

Judikát NS 21 Cdo 977/2011

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 06/14/2012
Spisová značka: 21 Cdo 977/2011
ECLI: ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.977.2011.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Pracovní kázeň
Výklad projevu vůle
Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy: § 50 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 52 písm. f) předpisu č. 262/2006Sb.
§ 52 písm. g) předpisu č. 262/2006Sb.
§ 18 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 35 odst. 2 obč. zák.

Kategorie rozhodnutí:C

21 Cdo 977/2011

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně I. S., zastoupené JUDr. Jaroslavem Šebánkem, advokátem se sídlem v Písku, Prokopova č. 339, proti žalovanému Paliva Písek a.s. se sídlem v Písku, Žižkova č. 335, IČO 46683038, zastoupenému JUDr. Jiřím Jarouškem, advokátem se sídlem v Písku, Chelčického č. 50, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Písku pod sp. zn. 4 C 278/2008, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 14. října 2010 č.j. 6 Co 1981/2010-97, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Písku ze dne 25.5.2010 č.j. 4 C 278/2008-71 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Písku k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 29.5.2008 žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní rozvazuje pracovní poměr výpovědí „podle § 52 písm. g) zák. práce pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci“, kterého se dopustila:

1. „Závažnými nedostatky v dodržování zákona o účetnictví při vedení účetnictví žalovaného, a to zejména způsobem zaúčtování převodů peněz z pokladen jednotlivých prodejních středisek do banky jako výdeje z pokladen“, když „za měsíc leden 2008 byly převody v celkové výši 1,416.456,- Kč zaúčtovány za každou střediskovou pokladnu pouze jednou částkou a od tohoto data nebyly další pohyby za měsíc únor ve výši 1,354.167,- Kč a březen ve výši 1,219.856,- Kč účtovány u těchto pokladen vůbec.“
2. „Ačkoli ode dne 10.4.2008 do 18.5.2008 nebyla nemocná horečnatým onemocněním či onemocněním, které by ji upoutalo na lůžko, nýbrž onemocněním, při kterém měla povolené vycházky a v období pracovní neschopnosti se dne 14.4.2008 zúčastnila konkurzu na pracovní místo u jiné firmy“,
 - a) neodvedla v termínu do 15.4.2008 k tomuto datu splatnou zálohu na silniční daň finančnímu úřadu v Písku,
 - b) nepřevedla z bankovního účtu žalovaného mzdy na účty jeho zaměstnanců ani odvody z mezd příslušným institucím přesto, že dne 10.4.2008 k tomu byla vyzvána ještě před návštěvou lékaře,
 - c) ani žalovaného jako poplatníka včas neinformovala o nezbytnosti dodržení shora uvedeného termínu platby daňové povinnosti silniční daně.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila tím, že „popírá, že by skutkově naplnila byť jeden z výtčených výpovědních důvodů“, a „je přesvědčena, že výpověď je ve značné míře nepřezkoumatelná, zejména v jejím bodě 1., a

pokud jde o bod 2. je zcela lichá, když žalobkyně prodělávala gynekologické onemocnění, pro které měla pracovní neschopnost, a to že nebyla upoutána na lůžko, je zcela irrelevantní“.

