

**Judikát NS 21 Cdo 4762/2015**

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	11/21/2016
Spisová značka:	21 Cdo 4762/2015
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.4762.2015.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Okamžité zrušení pracovního poměru Výklad projevu vůle
Dotčené předpisy:	§ 55 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.07.2013 § 35 odst. 2 předpisu č. 40/1964Sb. ve znění do 31.12.2013
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 4762/2015

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. Lubomíra Ptáčka Ph.D. v právní věci v žalobce P. K., zastoupeného Mgr. Ludvíkem Kummerem, advokátem se sídlem v Praze 2, Trojanova č. 2022/12, proti žalované EUROPLAST, s.r.o. se sídlem v Praze 8, Křížkova č. 41/153, IČO 485 87 010, zastoupené Mgr. Lukášem Wimětalem, advokátem se sídlem v Brně, Údolní č. 388/8, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 8 pod sp. zn. 28 C 259/2013, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 11. února 2015 č.j. 23 Co 555/2014-82, takto:

Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 8 ze dne 28. dubna 2014 č.j. 28 C 259/2013-55 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 8 k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 25.6.2013, který žalobce převzal dne 3.7.2013, žalovaný sdělil žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr okamžitým zrušením podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen zák. práce). Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že žalobce, který pro něj pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 30.8.2011, ve znění jejího dodatku č. 1 ze dne 3.10.2011, jako manažer divize odpadů, porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, „a to konkrétně tak, že se ve dnech 17.6., 18.6., 19.6., 20.6., 21.6., 24.6. a 25.6.2013 bez jakékoli omluvy nedostavil do práce“. Vzhledem k tomu, že „ani dodatečně v souladu s povinnostmi vyplývající z ustanovení § 206 odst. 1 zák. práce neuvědomil zaměstnavatele o překážce v práci a předpokládané době jejího trvání“ a „nesplnil ani povinnost stanovenou v odst. 2 téhož ustanovení prokázat překážku v práci zaměstnavateli“, považuje žalovaný vytčenou nepřítomnost žalobce za neomluvenou.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že dne 25.3.2013 mu žalovaný doručil výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, ve které ho žalovaný „informoval, že jeho pracovní poměr skončí k 31.5.2013“ a že mu bude vyplaceno odstupné. V průběhu výpovědní doby se žalobce „dostal vinou onemocnění do pracovní neschopnosti“, o níž řádně písemně informoval žalovaného a „přitom vznesl dotaz, kdy bude mít připraveny výstupní

dokumenty". Poté, co ho žalovaný „ujistil, že se na nich pracuje", měl žalobce za to, že „jednání žalovaného nasvědčovalo tomu, že navzdory prodloužení výpovědní lhůty o dobu, po níž trvala pracovní neschopnost, žalovaný nadále předpokládá ukončení pracovního poměru k datu 31.5.2013". Žalovaný mu však následně doručil okamžitě zrušení pracovního poměru, které odůvodnil neomluvenou absencí žalobce v týdnu bezprostředně navazujícím na ukončenou pracovní neschopnost. Žalobce považuje toto opatření „za účelové, motivované snahou žalovaného vyhnout se za každou cenu vyplacení odstupného", neboť žalovanému „nic nebránilo" vyzvat žalobce k nástupu do práce již první den jeho nepřítomnosti po ukončení pracovní neschopnosti a „vyvést ho z jeho omylu", že pracovní poměr již skončil. Kromě toho za situace, kdy „původní pozice žalobce byla ke dni ukončení pracovní neschopnosti zrušena", „nemohla žalovanému jeho nepřítomností na pracovišti v době, kdy již de facto pro žalobce ani práci neměl, vzniknout žádná škoda". Intenzita porušení pracovních povinností žalobce proto „nemohla dosáhnout takové míry, aby to ospravedlnilo přikročení k opatření, označovanému (zákonem) za výjimečné".

