19. 2. 2004

ID: 23597

Porušení pracovní kázně

Porušení pracovní kázně tím, že podle pokynu zaměstnavatele odmítá v pracovní době osobně konat práce podle pracovní smlouvy (nebo vůbec nastoupit do práce), se může zaměstnanec dopustit mimo jiné jen tehdy, má-li ....

Porušení pracovní kázně tím, že podle pokynu zaměstnavatele odmítá v pracovní době osobně konat práce podle pracovní smlouvy (nebo vůbec nastoupit do práce), se může zaměstnanec dopustit mimo jiné jen tehdy, má-li podle pokynu zaměstnavatele vykonávat ty práce, pro jejichž výkon je zdravotně způsobilý.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1754/2002, ze dne 20.3.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně J. S., zastoupené advokátem, proti žalované České republice – Ministerstvu financí České republiky, Generálnímu ředitelství cel se sídlem v Praze 4, Budějovická č. 4, o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v chebu pod sp. zn. 11 C 269/96, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 12. listopadu 2001, č.j. 15 Co 494/2001-118, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 24. 10. 1996 žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní rozvazuje pracovní poměr výpovědí, neboť byly shledány důvody, pro které by mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr pro závažné porušení pracovní kázně. Tyto důvody spatřovala především v tom, že ke dni 8. 8. 1996 byla ošetřujícím lékařem žalobkyně ukončena její pracovní neschopnost, a, přestože byla dopisem ze dne 20. 9. 1996 a ze dne 14. 10. 1996, jakož i při osobním jednání dne 18. 10. 1996 vyzvána k okamžitému nástupu do zaměstnání, do zaměstnání se do dne výpovědi z pracovního poměru nedostavila.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď je neplatná. Žalobu odůvodňovala zejména tím, že přes formální ukončení její pracovní neschopnosti v důsledku zdravotních potíží nemohla do zaměstnání nastoupit, neboť nevydrží fyzicky ani sedavé zaměstnání v celodenním pracovním režimu. Důvod, proč není schopna nastoupit do zaměstnání, je tedy její přetrvávající nepříznivý zdravotní stav. Jako žalovaného označila „Ministerstvo financí ČR – Generální ředitelství cel“.

Okresní soud v Chebu rozsudkem ze dne 14. 10. 1999, č.j. 11 C 269/96-27, určil, že výpověď daná žalobkyni dopisem žalované ze dne 24. 10. 1996 je neplatná, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 4.450,- Kč k rukám advokáta. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že, i když byla rozhodnutím jejího ošetřujícího lékaře ke dni 8. 8. 1996

ukončena její pracovní neschopnost, žalobkyně s tím nesouhlasila a nikdo, ani praktický lékař, ani nikdo z Okresní správy sociálního zabezpečení v Ch. jí neposkytl žádné poučení, že v případě nesouhlasu je možné podat návrh na přezkoumání rozhodnutí lékaře. Protože žalobkyně byla se „zpětnou platností“ ke dni 16. 9. 1996 uznána částeční invalidní s tím, že její pracovní schopnost je omezená do výše 50%, nelze skutečnost, že žalobkyně nekonala osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době, hodnotit jako zaviněné porušení pracovních povinností, neboť ke dni 30. 10. 1996 nebyla ze zdravotních důvodů schopna pracovat na plný úvazek.

