

**Judikát NS 21 Cdo 5302/2016**

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	08/17/2017
Spisová značka:	21 Cdo 5302/2016
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.5302.2016.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru Povinnosti zaměstnanců Pracovní poměr Prekluze Lhůty
Dotčené předpisy:	§ 38 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2015 § 50 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2015 § 50 odst. 4 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2015 § 52 písm. f) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2015 § 52 odst. g) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2015 § 58 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2015 § 301 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2015 § 302 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2015 § 330 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.09.2015
Kategorie rozhodnutí:	B

21 Cdo 5302/2016

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležilky a soudců JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D., a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobkyně J. K., zastoupené JUDr. Milanem Štětinou, advokátem se sídlem v České Lípě, Jiráskova č. 614/11, proti žalovanému Mělnické kulturní centrum, o. p. s. se sídlem v Mělníku, U Sadů č. 323, IČO 24210137, zastoupenému Mgr. Markétou Machovou, advokátkou se sídlem v Kolíně, Kutnohorská č. 31, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Mělníku pod sp. zn. 5 C 7/2015, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 28. dubna 2016 č. j. 23 Co 128/2016-345 (správně 23 Co 128/2016-351), takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Mělníku ze dne 18. prosince 2015 č. j. 5 C 7/2015-312 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Mělníku k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Dopisem ze dne 9. 1. 2015, který žalobkyně téhož dne odmítla převzít, žalovaný sdělil žalobkyni, že jí podle ustanovení § 52 odst. 1 písm. f) zákoníku práce dává výpověď z pracovního poměru založeného pracovní smlouvou ze dne 1. 10. 2012, neboť nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon práce vedoucí Turistického informačního centra. Důvod k tomuto opatření žalovaný shledává „zejména“ v tom, že žalobkyně záměrně zkreslila výsledky inventur konaných ve dnech 6. 5. 2014, 29. 8. 2014 a 14. 10. 2014 tak, že na dokladech předložených vedení společnosti nebyl

evidován žádný schodek za příslušné kontrolované období, přestože provedené fyzické inventury inventurní rozdílly zjistily, a to v nemalém rozsahu, že inventurou konanou dne 6. 5. 2014 bylo zjištěno chybějící zboží v hodnotě 2 046 Kč, což představuje 5 % průměrné měsíční tržby, že inventurou konanou dne 29. 8. 2014 bylo zjištěno chybějící zboží v hodnotě 5 853 Kč, což představuje 16 % průměrné měsíční tržby, že inventurou konanou dne 14. 10. 2014 bylo zjištěno chybějící zboží v hodnotě 1 878 Kč, což představuje 5 % průměrné měsíční tržby, že na poradě konané dne 1. 12. 2014 k dotazu ředitelky společnosti ohledně ztrát v rozporu se skutečností uvedla, že „v zimě jsou ztráty v desítkách korun (max. 200) a v létě ve stovkách (max. 1 000)“, že namísto oznámení schodků zjištěných v minulých měsících vedení společnosti inventurní ztráty pravidelně dávala k náhradě svým dvěma podřízenými, aniž by se kromě jedné výjimky sama účastnila rovným dílem jejich úhrady, a to přesto, že v centru zboží prodávala většinou bez přítomnosti alespoň jedné ze svých podřízených, že svým podřízeným naopak zakázala o této déletrvající situaci informovat vedení společnosti, že svým podřízeným zakázala standardní postup zadávání storna prodeje do pokladního systému při dodatečném zjištění záměny prodaného a zapsaného zboží, že prodávajícím nařídila zaplatit zboží, které bylo omylem zaevidováno jako prodané, a zároveň evidovat prodej zboží, které zákazník zaplatil a odnesl, s tím, že prodávající pak musely čekat, jestli přebývající zboží již omylem evidované jako prodané někdo zakoupí, že následný prodej tohoto zboží se již nezapisoval do pokladního systému, že pakliže se zboží neprodalo, zůstalo na skladě jako přebytek, ovšem že přebytky rovněž nebyly evidovány na dokladech předložených vedení společnosti, že zavedla pro prodej jednoho druhu zboží opatření, kterým z tohoto druhu zboží v systému vytvořila druhy tři, které rozdělila mezi sebe a svoje dvě podřízené s tím, že „pokud jedna z podřízených prodala jí přidělené množství zboží, byla nucena si toto zboží od žalobkyně z vlastních prostředků odkoupit s tím, že následný prodej tohoto zboží se již prodával bez zápisu do systému a příslušná podřízená si z takto prodaného zboží odebírala své peníze zpět“, a že podřízeným opakovaně zakazovala přímou komunikaci s ředitelkou společnosti; toto popsané chování, jednání a postupy vedoucího pracovníka, jakož i způsob komunikace s vedením společnosti a způsob řešení standardních provozních situací „vedle toho, že jsou zcela nepochybně v rozporu s právními předpisy“, žalovaný považuje za naprosto neslučitelné s dobrými mravy a s morálním a charakterovým profilem vedoucího pracovníka společnosti a s principy otevřenosti, spolupráce a komunikace, na kterých je společnost žalovaného založena a funguje.

