16. 7. 2021

ID: 113310

Okamžité zrušení pracovního poměru

Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce výjimečným opatřením. K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. Ustanovení § 55 odst. 1 zák. práce tedy patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, tj. k normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Vzhledem k tomu dovolací soud může úvahu odvolacího soudu o tom, zda a v čem byly naplněny předpoklady okamžitého zrušení pracovního poměru, přezkoumat pouze v případě její zjevné nepřiměřenosti.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 90/2021-244 ze dne 8.4.2021)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce B. C., narozeného XY, bytem XY, zastoupeného Mgr. Bc. V.V., advokátem se sídlem v D., proti žalované Maso Brejcha s. r. o. se sídlem v P., zastoupené Mgr. V.H., advokátkou se sídlem v P., o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 31 C 179/2017, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 9. září 2020, č. j. 23 Co 276/2020-197, tak, že dovolání žalobce proti rozsudku městského soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení, se odmítá; jinak se dovolání zamítá.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 29. 3. 2017 žalovaná sdělila žalobci, že s ním „rozvazuje pracovní poměr dle § 55 odst. 1 písm. b) pro hrubé porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“. Porušování povinností žalovaná spatřuje v tom, že žalobce dne 23. 3. 2017 v 5,30 ráno po příchodu do zaměstnání odmítl pokyn vedoucího rozvézt zboží na lince č. 8 (Jednoty Rakovník) a poté opustil pracoviště, čímž způsobil žalované provozní obtíže.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru provedené dopisem žalované ze dne 29. 3. 2017 je neplatné. Uvedl, že byl u žalované zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 5. 10. 2016 jako řidič, že dne 23. 3. 2017 po příchodu do zaměstnání (v 5,30 hodin) se jeho zdravotní stav při čekání na opravu vozidla, se kterým měl provést rozvážku, zhoršil natolik, že nemohl ze zdravotních důvodů vykonat zadaný úkol, rozvézt maso a masné výrobky odběratelům, že o tom informoval pracovníky expedice a poté vyhledal praktického lékaře, který žalobce uznal dočasně práce neschopným.

Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby s tím, že při rozdělování pracovních úkolů dne 23. 3. 2017 nebyla žalované známa žádná skutečnost nasvědčující zdravotní indispozici žalobce znemožňující mu provést výkon práce, ale že žalobce byl nespokojen s přidělenou rozvozovou trasou, odmítl splnit pracovní úkol a domáhal se přidělení jiné trasy. Když mu žalovaná nevyhověla, opustil žalobce pracoviště, aniž by se zmínil o svých případných zdravotních problémech. Porušení povinností

žalobcem způsobilo žalované závažné provozní potíže a škodu, neboť se jedná o zboží podléhající rychlé zkáze, které je nutné rozvézt bez zbytečného odkladu.

Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 11. 4. 2019, č. j. 31 C 179/2017-105, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 28.906,46 Kč k rukám zástupce žalované a že žalobce je povinen zaplatit České republice na účet soudu 1.689,90 Kč.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze usnesením ze dne 1. 8. 2019, č. j. 23 Co 246/2019-129, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Dospěl k závěru, že závěry soudu prvního stupně jsou předčasné a že soud je učinil, aniž by správně a úplně zjistil skutkový stav věci, který by mu umožnil náležité právní posouzení věci.