K odvolání žalované Krajský soud v Plzni usnesením ze dne 26. 4. 2000, č.j. 15 Co 200/2000 – 50, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že skutečnost, že pokles výdělečné schopnosti žalobkyně byl znalcem stanoven v rozsahu 50%, sama o sobě neznamená, že by žalobkyně byla schopna pracovat jen na poloviční pracovní úvazek. Podle jeho názoru je třeba vycházet z toho, že žalobkyně byla práce schopná ode dne 16. 9.1996, byť s podstatnými omezeními, a měla tedy povinnost - i z hlediska zdravotního stavu - nastoupit do práce. Teprve v případě, kdyby bylo zřejmé, že konkrétní nabízenou práci nemůže vůbec vykonávat, bylo jejím právem do práce nenastoupit. Bude-li pro ni ale zajištěna znalci doporučená práce kancelářského typu, měla do zaměstnání nastoupit a jejím právem bylo odmítnout jen ty konkrétní pracovní úkony, které zdravotnímu stavu neodpovídají. Vzhledem k tomu, že soud prvního stupně vycházel z jiného právního názoru, uložil mu, aby provedl dokazování v tom směru, jaká práce byla pro žalobkyni připravena a zda právem odmítla do práce nastoupit. Mimo to měl soud prvního stupně zkoumat, zda pro dání výpovědi byl splněn požadavek předchozího souhlasu příslušného odborového orgánu s tím, že se žalobkyně dopustila neomluvené nepřítomnosti v práci

Okresní soud v Chebu rozsudkem ze dne 21. 9. 2000, č.j. 11 C 269/96-64, znovu žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni náklady řízení ve výši 8.449,80,- Kč k rukám advokáta. Po doplnění dokazování podle pokynů odvolacího soudu dospěl k závěru, že pro žalobkyni byla připravena práce celničky celního úřadu, tedy práce kancelářského typu. Žalobkyně o tom věděla, přesto však odmítala do zaměstnání nastoupit s tím, že trvá její pracovní neschopnost; i z hlediska zpětně přiznané částečné invalidity měla žalobkyně podle soudu prvního stupně povinnost nastoupit do práce. Protože však ze zápisu o jednání odborového orgánu s ředitelem Oblastního celního úřadu v Ch. nelze dovodit, že odborový orgán vyslovil souhlas s tím, že se u žalobkyně jedná o neomluvené zmeškání práce, nelze nepřítomnost žalobkyně ve dnech ve výpovědi uvedených považovat za neomluvenou absenci.

K odvolání žalované Krajský soud v Plzni usnesením ze dne 5. 2. 2001, č.j. 15 Co 44/2001-74, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vytknul soudu prvního stupně, že odůvodnění jeho rozsudku obsahuje rozporná skutková zjištění a nelogické závěry o tvrzení žalované, že příslušný odborový orgán souhlasil s posouzením jednání žalobkyně jako neomluvené nepřítomnosti v práci. Navíc v odůvodnění rozhodnutí musí být jasně vyloženo, jakého jednání se žalobkyně dopustila, kdy měla do práce nastoupit, jak dlouho její nepřítomnost trvala, zda byla k nástupu vyzvána, proč do práce nepřišla, zda toto odmítnutí bylo důvodné a zda je tedy její jednání porušením pracovní kázně. Rozsudek soudu prvního stupně tak považoval za nepřezkoumatelný.

Okresní soud v Chebu rozsudkem ze dne 25. 4. 2001, č.j. 11 C 269/96 – 85, žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Vycházeje z toho, že žalobkyně i poté, co jí byla ukončena pracovní neschopnost, odmítala nastoupit do zaměstnání, z toho, že i poté, co byla uznána částečně invalidní, byla práce schopná pro práce kancelářského typu, jež pro ní u žalované byla zajištěna, a z toho, že k rozhodnutí žalované - zaměstnavatele o tom, že nepřítomnost