Obvodní soud pro Prahu 8 rozsudkem ze dne 28.4.2014 č.j. 28 C 259/2013-55 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 14.780,40 Kč k rukám „právního zástupce žalovaného". Ve věci samé dospěl k závěru, že „žalobce v řízení neprokázal, že okamžitě zrušení pracovního poměru dané mu žalovaným dne 25.6.2013 bylo nedůvodné". Podle názoru soudu prvního stupně „pouhá domněnka" žalobce o tom, že žalovaný na prodloužení výpovědní doby netrvá, „nemůže být pokladem pro skončení pracovního poměru", když zákoník práce povinnost sdělit tento úmysl „ukládá zaměstnanci nikoliv zaměstnavateli". Ve smyslu ustanovení § 206 zák. práce rovněž „bylo na žalobci", pokud si nebyl jistý, zda jeho pracovní poměr skončil či nikoliv, kontaktovat žalovaného a tuto skutečnost si ověřit. Námitku žalobce, že, i kdyby do zaměstnání po skončení pracovní neschopnosti nastoupil, žalovaný by stejně pro něj neměl žádnou práci, odmítl s odůvodněním, že „v tom případě by nastala překážka v práci na straně zaměstnavatele a ten by nesl následky, které předvídá zák. práce". Vycházejí z názoru, že „nedostavení se do zaměstnání sebou přináší následné porušení všech dalších povinností, které zaměstnanci ukládá zák. práce, tedy řádné a včasné plnění prac. úkolů apod.", soud prvního stupně uzavřel, že „nedostavení se do zaměstnání po dobu 7 pracovních dnů je porušením povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem".

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 11.2.2015 č. j. 23 Co 555/2014-82 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 11.601,- Kč k rukám advokáta Mgr. Lukáše Wimětala. Odvolací soud s poukazem na ustálenou judikaturu soudů dovodil, že za stavu, kdy žalobce „netrvá na žádnou právně uznanou skutečnost", která by mu ve vytčených dnech bránila ve výkonu práce, „byl postup zaměstnavatele (žalovaného), který předal žalobci okamžitě zrušení pracovního poměru správný", neboť porušení povinností žalobce „dosáhlo intenzity porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem". Přihlédl přitom k situaci, kdy žalobce „obdržel výpověď z pracovního poměru, ve výpovědní době sice po jistou dobu vykonával svoji práci, ale po odpadnutí důležité osobní překážky v práci (ust. § 191 zák. práce) se již do svého zaměstnání po dobu 7 pracovních dnů bezdůvodně nedostavil". Žalobce „nadto zastával v době obdržení výpovědi vedoucí funkci (manažer divize odpadů), ve které si měl být vědom zákonné úpravy týkající se prodloužení výpovědní doby po dobu pracovní neschopnosti". Hodnocení emailové korespondence žalobce s účetní žalovaného, jak jej provedl soud prvního stupně, považoval odvolací soud za „výstižné", neboť z něj „nelze žádným způsobem dovodit jednoznačnou vůli žalobce vzdát se svého zákonného práva na prodloužení výpovědní doby o ochrannou dobu podle ust. § 53 odst. 2 zák. práce", nehledě k tomu, že „jím zamýšlený úkon by žalobce musel adresovat osobě, která z hlediska vnitřní hierarchie zaměstnavatele byla oprávněna tuto skutečnost zohlednit".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že odvolací soud rozhodl „věcně nesprávně", jestliže intenzitu vytčeného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci, „dosahující stupně zvláště hrubého dovodil pouze z doby trvání porušení této povinnosti, aniž by zvažil další okolnosti, které uvádí judikatura dovolacího soudu". Rozhodující jsou přitom „všechny konkrétní okolnosti, za nichž k důvodu pro rozvázání pracovního poměru došlo", a také nelze pominout „charakter výjimečnosti" okamžitého zrušení pracovního poměru. Zdůraznil, že v daném případě k vytčenému jednání žalobce došlo „na samotném sklonku pracovního poměru během ochranné lhůty", kdy již „nebyla otázka dalšího zaměstnávání žalobce aktuální", nejen proto, že „ani jedna strana na trvání pracovního poměru (po skončení pracovní neschopnosti žalobce) neměla zájem", ale i s ohledem na „faktickou nadbytečnost žalobce", plynoucí z výpovědi z pracovního poměru ze dne 25.3.2013. Za této situace proto negativní dopady vytčené nepřítomnosti žalobce na plnění funkcí zaměstnavatele na straně jedné a na postavení žalobce na straně druhé „byly zcela zanedbatelné". Námitka žalovaného, že mu nedostavením se žalobce do práce vznikla škoda spočívající v tom, že žalobce nedokončil rozjednané obchodní zakázky, je „čistě účelová", neboť žalovaný „neuvádí žádné konkrétní skutkové okolnosti" a navíc jde o tvrzení „zcela nelogické, neboť žalobce byl v posledních týdnech běhu výpovědní doby v pracovní neschopnosti, takže žalovaný si údajně dokončení rozjednaných obchodních zakázek musel zajistit jinak". Dovolatel se proto domnívá, že jeho jednání kvůli uvedeným okolnostem, jimiž se soudy obou stupňů zabývaly „zcela nedostatečně", „zákonem požadované intenzity (zvlášť hrubým způsobem) nedosáhlo" a „je zřejmá nižší intenzita vytčeného porušení povinností žalobce". Žalobce „je přesvědčen, že jediným důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru byla snaha žalovaného vyhnout se tímto způsobem vyplacení zákonného odstupného, na které mu výpovědní pro nadbytečnost vznikl nárok". Kromě toho vyjádřil názor, že odvolací soud „postupoval také nepřipustně formálně a formalisticky v rozporu se smyslem a účelem ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce, které má chránit zaměstnance ve výpovědní době, avšak pouze tehdy, když o to zaměstnanec stojí". Ochrana zaměstnance se však v daném případě „v konečném důsledku paradoxně obrátila proti zaměstnanci (žalobci)", který se svým projevem vůle obsaženým v korespondenci, vedené mezi ním a žalovaným elektronickou poštou, svého práva na prodloužení výpovědní doby „vzdal". Žalobce navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že se určuje, že okamžitě zrušení pracovního poměru dané žalobci dopisem žalovaného ze dne 25.6.2013 je neplatné, a že žalovaný je povinen zaplatit žalobci „náhradu nákladů řízení dle vyhlášky č. 177/1996 Sb.", nebo tento rozsudek zrušit a věc „vrátit k novému projednání".