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Mělníku dne 28. 1. 2015 domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že byla u žalovaného zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 2. 2013 jako vedoucí turistického infocentra, že fakticky vykonávala práci v infocentru v Mělníku již 20 let, neboť dříve byla zaměstnána u města Mělník, jehož organizační složkou bylo infocentrum předtím, než se stalo součástí žalovaného, že výpověď z pracovního poměru, která jí byla žalovaným předána dne 9. 1. 2015, je neplatná, neboť výpovědní důvod nebyl dán, že tvrzení uvedená ve výpovědi jsou nepravdivá a ničím nepodložená, že žalobkyně všechny předpoklady pro výkon práce splňuje, že nikdy nebyla upozorněna na zásadní nedostatky při výkonu práce, že před výpovědí nikdy nebyla písemně (ani ústně) vyzvána k odstranění vytýkaných nedostatků, že jí naopak bylo ředitelkou žalovaného sděleno, že je s její prací spokojena, což je zřejmé také z toho, že byla za výsledky práce i nad rámec své mzdy pravidelně finančně odměňována, že ve skutečnosti byla provedena oficiální inventura pouze dne 6. 1. 2015, že při ní byl zjištěn konečný schodek 400 Kč, který vznikl zřejmě odcizením zboží zákazníky či při stavebních úpravách a stěhování zboží, že existence schodku v inventuře nemůže naplnit výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, že tvrzení, že žalobkyně měla podřízeným pracovnícím zakazovat komunikovat s ředitelkou zaměstnavatele, „je naprosto nesmyslné“ a že i kdyby byla tvrzení ve výpovědi pravdivá, nemohou naplnit uvedený výpovědní důvod.