Obvodní soud pro Prahu 5 poté rozsudkem ze dne 28. 5. 2020, č. j. 31 C 179/2017-158, žalobu, kterou se žalobce domáhal určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru daného žalovanou žalobci dopisem ze dne 29. 3. 2017, zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 42.072,- Kč k rukám zástupce žalované a že žalobce je povinen zaplatit České republice na účet soudu 2.733,90 Kč. Z provedeného dokazování dovodil, že žalobce vykonával u žalované práci řidiče, že dne 23. 3. 2017 v 5,30 hodin se dostavil do zaměstnání a jeho přiděleným úkolem bylo rozvézt zboží – maso a masné výrobky odběratelům žalované, konkrétní trasa rozvozu byla žalobci sdělena vpodvečer předcházejícího dne, že žalobce odmítl určenou linku jet, dostal se tak do konfliktu se zaměstnankyní žalované, že poté odešel z práce a už se nevrátil. P. H. rozhodl dne 23. 3. 2017 o dočasné pracovní neschopnosti žalobce z důvodu kataru horních cest dýchacích, když žalobce se dostavil do ordinace lékaře uvedeného dne v 11,46 hodin. Onemocnění s diagnózou J029 (katar horních cest dýchacích) nemohlo výrazně ovlivnit schopnost řídit motorové vozidlo. Pokud je však žalobce zařazen jako řidič, lze předpokládat, že by pacient s takovou diagnózou mohl být při práci řidiče ovlivněn. Lékař neprověřoval teplotu žalobce, nenechal vypracovat krevní testy, antibiotika mu nepředepisoval. Vozidlo, které bylo žalobci přiděleno k výkonu práce dne 23. 3. 2017, bylo v provozu a funkční, nebylo opravováno či jiným způsobem vyloučeno z provozu. Soud dospěl k závěru, že žalobce odmítnutím pokynu žalované provést přepravu zboží na přidělené rozvozové trase úmyslně porušil povinnost zaměstnance konat práci podle pracovní smlouvy a podle pokynů zaměstnavatele. Nic na tom nemění ani následná pracovní neschopnost žalobce, neboť nebylo prokázáno, že by žalobce žalovanou o svém nepříznivém zdravotním stavu informoval již při odmítnutí pokynu, ani to, že by zde nepříznivý zdravotní stav žalobce v tomto okamžiku skutečně byl. S ohledem na podnikání žalované, tedy na rozvoz masa a masných výrobků, mohla jednáním žalobce vzniknout žalované nemalá škoda, pokud by nebyl rozvoz zabezpečen, což žalobce věděl, neboť pro žalovanou pracoval několik let. Soud neshledal tvrzení žalobce o jeho zdravotní indispozici jako věrohodné, neboť žalobce na počátku pracovní doby řešil problémy s přidělenou rozvozovou trasou a technickým stavem vozidla a teprve poté, když žalovaná trvala na splnění přiděleného úkolu, zjistil svoji indispozici, která mu bránila ve výkonu práce řidiče, ačkoliv do zaměstnání se dopravil vlastním vozidlem. P. H. nepotvrdil tvrzené onemocnění žalobce hnisavou angínou a následnou léčbu antibiotiky. Návštěvu žalobce u ošetřujícího lékaře v den incidentu lze považovat za ryze účelovou.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 9. 9. 2020, č. j. 23 Co 276/2020-197, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 8.073,07 Kč k rukám Mgr. V.H. Dospěl k závěru, že žalobce odmítl rozvézt zboží na přidělené rozvozové trase, ačkoliv mu v tom nebránily žádné objektivní důvody (porucha vozidla, zdravotní potíže), a tím porušil pracovní povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením a ztrátou a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Nebylo prokázáno, že žalobci by bránily v provedení zadaného pracovního úkolu objektivní důvody. Žalobcem tvrzená skutečnost, že řešil nutnost opravy na přiděleném voze, byla