žalobkyně v práci je neomluveným zmeškáním práce, došlo po dohodě s odborovým orgánem, dospěl k závěru, že jednání žalobkyně, kdy po skončení pracovní neschopnosti odmítala chodit do zaměstnání, bylo porušením pracovní kázně natolik závažným, pro které žalovaná důvodně se žalobkyní rozvázala pracovní poměr výpovědí.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 12. 11. 2001, č.j. 15 Co 494/2001-118, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Dospěl k závěru, že žalobkyně mohla důvodně odmítnout jen takové konkrétní pracovní úkoly, u nichž by alespoň dodatečně doložila, že jich vzhledem ke svému zdravotnímu stavu není schopna. Vzhledem k rozsahu neomluvené nepřítomnosti (33 pracovních dnů) považoval porušení pracovní kázně za tak intenzivní, že splňuje podmínky pro ukončení pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Za splněný považoval i požadavek ustanovení § 40 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., tedy, že zaměstnavatel rozhodl o tom, že jde o neomluvené zmeškání práce, v dohodě s příslušným odborovým orgánem.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobkyně namítá, že soud prvního stupně ani soud odvolací nezaujaly ve svých rozhodnutích skutkové ani právní stanovisko k okolnostem ukončení její pracovní neschopnosti ošetřujícím lékařem; protože tak odvolací soud učinil až v konečném rozhodnutí, neměla v průběhu řízení možnost s názorem odvolacího soudu polemizovat, zaujmout k němu odpovídající stanovisko a uvést na podporu svých tvrzení další skutečnosti a navrhnout důkazy. Stejně tak se oba soudy v průběhu řízení nezabývaly hodnocením jejího zdravotního stavu, pro který podle jejího názoru nebyla objektivně schopna vykonávat práce podle pracovní smlouvy, a odvolací soud teprve v konečném rozhodnutí učinil v tomto směru právní závěry (aniž ohledně nich byl zjišťován skutkový stav); tímto postupem jí opět byla odňata možnost zaujmout k tomuto názoru stanovisko, polemizovat s ním, uvést skutečnosti a navrhnout důkazy na jejich podporu. Vytýká dále odvolacímu soudu, že nepřihlédl k tvrzením a důkazům, jež uvedla v odvolání, ač byly přípustné ve smyslu ustanovení § 205a odst. 1 písm. b) a c) o.s.ř. K věci samé namítá, že výpověď z pracovního poměru nedefinuje, který z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce je vlastně uplatňován, a že ukončení její pracovní neschopnosti nebylo rozhodnutím podle § 7 odst. 1 písm. a) vyhlášky č. 31/1993 Sb., a proto ani nebyla povinna se mu nějak bránit. Její pracovní neschopnost proto trvala ve smyslu ustanovení § 10 odst. 2 stejné vyhlášky až do prohlášení částečné invalidity, a proto v den výpovědi byla v ochranné době ve smyslu § 48 odst. 1 písm. a) zák. práce. Nesouhlasí ani se skutkovým závěrem soudů obou stupňů o tom, že o neomluveném zameškání práce bylo rozhodnuto v dohodě s příslušným odborovým orgánem, neboť takový závěr z provedených důkazů nevyplývá. Je přesvědčena, že pro posouzení věci je rozhodující, jaký byl její zdravotní stav v den výpovědi a předtím, a tuto otázku oba soudy posoudily nesprávně. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu i rozsudek Okresního soudu v Chebu „sp.zn. 11 C 269/96-85“ ze dne 25. 4. 2001 zrušil a aby věc vrátil Okresnímu soudu v Chebu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle občanského soudního řádu ve znění účinném od 1. 1. 2001 - dále jen „o.s.ř.“ a po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 3 o.s.ř., k tomu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je z části opodstatněné.

Podle ustanovení § 3 odst. 1 části věty před středníkem zákona č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění zákona č. 492/2000 Sb. (dále též jen „zákon“), který nabyl účinnosti dne 1. 1. 2001, organizačními složkami státu (dále jen „organizační složka“) jsou ministerstva a jiné správní úřady státu, Ústavní soud, soudy, státní zastupitelství, Nejvyšší kontrolní úřad, Kancelář prezidenta republiky, Úřad vlády České republiky, Kancelář Veřejného ochránce práv, Akademie věd České republiky, Grantová agentura České republiky a jiná zařízení, o kterých to stanoví zvláštní právní předpis anebo tento zákon (§ 51). Podle odstavce 2 tohoto ustanovení organizační složka není právnickou osobou. Tím není dotčena její působnost nebo výkon předmětu činnosti podle zvláštních právních předpisů a její jednání v těchto případech je jednáním státu.

