17. 3. 2009

ID: 55606

# Porušení pracovní kázně

Nenastoupí-li zaměstnankyně po skončení další mateřské dovolené do práce jenom proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateřské školy) a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, je nepochybné, že nemohla nastoupit po skončení mateřské dovolené do práce z důležitých důvodů a že má proto nárok na poskytnutí pracovního volna. Její jednání proto nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností (porušení pracovní kázně) a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 4411/2007, ze dne 10.10.2008)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně R. M., zastoupené advokátem, proti žalované "N. s p. v U. H.", o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Uherském Hradišti pod sp. zn. 6 C 157/2000, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 24. ledna 2007 č.j. 49 Co 156/2004-68, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 27.3.2000 žalovaná N. s p. v U. H. sdělila žalobkyni, že s ní rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že žalobkyně se měla dne 10.2.2000 dostavit k výkonu práce po ukončení další mateřské dovolené, že "však do dnešního dne tak neučinila a svoji nepřítomnost na pracovišti nijak neomluvila". Protože se jedná o neomluvenou nepřítomnost na pracovišti, která trvá ode dne 10.2.2000, bylo jednání žalobkyně "ze strany zaměstnavatele kvalifikováno jako závažné porušení pracovní kázně".

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Uherském Hradišti dne 25.7.2000 domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila zejména tím, že ještě před uplynutím mateřské dovolené dne 18.1.2000 osobně navštívila oddělení práce a mzdy, kde "informovala pracovnici žalované, že má problémy s umístěním svého dítěte do předškolního zařízení a pokud se jí to nepodaří, že bude mít možnost nastoupit do práce, jakmile se jí podaří zajistit řádnou péči o dítě". Protože se situace "do dne ukončení mateřské dovolené nezměnila", žalobkyně požádala dne 14.2.2000 o "pokračování mateřské dovolené"; žalovaná jí nevyhověla a přistoupila k rozvázání pracovního poměru výpovědí. Žalobkyně považuje výpověď za neplatnou a "postup žalované za neadekvátní", neboť do práce nenastoupila jenom proto, že "musela zajistit péči o svoji tříletou dceru".

Okresní soud v Uherském Hradišti rozsudkem ze dne 31.1.2001 č.j. 6 C 157/2000-25 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Z provedeného dokazování dovodil, že žalobkyně sice oznámila žalované před skončením další mateřské dovolené dne 18.1.2000, že nebude moci nastoupit do zaměstnání, neboť nemá kam umístit dítě, že však "o udělení neplaceného volna nepožádala ani ústně ani písemně", když "žalované tyto skutečnosti jen oznamovala"; od vedoucí "zaměstnaneckého útvaru" žalobkyně navíc věděla, že žalovaná takové volno neuděluje a že "musí rozvázat pracovní poměr nebo nastoupit do zaměstnání". Soud prvního

stupně dovodil, že "žalobkyně věděla o své situaci a přesto do zaměstnání nenastoupila", že "důvod nenastoupení oznámila žalované až dopisem ze dne 14.2.2000" (dopisy jsou však dva, text dopisu předložený žalobkyní se liší od textu dopisu předloženého žalovanou tím, že v prvním žalobkyně žádá o udělení volna, protože nemůže umístit dítě do školky, kdežto v druhém pouze oznamuje pokračování mateřské dovolené), že "kapacity mateřských školek byly volné a žalobkyni by se jistě podařilo umístit své dítě do předškolního zařízení"; ze žalovanou předložených potvrzení vydaných mateřskými školami v U. H. vyplývá, že v únoru 2000 bylo možné z důvodu volných míst dítě do předškolního zařízení umístit, a pouze v potvrzení Mateřské školy, které předložila žalobkyně, bylo uvedeno, že "mají plný stav a dítě sem umístit nelze", a že výpověď z pracovního poměru byla také projednána s příslušným odborovým orgánem. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že, "nenastoupila-li žalobkyně po skončení mateřské dovolené do zaměstnání, dopustila se hrubého porušení pracovní kázně".