vyvrácena výpovědí svědka T. L., tvrzení o zdravotní indispozici nebylo v řízení prokázáno. Jediným důvodem, pro který žalobce odmítl práci vykonat, byla jeho nespokojenost s přidělenou rozvozovou trasou, neboť ta narušila jeho plány po práci. Odvolací soud přihlédl k okolnostem, za nichž k jednání žalobce došlo, že zboží podléhající rychlé zkáze (masné výrobky) bylo v automobilu naloženo, nebyl k dispozici jiný řidič, který by mohl jet místo žalobce, o čemž žalobce věděl, přesto z pracoviště odešel, ačkoliv si musel být vědom skutečnosti, že žalované může vzniknout škoda, a to jak na zboží, tak na její pověsti v obchodních kruzích i u veřejnosti, a dospěl k závěru, že žalobce porušil své povinnosti zvlášť hrubým způsobem a na žalované nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce, který svým chováním narušil vzájemnou důvěru a projevil se jako nespolehlivý zaměstnanec, zaměstnávala byť jen po dobu výpovědní lhůty. Žalobci se nepodařilo v řízení prokázat (i když byl řádně poučen), že v ranních hodinách dne 23. 3. 2017 odmítl splnit zadaný pracovní úkol a opustil pracoviště právě ze zdravotních důvodů, které ho činily dočasně neschopným k výkonu sjednané práce. Žádný ze svědků nemohl potvrdit indispozici žalobce, neboť ten se nikomu o jakýchkoliv zdravotních obtížích nezmínil a ani na žalobci žádné zdravotní obtíže nezpozorovali. Výpovědí svědka P. H. byla vyvrácena tvrzení žalobce, že byl u ošetřujícího lékaře kolem 9 hodiny ráno, že měl hnisavou angínu a léčil se antibiotiky, neboť se žalobce dostavil k lékaři před polednem, lékař diagnostikoval katar horních cest dýchacích a antibiotika nepředepsal. Odvolací soud uzavřel, že dne 23. 3. 2017, v době, kdy došlo k jednání, jež je důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru, žalobce nebyl objektivně zdravotně nezpůsobilý k výkonu sjednané práce řidiče, do zaměstnání se nedostavil s úmyslem oznámit zaměstnavateli svoji zdravotní indispozici a být v pracovní neschopnosti, ale proto, aby plnil své pracovní povinnosti, jeho schopnost řídit motorová vozidla nebyla v tu dobu negativně ovlivněna.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, jímž rozsudek napadl „v plném rozsahu“. Namítá, že odvolací soud posoudil nesprávně následující právní otázky, „zda jde o porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem za situace, kdy zaměstnanec byl uznán téhož dne práce neschopným a subjektivně a objektivně nemohl vykonávat práci řidiče a odmítl práci na základě aktuálního zhoršení zdravotního stavu“ a „že soudy nesprávně posoudily okolnosti případu, nepřihlédly při zkoumání intenzity porušení pracovních povinností k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastával, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledku porušení pracovních povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod.“. Dovolatel uvedl, že „nemohl ze zdravotních důvodů vykonat zadaný úkol, to je rozvést maso a masné výrobky odběratelům, že o tom informoval pracovníky expedice, vyhledal praktického lékaře, který jej uznal téhož dne dočasně práce neschopným“. „Nebyly tedy splněny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany žalované, nedošlo k porušení povinností dovolatele zvlášť hrubým způsobem, porušení povinností zvlášť hrubým způsobem nebylo prokázáno.“ Zaměstnanci nelze vytknout, že během pracovní neschopnosti neplní své pracovní povinnosti. Dovolatel byl uznán práce neschopným, „z lékařské zprávy ze dne 27. 11. 2019 a z výslechu P. H. vyplynulo, že dovolatel v době pracovní neschopnosti nebyl schopen řídit motorové vozidlo“. Žalovaná měla využít jiné právní prostředky, jak zajistit bezproblémový chod směny a rozvozů v nepřítomnosti dovolatele. Namítl, že „soudy při zkoumání intenzity porušení pracovních povinností nepostupovaly v souladu s judikaturou (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1043/2016), nesprávně dovodily, že dovolatel porušil pracovní povinnosti a že šlo o porušení těchto povinností zvlášť hrubým způsobem“. „Opomenuly posoudit, že dovolatel byl již dříve a bez konkrétních výtek u žalované zaměstnán, že žalovaná neměla o dovolateli negativní poznatky, že dovolatel pracoval na řadové pozici, jež musí být nahraditelná v případě nahodilého výpadku v provozu. Nebylo ani posouzeno, že dovolatel nemohl práci řidiče vykonávat a nebylo prokázáno, že by žalovaná utrpěla nějakou škodu či jinou újmu na své pověsti.“ Dovolatel uvedl s odkazem na soudní judikaturu některá jednání, která mohou být označena jako porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem, „v daném případě nejde však o jednání, pro které je možné okamžitě zrušit pracovní poměr“. Navrhl,

aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu i soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobce odmítl jako zjevně bezdůvodné, popř. zamítl. Rozsudek odvolacího soudu považuje za správný.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalobce podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (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 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.).

Žalobce podaným dovoláním rozsudek odvolacího soudu napadl „v plném rozsahu“, tedy i ve výrocích o náhradě nákladů řízení vzniklých účastníkům a státu před soudy obou stupňů. Nejvyšší soud proto dovolání žalobce v části směřující proti výrokům o náhradě nákladů řízení podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl, neboť dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

Dovolání je přípustné pro řešení otázky významu rozhodnutí ošetřujícího lékaře o dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance pro posouzení porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, ke kterému došlo téhož dne, avšak před tím, než bylo o pracovní neschopnosti zaměstnance rozhodnuto, neboť tato otázka doposud v rozhodování dovolacího soudu nebyla vyřešena.