Podle ustanovení § 51 odst. 1 věty první před středníkem zákona státní rozpočtové organizace zřízené zvláštním právním předpisem (včetně ministerstev a jiných správních úřadů a orgánů státu, hospodařících s rozpočtovými prostředky) nebo zřízené, popřípadě řízené podle dosavadních předpisů ústředními orgány, okresními úřady a školskými úřady, jakož i Úřad pro ochranu osobních údajů, Úřad pro zahraniční styky a informace a státní organizace Správa úložišť radioaktivních odpadů, které ve vztahu k majetku (§ 8) dosud vykonávaly právo hospodaření, popřípadě právo společného hospodaření nebo prozatímní správu podle dosavadních předpisů, jsou počínaje dnem nabytí účinnosti tohoto zákona organizačními složkami (§ 3).

Podle ustanovení § 52 odst. 1 zákona pokud byly státní organizace dotčené změnami podle § 51 odst. 1 a státní organizace, které se staly vnitřní organizační jednotkou organizační složky podle § 51 odst. 2, účastníky právních vztahů vzniklých přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona a účastníky soudních, správních a jiných řízení zahájených přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona a tyto vztahy a řízení pokračují anebo se obnoví po nabytí účinnosti tohoto zákona, je účastníkem uvedených právních vztahů a řízení stát v rozsahu a za podmínek podle tohoto zákona. Podle odstavce 2 věty první tohoto ustanovení pokud právní předpisy, smlouvy a jiné právní skutečnosti založily do dne nabytí účinnosti tohoto zákona práva a povinnosti státním organizacím podle odstavce 1 jako právnickým osobám a tato práva a povinnosti do dne nabytí účinnosti tohoto zákona trvaly, je nadále jejich nositelem stát v rozsahu a za podmínek podle tohoto zákona.

Z uvedeného vyplývá, že původní žalovaný - Ministerstvo financí České republiky - Generální ředitelství cel se sídlem v Praze 4, Budějovická č. 4, které v řízení zahájeném dne 5. 12. 1996 vystupovalo jako samostatný subjekt nadaný způsobilostí k právním úkonům (vykazovalo znaky právnické osoby - srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 9. 1993, sp. zn. 7 Cmo 33/92, publikovaný pod č. 52 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1995), v důsledku změny právní úpravy s účinností od 1. 1. 2001 výslovně postavení právnické osoby pozbylo a stalo se organizační složkou státu nezpůsobilou vystupovat samostatně svým jménem v soudním řízení. Do soudního řízení zahájeného před účinností zákona zároveň uvedeným dnem vstoupil na jeho místo ze zákona (§ 52 odst. 1) stát - Česká republika, s nímž tedy dovolací soud nadále jedná jako se žalovanou.

S námitkou dovolatelky, že v řízení došlo k procesním pochybením, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, neboť odvolací soud teprve v konečném rozhodnutí zaujal názor k okolnostem ukončení pracovní neschopnosti žalobkyně a ke zdravotnímu stavu žalobkyně v době dání výpovědi z pracovního poměru, čímž jí znemožnil zaujmout k uvedeným závěrům stanovisko, polemizovat s ním, uvést skutečnosti a navrhnout důkazy na jejich podporu, a že v rozporu s

ustanovením § 205a odst. 1 písm. b) a c) o.s.ř. nepřihlédl k tvrzením a důkazům, jež uvedla v odvolání, dovolací soud nesouhlasí.

Tvrzená nemožnost zaujmout k závěrům odvolacího soudu stanovisko, polemizovat s ním, uvést skutečnosti a navrhnout důkazy představuje ve své podstatě námitku, že žalobkyni byla v průběhu řízení nesprávným postupem soudu odňata možnost jednat před soudem (§ 229 odst. 3 o.s.ř.).

