovolání žalovaného bylo zamítnuto, dovolací soud mu podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř. uložil, aby žalobkyni nahradil 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.). Vyhlaška 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 10.000,- 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 advokát Mgr. Roman Stošek osvědčil, že je plátcem daně z přidané hodnoty, náleží k nákladům, které žalobkyni za dovolacího řízení vznikly, rovněž náhrada za daň z přidané hodnoty ve výši 2.163,- Kč (§ 137 odst. 3, § 151 odst. 2 věta druhá o. s. ř.). Žalovaný je povinen náhradu nákladů řízení v celkové výši 12.463,- Kč žalobkyni zaplatit k rukám advokáta, který ji v dovolacím řízení zastupoval (§ 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 27. srpna 2013

JUDr. Mojmír Putna
předseda senátu

www.nsoud.cz

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