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 v projednávané věci 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) 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 dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího 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.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané 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 žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 30.8.2011, ve znění jejího dodatku č. 1 ze dne 3.10.2011, jako manažer divize odpadů. Dne 25.3.2013 dal žalovaný žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, kterou odůvodnil tím, že rozhodnutím zaměstnavatele ze dne 15.3.2013 byla „za účelem zvýšení efektivnosti práce a hospodaření přijata organizační změna, na základě které dojde ode dne 31.5.2013 ke zrušení jednoho funkčního pracovního místa manažer divize odpadů“ a že „v důsledku této skutečnosti je žalovaný nucen dát žalobci výpověď pro nadbytečnost“; na základě této výpovědi měl pracovní poměr účastníků skončit dne 31.5.2013. V průběhu výpovědní doby byl žalobce od 25.4.2013 do 16.6.2013 v pracovní neschopnosti. Dne 17.6.2013 zaslal elektronickou poštou zprávu adresovanou J. B. - účetní žalovaného, v níž – mimo jiné - sdělil, že „odeslal poštou ukončení nemocenské“ a že „prosí o připravení zápočtového listu pro jeho nového zaměstnavatele“; do práce již nenastoupil. Dne 20.6.2013 mu jmenovaná elektronickou poštou odpověděla, že „ukončení pracovní neschopnosti obdrželi včera“ a že „na dokumentech s ukončením pracovního poměru se pracuje“. Dopisem ze dne 25.6.2013, který žalobce převzal dne 3.7.2013, žalovaný se žalobcem okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce z důvodu, že se žalobce „ve dnech 17.6., 18.6., 19.6., 20.6., 21.6., 24.6. a 25.6.2013 bez jakékoli omluvy nedostavil do práce“. Žalobce namítá, že vzhledem k výše citované elektronické korespondenci se domníval, že nedošlo k prodloužení výpovědní doby o dobu jeho pracovní neschopnosti, ale že pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby v ochranné době ke dni 31.5.2013.

