20. 5. 2002

ID: 16945

Okamžité zrušení pracovního poměru

Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém neomluveném zameškání práce zaměstnancem, je třeba vycházet z toho, že jednoměsíční lhůta uvedená v ustanovení § 53 odst. 2 větě první zák. práce neskončí dříve, než po uplynutí jednoho měsíce ode dne následujícího po posledním zameškání práce, ledaže by se zaměstnavatel až později dozvěděl, že šlo o neomluvené zameškání práce.

Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém neomluveném zameškání práce zaměstnancem, je třeba vycházet z toho, že jednoměsíční lhůta uvedená v ustanovení § 53 odst. 2 větě první zák. práce neskončí dříve, než po uplynutí jednoho měsíce ode dne následujícího po posledním zameškání práce, ledaže by se zaměstnavatel až později dozvěděl, že šlo o neomluvené zameškání práce.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 910/2001, ze dne 27.3.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně V. T., dříve Š., proti žalovanému Odbornému léčebnému ústavu onkologie a pneumologie n. P., zastoupenému advokátkou, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu Praha-západ pod sp. zn. 8 C 1706/98, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 29. listopadu 2000 č.j. 26 Co 39/2000-51, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu Praha-západ ze dne 16. září 1999 č.j. 8 C 1706/98-36 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu Praha-západ k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 25.6.1998 žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní podle § 53 zák. práce okamžitě zrušuje pracovní poměr. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že žalobkyně po skončení mateřské dovolené dne 20.5.1998 nenastoupila do zaměstnání, ačkoliv jí žalovaný sdělil, že jí z provozních důvodů nemůže poskytnout neplacené volno, o které žádala, a vyzval ji k nástupu do práce. Ke dni 25.6.1998 dosáhly "neomluvené absence" žalobkyně počtu 27 pracovních dnů.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že z důvodu péče o své dvě děti ve věku 3 a 4 let požádala žalovaného "o zařazování na služby noční, sobotní a nedělní", během nichž mohl péči o děti zajistit její manžel. Žalovaný však v rozporu s ustanovením § 156 odst.2 zák. práce její žádosti nevyhověl. Protože se žalobkyni nepodařilo zajistit péči o děti po dobu ranních a celodenních služeb, oznámila žalovanému dopisem ze dne 18.5.1998, že nebude moci od 20.5.1998 nastoupit do zaměstnání, a do

práce také k uvedenému datu nenastoupila. Okamžité zrušení pracovního poměru považuje žalobkyně za neplatný právní úkon proto, že žalovaný "porušil právní povinnost" a že k němu přistoupil až po uplynutí jednoho měsíce ode dne, kdy se dověděl o skutečnosti, kterou uvedl jako důvod okamžitého zrušení pracovního poměru.