Odnětím možnosti jednat před soudem se rozumí takový postup soudu, jímž znemožnil účastníku realizaci těch procesních práv, která mu občanský soudní řád dává. O vadu ve smyslu ustanovení § 229 odst. 3 o.s.ř jde přitom jen tehdy, jestliže šlo o postup nesprávný (uvažováno z hlediska zachování postupu soudu určeného zákonem nebo dalšími obecně závaznými předpisy) a jestliže se postup soudu projevil v průběhu řízení a nikoliv jen při rozhodování.

Občanský soud řád poskytuje účastníkům řízení procesní práva, mezi něž náleží mimo právo účastníka, aby věc byla projednána a rozhodnuta při jednání (nejde-li o případy, o nichž zákon stanoví, že soud jednání nemusí nebo nesmí nařizovat), aby se jednání mohl zúčastnit (§ 115 o.s.ř.) a aby při jednání mohl činit přednesy, navrhovat důkazy, vyjadřovat se k návrhům na důkazy a ke všem provedeným důkazům (čl. 38 odst. 2 Listiny základních práv a svobod a § 123 o.s.ř.) a na závěr jednání shrnout své návrhy a vyjádřit se k dokazování i právní stránce věci (§ 118 odst. 3 o.s.ř.).

V posuzovaném případě dovolatelce nebylo postupem soudu znemožněno v průběhu řízení realizovat její procesní práva. Z obsahu spisu vyplývá, že soudy věc projednaly za přítomnosti žalobkyně, případně za přítomnosti jejího zástupce, že žalobkyně byla soudem vyslechnuta jako účastnice řízení, že jí bylo umožněno činit přednesy a navrhovat důkazy, vyjadřovat se k provedeným důkazům i k právní stránce věci. Podle obsahu protokolu o jednání před odvolacím soudem ze dne 12. 11. 2001, které proběhlo za účasti zástupce žalobkyně, byla žalobkyni prostřednictvím jejího zástupce i v odvolacím řízení dána možnost zaujmout k věci stanovisko a uvést své skutkové i právní posouzení; toho také zástupce žalobkyně využil a k věci se vyjádřil.

K procesním právům účastníka řízení již nenáleží - jak se dovolatelka mylně domnívá - možnost vyjádřit se předem, ještě před vydáním rozhodnutí, k názoru na věc, který soud hodlá v rozhodnutí o věci samé zaujmout. Již ze samotné povahy senátního rozhodování odvolacího soudu (srov. § 36a odst. 3 část věty za středníkem o.s.ř) vyplývá, že je pojmově vyloučeno zaujetí stanoviska ke skutkové i právní stránce posuzovaného případu dříve, než v poradě senátu bezprostředně předcházející vyhlášení rozhodnutí. Možnost vyjádřit se k právnímu názoru soudu na věc (k právnímu posouzení věci), a tím reálně a efektivně uplatnit svá práva, má účastník - jak plyne z logiky věci - až po vydání rozhodnutí tím, že využije svého práva za stanovených podmínek podat proti rozhodnutí soudu opravný prostředek (odvolání, dovolání) a požadovat, aby soud vyšší instance rozhodnutí soudu nižší instance přezkoumal (§ 201 a § 236 o.s.ř).

Správně též odvolací soud uzavřel, že v odvolání obsažená nová tvrzení dovolatelky (ocharakteru pracoviště, kde měla pracovat) a navržené důkazy (o jejím zdravotním stavu po 5. 9. 1996 a o okolnostech jednání odborového orgánu) nesplňovaly požadavky ustanovení § 205a odst. 1 o.s.ř., neboť jimi nemělo být prokázáno, že v řízení došlo k vadám, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, ani jimi neměla být zpochybněna věrohodnost důkazních prostředků, na nichž