Okresní soud v Písku rozsudkem ze dne 25.5.2010 č.j. 4 C 278/2008-71 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení 11.800,- Kč k rukám advokáta JUDr. Jaroslava Šebánka a „ČR Okresnímu soudu v Písku 6.500,- Kč“. Vycházel ze zjištění, že žalobkyně pracovala u žalovaného, nejprve od 1.12.2005 jako účetní na dobu nemoci H. M., poté od 1.12.2006 jako hlavní účetní - ekonom na dobu neurčitou, že „vůči její práci nebyly ze strany žalovaného vzneseny žádné námitky, naopak jí byla rozhodnutím ředitele žalovaného vyplacena mimořádná prémie za splnění termínu vypracování roční účetní uzávěrky za rok 2006 v dubnu 2007 ve výši 10.000,- Kč“, že „nebylo prokázáno, že žalobkyně byla seznámena se směrnicí o oběhu účetních dokladů vypracovaných H. M., pokud tato skutečně existovala“, a že „soud nemá za prokázané ani to, že žalobkyně sama vytvořila směrnici pro oběh účetních dokladů z dubna 2006“. Za tohoto stavu, i když „je evidentní, že účetnictví žalovaného nebylo vedeno zcela v souladu se zákonem o vedení účetnictví č. 563/91 Sb.“, nelze podle názoru soudu prvního stupně „jednání žalobkyně charakterizovat jako jednání, pro které by bylo možno dát výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zák. práce“, a to „s přihlédnutím k tomu, že žalobkyni nebyla známa vnitřní směrnice o oběhu účetních dokladů“, že „nikdy předtím nebyly shledány v její činnosti nedostatky“ (ty se projeví až v souvislosti s její pracovní neschopností) a že „žalovanému jednáním žalobkyně nevznikla žádná škoda“. Druhou část výpovědi týkající se jednání žalobkyně v době její pracovní neschopnosti shledal jako „zcela nedůvodnou“, neboť okolnost, že žalobkyně měla v době pracovní neschopnosti vycházky, „neznamená, že bylo její povinností v té době činit úkony směřující k výkonu její práce“, a ani „nelze spatřovat důvod výpovědi v tom, že se v té době zúčastnila konkursu na pracovní místo u jiné firmy“. Soud prvního stupně proto uzavřel, že předmětná výpověď „není platná“.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 14.10.2010 č.j. 6 Co 1981/2010-97 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů odvolacího řízení 10.597,50 Kč k rukám advokáta JUDr. Jaroslava Šebánka. Odvolací soud se ztotožnil se skutkovými závěry soudu prvního stupně, že účetní knihy žalovaného „nebyly vedeny v souladu se zákonem č. 563/91 Sb., o účetnictví, stejně tak jako zaúčtování převodu peněz z pokladny jednotlivých prodejních středisek do banky jako výdajů z pokladem nebylo v souladu se směrnicí o oběhu účetních dokladů“, a též ve shodě s ním „se nedomnívá, že by bylo jednoznačně prokázáno, že žalobkyně vypracovala směrnici o oběhu účetních operací za rok 2006“. Podle názoru odvolacího soudu „ale není až tak podstatné, zda žalobkyně vypracovala tuto směrnici, ale podstatné je, že žalovaný tvrdí, že porušování pracovních povinností žalobkyní (spočívající ve vedení účetnictví v rozporu s právními předpisy) nebylo ojedinělé“, nýbrž že „se jednalo o několikaměsíční řetězení jednotlivých pochybení v účtování“. Vzhledem k tomu, že soud není vázán právní kvalifikací výpovědního důvodu, jak ji žalovaný uvedl ve výpovědi, ale „sám si může posoudit, o jaký jde výpovědní důvod ve smyslu zákoníku práce podle obsahu výpovědi“, „dovozuje odvolací soud z obsahu výpovědi, že se nejedná o důvod výpovědi dle ust. § 52 písm. g) zák. práce, ale o výpověď dle ust. § 52 písm. f) zák. práce“, když „nešlo o jednání, které by bylo v krátké časové souvislosti“, a „kromě toho žalovaný odměnil žalobkyni za plnění jejích pracovních povinností mimořádnou odměnou ve výši 100.000,- Kč (správně 10.000,- Kč) a žalovanému žádná škoda jednáním žalobkyně nevznikla“. Odvolací soud proto dospěl k závěru, že, pokud jsou žalobkyni (která u žalovaného pracovala ve funkci hlavní účetní) vytýkány závažné nedostatky v dodržování zákona o účetnictví s tím, že v lednu, únoru a březnu 2008 špatně zaúčtovala převod peněz z pokladny jednotlivých prodejních středisek do banky jako výdajů z pokladny, dále že neodvedla v termínu do 15.4.2008 k tomuto datu splatnou zálohu na silniční daň finančnímu úřadu v Písku, že nepředvedla z bankovního účtu žalovaného mzdy na účty jeho zaměstnanců ani odvody z mezd příslušným institucím přesto, že dne 10.4.2008 k tomu byla vyzvána ještě před návštěvou lékaře, a že žalovaného včas neinformovala o nezbytnosti dodržení shora uvedeného termínu platby daňové povinnosti silniční daně, „je nepochybné, že je jí vytýkáno, že nemá splněny předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, že má neuspokojivé pracovní výsledky“ ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zák. práce; pak ale podle názoru odvolacího soudu „není splněna podmínka uvedená u tohoto ustanovení, tedy že žalobkyně byla v posledních 12 měsících zaměstnavatelem písemně vyzvána k odstranění těchto nedostatků“. Protože ani v dalším vytyčeném jednání, „za které byla dána žalobkyni výpověď, tedy že v době, kdy byla v pracovní neschopnosti, se zúčastnila konkursu na pracovní místo“, „nelze spatřovat důvod pro výpověď z pracovního poměru“, odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně jako věcně správně potvrdil.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání, jehož přípustnost dovozoval z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Namítal, že soudy obou stupňů v rozporu s provedenými důkazy a hmotným právem „nesprávně podřadily žalovaným vytýkané jednání žalobkyně pod ustanovení § 52 písm. f) zák. práce“. Dovolatel „je přesvědčen“, že soudy obou stupňů „nesprávně interpretují a současně zaměňují pojmy nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňování požadavků pro výkon sjednané práce a pojem závažné porušení povinností vyplývajících z právních z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, a že „v návaznosti na to pak následně nesprávně právně věc posoudily“. Podle názoru žalovaného „všechny provedené důkazy zcela jednoznačně potvrzují právě porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem (žalobkyni) vykonávané práci tak, jak uvedl v podané výpovědi“, a že tedy se z jeho strany jednalo o uplatnění výpovědního důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. g) zák. práce. O tom podle jeho mínění svědčí „znalecký posudek potvrzující porušení příslušných ustanovení zákona o účetnictví, což konstatuje jak samotný soud, tak i připustila sama žalobkyně“, nebo „nedodržení platné směrnice o oběhu účetních dokladů, jejíž existenci potvrdilo několik svědků“, přičemž „soud nijak nezdůvodnil, proč je přesvědčen tom, že žalobkyně s touto směrnicí nebyla seznámena“. Kromě toho podle názoru dovolatele se soud „prakticky nezaobíral“ hodnocením důkazů týkajících se intenzity porušení pracovních povinností žalobkyní, „pouze konstatoval, že žalovanému nevznikla žádná škoda“, aniž by přitom vzal v úvahu, že „škoda nevznikla pouze díky vnitřní kontrole žalovaného bez přispění žalobkyně“. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.), se nejprve zabýval tím, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