Okresní soud v Mělníku rozsudkem ze dne 18. 12. 2015 č. j. 5 C 7/2015-312 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 49 972,12 Kč k rukám advokátky Mgr. Markéty Machové. Vycházel mimo jiné ze zjištění, že žalobkyně byla na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 1. 2. 2013 zaměstnána u žalovaného jako vedoucí Turistického informačního centra, že její povinností bylo provádění inventur v Turistickém informačním centru a vedení hlavní pokladny, že podle oficiálních dokumentů předkládaných nadřízeným žalobkyně byly inventury, které byly v roce 2014 prováděny každé dva až tři měsíce, vždy bez přebytků či schodků, že nadřízená žalobkyně byla informována o tom, že schodky v inventurách vznikají, přičemž dosahují maximálně 800 Kč měsíčně v sezoně a jsou hrazeny rovným dílem jednak žalobkyní a jednak jejími podřízenými, že ve skutečnosti byla při inventurách v roce 2014 vždy zjištěna manka, která byla hrazena pouze podřízenými žalobkyně na základě jejího příkazu (s výjimkou manka zjištěného při inventuře v květnu 2014, na kterém se podílela také žalobkyně, ale nikoli rovným dílem, a manka z října 2014, které hradila pouze jedna z podřízených), že žalobkyně zakázala zadávání storna prodeje do pokladního systému při dodatečném zjištění záměny prodaného a zapsaného zboží, že prodávajícím potom nařídila zaplatit zboží, které bylo evidováno jako prodané, a zároveň zaevidovat prodej zboží, které si zákazník skutečně odnesl, a prodávající pak musely čekat, zda dojde k prodeji mylně zapsaného zboží, a že rozdělila zboží (vizitky) na tři díly, přičemž každá ze zaměstnankyň se starala o svůj díl, a pokud podřízené toto zboží ze svého dílu vyprodaly, musely si od žalobkyně další ze svých soukromých prostředků odkoupit a jejich následný prodej se již do systému nezapisoval. Soud prvního stupně dovodil, že od vedoucího pracovníka na pozici, již žalobkyně zastávala, kdy byla přímou nadřízenou několika dalším zaměstnancům, řídila jedno ze středisek žalovaného a denně přicházela do styku s větším objemem peněz, lze požadovat, aby se k podřízeným choval s náležitou úctou, a nikoli šikanózním způsobem, že na něj lze klást větší nároky ohledně jeho morálního kreditu, charakterových vlastností a loajality vůči zaměstnavateli, že tyto požadavky lze u vedoucích zaměstnanců považovat za všeobecně známé a že byly vymezeny také v pracovní smlouvě ze dne 1. 2. 2013, v níž bylo uvedeno, že žalobkyně je povinna dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci a řádně hospodařit se svěřenými prostředky, střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele. Přestože soud prvního stupně neměl za prokázáno jednání žalobkyně, jež mělo spočívat v tom, že podřízeným zakazovala přímou komunikaci s ředitelkou žalovaného, dospěl k závěru, že prokázané jednání žalobkyně vůči podřízeným lze považovat za amorální a hraničící se šikanou na pracovišti, že vůči žalovanému jakožto zaměstnavateli je takové jednání taktéž amorální a že výpověď ze dne 9. 1. 2015 byla žalobkyni dána důvodně, neboť žalobkyně nesplňovala bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon své práce, a to konkrétně požadavek na morální a charakterový profil vedoucího pracovníka žalovaného.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 28. 4. 2016 č. j. 23 Co 128/2016-345 (správně 23 Co 128/2016-351) změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že výpověď z pracovního poměru daná žalovaným žalobkyni dne 9. 1. 2015 je neplatná, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 43 847,60 Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 11 253,80 Kč, vše k rukám advokáta JUDr. Milana Štětiny. Odvolací soud uzavřel, že soud prvního stupně správně zjistil skutkový stav věci a že nepochybil ve skutkovém závěru, že jednání vytýkaná žalobkyni v předmětné výpovědi byla dostatečně prokázána. Neztotožnil se však s hodnocením tohoto jednání soudem prvního stupně, ani s jeho závěrem, že žalobkyně uvedeným jednáním naplnila výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce. Na základě zjištění, že jednání žalobkyně bylo motivováno především snahou o co nejpříznivější a bezproblémový obraz jí vedeného Turistického

