

Judikát NS 21 Cdo 3693/2012

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	09/04/2013
Spisová značka:	21 Cdo 3693/2012
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2013:21.CDO.3693.2012.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. g) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.03.2011 § 334 odst. 1, 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.03.2011 § 335 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.03.2011
Kategorie rozhodnutí:	B

21 Cdo 3693/2012

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležalky a soudců JUDr. Zdeňky Novotné a JUDr. Ljubomíra Drápala v právní věci žalobce JUDr. J. P., LL.M., proti žalované České republice – Kanceláři Poslanecké sněmovny se sídlem v Praze 1 – Malé Straně, Sněmovní č. 176/4, IČO 00006572, zastoupené JUDr. Markem Nespalou, advokátem se sídlem v Praze 2 – Novém Městě, Vyšehradská č. 421/21, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 38 C 62/2011, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 18. července 2012 č. j. 23 Co 201/2012-47, takto:

I. Dovolání žalované se zamítá.

II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 28. 3. 2011 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Výpověď odůvodnila tím, že se „neustále opakují a stupňují“ nedostatky v práci žalobce, že žalobce byl dne 10. 8. 2010 dopisem upozorněn na „nízkou kvalitu práce, na nedodržování termínů při odevzdávání práce a na porušování pravidel při odevzdávání prací“, že dne 20. 9. 2010 byl opět „podrobně upozorněn“ na nedostatky ve své práci (odevzdání nekvalitně vypracovaného úkolu na téma liniových staveb dne 27. 8. 2010 a „dosud neodevzdaného materiálu na téma environmentální odpovědnosti právnických osob – urgováno 5. 8. 2010“), že dne 10. 9. 2010 se žalobce „bez dovolení“ a bez omluvy nedostavil na pracoviště, že dne 11. 1. 2011 žalobce na dotaz, zda pracuje na vypracování úkolů přidělených v listopadu 2010 (jednalo se o studii na téma použití výnosů z lázeňské taxy a zpracování novelizace lázeňských statutů), „žádnou studii ani vysvětlení neposlal“ a následně musela jeho vedoucí JUDr. J. S., CSc. „na nejurgentnější úkol odpovědět sama“, že dne 11. 2. 2011 byl žalobce „písemně – e-mailem“ upozorněn, že „stále neodevzdal žádané práce a studie“ a že nedostatky v jeho práci „mohou vést k výpovědi z pracovního poměru“, a že „velká práce“, kterou měl žalobce přidělenou jako „profilovou práci“ za rok 2010 a která se týkala sociálního zabezpečení kočujících osob ve Francii a v dalších evropských státech, „není odevzdána dodnes“, ač byl žalobce o její vypracování „opětovně žádán, naposledy 11. 2. 2011“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že svou práci na téma liniových staveb pro evropského poslance J. K., kterou odevzdal, považuje za „bezvadnou a vysoce profesionální“, že dne 10. 9. 2011 opustil pracoviště, aby poté, co se mu po hádce s jeho přímým nadřízeným Mgr. P. „přitížilo“, vyhledal lékařskou pomoc, že práci na téma použití výnosů z lázeňské taxy a novelizace lázeňských statutů odevzdal v dohodnutých termínech a že zadání práce týkající se problematiky kočujících osob bylo