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

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.], jimiž 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.], nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a jestliže 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.].

Podle ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam [odstavec 1 písm. c)] 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 se nepřihlíží.

Žalovaný napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. není v této věci přípustné (ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno žádné rozhodnutí ve věci samé, které by odvolací soud zrušil) může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přitom není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má 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.

Otázku platnosti předmětné výpovědi dané žalobkyní dopisem žalovaného ze dne 29.5.2008, který žalobkyně převzala téhož dne, je třeba i v současné době posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30.6.2008 (tj. do dne, než nabyly účinnosti zákony č. 121/2008 Sb. a č. 126/2008 Sb.) – dále jen „zák. práce“.

V projednávané věci řešil odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku – mimo jiné právní otázku výkladu právního úkonu obsaženého v dopise žalovaného ze dne 29.5.2005, zejména z hlediska toho, jaké okolnosti jsou významné pro rozlišení skutkových podstat uvedených v ustanovení § 52 písm. f) zák. práce a v ustanovení § 52 písm. g) zák. práce. Tuto právní otázku však posoudil jinak, než jak je řešena v ustálené judikatuře dovolacího soudu. Protože posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalovaného proti rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) 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.

Podle ustanovení § 50 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52. Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn (§ 50 odst. 4 zák. práce).

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 povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Odvolacímu soudu lze přisvědčit, že výpovědní důvod použitý ve výpovědi z pracovního poměru je charakterizován jeho skutkovým vymezením, a že proto soud při posouzení, o jaký výpovědní důvod jde, vychází ze skutkového vylíčení tohoto důvodu; okolnost, zda, popřípadě jak, zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná. Je totiž věcí soudu, aby posoudil, který v ustanovení § 52 zák. práce uvedený výpovědní důvod byl skutkovým vylíčením důvodu výpovědi opravdu naplněn (srov. například ve vztahu k obsahově shodné dřívější právní úpravě rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3.11.1998 sp. zn. 21 Cdo 1524/98, uveřejněný pod č. 11 v časopise Soudní judikatura, roč. 1999).