informačního centra u nadřízených, že za tím účelem zamlčovala, že schodky vznikající při prodeji zboží jsou pravidelně řádově vyšší, že vymyslela způsob, jakým byly schodky vyrovnávány bez toho, že by se o jejich existenci vedení společnosti dozvědělo, a že vytvořila problematický „rádoby motivační“ systém prodeje zboží, kdy ovšem jeho převážnou tíhu, stejně jako při úhradách schodků, přenášela na své podřízené, dospěl odvolací soud k závěru, že není pochyb o tom, že žalobkyně si počínala nesprávně, nicméně že nelze odhlédnout ani od skutečnosti, že jí prezentované výsledky Turistického informačního centra vedení žalovaného vyhovovaly, což je zřejmé z dlouhodobého působení žalobkyně na stávající pozici a z jejího pozitivního hodnocení, že zjištění, že „není všechno dokonalé“, bylo do značné míry v rukou žalovaného, probíhala-li by z jeho strany dostatečná kontrolní činnost, že zjištěné nedostatky v působení žalobkyně ve funkci vedoucí Turistického informačního centra nelze s určitostí přičítat pouze její bezcharakternosti, nemorální snaze se obohatit nebo vědomé úmyslné šikaně podřízených, že jakkoliv lze (zejména některé) kroky žalobkyně považovat za hraniční, nelze vyloučit ani to, že jednala v přesvědčení, že je to optimální způsob, jak dosáhnout spokojenosti ze strany vedení společnosti, aniž by si uvědomovala, že její jednání má i negativní stránku, že bez toho, že by byla žalobkyně předem upozorněna na nedostatky a chyby ve své činnosti a na neslučitelnost některých jejích postupů s představami (požadavky) žalovaného na provoz a řízení Turistického informačního centra a dostala příležitost se těmto požadavkům přizpůsobit, se výpověď „jeví jako neadekvátní tvrdé opatření“, a že tedy ve výpovědi vytýkané nedostatky svým charakterem a intenzitou nenaplňují výpovědní důvod podle § 52 písm. f) zákoníku práce.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že odvolací soud se nijak nevypořádal se svými protichůdnými tvrzeními, kterými na straně jedné označuje jednání žalobkyně jako úmyslné a účelové, motivované především snahou o co nejpříznivější a bezproblémový obraz jí vedeného Turistického informačního centra u nadřízených, a na straně druhé totéž jednání žalobkyně zpochybňuje a zlehčuje jeho závažnost, že tudíž není zcela zřejmé a ani nepřekoumatelné, jakým způsobem odvolací soud dospěl k právním závěrům, které jej vedly ke konečnému rozhodnutí ve věci, a že odvolací soud nemohl na základě protichůdných stanovisek a závěrů, které nebyly nijak uvedeny do souladu ani právně osvětleny, dospět ke správnému právnímu posouzení věci. Za nesprávné dovolatel považuje též závěry odvolacího soudu, že výsledky prezentované žalobkyní vedení žalovaného vyhovovaly a že na straně žalovaného neprobíhala dostatečná kontrolní činnost, neboť žalovaný při odměňování žalobkyně vycházel ze zkrácených údajů předkládaných mu žalobkyní a neměl objektivně žádnou možnost zjistit, že je situace ve skutečnosti jiná, než jak je mu prezentována ze strany žalobkyně, dokud ho o této situaci neinformovaly samy zaměstnankyně Turistického informačního centra, a z téhož důvodu ani nemohl žalobkyni předem upozornit na „nedostatky a chyby ve své činnosti“ a na neslučitelnost některých jejích postupů s představami žalovaného „na provoz a zařízení“ Turistického informačního centra a dát jí tak příležitost se těmto požadavkům přizpůsobit. Dovolatel má za to, že nepochybil, nezaslal-li žalobkyni výzvu k odstranění nedostatků, neboť v daném případě se nejedná a nikdy nejednalo o neuspokojivé pracovní výsledky, a plně se ztotožňuje s právním posouzením soudu prvního stupně. Je přesvědčen, že nesplňování požadavků lze spatřovat např. i v tom, že vedoucí zaměstnanec u svých podřízených trpí porušování povinností, poskytuje jim neoprávněné výhody nebo špatně organizuje práci, že požadavky se mohou týkat jak psychických, tak i fyzických vlastností zaměstnance i jiných skutečností, které mohou mít na plnění jeho pracovních úkolů podstatný vliv, že může jít např. o požadavky týkající se specifických odborných znalostí, organizačních schopností i morálních kvalit, způsobu chování, jednání s klienty, oblákání a celkové úpravy zevnějšku, že pravdivé informování o skutečnostech na pracovišti je základním a obecným požadavkem všech zaměstnavatelů kladeným na své zaměstnance, zejména pak na zaměstnance ve vedoucích pozicích, že pokud disponuje žalobkyně jako vedoucí pracovník takovými morálními a charakterovými vlastnostmi, které jí nebrání zaměstnavateli výslovně lhát nebo zamlčovat reálný stav věci a situaci řešit ke škodě svých podřízených, není a ani nemůže být ze strany zaměstnance požadavek pro řádný výkon práce splněn, že oprávněným zájmem každého zaměstnavatele je chránit své zaměstnance a nepřipustit, aby byli poškozováni či nuceni k náhradám škod bez jakéhokoliv prokázaného zavinění, a že chránit v tomto smyslu své podřízené je samozřejmým požadavkem kladeným na každého vedoucího pracovníka, neboť jinak by jednal v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Podle názoru dovolatele bylo jednání žalobkyně uvědomělé, záměrné, systematické a soustavné, vedené snahou o vlastní prospěch a není možné připustit, že by si žalobkyně důsledky svého jednání neuvědomovala, případně si neuvědomovala jejich škodlivost. Žalovaný navrhl, aby odvolací soud rozhodnutí odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby „odvolání bylo odmítnuto“, a uvedla, že pro podání dovolání „nejsou dány podmínky přípustnosti, na které se žalovaný odkazuje, tj. skutečnost, že obdobná věc nebyla dosud judikaturou řešena“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu – dále jen „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.).