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 není důvodné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno dne 30. 3. 2017 – posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31. 3. 2017 (dále jen „zák. práce“ nebo „zákoník práce“), a - vzhledem k tomu, že o dočasné pracovní neschopnosti žalobce bylo rozhodnuto dne 23. 3. 2017 - podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů účinném do 30. 6. 2017 (dále jen „zákon o nem. pojištění“).

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.

Podle ustanovení § 191 zák. práce zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho dočasné pracovní neschopnosti podle zvláštních právních předpisů, po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu, po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené,

po dobu ošetřování dítěte mladšího než 10 let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění a po dobu péče o dítě mladší než 10 let z důvodů stanovených v § 39 zákona o nemocenském pojištění nebo z důvodu, kdy se fyzická osoba, která o dítě jinak pečuje, podrobila vyšetření nebo ošetření u poskytovatele zdravotních služeb, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance, a proto nemůže o dítě pečovat.

Podle ustanovení § 57 odst. 1 písm. a) zákona o nem. pojištění ošetřující lékař rozhodne o vzniku dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce, jestliže vyšetřením zjistí, že mu jeho zdravotní stav pro nemoc nebo úraz (dále jen „nemoc") nedovoluje vykonávat dosavadní pojištěnou činnost, popřípadě, jde-li o vznik dočasné pracovní neschopnosti v ochranné lhůtě, plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, a to i když pojištěnec není uchazečem o zaměstnání.

Podle ustanovení § 57 odst. 2 zákona o nem. pojištění dočasná pracovní neschopnost začíná dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil, pokud se dále nestanoví jinak.

Podle ustanovení § 57 odst. 3 zákona o nem. pojištění ošetřující lékař může v případě, že pojištěnec nemohl navštívit ošetřujícího lékaře nebo v jiných odůvodněných případech rozhodnout, že dočasná pracovní neschopnost pojištěnce vznikla i přede dnem uvedeným v odstavci 2; za období delší než 3 kalendářní dny přede dnem, v němž dočasnou pracovní neschopnost zjistil, však může ošetřující lékař, nejde-li o vznik dočasné pracovní neschopnosti podle odstavce 1 písm. g), tak učinit jen po předchozím písemném souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění uděleného na základě žádosti ošetřujícího lékaře. Pokud ošetřující lékař rozhodl o tom, že dočasná pracovní neschopnost vznikla v období delším než 3 kalendářní dny přede dnem, v němž dočasnou pracovní neschopnost zjistil, bez souhlasu příslušného orgánu nemocenského pojištění, má se za to, že dočasná pracovní neschopnost trvá pouze 3 kalendářní dny přede dnem, v němž ji zjistil.

Dovolateli lze dát za pravdu v tom, že z ustálené judikatury dovolacího soudu vyplývá, že dočasná pracovní neschopnost je jednou z nejvýznamnějších důležitých osobních překážek v práci na straně zaměstnance (srov. § 191 zák. práce), jejíž příčina spočívá v dočasné zdravotní nezpůsobilosti zaměstnance k výkonu sjednané práce (např. z důvodu nemoci či úrazu). Vlastní podstatou (nejen této) překážky v práci však 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]. Z uvedeného vyplývá, že po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti zaměstnanec nekoná práci, neboť došlo k dočasnému zániku povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci sjednaný druh práce a korespondující povinnosti zaměstnance tuto práci vykonávat (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2017, 21 Cdo 4683/2017).

Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci tím, že podle pokynu zaměstnavatele zaměstnanec odmítá v pracovní době osobně konat práce podle pracovní smlouvy (nebo vůbec nastoupit do práce a být přítomen na svém pracovišti), se může zaměstnanec dopustit mimo jiné jen tehdy, má-li podle pokynu zaměstnavatele vykonávat takové práce, pro jejichž výkon je (objektivně) zdravotně způsobilý. Odmítnutí výkonu práce, byť dohodnuté v pracovní smlouvě, pro jejíž výkon není zaměstnanec zdravotně způsobilý, tedy není porušením pracovních povinností, a tudíž ani důvodem pro výpověď z pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci [§ 52 písm. g) zákoníku práce] nebo pro okamžité zrušení pracovního poměru [§ 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Obdobně nemůže být posouzena jako neomluvená (a tedy jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci) ani případná nepřítomnost zaměstnance v práci, kterou zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu (objektivně) není schopen

vykonávat (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 48/2015, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3806/2010, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2016, sp. zn. 21 Cdo 451/2015, nebo – ve vztahu k obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce – například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 30. 3. 1979, sp. zn. 5 Cz 12/79, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod publikačním číslem 31/1980, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2779/2005, anebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 6. 2011, sp. zn. 21 Cdo 714/2010).

Brání-li zaměstnanci v konání práce některá z překážek v práci, zákoník práce mu ukládá, aby – pokud je mu tato překážka předem známa – včas požádal zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. Nedozví-li se zaměstnanec o překážce v práci předem, je v takovém případě povinen zaměstnavatele uvědomit o této překážce a předpokládané době jejího trvání bez zbytečného průtahu, tj. prakticky hned, jak to bude možné (srov. § 206 odst. 1 zák. práce). Zákon ukládá zaměstnanci povinnost existenci překážky prokázat (srov. § 206 odst. 2 zák. práce). Zaměstnanec může zaměstnavatele uvědomit o překážce v práci i dodatečně a může rovněž její existenci dodatečně prokazovat (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 48/2015).

O vzniku dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce (zaměstnance) rozhoduje ošetřující lékař. Jestliže ošetřující lékař vyšetřením zjistí, že zdravotní stav zaměstnance pro nemoc nebo úraz nedovoluje vykonávat dosavadní pojištěnou činnost, rozhodne o dočasné pracovní neschopnosti [srov. ustanovení § 57 odst. 1 písm. a) zákona o nem. pojištění].

Z uvedeného vyplývá, že pro rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti je významný výsledek aktuálního vyšetření zdravotního stavu zaměstnance; ošetřující lékař se tedy, vyjma případů vysloveně uvedených (srov. ustanovení § 57 odst. 3 zákona o nem. pojištění), nevyjadřuje ke stavu v minulosti [srov. prézens „nedovoluje“ užitý v ustanovení § 57 odst. 1 písm. a) zákona o nem. pojištění], nýbrž pro futuro; zákonná zkratka, uvedená v ustanovení § 57 odst. 2 zákona o nem. pojištění („Dočasná pracovní neschopnost začíná dnem, v němž ji ošetřující lékař zjistil, pokud se dále nestanoví jinak.“), má význam pouze pro účely stanovení počátku podpůrčí doby (srov. ustanovení § 26 odst. 1, odst. 3 zákona o nem. pojištění), resp. pro účely stanovení počátku nároku na náhradu mzdy (srov. ustanovení § 192 odst. 1 zák. práce). Z uvedeného je nutno dovodit, že pakliže ošetřující lékař nerozhodl o zpětném počátku pracovní neschopnosti pojištěnce (zaměstnance) podle ustanovení § 57 odst. 3 zákona o nem. pojištění, nevypovídá rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti nic o zdravotním stavu pojištěnce před jeho vydáním; při posouzení takového stavu pak nelze z rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti ani vycházet ve smyslu ustanovení § 135 odst. 2 věta druhá o. s. ř. a soud je oprávněn si (podle jiných v řízení provedených důkazů) uvedenou situaci posoudit sám.

Pakliže se žalobce, jak vyplynulo ze skutkových zjištění (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), dne 23. 3. 2017 v brzkých ranních hodinách podle pokynu zaměstnavatele (rozpisu směn) dostavil do místa výkonu práce (na provozovnu žalované) a měl být připraven provést rozvážku masa, avšak s výkonem práce (rozvážkou) nezapočal a neuposlechl příkaz zaměstnavatele k provedení konkrétní jízdy z důvodu „nespokojenosti s přidělenou rozvozovou trasou“, přičemž v provedení jízdy mu nebránily zdravotní důvody, z pracoviště odešel a teprve poté (okolo jedenácté hodiny dopolední téhož dne) navštívil ošetřujícího lékaře, který mu vystavil doklad o pracovní neschopnosti, je závěr odvolacího soudu, který sám (podle provedených důkazů) posoudil, zda zdravotní důvody žalobci bránily uposlechnutí příkazu zaměstnavatele k provedení konkrétní jízdy, a dovodil, že žalobce tímto porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci [srov. § 38 odst. 1 písm. b), § 301 odst. 1 písm. a) zákoníku práce], správný a námitka důvodnost dovolání nezakládá.