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Brně usnesením ze dne 10.6.2003 č.j. 15 Co 176/2001-40 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Ze znění listiny ze dne 14.2.2000 předložené žalovanou a s přihlédnutím k obsahu jednání žalobkyně u žalované dne 18.1.2000 odvolací soud dovodil, že žalobkyně požádala žalovanou "o poskytnutí neplaceného volna z důležitého důvodu, kdy uváděla, že se jí nepodařilo umístit dítě do předškolního zařízení a nemá možnost zajistit péči o něj jinak", a že pro rozhodnutí ve věci je významné, zda a jak žalovaná na tuto žádost reagovala. Kdyby bylo v dalším řízení zjištěno, že žalovaná neudělila žalobkyni požadované "neplacené volno", je třeba zabývat se tím, zda "nenastoupení žalobkyně do práce 10.2.2000 je v tomto konkrétním případě svou intenzitou takovým, které lze hodnotit jako závažné porušení pracovní kázně" a s nímž lze spojovat důsledky uvedené v ustanovení § 46 odst. 1 písm f) zák. práce.

Okresní soud v Uherském Hradišti poté rozsudkem ze dne 28.1.2004 č.j. 6 C 157/2000-51 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 15.786,70 Kč k rukám advokáta Z. M. Poté, co dovodil, že žalovaná neudělila žalobkyni "neplacené volno", o něž měla podle odvolacího soudu žalovanou požádat "v souvislosti s její péčí o nezletilé dítě do věku čtyř let", soud prvního stupně po provedení dalších důkazů dospěl k závěru, že žalobkyně sice porušila pracovní kázeň, že však "porušení pracovní kázně žalobkyně nelze hodnotit takovým způsobem, aby to mělo dopad na ukončení jejího pracovního poměru", když šlo "vlastně o jakési nedorozumění mezi účastníky, žalobkyně nebyla schopná jednat přímým a jasným způsobem a ani žalovaná jí nedokázala zcela jednoznačně říct, co má udělat". S přihlédnutím k tomu, že žalobkyně měla dosud "dobrou pracovní morálku" a k její "naprosté bezproblémovosti" je třeba porušení pracovní kázně "hodnotit mírněji, tedy ne takovou intenzitou, aby musel zaměstnavatel přistoupit k tak tvrdému opatření". Výpověď z pracovního poměru ze dne 27.3.2000 je proto neplatným právním úkonem.

K odvolání žalované Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 24.1.2007 č.j. 49 Co 156/2004-68, v němž jako žalovanou označil "N. s p. v U. H.", rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl; současně rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 2.034,- Kč. Z hlediska skutkového stavu věci dovodil, že žalobkyně nenastoupila po skončení mateřské dovolené dne 10.2.2000 do zaměstnání z důvodu péče o dítě ve věku 3 let, které nebylo umístěno v předškolním zařízení, že žalovanou "o důvodu nenastoupení do práce informovala, avšak nepožádala o poskytnutí pracovního volna", a že žalovaná v dohodě s příslušným odborovým orgánem kvalifikovala nepřítomnost žalobkyně (ve smyslu ustanovení § 40 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb.) v práci jako neomluvenou absenci. Uvedené "zameškání práce jako neomluvená absence je porušením pracovních povinností žalobkyně", na rozdíl od soudu prvního stupně však odvolací soud dospěl k závěru, že "intenzita porušení pracovní kázně dosáhla míry závažného porušení pracovní kázně odůvodňující výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce". Vzal přitom v úvahu především to, že nepřítomnost žalobkyně v zaměstnání je "dlouhodobá", že žalobkyně byla "s negativním postojem žalované k možnosti udělit ji pracovní