V projednávané věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, zda v jednání zaměstnance spočívajícím v tom, že zaměstnanec nepravdivě informoval nadřízeného o výsledcích prováděných inventur, zamlčoval, že schodky vznikající při prodeji zboží jsou pravidelně řádově vyšší, než ty, o kterých informoval nadřízeného, vymyslel způsob, jakým zjištěné schodky vypořádával, kdy odpovědnost za jejich vznik přenášel na své podřízené, aniž by se sám na jejich vyrovnání podílel, vymyslel způsob, jakým byly schodky vyrovnávány bez toho, že by se o jejich existenci zaměstnavatel dozvěděl, a vytvořil systém prodeje zboží, kdy jeho převážnou tíhu přenášel na své podřízené, lze spatřovat důvod výpovědi spočívající v nesplňování požadavků pro řádný výkon sjednané práce zaměstnancem podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce. Protože tato právní otázka v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu 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 žalovaného je opodstatněné.

Projednanou věc je i v současné době třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 9. 1. 2015 – 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., nálezu 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., č. 377/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 155/2013 Sb., č. 303/2013 Sb., č. 101/2014 Sb., č. 182/2014 Sb. a č. 250/2014 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 9. 2015 (dále jen „zák. práce“), a subsidiárně též (srov. § 4 zák. práce) podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 29. 12. 2016 (dále jen „o. z.“).

Podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

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.

Výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 52 písm. g) zák. práce předpokládá, že [nejde-li o výpověď danou z důvodu, pro který by zaměstnavatel mohl se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. a) zák. práce] zaměstnanec poruší povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Dodržovat povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance plynoucím 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 (§ 306 zák. práce), pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Všechny tyto povinnosti, které je zaměstnanec povinen plnit od vzniku pracovního poměru, spojuje to, že vyplývají z pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele; podle pracovního předpisů nemůže být postiženo jednání (chování) zaměstnance, kterým neporušil povinnosti z pracovního poměru. Není přitom samo o sobě rozhodující, zda zaměstnanec porušil své povinnosti v pracovní době, nebo mimo tuto dobu (v době odpočinku); o porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru jde také tehdy, jednal-li zaměstnanec mimo stanovenou pracovní dobu v rozporu s povinnostmi, které jsou mu uloženy jako zaměstnanec, tedy s povinnostmi, které nepostrádají místní, časový, ale zejména věcný (vnitřní účelový) vztah k plnění jeho závazků plynoucích z pracovního poměru, jako je tomu například při porušení povinností uložených zaměstnanci v ustanovení § 301 odst. 1 písm. d) zák. práce spočívajícím ve způsobení škody na majetku zaměstnavatele. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je ovšem výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce jen tehdy, bylo-li zaměstnancem zaviněno, a to úmyslně, vědomou nedbalostí nebo alespoň z nevědomé nedbalosti. Přitom může mít zaměstnanec dobré pracovní výsledky, ale přestože dobrých výsledků dosahuje, porušuje některé své povinnosti, jež vyplývají z pracovního poměru (srov. například – ve vztahu k obsahově shodné právní úpravě v předchozím zákoníku práce – rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005 sp. zn. 21 Cdo 59/2005 publikovaný pod č. 86 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2006, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2006 sp. zn. 21 Cdo 758/2006, který byl uveřejněn pod č. 35 v časopise Soudní judikatura, roč. 2007, anebo – přímo ve vztahu k nyní platné právní úpravě – rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 3. 2013 sp. zn. 21 Cdo 742/2012 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015 sp. zn. 21 Cdo 2930/2014 publikovaný pod č. 12 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2016).

Není-li byt jen nedbalostního porušení pracovních povinností, nemůže se jednat o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, ale případně, při splnění dalších zákonných požadavků, o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce spočívající v nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon sjednané práce, které může spočívat též v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance. Uplatnění tohoto výpovědního důvodu nevyžaduje porušení pracovních povinností (i když není vyloučeno, že nesplňování požadavků může spočívat také v tom, že zaměstnanec některé své povinnosti porušuje); postačuje objektivní zjištění, že zaměstnanec nesplňuje požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce, aniž by bylo významné, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance (alespoň ve formě nedbalosti). Je zcela nepodstatné, zda nesplňování požadavků zaměstnavatele je důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod. Podstatné je, že zde objektivně nesplňování požadavků zaměstnavatele existuje. Přitom, oproti výpovědnímu důvodu podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, je zcela nepodstatné, zda zaměstnanec všechny své povinnosti plní a pracovní povinnosti dodržuje (chodí do práce, dodržuje pracovní dobu, respektuje pokyny nadřízených atd.). Rozhodující pro posouzení, zda vytýkané jednání představuje nesplňování požadavků zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, nebo zda jde o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, tedy je, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, které ale musí být zaviněno alespoň z nedbalosti (srov. například již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015 sp. zn. 21 Cdo 2930/2014).

Ustanovení § 52 písm. f) zák. práce umožňuje dát zaměstnanci výpověď ze dvou důvodů. Zatímco předpoklady stanoví právní předpisy, požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, stanoví zaměstnavatel sám; reflektují především konkrétní podmínky u zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní druh práce (funkci) vykonává. Podle druhu vykonávané práce se mohou dotýkat nejen kupř. zvláštních odborných znalostí, morálních kvalit zaměstnance či jeho řídicích a organizačních schopností, ale mohou spočívat také v dosažení určitého vzdělání, stupně kvalifikace nebo určitých dovedností. Mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popř. z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé (srov. stanovisko bývalého Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1978 sp. zn. Cpjf 44/77, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 15, roč. 1978, str. 500). Není ani vyloučeno, aby požadavky pro řádný výkon sjednané práce vyplývaly z rozhodnutí či stanoviska orgánu odlišného od osoby

zaměstnavatele (nadrženého orgánu), který má podle zvláštních předpisů oprávnění vykonávat vůči zaměstnavateli řídicí působnost při plnění jeho úkolů. I když požadavky pro řádný výkon sjednané práce stanoví sám zaměstnavatel, nemůže přitom postupovat libovolně. Zaměstnavatelem vytyčené požadavky musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné, přičemž právní význam mají jen tehdy, jestliže jejich nesplnění zaměstnavatel nezavinil (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2013 sp. zn. 21 Cdo 3641/2012).