Podle ustálené judikatury soudů výklad právního úkonu (srov. § 18 zák. práce a § 35 odst. 2 obč. zák.) může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno. Vůle jednatelce, příp. okolnosti, za kterých byl úkon učiněn, se při výkladu právního úkonu vyjádřeného slovy uplatní, jen není-li v rozporu s jazykovým projevem; tato pravidla se použijí i při výkladu písemného právního úkonu, včetně takového, který lze platně učinit jen písemně. Pomocí výkladu právního úkonu není dovoleno měnit smysl a obsah jinak jasného právního úkonu (srov. rovněž odůvodnění usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2.12.2004 sp. zn. 21 Cdo 1467/2004, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod poř. č. 37, ročník 2005), ani nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou jednatelce v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil (srov. obdobně rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.10.1996 sp. zn. 3 Cdon 946/96, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1997, pod č. 29).

Při rozhodování o tom, zda jednání žalobkyně, popsané v dopise žalovaného ze dne 29.5.2008, má být z hlediska důvodu výpovědi z pracovního poměru „podřazeno“ pod ustanovení § 52 písm. f) zák. práce nebo pod ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, je třeba mít na zřeteli, že ustanovení § 52 písm. g) zák. práce je charakterizováno [obdobně jako ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce] tím, že zaměstnanec poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Porušení povinnosti vyplývající 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. Dodržovat povinnosti vyplývající 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 až § 304 zák. práce), pracovním řádem (§ 306 zák. práce), pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Přitom může mít zaměstnanec dobré pracovní výsledky, ale přestože dobrých výsledků dosahuje, porušuje některé své povinnosti, jež z pracovního poměru vyplývají.

Oproti tomu uplatnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce spočívajícího v neuspokojivých pracovních výsledcích zaměstnance především vůbec nevyžaduje porušení pracovních povinností (i když není vyloučeno, že neuspokojivých pracovních výsledků může zaměstnanec dosahovat také proto, že některé své povinnosti porušuje). Ustanovení § 52 písm. f) zák. práce vychází totiž z objektivního zjištění, že zaměstnanec neuspokojivé pracovní výsledky dosahuje, a to bez ohledu na to, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance (alespoň ve formě nedbalosti). Je zcela nepodstatné, zda neuspokojivé pracovní výsledky jsou důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod. Podstatné je, že zde objektivně neuspokojivé pracovní výsledky existují. Přitom, oproti výpovědnímu důvodu podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce (jak již výše uvedeno), je zcela nepodstatné, zda zaměstnanec všechny své povinnosti plní a pracovní kázeň dodržuje (chodí do práce, dodržuje pracovní dobu, respektuje pokyny nadřízených atd.).

Vzhledem k uvedenému zaujal dovolací soud již minulosti stanovisko, že rozhodující pro posouzení, zda vytýkané jednání představuje neuspokojivé pracovní výsledky 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, je, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, které ale musí být zaviněno alespoň z nedbalosti. 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, pouze o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce (srov. obdobně například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 16.11.2006 sp. zn. 21 Cdo 758/2006, uveřejněný pod č. 35 v časopise Soudní judikatura, roč. 2007, vztahující se k obsahově shodné dřívější právní úpravě). Na tomto obecně přijímaném právním názoru, který je třeba mít na zřeteli rovněž při výkladu právního úkonu obsaženého v dopise žalovaného ze dne 29.5.2005, dovolací soud i nadále setrvává a neshledává žádné důvody k jeho změně.