Okresní soud Praha-západ rozsudkem ze dne 16.9.1999 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 1.000,- Kč. Z provedených důkazů zjistil, že dopis žalovaného ze dne 25.6.1998 byl žalobkyni doručen dne 2.7.1998. Vzhledem k tomu, že důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru bylo "nenastoupení do práce od 20.5.1998", uplynula "zákonem stanovená prekluzívní lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru" dnem 22.6.1998; okamžité zrušení pracovního poměru je proto ve smyslu ustanovení § 55 zák. práce neplatné.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 29.11.2000 č.j. 26 Co 39/2000-51 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud dovodil, že z dopisu žalobkyně ze dne 18.5.1998 byl žalovaný "od počátku" informován, že žalobkyně nenastoupí z důvodu péče o děti do zaměstnání. Námitku žalovaného, že očekával odpověď žalobkyně na svůj návrh na rozvázání pracovního poměru dohodou, odvolací soud odmítl s odůvodněním, že žalovaný mohl očekávat odpověď na svůj návrh "obratem" (nejpozději 25.5.1998), a jestliže ji do té doby neobdržel, pracovní poměr účastníků trval i nadále. Vzhledem k tomu, že běh jednoměsíční lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru započal nejpozději dnem 26.5.1998 a že okamžité zrušení pracovního poměru bylo žalobkyni doručeno dne 2.7.1998, je neplatné. O návrhu žalovaného na vyslovení přípustnosti dovolání proti svému rozsudku odvolací soud nerozhodl.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že soud nemůže účastníkům smluvního vztahu určovat, zda jejich vzájemná korespondence a návrh na skončení pracovního poměru dohodou je "aktem složitým nebo nijak složitým", a že nemůže za účastníky rozhodovat o tom, kolik času potřebují k přijetí takového návrhu. Žalobkyně totiž nemá právnické vzdělání a odvolací soud nevzal v úvahu, že se "mohla chtít o důsledcích pro ni vyplývajících z podpisu dohody o skončení pracovního poměru poradit s některým z advokátů". Pro okamžité zrušení pracovního poměru je podle názoru žalovaného třeba, aby "došlo ke zvláště hrubému porušení pracovní kázně dlouhotrvající, respektive opakovanou neomluvenou absencí zaměstnance". Lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru nemohla začít běžet dnem 26.5.1998, neboť v té době "neomluvená absence nedosáhla potřebné intenzity". Pro počátek běhu této lhůty je rozhodný okamžik, kdy zaměstnavatel shledá, že porušení pracovní kázně spočívající v neomluvené absenci zaměstnance nabylo potřebné intenzity. Žalovaný vytýká odvolacímu soudu, že považoval za skutečnost rozhodnou pro počátek jednoměsíční lhůty "datum předpokládaného doručení akceptace dohody o skončení pracovního poměru", a nikoliv to, že došlo "k hrubému porušení pracovní kázně". Přípustnost dovolání žalovaný dovozuje z ustanovení § 239 odst.2 o.s.ř. a navrhuje, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání zamítl. Uvedla, že žalovaný znal důvod, proč nenastoupila do práce, již dne 19.5.1998, kdy mu byl nejpozději doručen její dopis ze dne 18.5.1998, na který reagoval tím, že jí zaslal návrh na skončení pracovního poměru dohodou; okamžité zrušení pracovního poměru jí však bylo doručeno až 2.7.1998. Názor žalovaného, že jednoměsíční lhůta začala běžet až od okamžiku, kdy dospěl k názoru, že žalobkyně nepřistoupí na rozvázání pracovního

poměru dohodou, je nesprávný, protože "by znamenal postih zaměstnance za to, že odmítl na skončení pracovního poměru dohodou přistoupit", a umožňoval by zaměstnavateli "zcela libovolné určení počátku subjektivní jednoměsíční lhůty".

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 - dále jen "o.s.ř." (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod 17. zákona č. 30/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., se nejprve zabýval otázkou, zda v posuzovaném případě je přípustné.

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

Dovolání je přípustné proti rozhodnutí odvolacího soudu (s výjimkou rozsudků, kterými bylo vysloveno, že se manželství rozvádí, že je neplatné nebo že zde není), jestliže trpí vadami uvedenými v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. Dovolání je též přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl změněn rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé (§ 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř.). Dovolání je přípustné také proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl jinak, než v dřívějším rozsudku proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 238 odst. 1 písm. b) o.s.ř.). Dovolání je rovněž přípustné proti rozsudku odvolacího soudu ve věci samé, jímž bylo rozhodnutí soudu prvního stupně potvrzeno, jestliže odvolací soud ve výroku rozhodnutí vyslovil, že dovolání je přípustné, protože jde o rozhodnutí po právní stránce zásadního významu (§ 239 odst. 1 o.s.ř.).

Podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. nevyhoví-li odvolací soud návrhu účastníka na vyslovení přípustnosti dovolání, který byl učiněn nejpozději před vyhlášením potvrzujícího rozsudku nebo před vyhlášením (vydáním) usnesení, kterým bylo rozhodnuto ve věci samé, je dovolání podané tímto účastníkem přípustné, jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam. Odvolací soud nevyhoví návrhu účastníka na vyslovení přípustnosti dovolání ve smyslu ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. nejen tehdy, jestliže ve výroku svého potvrzujícího rozsudku návrh zamítne, ale i v případě, že o návrhu účastníka - v rozporu se zákonem - vůbec nerozhodne.

K tomu, aby rozhodnutí odvolacího soudu mělo po právní stránce zásadní význam, nepostačuje, že odvolací soud posuzoval právní otázku, která v projednávané věci měla pro rozhodnutí ve věci zásadní význam (tedy že v rozhodnutí nešlo o posouzení takové právní otázky, které pro rozhodnutí věci nebylo určující). Rozhodnutí odvolacího soudu musí současně mít po právní stránce zásadní význam z hlediska rozhodovací činnosti soudů vůbec (mající obecný dopad na případy obdobné povahy). Rozhodnutí odvolacího soudu má z tohoto pohledu zásadní význam zpravidla tehdy, jestliže řeší takovou právní otázku, která judikaturou vyšších soudů (tj. dovolacího soudu a odvolacích soudů) nebyla vyřešena nebo jejíž výklad se v judikatuře těchto soudů dosud neustálil (vyšší soudy při svém rozhodování řeší takovou otázku rozdílně, takže nelze hovořit o ustálené judikatuře), nebo jestliže odvolací soud posoudil určitou právní otázku jinak, než je řešena v konstantní judikatuře vyšších soudů, popřípadě v rozhodnutí nižšího soudu, které bylo vyššími soudy přijato a za účelem sjednocení judikatury uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek [rozhodnutí odvolacího

soudu představuje v tomto směru odlišné ("nové") řešení této právní otázky].

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává teprve tehdy, jestliže rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V projednávané věci odvolací soud řešil právní otázku, od kdy začíná běžet jednoměsíční lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst.2 zák. práce v případě, že důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru bylo neomluvené zameškání práce zaměstnancem. Vzhledem k tomu, že tuto právní otázku posoudil jinak, než je řešena v konstantní judikatuře soudů, představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti napadenému rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 239 odst.2 o.s.ř.

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

Projednávanou věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaný se žalobkyní pracovní poměr okamžitě zrušil dopisem ze dne 25.6.1998, který byl žalobkyni doručen dne 2.7.1998 - posuzovat podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb.,č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb. a č. 138/1996 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 55 zák. práce okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí dodatečně měnit.

Podle ustanovení § 53 odst.2 zák. práce zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do jednoho roku, kdy tento důvod vznikl. O počátku a běhu měsíční lhůty platí obdobně ustanovení § 46 odst.3 a 4.

Jednoměsíční lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru uvedená v ustanovení § 53 odst.2 větě první zák. práce začíná běžet ode dne, kdy zaměstnavatel získal vědomost (dozvěděl se) o tom, že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.4.1997 sp. zn. 2 Cdon 725/96, uveřejněný pod č. 6 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997).

V posuzovaném případě žalovaný spatřuje důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru - jak vyplývá z jeho dopisu ze dne 25.6.1998 - v tom, že žalobkyně po skončení mateřské dovolené dne 20.5.1998 nenastoupila do zaměstnání, aniž by jí v tom bránily zákonem stanovené překážky, a že ke dni 25.6.1998 dosáhly její "neomluvené absence" počtu 27 pracovních dnů. Důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru tedy bylo neomluvené zameškání práce žalobkyní. O neomluvené zameškání práce zaměstnancem se jedná tehdy, jestliže zaměstnanec ve sjednané pracovní době neplní svoje pracovní povinnosti z pracovního poměru z důvodu nepřítomnosti na určeném pracovišti a jestliže nepřítomnost není způsobena jeho prokázanou pracovní neschopností, čerpáním dovolené v souladu se zákoníkem práce nebo zákonnou překážkou v práci. O tom, zda jde o omluvené nebo neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s příslušným odborovým orgánem, popřípadě sám, jestliže u něj nepůsobí žádná odborová organizace.