spočívalo rozhodnutí soudu prvního stupně.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci bylo zjištěno (správnost skutkových zjištění dovolatelka v tomto směru nenapadá), že žalobkyně byla u žalované v pracovním poměru na dobu neurčitou naposledy ve funkci vedoucí referátu sekretariátu ředitele Oblastního celního úřadu Ch. Ode dne 27. 11. 1995 byla uznána práce neschopnou a tato pracovní neschopnost byla ukončena dne 5. 9. 1996 zpětně ke dni 8. 8. 1996. Po uplynutí podpůrčí doby žalobkyně odmítala nastoupit do zaměstnání s odůvodněním, že pro nepříznivý zdravotní stav není schopna nastoupit do práce. Dopisem ze dne 24. 10. 1996 žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní rozvazuje pracovní poměr výpovědí.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaná dala žalobkyni výpověď dopisem ze dne 24. 10. 1996 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce ve znění účinném do 30. 9. 1999 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 167/1999 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) - dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

S názorem dovolatelky, že není jasné, z jakého právního důvodu jí žalovaný dal výpověď a že z toho důvodu je výpověď z pracovního poměru ze dne 24. 10. 1996 neplatná, dovolací soud rovněž nesouhlasí.

Podle ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů výslovně stanovených v § 46 odst. 1 zák. práce; výpovědní důvod musí ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že důvod výpovědi musí být v písemné 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 úkonem projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný výpovědní 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.

Při úvaze, jakým způsobem má být výpovědní důvod konkretizován tak, aby byly splněny požadavky

vyplývající z ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce, je třeba mít na zřeteli, že ustanovení § 46 odst. 1 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 úkonem, je třeba zjistit, zda nastaly takové skutečnosti, které právní norma předpokládá jako důvod k tomuto rozvázání pracovního poměru.

Zákoník práce rozlišuje - jak vyplývá z ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) a § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce - mezi porušením pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, závažným porušením pracovní kázně a méně závažným porušením pracovní kázně. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní kázně než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je proto vždy méně závažným porušením pracovní kázně.

Vzhledem k tomu, že zákoník práce v žádném ze svých ustanovení nezakazuje, aby byl pracovní poměr rozvázán i z více než jednoho důvodu, není ani vyloučeno, aby byla výpověď z pracovního poměru dána zaměstnanci i z více důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce.

V projednávané věci žalovaná jednoznačně uvedla ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 24. 10. 1996, v čem spatřuje porušení pracovní kázně žalobkyní [že žalobkyně, ač jí byla ukončena pracovní neschopnost ke dni 8. 8. 1996, přes jednání mezi oběma účastníky odmítá nastoupit do zaměstnání, a to nejméně až do dne výpovědi (24. 10. 1996)], jakož i to, že uplatňuje výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm f) zák. práce. Jestliže dále výslovně uvedla, že se jedná o „důvody pro které by mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr pro závažné porušení pracovní kázně [§ 53 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce]“, nelze v tom spatřovat neurčitost vymezení výpovědního důvodu ve smyslu ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce, neboť z takto definované výpovědi je zřejmé, v jakých skutečnostech zaměstnavatel – žalovaná spatřuje důvod pro ukončení pracovního poměru výpovědí. Důvod je konkretizován natolik jasně, že je splněn i požadavek, aby takto definovaný důvod nebylo možno dodatečně měnit. Odvolací soud proto postupoval správně, jestliže ve výpovědi uplatněný důvod považoval za dostatečně určitý.

Souhlasit nelze ani s námitkou dovolatelky, že její pracovní neschopnost nebyla řádně ukončena a že proto mělo být aplikováno ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) zák. práce.

Podle ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) zák. práce zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným práce pro nemoc nebo úraz, pokud si tuto neschopnost úmyslně nevyvolal nebo nezpůsobil v opilosti, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od povolení lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o šest měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.