Další žalobcem přednesené námitky již (s ohledem na správnost řešení první otázky) přípustnost dovolání nezakládají, neboť jejich řešení odvolacím soudem je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu.

Nejvyšší soud již dříve ve své judikatuře dovodil, že pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech není pojem „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“ definován, přičemž na jeho 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 přihlédnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci k jeho osobě, 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 (újmu), 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 například 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. 1995, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod publikačním číslem 21/2001, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, který byl uveřejněn ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, pod publikačním číslem 32/2007).

Výsledné posouzení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci 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 (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012). Jsou-li některá hlediska pro posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti v konkrétní věci významnější (závažnější, důležitější), soud jim logicky přikládá také větší význam (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012).

Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) části věty před středníkem zákoníku práce výjimečným opatřením (srov. dikci ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku zák. práce: „Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy…“). K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5727/2015).

Ustanovení § 55 odst. 1 zák. práce tedy patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, tj. k normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Vzhledem k tomu dovolací soud může úvahu odvolacího soudu o tom, zda a v čem byly naplněny předpoklady okamžitého zrušení pracovního poměru, přezkoumat pouze v případě její zjevné nepřiměřenosti (k aplikaci právních norem s relativně neurčitou hypotézou srovnej např. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2009, sp. zn. 22

Cdo 1618/2007, a ze dne 21. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 7. 2011, sp. zn. 29 NSČR 14/2009, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod publikačním číslem 14/2012). O takový případ se ale v dané věci nejedná; odkaz žalobce na jiné případy, v nichž dovolací soud také dospěl k závěru o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, tak není přiléhavý již proto, že v každém případě jde o vyhodnocení konkrétních, zcela individuálních skutkových okolností.

Odvolací soud o projednávané věci rozhodl v souladu s výše uvedenou judikaturou, ze které sám – jak je patrné z odůvodnění jeho rozsudku – z velké části při svých úvahách vycházel. Při posuzování intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci odvolací soud správně přihlédl k tomu, že žalobce odmítl rozvézt zboží na přidělené trase, ačkoliv mu v tom nebránily žádné objektivní důvody, opustil „zcela svévolně“ pracoviště, a tím porušil jednu ze základních povinností zaměstnance [srov. § 38 odst. 1 písm. b), § 301 odst. 1 písm. a) zák. práce], a dále, že „…zboží podléhající rychlé zkáze (masné výrobky) bylo již naloženo, nebyl k dispozici jiný řidič, který by mohl jet namísto žalobce, o čemž žalobce věděl, přesto z pracoviště odešel, ačkoliv si musel být vědom skutečnosti, že žalované může vzniknout škoda, a to jak na zboží, tak na její pověsti…“.

Přípustnost dovolání tak nezakládá odkaz žalobce na „rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1043/2016“ (správněji, s ohledem na myšlenku žalobcem vypíchnutou, půjde již o rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod publikačním číslem 21/2001); v obecné rovině je se závěry v těchto rozsudcích uvedenými rozsudek odvolacího soudu v souladu, neboť odvolací soud vzal do úvahy rozhodné skutečnosti a tyto vyhodnotil konkrétní okolnosti případu (srov. rozbor provedený o odstavec výše), jakož i osobu žalobce („nebyl bezproblémovým zaměstnancem“)].

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

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Plat
- Podnájem bytu (exkluzivně pro předplatitele)
- Pojištění (exkluzivně pro předplatitele)
- Předkupní právo (exkluzivně pro předplatitele)
- Restituce (exkluzivně pro předplatitele)
- Spotřebitel (exkluzivně pro předplatitele)
- Odporová žaloba
- Autonomie vůle (exkluzivně pro předplatitele)
- Správní žaloba a trestní rozsudek
- Střídavá péče (exkluzivně pro předplatitele)
- Styk dítěte s rodičem (exkluzivně pro předplatitele)