Z uvedených skutkových zjištění vyplývá, že před okamžitým zrušením pracovního poměru, jehož neplatnosti se žalobce v tomto řízení domáhá, byla žalobci dne 25.3.2013 dána výpověď z pracovního poměru před počátkem ochranné doby [za níž zákon – srov. § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce - považuje mj. pracovní neschopnost zaměstnance, která u žalobce trvala od 25.4. do 16.6.2013] tak, že výpovědní doba měla uplynout v ochranné době (tj. 31.5.2013). V takovém případě se ochranná doba do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá (srov. § 53 odst. 2 zák. práce). Odvolací soud proto řešil právní otázku výkladu projevu vůle vyjádřeného v přípisu žalobce, který po ukončení pracovní neschopnosti zaslal dne 17.6.2013 účetní žalovaného J. B., neboť vyřešení této otázky bylo významné – jak vyplývá z výše podaného výkladu – pro závěr o tom, zda v době vytčené nepřítomností žalobce v zaměstnání pracovní poměr účastníků vůbec trval.

Závěr odvolacího soudu (a soudu prvního stupně), který dovodil ze zhodnocení „emailové korespondence žalobce s účetní žalovaného“, o tom, že z ní „nelze žádným způsobem dovodit jednoznačnou vůli žalobce vzdát se svého zákonného práva na prodloužení výpovědní doby o ochrannou dobu podle ust. § 53 odst. 2 zák. práce“ je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu. Jak vyplývá z níže citované judikatury dovolacího soudu, vznikne-li pochybnost o obsahu právního úkonu z hlediska jeho určitosti nebo srozumitelnosti, je třeba se pokusit pomocí výkladu právního úkonu o odstranění takové nejasnosti (§ 35 odst. 2 obč. zák. ve znění účinném do 31.12.2013). Výklad právního úkonu může směřovat jen k objasnění toho, co v něm bylo projevováno, a vůle jednatelce se při výkladu právního úkonu vyjádřeného slovy uplatní, jen není-li v rozporu s jazykovým projevem. Pomocí výkladu právního úkonu přitom není dovoleno měnit smysl a obsah jinak jasného právního úkonu, ani nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou jednatelce v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil (srov. například odůvodnění usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 2.12.2004, sp.zn. 21 Cdo 1467/2004, uveřejněného pod č. 37 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005, a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.10.1996 sp.zn. 3 Cdo 946/96, uveřejněný pod č. 29 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997).

Napadený rozsudek odvolacího soudu – jak vyplývá z jeho odůvodnění - závisí ve věci samé dále na vyřešení právní otázky výkladu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce z hlediska naplnění míry intenzity porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a způsobu hodnocení míry této intenzity. Vzhledem k tomu, že při řešení této právní otázky se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání žalobce 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 České republiky dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které mu bylo doručeno dne 3.7.2013 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.7.2013, tj. přede dnem, než nabyl účinnosti zákon č. 155/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále 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.

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 povinnosti 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 méně závažným porušením pracovní povinnosti, závažným porušením pracovní povinnosti a porušením pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci 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].

I kdyby byl důvod okamžitého zrušení jinak naplněn, nesmí zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou (srov. § 55 odst. 2 zák. práce). O takový případ, který je obdobou „ochranné doby“ uvedeného v § 53 odst. 1 písm. d) zák. práce, se však v posuzované věci nejedná. Uvádí-li žalobce v dovolání ve prospěch svých úvah, že k vytknému jednání žalobce došlo „na samotném sklonku pracovního poměru během ochranné lhůty“, a vymezuje-li otázku týkající se podmínek ukončení pracovního poměru okamžitým zrušením „v ochranné době“, pak zřejmě mylně zaměňuje období trvání ochranné doby, které je v daném případě vymezeno délkou trvání pracovní neschopnosti žalobce (od 24.5. do 16.6.2013), a období následující, ve kterém dochází k prodloužení výpovědní doby o dobu trvání ochranné doby.

Jak správně uvádí odvolací soud, 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 povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažně porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení takové povinnosti.

Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci 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 povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení uvedených 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. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94, uveřejněný v časopise Práce a mzda č. 7-8, roč. 1996, a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.1.2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 21, roč. 2001). Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní kázně přitom není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci. Zároveň je třeba mít na zřeteli, jak upozorňuje dovolatel, že okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 odst. 1 písm. g) část věty před středníkem zák. práce výjimečným opatřením (srov. dikci ustanovení § 55 odst. 1 zák. práce „Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně...“).