Podle ustanovení § 50 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 zák. práce.

Podle ustanovení § 50 odst. 4 zák. práce dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52 zák. práce), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem; důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Z citovaných ustanovení vyplývá, že důvod výpovědi musí být ve výpovědi z pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, že rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním jednáním projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 zák. práce uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu, tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr [srov. například rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 11. 1967 sp. zn. 6 Cz 193/67, uveřejněný pod č. 34 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968 (ve vztahu k obsahově shodné právní úpravě vymezení důvodu výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci v předchozím zákoníku práce), nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2012 sp. zn. 21 Cdo 1138/2011].

Při úvaze, jakým způsobem má být výpovědní důvod konkretizován tak, aby byly splněny požadavky vyplývající z ustanovení § 50 odst. 4 zák. práce, je třeba mít na zřeteli, že ustanovení § 52 zák. práce vymezuje jen skutkové podstaty pro podání výpovědi zaměstnavatelem. K tomu, aby bylo možné v konkrétním případě posoudit, zda výpověď z pracovního poměru je platným právním jednáním, je třeba zjistit, zda nastaly takové skutečnosti, které právní norma předpokládá jako důvod k tomuto rozvázání pracovního poměru. Důvod výpovědi z pracovního poměru proto musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v ustanovení § 52 zák. práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v čem je spatřován; jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, a že výpovědní důvod nebude možné dodatečně měnit (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996 sp. zn. 3 Cdo 946/96, který byl uveřejněn pod č. 29 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997, nebo odůvodnění již zmíněného rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2012 sp. zn. 21 Cdo 1138/2011). Skutečnosti, které byly důvodem výpovědi, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď z pracovního poměru (v části, v níž byl vymezen výpovědní důvod) zdánlivým právním jednáním jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď (srov. ustanovení § 553 odst. 1 o. z.). Pomocí výkladu projevu vůle však nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou jednajícím zaměstnavatel v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil; výkladem projevu vůle není dovoleno ani měnit smysl jinak jasného pracovníprávního jednání. Při posouzení, ze kterého z důvodů uvedených v ustanovení § 52 zák. práce zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, naproti tomu není významné, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod ve výpovědi právně kvalifikoval; je totiž věcí soudu, aby posoudil, který v ustanovení § 52 zák. práce uvedený výpovědní důvod byl skutkovým vylíčením důvodu výpovědi opravdu naplněn (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998 sp. zn. 21 Cdo 1524/98, uveřejněný pod č. 11 v časopisu Soudní judikatura, roč. 1999, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001 sp. zn. 21 Cdo 1768/2000).

Je-li důvod výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem skutkově vymezen tak, že zaměstnanec nepravdivě informoval nadřízeného o výsledcích prováděných inventur, zamlčoval, že schodky vznikající při prodeji zboží jsou pravidelně řádově vyšší, než ty, o kterých informoval nadřízeného, vymyslel způsob, jakým zjištěné schodky vypořádával, kdy odpovědnost za jejich vznik přenášel na své podřízené, aniž by se sám na jejich vyrovnání podílel, vymyslel způsob, jakým byly schodky vyrovnávány bez toho, že by se o jejich existenci zaměstnavatel dozvěděl, a vytvořil systém prodeje zboží, kdy jeho převážnou tíhu přenášel na své podřízené, pak je z takového skutkového vylíčení důvodu výpovědi zřejmé, že zaměstnavatel zaměstnanci vytýká porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci uvedených v ustanovení § 301 zák. práce (zejména povinnosti spolupracovat s ostatními zaměstnanci a povinnosti řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnanci zaměstnavatelem, střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele), popřípadě v ustanovení § 302 zák. práce, třebaže zaměstnavatel toto jednání zaměstnance ve výpovědi z pracovního poměru nesprávně právně kvalifikoval tak, že se jedná o důvod výpovědi podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, neboť zaměstnanec nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon sjednané práce.