„neúplné a nekonkrétní“ a tato práce byla zcela mimo jeho odbornost, na což žalobce upozornil svou nadřízenou JUDr. J. S., CSc.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 7. 2. 2012 č. j. 38 C 62/2011-29 určil, že „výpověď z pracovního poměru, kterou dala žalovaná žalobci dne 28. 3. 2011, je neplatná“, a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 1.000,- Kč. Na základě zjištění, že žalovaná se o porušení pracovních povinností žalobce, „na jehož základě“ mu dala výpověď, dověděla nejpozději dne 20. 1. 2011, kdy nadřízená žalobce sama zpracovala jeden z úkolů, které měl splnit žalobce, dospěl k závěru, že žalovaná „nedodržela“ dvouměsíční prekluzivní lhůtu pro rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem z důvodu porušení pracovních povinností zaměstnance uvedenou v ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce, neboť výpověď z pracovního poměru doručila žalobci teprve dne 28. 3. 2011.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 18. 7. 2012 č. j. 23 Co 201/2012-47 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Dospěl k závěru, že žalobce se dopouštěl soustavného méně závažného porušování povinností uvedených v ustanovení § 301 písm. a) zákoníku práce, neboť opakovaně neplnil pokyny své nadřízené a porušoval pravidla při odevzdávání práce tím, že práci neodevzdával přímo jí a že nedodržoval termíny stanovené pro odevzdání prací. Protože však žalovaná ve výpovědi neuvedla „další konkrétní porušení pracovních povinností méně závažné intenzity“, jehož by se žalobce dopustil poté, co byl dne 11. 2. 2011 upozorněn na porušování svých povinností (z dopisu ze dne 11. 2. 2011 vyplývá, že žalovaná na odevzdání „profilové práce za rok 2010“ žalobcem rezignovala, a „opakující se a stupňující se nedostatky v práci žalobce“ nejsou ve výpovědi konkretizovány), nebyla podle názoru odvolacího soudu naplněna skutková podstata uplatněného výpovědního důvodu, a lhůty pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, stanovené v ustanovení § 58 odst. 1 zákoníku práce, proto „vůbec nezačaly běžet“. Odvolací soud shledal, že výpověď je neplatná též z toho důvodu, že písemné upozornění na možnost výpovědi, které je hmotněprávní podmínkou pro výpověď z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovních povinností zaměstnance, nebylo žalobci doručeno do vlastních rukou, nýbrž - v rozporu s ustanovením § 335 zákoníku práce - „prostým e-mailem“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce není nutno doručit zaměstnanci do vlastních rukou, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu, a že žádné ustanovení zákoníku práce nevylučuje, aby zaměstnanec byl na možnost výpovědi upozorněn „prostým e-mailem“. Považuje za podstatné, že upozornění na možnost výpovědi bylo žalobci doručeno, že žalobce se s ním „nesporně seznámil“ a že na ně také reagoval. Podle názoru dovolatelky nemůže obstát ani „právní závěr“ odvolacího soudu o tom, že žalobce se po 11. 2. 2011 (kdy mu žalovaná vytkla porušování pracovních povinností) již dalšího „závažného jednání“ nedopustil, neboť sám odvolací soud vzal za prokázáno, že žalobce porušoval své pracovní povinnosti i dne 14. 2. 2011, kdy opakovaně neplnil pokyny své nadřízené a porušoval pravidla při odevzdávání prací tím, že práci neodevzdával přímo jí a nedodržoval termíny stanovené pro odevzdání prací. Žalovaná má za to, že byla dodržena prekluzivní lhůta k podání výpovědi, neboť ve „vytýkáčím e-mailu“ ze dne 11. 2. 2011 konstatovala, že jí žalobce „dluží“ splnění úkolů. Přípustnost dovolání dovozuje z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. a navrhuje, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně 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. 2012 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 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 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.].

Žalovaná 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 soudem prvního stupně nebyl vydán rozsudek, který by byl odvolacím soudem zrušen. 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 dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je soudy rozhodována rozdílně, nebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak; k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle § 241a odst. 2 písm. a) a § 241a odst. 3 o. s. ř. se nepřihlíží (§ 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 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.

Protože dovolání může být podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. přípustné jen tehdy, jde-li o řešení právních otázek, je dovolatel oprávněn napadnout rozhodnutí odvolacího soudu především z důvodu, že rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci [§ 241a odst. 2 písm. b) o. s. ř.]; z důvodu, že vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování (§ 241a odst. 3 o. s. ř.), lze - jak vyplývá ze znění ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. - rozhodnutí odvolacího soudu napadnout, jen je-li dovolání přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) a b) o. s. ř. Dovolací důvod podle ustanovení § 241a odst. 3 o. s. ř. totiž neslouží k řešení právních otázek, ale k nápravě případného pochybení spočívajícího v tom, že odvolací soud dospěl ke skutkovému zjištění (a na něm založil své rozhodnutí), které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování. Protože pouze posouzení právních otázek, které byly v rozhodnutí odvolacího soudu řešeny, může vést k závěru o zásadním významu napadeného rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce, není dovolací důvod podle ustanovení § 241a odst. 3 o. s. ř. způsobilým podkladem pro úvahu dovolacího soudu, zda napadené rozhodnutí má ve věci samé ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. po právní stránce zásadní význam.