Odvolací soud dospěl k závěru, že jednoměsíční lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru začala běžet nejpozději dnem 26.5.1998, když přihlédl k tomu, že z dopisu žalobkyně ze dne 18.5.1998 byl žalovaný informován, že žalobkyně nenastoupí od 20.5.1998 z důvodu péče o děti do zaměstnání, a že odpověď na svůj návrh na rozvázání pracovního poměru mohl od žalobkyně očekávat do 25.5.1998. S tímto závěrem nelze souhlasit.

Z obsahu dopisu ze dne 18.5.1998, ve kterém žalobkyně sdělila žalovanému důvody, pro které nemohla od 20.5.1998 nastoupit do zaměstnání, nelze ve skutečnosti nic dovozovat o tom, kdy se žalovaný dozvěděl, že žalobkyně od 20.5.1998 neomluveně zameškává práci, a to již proto, že byl napsán dříve, než vůbec k tvrzenému porušení pracovních povinností ze strany žalobkyně mělo (mohlo) dojít. Oznámila-li žalobkyně žalovanému, že od 20.5.1998 nenastoupí do práce, neporušila tím ještě své pracovní povinnosti a žalovaný v tom ani důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru nespatřoval. O tom, kdy se žalovaný dozvěděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru, tedy uvedený dopis nic nevypovídá.

Navrhl-li žalovaný žalobkyni rozvázání pracovního poměru dohodou, bylo nepochybně věcí žalobkyně, zda takový návrh přijme. Nedošlo-li k rozvázání pracovního poměru, byli účastníci povinni plnit své povinnosti z pracovního poměru bez ohledu na to, zda jeden navrhl druhému jeho skončení dohodou. Okolnosti, zda, kdy a jak reagovala žalobkyně na návrh žalovaného na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, popřípadě do kdy mohl z hlediska ustanovení § 244 odst.2 zák. práce žalovaný očekávat od žalobkyně odpověď na svůj návrh, jsou zcela nerozhodné pro posouzení, kdy se žalovaný dozvěděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru, spočívajícím v neomluveném zameškání práce žalobkyní.

Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém neomluveném zameškání práce zaměstnancem (jako tomu bylo v posuzovaném případě), je třeba vycházet z toho, že jednoměsíční lhůta uvedená v ustanovení § 53 odst.2 větě první zák. práce neskončí dříve, než po uplynutí jednoho měsíce ode dne následujícího po posledním zameškání práce, ledaže by se zaměstnavatel až později dozvěděl, že šlo o neomluvené zameškání práce. K těmto závěrům již dříve dospěla judikatura soudů (srov. například Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu III str. 74 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.10.1969 sp.zn. 7 Cz 71/69, uveřejněný pod č. 51 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1970) a dovolací soud nemá důvod na nich cokoliv měnit.

V projednávané věci je z výsledků řízení před soudy nepochybné, že tvrzené neomluvené zameškání práce žalobkyní započalo dnem 20.5.1998 a že trvalo i v den, v němž žalovaný napsal žalobkyni dopis o okamžitém zrušení pracovního poměru (tj. dne 25.6.1998). K okamžitému zrušení pracovního poměru, které bylo žalobkyni doručeno dne 2.7.1998, tedy žalovaný nepřistoupil až po uplynutí lhůty uvedené v ustanovení § 53 odst.2 zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil (§ 243b odst. 1 část věty za středníkem o.s.ř.). Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

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

Další články:

- Náhrada škody zaměstnancem
- Plat
- Doručování
- Pracovní smlouva
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)
- Překvapivé skutkové posouzení
- Pracovněprávní vztahy (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovní poměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)