Odvolačím soudu lze přisvědčit, že povinnost ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době je základní povinností zaměstnance vyplývající pro něj z pracovního poměru. Neplnění této povinnosti, která je esenciální součástí pracovněprávního závazkového vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, představuje současně porušení povinnosti zaměstnance dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Uvedený nepříznivý následek spojený s nepřítomností zaměstnance v práci v pracovní době nenastane pouze tehdy, jestliže je zameškání práce důsledkem určitých právem uznaných skutečností, které během trvání pracovního poměru zaměstnanci brání nebo mu ztěžují plnění pracovních povinností z pracovního poměru (srov. ustanovení § 191 zák. práce, které stanoví, kdy je nepřítomnost v práci třeba považovat za omluvenou). Nastane-li u zaměstnance taková právní skutečnost, je povinen ji oznámit zaměstnavateli bez zbytečného průtahy (srov. § 206 odst. 1 zák. práce), aniž by ho předtím zaměstnavatel - jak se mylně domnívá žalobce - byl „povinen vyzvat k dostavení se na pracoviště, případně zjišťovat důvod jeho nepřítomnosti“. Rovněž povinnost prokázat existenci některé z těchto tzv. důležitých překážek v práci na straně zaměstnance, které způsobují dočasnou nemožnost nebo obtížnost plnit pracovní povinnosti, a její trvání, tíží zaměstnance (srov. § 206 odst. 2 zák. práce).

V posuzovaném případě - jak vyplývá z odůvodnění rozsudku odvolacího soudu - nebylo pochyb o tom, že žalobce ve vztahu k nepřítomnosti v zaměstnání ve dnech 17.6., 18.6., 19.6., 20.6., 21.6., 24.6. a 25.6.2013 žádnou důležitou osobní překážku v práci uvedenou v ustanovení § 191 zák. práce, netvrdil. Proto je odůvodněn závěr, že žalobce svým jednáním, které mu bylo vytknuto v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 25.6.2013, zaviněně porušil jednu ze základních povinností zaměstnance vyplývajících z ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) a § 301 odst. b) zák. práce. Toto porušení pracovních povinností žalobcem podle názoru odvolacího soudu „dosáhlo intenzity porušení povinností vyplývajících z pracovněprávních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“, když přihlédl k tomu, že žalobce „obdržel výpověď z pracovního poměru, ve výpovědní době sice po jistou dobu vykonával svoji práci, ale po odpadnutí důležité osobní překážky v práci (ust. § 191 zák. práce) se již do svého zaměstnání po dobu 7 pracovních dnů bezdůvodně nedostavil“, a že žalobce „nadto zastával v době obdržení výpovědi vedoucí funkci (manažer divize odpadů), ve které si měl být vědom zákonné úpravy týkající se prodloužení výpovědní doby po dobu pracovní neschopnosti“.

Z hlediska vymezení hypotézy právní normy, jak v posuzované věci vyplývá z ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce (tedy pro právní závěr, zda žalobce zvlášť hrubým způsobem porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci), nelze uvedenou úvahu odvolacího soudu považovat za správnou a úplnou. Odvolacímu soudu je třeba vytknout, že náležitě nezhodnotil situaci, v níž k porušení pracovních povinností žalobcem došlo, jestliže pominul okolnost, že v té době bylo mezi účastníky - jak uvedeno výše - sporné, zda pracovní poměr žalobce v době vytkené neomluvené absence trval (protože skončil až uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby) či nikoliv (protože skončil uplynutím výpovědní doby v ochranné době). Z hlediska závažnosti a následků vytkného porušení pracovních povinností pro žalovaného pak odvolací soud měl do rámce svých úvah zahrnout skutečnost, že v době vytkené nepřítomnosti žalobce v zaměstnání již nebyla jeho práce pro žalovaného potřebná, neboť jeho pracovní místo bylo již dříve (ke dni 31.5.2013) zrušeno (z toho důvodu byla také žalobci dána dne 25.3.2013 výpověď z pracovního poměru). Odvolacím soudem uvažované skutečnosti proto nejsou vzhledem k okolnostem případu úplně a neposkytují náležitý podklad pro

posouzení, jakou intenzitou žalobce porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a zda lze považovat za splněný požadavek ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce, aby zaměstnavatel přistupoval k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnance „jen výjimečně“.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci; protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek 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 rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; 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 21. listopadu 2016

JUDr. Zdeněk Novotný

předseda senátu

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

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