Žalovaná ve svém dovolání mimo jiné zpochybňuje správnost skutkového zjištění odvolacího soudu, že ve výpovědi z pracovního poměru není uvedeno jednání žalobce představující porušení jeho pracovních povinností, kterého by se žalobce dopustil po upozornění na porušování svých povinností žalovanou dne 11. 2. 2011; tím uplatnila dovolací důvod podle ustanovení § 241a odst. 3 o. s. ř. I kdyby (snad) byly její výhrady v tomto směru opodstatněné, nelze na základě okolností uplatněných dovolacím důvodem podle ustanovení § 241a odst. 3 o. s. ř. činit - jak vyplývá z výše uvedeného - závěr o zásadním významu napadeného rozsudku odvolacího soudu po právní stránce.

Z hlediska skutkového stavu věci bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. ustanovení § 241a odst. 2 a 3 o. s. ř.), že dopisem ze dne 11. 2. 2011 zaslaným žalobci prostřednictvím sítě elektronických komunikací (tzv. „e-mailem“ bez elektronického podpisu) upozornila žalobce jeho nadřízená JUDr. J. S., CSc., že dosud nesplnil úkoly týkající se vrácení výnosů z lázeňské taxi do turistického ruchu a novelizace lázeňských statutu, které mu byly zadány v listopadu 2010 a které měly být hotovy v prosinci 2010, přestože jej na oba úkoly několikrát upozornila, a že stále „dluž“ úkol z roku 2010 týkající se sociálních dávek romských menšin a osob bez stálého bydliště ve Francii a v dalších státech; současně jej upozornila na možnost výpovědi z pracovního poměru pro neplnění pracovních povinností. Dopisem ze dne 28. 3. 2011, který žalobce téhož dne odmítl od žalované převzít, žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, protože se „neustále opakují a stupňují“ nedostatky v jeho práci, i když byl na ně písemně upozorněn.

Za tohoto skutkového stavu bylo pro rozhodnutí věci mimo jiné významné vyřešení právní otázky, zda písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou. Protože tato právní otázka dosud nebyla dovolacím soudem vyřešena, představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že dovolání žalované 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 České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalované není opodstatněné.

Projednávanou věc je i v současné době třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 28. 3. 2011 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb. a č. 427/2010 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 3. 2011 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 301 a § 302 - 304 zák. práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále též jen „pracovní povinnosti“) právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinností zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.

Zákoník práce rozlišuje - jak vyplývá z ustanovení § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce - mezi porušením pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem, závažným porušením pracovní povinnosti a méně závažným porušením pracovní povinnosti. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní povinnosti než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení zvlášť hrubým způsobem nebo 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.

O soustavné méně závažné porušování pracovní povinnosti se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovní povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost (srov. též rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 1992 sp. zn. 6 Cdo 1/92 uveřejněný pod č. 52 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1994, který se vztahuje k obdobné právní úpravě obsažené v předchozím zákoníku práce). O soustavné porušování pracovní povinnosti z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní povinnosti na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinnosti (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001 sp. zn. 21 Cdo 3019/2000).

