

Judikát NS 21 Cdo 4689/2016

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 01/24/2017
Spisová značka: 21 Cdo 4689/2016
ECLI: ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.4689.2016.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Doručování
Dotčené předpisy: § 334 předpisu č. 262/2006Sb.
Kategorie rozhodnutí:C

21 Cdo 4689/2016

ROZSUDEK

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Zdeňka Novotného a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně NEUMANN, spol. s r.o. se sídlem v Praze 4, Pikovická č. 1818/15, IČO 45149208, zastoupené JUDr. Jaroslavou Šafránkovou, advokátkou se sídlem v Praze 2, Lublaňská č. 673/24, proti žalovanému M. Z., zastoupenému Mgr. Viktorem Pavlíkem, advokátem se sídlem v Praze 1, Opatovická č. 1659/4, o 17.206,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Mělníku pod sp. zn. 5 C 80/2015, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 14. června 2016 č.j. 23 Co 143/2016-165, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Mělníku ze dne 3. února 2016 č.j. 5 C 80/2015-112 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Mělníku k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Mělníku dne 18.6.2015 domáhala, aby jí žalovaný zaplatil 17.206,- Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05% od 6.12.2014 do zaplacení. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že žalovaný u ní pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 1.12.1995 jako vedoucí výroby, že v období od 21.1.2014 do 27.5.2014 byl žalovaný v pracovní neschopnosti a že v době od 28.5.2014 do 17.6.2014 žalovaný čerpal dovolenou. Dne 18.6.2014 měl žalovaný opětovně nastoupit do práce, což neučinil a svou absenci nijak neomluvil. Žalobkyně se žalovaným z důvodu "opakovaných neomluvených absencí" rozvázala pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce danou dopisem ze dne 20.8.2014 a pracovní poměr účastníků skončil dnem 31.10.2014. Jelikož žalobkyně za období měsíců červenec až říjen 2014 odvedla za žalovaného zdravotní pojištění ve výši 4.592,- Kč, požaduje žalobkyně s ohledem na ustanovení § 9 odst. 3 zákona č. 48/1997 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) po žalovaném úhradu této částky. Žalovaný též během roku 2014 čerpal 20 dní dovolené, ačkoliv měl, s ohledem na svou pracovní neschopnost, nárok pouze na 1,5 dne dovolené. Z toho důvodu žalobkyně požaduje po žalovaném rovněž vrácení "přeplatku dovolené za přečerpanou dovolenou" ve výši 12.614,- Kč.

Žalovaný namítal, že dne 27.5.2014 ukončil pracovní neschopnost a že dne 28.5.2014 nastoupil do práce, avšak jednatel společnosti J. N. mu sdělil, že "jeho dosavadní pracovní místo je obsazené s tím, že práci na pozici vedoucího výroby převzal po žalovaném zeť pana J. N., pan J. V.". Žalobkyně tedy neumožnila žalovanému vrátit se po skončení pracovní neschopnosti na jeho původní místo a nepřidělovala mu práci, čímž vznikla na straně žalobkyně překážka v práci podle ustanovení § 208 zákoníku práce. Jelikož žalovaný nebyl v práci přítomen z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele, nelze jeho nepřítomnost považovat za neomluvenou a žádat po něm zaplacení odvedeného pojistného na zdravotní pojištění.

Okresní soud v Mělníku rozsudkem ze dne 3.2.2016 č.j. 5 C 80/2015-112 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradu nákladů řízení 16.969,50 Kč k rukám advokáta Mgr. Viktora Pavlíka a že žalobkyně je povinna zaplatit "státu - Okresnímu soudu v Mělníku" na náhradu nákladů řízení "částku, jež bude uvedena v samostatném usnesení v poměru 100% celku". Soud prvního stupně po provedeném dokazování dospěl k závěru, že žalobkyni se nepodařilo prokázat, že by žalovaný čerpal v období od 28.5.2014 do 17.6.2014 dovolenou a že by měl v měsících červen 2014 až říjen 2014 neomluvené absence. Na straně zaměstnavatele nastala překážka v práci podle ustanovení § 208 zákoníku práce a bylo na žalobkyni, aby "vyjádřila ochotu žalovanému práci znovu přidělovat a žalovaného vyzvat k nástupu do práce, pokud překážka na jeho straně odpadla". Za tuto výzvu nelze považovat dopis adresovaný dne 6.8.2014 žalovanému, neboť výzva k nástupu do práce nebyla žalovanému doručena "ve smyslu