Zákaz rozvázat pracovní poměr výpovědí v ochranné době vymezené v ustanovení § 48 zák. práce, vztahující se pouze na zaměstnavatele, má za následek, že v průběhu ochranné doby zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci platnou výpověď; případné rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele v ochranné době je vůči zaměstnanci právně neúčinné, a to i v případě, že zaměstnavatel, popř. zaměstnanec nemá vědomost o tom, že ochranná doba již začala běžet. S tím

koresponduje i ustanovení § 127 zák. práce, podle kterého zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci mimo jiné též po dobu jeho pracovní neschopnosti pro nemoc.

Pro posouzení platnosti výpovědi z hlediska ustanovení § 48 zák. práce je rozhodující stav, který je tu v době, kdy byla dána výpověď, tj. kdy byla výpověď doručena zaměstnanci. V případě ustanovení § 48 odst. 1 písm. a) zák. práce je rozhodující dobou z tohoto hlediska den, kdy bylo rozhodnuto o ukončení pracovní neschopnosti zaměstnance (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 8. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1954/2001, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod pořadovým číslem 42, ročník 2002). Ochranná doba vztahující se k dočasné pracovní neschopnosti tedy končí dnem, kdy lékař rozhodne (srov. § 77 zák. č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, i ve znění účinném před novelou provedenou zákonem č. 167/1998 Sb., o návykových látkách a o změně některých dalších zákonů), že pracovní neschopnost zaměstnance ukončí (§ 7 odst. 1 vyhlášky č. 31/1993 Sb., o posuzování dočasné pracovní neschopnosti). Vzhledem k tomu, že podle ustanovení § 7 odst. 3 stejné vyhlášky den ukončení pracovní neschopnosti lékař vyznačí v legitimaci, v hlášení organizaci (malé organizaci), popř. příslušnému úřadu práce, a žalobkyně se postupem podle ustanovení § 3 odst. 2 a § 7 odst. 4 citované vyhlášky a § 77 zákona č. 20/1966 Sb. nedomáhala přezkoumání správnosti tohoto rozhodnutí, správně odvolací soud z uvedeného rozhodnutí vycházel (§ 135 odst. 2 o.s.ř.) a okolnost, zda uvedené rozhodnutí bylo vydáno po náležitém zkoumání zdravotního stavu žalobkyně, je z tohoto pohledu nerozhodná.

Námitkou dovolatelky, že skutkový závěr o tom, že rozhodnutí o neomluvené absenci v práci učinila žalovaná „v dohodě se ZV OO“, nemá oporu v provedeném dokazování se dovolací soud nezabýval. Výpověď z pracovního poměru ze dne 24. 10. 1996 odůvodnila žalovaná nikoli tím, že se žalobkyně dopustila neomluvených absencí, ale tím, že „k dnešnímu dni, tj. ke 24. 10. 1996 však do zaměstnání nenastoupila“. Proto okolnost, zda rozhodnutí o neomluvené absenci v práci učinila žalovaná „v dohodě se ZV OO“, je pro posouzení věci bezvýznamná.

Správně však odvolací soud neposuzoval otázku, zda se žalobkyně tím, že i poté, co jí jejím ošetřujícím lékařem byla ukončena pracovní neschopnost, odmítla dostavit do zaměstnání, dopustila porušení pracovní kázně či nikoliv.

Jak vyplývá z ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce lze tam uvedených výpovědných důvodů použít jen tehdy, jestliže se zaměstnanec dopustil porušení pracovní kázně. Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73, 74, 75 zák. práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.

Povinnost zaměstnance konat osobně práce podle pracovní smlouvy (a jejích změn) ve stanovené pracovní době patří mezi základní povinnosti zaměstnance [§ 35 odst. 1 písm. b), § 73 odst. 1 písm. a), b) zák. práce]. Naproti tomu zaměstnavatel je mimo jiné povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž výkon by neodpovídal jeho schopnostem nebo zdravotní způsobilosti [§ 133 odst. 1 písm. e) zák. práce]. Z uvedeného vyplývá, že porušení pracovní kázně tím, že podle pokynu

zaměstnavatele odmítá v pracovní době osobně konat práce podle pracovní smlouvy (nebo vůbec nastoupit do práce), se může zaměstnanec dopustit mimo jiné jen tehdy, má-li podle pokynu zaměstnavatele vykonávat ty práce, pro jejichž výkon je zdravotně způsobilý.