Povinnost písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi z pracovního poměru zákoník práce ukládá zaměstnavateli, aniž by výslovně stanovil, při kterém méně závažném porušení pracovní povinnosti má být provedeno. Protože tzv. upozorňovací povinnost zaměstnavatele je dána v souvislosti s porušením pracovní povinnosti a protože účelem (smyslem) této povinnosti je, aby zaměstnanec věděl o následcích, jaké bude (budou) [může (mohou)] mít jeho případné další méně závažné porušení pracovní povinnosti, a aby tím byl od dalšího porušování pracovní povinnosti odrazen, je třeba dovodit, že zaměstnavatel - má-li být výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce platným právním úkonem - musí jednak alespoň jednou písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo dalšímu méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď z pracovního poměru, jednak výpověď z pracovního poměru podat nejpozději do uplynutí šesti měsíců od písemného upozornění zaměstnance na možnost takového rozvázání pracovního poměru (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2003 sp. zn. 21 Cdo 742/2003).

Písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi není - jak správně uvádí dovolatelka - právním úkonem ve smyslu ustanovení § 34 občanského zákoníku (srov. § 18 zák. práce), neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkon - pro výpověď z pracovního poměru z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovní povinnosti podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2011 sp. zn. 21 Cdo 3046/2010).

Podle ustanovení § 334 odst. 1 zák. práce písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr (§ 113 odst. 4 zák. práce) nebo platový výměr (§ 136 zák. práce) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (dále jen „písemnost“), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že písemnostmi, které musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci do vlastních rukou, jsou mimo jiné písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru. Mezi takové písemnosti patří nejen právní úkony zaměstnavatele učiněné v písemné formě (např. návrh na uzavření pracovní smlouvy, jmenování zaměstnance na vedoucí pracovní místo, návrh na uzavření dohody o změně pracovní smlouvy, výpověď z pracovního poměru), ale i jiné jeho písemné úkony, které se - přestože nejde o projevy vůle, s nimiž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu - týkají vzniku, změn a skončení pracovního poměru. Takovým úkonem je též písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi, které je - jak vyplývá z výše uvedeného - hmotněprávním předpokladem pro výpověď z pracovního poměru danou zaměstnavatelem zaměstnanci z důvodu soustavného méně závažného porušování pracovní povinnosti, a které se proto týká skončení pracovního poměru. Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce musí být zaměstnanci doručeno do vlastních rukou.

Podle ustanovení § 334 odst. 2 zák. práce písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací může zaměstnavatel písemnost doručit výlučně tehdy, jestliže zaměstnanec s tímto způsobem doručování vyslovil písemný souhlas a poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování (§ 335 odst. 1 zák. práce). Písemnost doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací musí být podepsána elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu a je doručena dnem, kdy převzetí potvrdí zaměstnanec zaměstnavateli datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu (§ 335 odst. 2 a 3 zák. práce). Doručení písemnosti prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je neúčinné, jestliže se písemnost zasláná na elektronickou adresu zaměstnance vrátila zaměstnavateli jako nedoručitelná nebo jestliže zaměstnanec do 3 dnů od odeslání písemnosti nepotvrdil zaměstnavateli její přijetí datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu (§ 335 odst. 4 zák. práce).

Z uvedeného vyplývá, že požadavek zákona na doručení písemnosti zaměstnanci do vlastních rukou může zaměstnavatel splnit též jejím doručením prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací za podmínek, které jsou uvedeny v ustanovení § 335 zák. práce a mezi které patří podpis písemnosti elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu; bez tohoto podpisu není doručení písemnosti zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací účinné.

V posuzovaném případě žalovaná doručila alobci dne 11. 2. 2011 upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru prostřednictvím sítě elektronických komunikací, aniž by toto upozornění podepsala elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu. Závěr odvolacího soudu, že písemné upozornění na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování pracovní povinnosti nebylo žalobci doručeno do vlastních rukou a že výpověď je z tohoto důvodu neplatná, je proto správný.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by byl postižen některou z vad, uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalované podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o. s. ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první, § 224 odst. 1 a § 151 odst. 1 části věty před středníkem o. s. ř., neboť žalovaná s ohledem na výsledek dovolacího řízení na náhradu svých nákladů nemá právo a žalobci v dovolacím řízení žádné náklady nevznikly.

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 4. září 2013

JUDr. Jiří Doležilek

předseda senátu

www.nsoud.cz

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