Z uvedeného pro projednávanou věc vyplývá, že žalovaným uplatněný důvod výpovědi je třeba – s ohledem na jeho skutkové vymezení – posoudit podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, a nikoli podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce. Přestože žalovaný ve výpovědi z pracovního poměru kromě podrobného popisu jednání žalobkyně, v němž spatřuje důvod výpovědi, rovněž uvedl, že ve výpovědi popsané chování, jednání a postupy vedoucího pracovníka, jakož i způsob komunikace s vedením společnosti a způsob řešení standardních provozních situací považuje za naprosto neslučitelné s dobrými mravy, s morálním a charakterovým profilem vedoucího pracovníka a s principy otevřenosti, spolupráce a komunikace, na kterých je společnost žalovaného založena a funguje, a důvod výpovědi právně kvalifikoval tak, že se jedná o výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, je ze skutkového vymezení důvodu výpovědi zřejmé, že skutečným důvodem, který žalovaného vedl k tomu, že se žalobkyně rozvázal pracovní poměr, je právě jednání žalobkyně, které žalovaný ve výpovědi popsal a v němž lze spatřovat porušení povinností žalobkyně vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, a nikoli „sekundární“ závěry žalovaného o morálních vlastnostech žalobkyně, které žalovaný z tohoto jednání žalobkyně dovozují.

Přestože požadavky zaměstnavatele se (podle druhu vykonávané práce) mohou – jak vyplývá z výše uvedeného - dotýkat mimo jiné též morálních kvalit zaměstnance, nelze žalovaným skutkově vymezený skutečný důvod výpovědi, kterým je jednání žalobkyně, v němž lze spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, tedy výpovědní důvod podle § 52 písm. g) zák. práce, zaměňovat s

výpovědním důvodem podle § 52 písm. f) zák. práce a z jednání vytykaného žalobkyni ve výpovědi a vykazujícího znaky porušení pracovních povinností „sekundárně“ konstruovat výpovědní důvod spočívající v „nesplňování požadavků na morální a charakterový profil vedoucího pracovníka“, a to již proto, že takový postup by ve svých důsledcích vedl k obcházení zákona [zejména ustanovení § 58 zák. práce, v němž je stanovena jednak subjektivní lhůta v trvání dvou měsíců, a jednak objektivní lhůta v trvání jednoho roku, během nichž zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, přičemž marným uplynutím kterékoli z těchto prekluzivních lhůt právo zaměstnavatele dát zaměstnanci výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce zaniká (srov. § 330 zák. práce)].

Protože odvolací soud – veden nesprávným právním názorem, že žalovaný dal žalobkyni výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce z důvodu, že žalobkyně nesplňovala bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon práce – neposuzoval platnost výpovědi z pracovního poměru daná ♦♦ žalovaným žalobkyni dne 9. 1. 2015 z hlediska zákonných podmínek výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce (odvolací soud se nezabýval zejména tím, zda se ze strany žalobkyně jednalo o zaviněné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, intenzitou porušení povinností, které je žalobkyni vytykáno ve výpovědi z pracovního poměru, ani tím, zda žalovanému právo dát žalobkyni výpověď z důvodu vymezeného ve výpovědi nezaniklo s ohledem na běh jednoleté objektivní a dvouměsíční subjektivní lhůty podle ustanovení § 58 zák. práce), je jeho závěr, že výpověď z pracovního poměru daná žalovaným žalobkyni dne 9. 1. 2015 je neplatná, předčasná, a tedy nesprávná.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky 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 rovněž 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; 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 17. srpna 2017

JUDr. Jiří Doležilek  
předseda senátu

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