V projednávané věci z obsahu dopisu ze dne 29.5.2008 vyplývá, že žalovaný pod bodem 1 vytýká žalobkyni toliko v obecné rovině (a tudíž z hlediska ustanovení § 50 odst. 2 zák. práce nedostatečně určitě) „závažné nedostatky v dodržování zákona o účetnictví při vedení účetnictví žalovaného“, které až v další části textu výpovědi blíže specifikuje uvedením skutečností, z nichž lze po skutkové stránce dovodit, v jakém konkrétním (závadném) jednání žalobkyně žalovaný důvod k výpovědi spatřoval. Z těchto následujících údajů je zřejmé, že žalovaný vytýká žalobkyni, že v lednu, únoru a březnu 2008 špatně zaúčtovala převod peněz z pokladen jednotlivých prodejních středisek do banky jako výdejů z pokladen („za měsíc leden 2008 byly převody v celkové výši 1,416.456,- Kč zaúčtovány za každou střediskovou pokladnu pouze jednou částkou a od tohoto data nebyly další pohyby za měsíc únor ve výši 1,354.167,- Kč a březen ve výši 1,219.856,- Kč účtovány u těchto pokladen vůbec“). V tomto směru se jednalo vůči žalobkyni, která u žalovaného pracovala jako „hlavní účetní – ekonom“, o konkrétní výtky spočívající v neplnění (porušení) pracovních povinností vyplývajících pro žalobkyni z pracovní smlouvy, které – jak vyplývá z výsledků provedeného dokazování – bylo rovněž v průběhu řízení prokázáno.

Pro výklad právního úkonu obsaženého v dopise žalovaného ze dne 29.5.2008 z hlediska toho, jaký výpovědní důvod byl tímto skutkovým vymezením uplatněn, ovšem není – jak se mylně domnívá odvolací soud – významné, zda nedostatky vytýkané žalobkyni se staly „v krátké časové souvislosti“ nebo zda trvaly „delší dobu“, nýbrž – jak uvedeno výše – rozhodující je to, zda vytýkané a prokázané jednání žalobkyně, jímž – objektivně vzato – došlo k porušení povinností zaměstnance dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané práci, bylo jednáním zaviněným.

Podle právní teorie i soudní praxe je třeba zaviněním rozumět psychický (vnitřní) vztah zaměstnance k porušení svých pracovních povinností, který se projevuje buď ve formě úmyslu nebo nedbalosti. Porušení pracovních povinností je zaměstnancem zaviněno ve formě úmyslu tehdy, jestliže zaměstnanec své pracovní povinnosti porušit chtěl (úmysl přímý) nebo věděl, že svým jednáním může pracovní povinnosti porušit, a pro případ, že se tak stane, s tím by srozuměn (úmysl nepřímý, eventuální), a ve formě nedbalosti tehdy, jestliže zaměstnanec nechtěl pracovní povinnosti porušit, věděl však, že je porušit může, přičemž bez přiměřených důvodů spoléhal, že je neporuší (nedbalost vědomá), nebo nechtěl pracovní povinnosti porušit a ani nevěděl, že je svým jednáním porušit může, avšak vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům o tom vědět mohl a měl (nedbalost nevědomá).

Z uvedeného vyplývá, že žalobkyni by nebylo možno vytýkat zaviněné porušení povinností dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jí vykonávané ani ve formě nevědomé nedbalosti tehdy, kdyby žalobkyně nechtěla pracovní povinnosti porušit, ani nevěděla, že je svým jednáním porušit může, a vzhledem k okolnostem a svým osobním poměrům o tom ani vědět nemohla a neměla. O takovou situaci se však v projednávané věci nejedná. Především vzhledem k pracovnímu zařazení žalobkyně na pozici „hlavní účetní – ekonom“, kterou vykonávala u žalovaného již od 1.12.2006 a na niž postoupila z pozice „finanční účetní – ekonom“, nelze důvodně dovozovat, že by žalobkyně vůbec nevěděla, že má (a jak má) „účtovat převody peněz z pokladen jednotlivých prodejních středisek do banky jako výdejů z pokladen“, a že ani o tom jako hlavní účetní vědět nemohla a neměla. Rovněž v této souvislosti nelze přehlédnout, že s ohledem na náplň práce, podle níž na obou pracovních pozicích prováděla mj. „kompletní vedení účetní agendy vč. pořizování dokladů“ a „vedení agendy pokladny“, žalobkyně dříve (v průběhu let 2006 a 2007) patrně tyto převody „účtovala“ bez námitek zaměstnavatele, který jí také za řádné plnění pracovních povinností (za vypracování roční účetní závěrky za rok 2006 „bez výhrad ze strany auditora“) vyplatil v květnu 2007 mimořádnou odměnu ve výši 10.000,- Kč. Za tohoto stavu je odůvodněn závěr, že porušení pracovních povinností (v rozsahu, v němž bylo vymezeno dostatečně určitě) vytčené žalobkyni v dopise žalovaného ze dne 29.5.2008 pod bodem 1, bylo zaviněno alespoň z nedbalosti, a že tedy po skutkové stránce zde byl uplatněn důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 písm. g) zák. práce.