ustanovení § 334 a § 336 zákoníku práce" do vlastních rukou.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 14.6.2016 č. j. 23 Co 143/2016-165 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 5.130,40 Kč k rukám advokáta Mgr. Viktora Pavlíka. Ztotožnil se s názorem soudu prvního stupně v tom, že žalovaný se dne 28.5.2014 po skončení pracovní neschopnosti dostavil na pracoviště, avšak práce mu nebyla přidělena, a že nebylo prokázáno, že by žalobkyně určila žalovanému nástup dovolené. Dopis ze dne 6.8.2014, kterým žalobkyně vyzvala žalovaného k nástupu do práce "nejpozději do 15.8.2014" a kterým ho upozornila, že, neučiní-li tak, bude "nucena" ukončit pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce nebo pracovní poměr okamžitě zrušit podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, nelze považovat za výzvu k nástupu do práce podle ustanovení § 334 a § 336 zákoníku práce, když nebyla žalovanému doručena do vlastních rukou. Odvolací soud poukázal na "rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3693/2012", v němž se uvádí, že "písemnosti, které musí zaměstnavatel doručit zaměstnanci do vlastních rukou, jsou mimo jiné i písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru a takovým úkonem je též písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi, které je hmotněprávním předpokladem pro výpověď z pracovního poměru". Jelikož v dané věci dopis zaměstnavatele obsahoval upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru, bylo třeba ho zaměstnanci doručit do vlastních rukou.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá, že soudy obou stupňů nesprávně dovodily, že výzva k nástupu do zaměstnání ze dne 6.8.2014 měla být žalovanému "zaslána postupem předvídaným v ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce, tj. do vlastních rukou". Výzvu k nástupu do zaměstnání nelze považovat za písemnost týkající se vzniku, změny nebo skončení pracovního poměru, neboť na jejím základě k ničemu takovému nedochází a dojít nemůže. Na předmětnou věc nelze aplikovat ani právní názor uvedený v "rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 3693/2012", neboť se v něm jednalo o doručování písemného upozornění na možnost výpovědi pro soustavné méně závažné porušování povinností ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce zaměstnanci. Dopis žalobkyně ze dne 6.8.2014 však nebyl "upozorněním na možnost výpovědi z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušování povinností, nýbrž upozorněním na možnost výpovědi pro důvody, pro které lze se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr nebo pro závažné porušení povinností ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce"; i kdyby žalobkyně žalovaného ve výzvě k nástupu do zaměstnání na možnost výpovědi z pracovního poměru neupozornila, mohla by s ním přesto platně rozvázat pracovní poměr výpovědí pro závažné porušení jeho povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Odvolací soud podle názoru žalobkyně "zcela pominul ustanovení § 336 odst. 4 větu první zákoníku práce, které uvádí, že povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme"; jestliže "výzva byla doručena zaměstnanci provozovatelem poštovních služeb dne 11.8.2014, měl odvolací soud považovat výzvu za řádně doručenou se všemi právními účinky s tím spojenými". Žalobkyně navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolání žalobkyně bylo zamítnuto. Podle jeho názoru odvolací soud věc správně posoudil, když vyjádřil názor, že výzva ze dne 6.8.2014 měla být žalovanému doručena do vlastních rukou.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

Pro rozhodnutí soudů v projednávané věci bylo významné vyřešení právní otázky, zda musí být doručena do vlastních rukou zaměstnance písemnost, v níž zaměstnavatel upozorňuje zaměstnance na to, že porušuje své povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, neboť po skončení dovolené nenastoupil do práce, v níž zaměstnavatel vyzývá zaměstnance k nástupu do práce a v níž zaměstnavatel upozorňuje zaměstnance, že s ním rozváže pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm.g) zákoníku práce nebo okamžitým zrušením, jestliže ve stanovené lhůtě opět nenastoupí do práce. Vzhledem k tomu, že napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného práva, která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla ve všech souvislostech vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že předmětem dovolacího přezkumu je výzva zaměstnavatele k nástupu zaměstnance do zaměstnání ze dne 6.8.2014 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do dne 31.12.2014 (dále též jen "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 dočasné práce neschopného pojištěnce, musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou (srov. § 334 odst. 1 zák. práce).

Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zaštiťen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb

(srov. § 334 odst.2 zák. práce).

Z uvedeného (mimo jiné) vyplývá, že zaměstnavatel musí doručit zaměstnanci písemnosti "týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru". Mezi takové písemnosti patří nejen právní jednání učiněná v písemné formě (jako jsou například návrh na uzavření pracovní smlouvy, výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru), ale také jiné jeho písemné úkony (tzv. faktická právní jednání), 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.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) soudy zjištěno, že žalovaný, který pracoval u žalobkyně jako vedoucí výroby, byl v období od 21.1.2014 do 27.5.2014 v pracovní neschopnosti a že dne 28.5.2014 se žalovaný dostavil do práce, žalobkyně mu však nepřidělovala práci. Tvzení žalobkyně, že by žalovaný čerpal v době od 28.5.2014 do 17.6.2014 dovolenou, nebylo podle soudů prokázáno. Žalobkyně zaslala žalovanému dopis ze dne 6.8.2014 označený jako "výzva k nástupu do zaměstnání", v němž mu sdělila, že porušuje své povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, neboť po skončení dovolené trvající od 28.5.2014 do 17.6.2014 nenastoupil od 18.6.2014 do práce, v němž žalobkyně vyzvala žalovaného k nástupu do práce a v němž žalobkyně upozornila žalovaného, že s ním rozváže pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm.g) zákoníku práce nebo okamžitým zrušením, jestliže nejpozději dne 15.8.2014 opět nenastoupí do práce. Dopisem ze dne 20.8.2014 žalobkyně sdělila žalovanému, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce; výpověď odůvodnila tím, že se žalovaný "dopustil opakovaného porušování povinností vyplývajících ze zákoníku práce", když se i přes opakované výzvy (telefonické a písemné) nedostavil do práce, čímž u něj vznikla dlouhodobá neomluvená absence. Pracovní poměr účastníků skončil na základě této výpovědi z pracovního poměru dnem 31.10.2014.

V projednávané věci je nepochybné, že dopis žalobkyně ze dne 6.8.2014 neobsahuje ani právní jednání, ani tzv. faktické jednání, které by směřovalo ke vzniku, změně nebo skončení pracovního poměru účastníků. I když se v dopise hovoří o možnosti rozvázání pracovního poměru [výpovědí podle ustanovení § 52 písm.g) zák. práce nebo okamžitým zrušením], nebylo upozornění v něm obsažené hmotněprávním předpokladem pro podání výpovědi z pracovního poměru; upozornění na možnost výpovědi je totiž - jak nepochybně vyplývá již ze znění ustanovení § 52 písm.g) zák. práce - hmotněprávním předpokladem pro takové rozvázání pracovního poměru, které může zaměstnavatel dát zaměstnanci pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, a o takový případ v dopise ze dne 6.8.2014 nešlo.

Ostatně, soudy dospěly ke skutkovému závěru, že žalovaný v době od 28.5.2014 nepracoval pro překážku v práci na straně zaměstnavatele a že proto bylo na žalobkyni, aby - k tomu, aby takováto překážka v práci odpadla - žalovaného vyzvala k nástupu do práce. Nepracuje-li zaměstnanec pro překážky v práci na straně zaměstnavatele, je nepochybné, že výzva zaměstnavatele adresovaná zaměstnanci k opětovnému nástupu do práce není (a nemůže být) písemností, která by se týkala vzniku, změn nebo skončení pracovního poměru účastníků.

Z uvedeného vyplývá, že právní posouzení věci odvolacím soudem není správné (v souladu se zákonem); protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu zrušil (§ 243e odst. 1 o.s.ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Mělníku) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný (§ 243g odst. 1 část věty první za středníkem o.s.ř.). V novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 24. ledna 2017

JUDr. Ljubomír Drápal

předseda senátu

www.nsoud.cz