V projednávané věci bylo, jak výše uvedeno, zjištěno, že žalobkyně poté, co její ošetřující lékař z formálních důvodů (po uplynutí podpůrčí doby) ukončil její pracovní neschopnost ke dni 8. 8. 1996, odmítala nastoupit do zaměstnání na své pracoviště s odůvodněním, že pro nepříznivý zdravotní stav nevydrží fyzicky ani sedavé zaměstnání v celodenním pracovním režimu. Pro závěr o tom, zda se tímto jednáním (kterým také žalovaná odůvodnila výpověď z pracovního poměru ze dne 24. 10. 1996) dopustila porušení pracovní kázně, bylo nezbytné postavit najisto, zda žalobkyně byla nebo nebyla ke dni výpovědi a ve dnech ji předcházejících schopna vykonávat práce podle pracovní smlouvy (a jejích změn). Přitom pro uvedený závěr není podstatné, zda její ošetřující lékař ukončil (ryze z formálních důvodů) její pracovní neschopnost ke dni 8. 8. 1996, případně zjištění o tom, zda byla nebo nebyla rozhodnutím Posudkové komise ministerstva práce a sociálních věci ČR označena dodatečně za osobu částečně invalidní, ale pouze to, zda jí zdravotní stav umožňoval nebo neumožňoval, aby konala práce podle pracovní smlouvy (a jejích změn). Z tohoto pohledu se ale odvolací soud věcí nezabýval. Setrval na názoru, že, byla-li žalobkyně uznána práce schopnou, nesnažila se zvrátit rozhodnutí o ukončení pracovní neschopnosti, případně prokázat, že nemůže vykonávat žádný z pracovních úkonů na místě, kam měla nastoupit, ani nepožádala o přeřazení na jinou práci, je správné považovat její nepřítomnost v zaměstnání od 6. 9. 1996 do 23. 10.1996 za neomluvenou. Odvolací soud přehlédl, že pro posouzení otázky, zda se žalobkyně jednáním uvedeným ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 24. 10. 1996 dopustila porušení pracovní kázně, nejsou důležité ty okolnosti, o něž své rozhodnutí opřel, ale zjištění, zda zdravotní stav žalobkyně umožňoval, aby konala ty práce, ke kterým byla podle pracovní smlouvy (a jejích změn) povinna. Pro tento závěr nepostačovalo, jak se domníval odvolací soud (viz odůvodnění usnesení Krajského soudu v Plzni ze dne 26. 4. 2000, č.j. 15 Co 200/2000-50), zjištění ze znaleckého posudku IKEM v Praze (který byl podkladem pro rozhodnutí o přiznání invalidity), že žalobkyně byla schopna práce s možností střídání poloh v teplém prostředí a suchu, tedy kancelářského typu, neboť tento závěr uvedeného znaleckého posudku neodpovídá na to, zda právě ty konkrétní práce, které měla žalobkyně podle pracovní smlouvy a jejích změn konat, byly těmi pracemi, které jí její tehdejší zdravotní stav umožňoval vykonávat. Proto závěr odvolacího soudu, že se žalobkyně ve výpovědi vytýkaným jednáním (odmítáním nastoupit do zaměstnání) dopustila porušení pracovní kázně, je předčasný.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný, neboť spočívá na nesprávném právním posouzením věci; Nejvyšší soud ČR proto napadený rozsudek zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.) a věc vrátil Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o.s.ř.).

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

Další články:

- 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)
- Plat
- Služební poměr