Tentýž výpovědní důvod byl zřejmě uplatněn i ve zbývajících částech výpovědi ze dne 29.5.2008, kde žalovaný pod bodem 2 vytýká žalobkyni, že „ačkoli ode dne 10.4.2008 do 18.5.2008 nebyla nemocná horečnatým onemocněním či onemocněním, které by ji upoutalo na lůžko, nýbrž onemocněním, při kterém měla povolené vycházky a v období pracovní neschopnosti se dne 14.4.2008 zúčastnila konkurzu na pracovní místo u jiné firmy“, „neodvedla v termínu do 15.4.2008 k tomuto datu splatnou zálohu na silniční daň finančnímu úřadu v Písku“ a „ani žalovaného jako poplatníka včas neinformovala o

nezbytnosti dodržení shora uvedeného termínu platby daňové povinnosti silniční daně", a „nepřevedla z bankovního účtu společnosti mzdy na účty jejich zaměstnanců ani odvody z mezd příslušným institucím přesto, že dne 10.4.2008 k tomu byla vyzvána ještě před návštěvou lékaře". V tomto jednání žalobkyně však nelze - oproti jednání popsanému pod bodem 1 - spatřovat (ani objektivně) porušení povinnosti zaměstnance (žalobkyně) vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci.

V této souvislosti je třeba mít na zřeteli, že skutečnost, že žalobkyně byla od 10.4.2008 do 18.5.2008 uznána dočasně neschopnou práce měla za následek, že zaměstnavatel (žalovaný) byl povinen omluvit její nepřítomnost v práci po dobu této pracovní neschopnosti (srov. § 191 zák. práce). Vlastní podstatou (nejen této) překážky v práci přitom je, že představuje právem uznanou dočasnou nemožnost plnění základních pracovněprávních povinností, a vzhledem k tomu rovněž suspenzi pracovního závazku; zaměstnanec po tuto dobu není povinen vykonávat práci podle pracovní smlouvy [§ 38 odst. 1 písm. b) zák. práce], a zaměstnavatel není povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu [§ 38 odst. 1 písm. a) zák. práce], přičemž hmotné zabezpečení zaměstnance je zajištěno jiným způsobem. Proto zaměstnanec, který v době, kdy byl ošetřujícím lékařem, popřípadě lékařem příslušné správy sociálního zabezpečení, uznán dočasně práce neschopným, nevykonává práci, byť dohodnuté v pracovní smlouvě, se nedopouští (nemůže dopustit) porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a jeho jednání – byť by se, tak jako v případě žalobkyně, mohlo ve vztahu k zaměstnavateli jevit jako ne zcela seriózní - nezakládá ani důvod pro rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce.

Ze shora uvedeného vyplývá, že závěr odvolacího soudu o tom, že z obsahu dopisu žalovaného ze dne 29.5.2008 „je nepochybné, že žalobkyni je vytýkáno, že nemá splněny předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, že má neuspokojivé pracovní výsledky", a že se tedy „nejedná o důvod výpovědi dle ust. § 52 písm. g) zák. práce, ale o výpověď dle ust. § 52 písm. f) zák. práce", není v souladu se zákonem. Veden tímto nesprávným právním názorem o tom, který v ustanovení § 52 zák. práce uvedený výpovědní důvod byl skutkovým vylíčením důvodu výpovědi opravdu naplněn, se odvolací soud již nezabýval tím, zda vytýkané a prokázané jednání žalobkyně, kterým došlo k porušení povinnosti zaměstnance dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, dosáhlo takové intenzity, aby mohlo být důvodem pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce; jeho rozhodnutí proto spočívá na nesprávném právním posouzení věci.

Protože napadený potvrzující rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud České republiky jej podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil. Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, zejména jde-li o posouzení intenzity porušení právních předpisů vztahujících se k práci žalobkyně vykonávané, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 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, § 243d odst. 1, část věty za středníkem a věta druhá o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 14. června 2012

JUDr. Zdeněk Novotný, v. r.

předseda senátu

www.nsoud.cz