volno předem seznámena", že žalobkyně měla "objektivní možnost zajistit umístění dítěte v předškolním zařízení, byť nikoliv v bezprostřední blízkosti svého bydliště", a že žalovaná "při jednání se žalobkyní neporušila žádnou ze svých pracovněprávních povinností a nelze nedostatek orientace žalobkyně ve svých právech klást k tíži žalované, byť by byly informace, které poskytla žalobkyni, nedostatečné či neúplné". Podle odvolacího soudu "ani po zohlednění okolností svědčících ve prospěch žalobkyně, tj. její dobré pracovní morálky, délky trvání pracovního poměru a obtížnosti životní situace po skončení další mateřské dovolené spojené s nezbytností umístit dítě v předškolním zařízení, nelze intenzitu porušení pracovní kázně považovat za nižší, než intenzita závažného porušení pracovní kázně"; výpověď z pracovního poměru ze dne 27.3.2000 je proto platná.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá, že před skončením své "další mateřské dovolené" postupovala správně, když navštívila svoji nadřízenou vrchní sestru a "pracovnici personálního oddělení", aby je informovala "o svých problémech s umístěním dítěte do předškolního zařízení a slušně omluvila svoji nepřítomnost", a že tedy lze její chování kvalifikovat "jako omluvu nepřítomnosti v práci a žádost o poskytnutí možnosti zůstat s ohledem k okolnostem případu s dítětem doma". Žalovaná jí již dne 18.1.2000 sdělila "konečné stanovisko, že pracovní volno neudělují a že musí buď rozvázat pracovní poměr nebo nastoupit do zaměstnání", aniž by jí bylo řečeno, že věc bude projednávat vedení zaměstnavatele a odborový orgán ("personální pracovnice" rozhodla sama "od stolu" a o její žádosti nebyl úplně informován ani ředitel ani odborový orgán). Žalobkyně dále poukazuje na to, že jí žalovaná neinformovala o možnosti umístit dítě do předškolního zařízení a že, aniž by s ní projednala její písemné oznámení ze dne 14.2.2000, přistoupila k výpovědi z pracovního poměru. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud rozhodnutí odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání žalobkyně proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné a že řízení před odvolacím soudem je postiženo zmatečností podle ustanovení § 229 odst.1 písm.b) o.s.ř.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - s ohledem na to, že žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 27.3.2000 podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce pro závažné porušení pracovní kázně z důvodu neomluvené nepřítomnosti v zaměstnání od 10.2.2000 - 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., č. 138/1996 Sb., č. 167/1999 Sb. a č. 225/1999 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.6.2000 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 157 odst.2 věty první zák. práce k prohloubení mateřské péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout ženě, která o to požádá, další mateřskou dovolenou až do tří let věku dítěte.

Podle ustanovení § 128 odst.1 zák. práce nemůže-li zaměstnanec konat práci z jiných důležitých důvodů týkajících se jeho osoby (tj. z jiných důvodů, než které jsou uvedeny v ustanovení § 127 zák. práce), poskytne mu zaměstnavatel pracovní volno.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) 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 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.

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 a § 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 zaměstnancem zaviněno, a to alespoň z nedbalosti, a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.

Se soudy lze v projednávané věci souhlasit v tom, že zaměstnankyně, které zaměstnavatel poskytl na její žádost další mateřskou dovolenou (do tří let věku dítěte), porušuje povinnost stanovenou právními předpisy, jestliže po jejím skončení nenastoupí do práce. O porušení pracovní kázně, které by mohlo být důvodem k rozvázání pracovního poměru, se však může jednat jen tehdy, porušila-li tuto pracovní povinnost zaviněně, tj. úmyslně nebo alespoň z nedbalosti.

Nenastoupí-li zaměstnankyně po skončení další mateřské dovolené do práce jenom proto, že nemá možnost umístit dítě do předškolního zařízení (mateřské školy nebo speciální mateřské školy) a že nemůže zajistit řádnou péči o dítě ani jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby, a vyrozuměla-li o tom řádně svého zaměstnavatele, je nepochybné, že nemohla nastoupit po skončení mateřské dovolené do práce z důležitých důvodů a že má proto nárok na poskytnutí pracovního volna. Její jednání proto nemůže být považováno za zaviněné porušení pracovních povinností (porušení pracovní kázně) a nemůže být důvodem k rozvázání pracovního poměru.

V posuzovaném případě žalobkyně proti důvodům výpovědi z pracovního poměru, uvedeným v dopise žalované ze dne 27.3.2000, namítala, že "má problémy s umístěním dítěte do předškolního zařízení" a že po skončení další mateřské dovolené "zůstala z důvodu zaopatření své tříleté dcery Reginy doma". Odvolací soud (stejně jako soud prvního stupně) dovodil, že žalobkyně porušila pracovní kázeň tím, že po skončení mateřské dovolené nenastoupila do práce, a uvedenou námitku považoval za významnou jen z hlediska posouzení stupně intenzity porušení pracovní kázně. Nevzal však náležitě v úvahu, že žalobkyně jednáním uvedeným v dopise ze dne 27.3.2000 vůbec nemohla porušit pracovní kázeň, kdyby opravdu nemohla zajistit péči o dítě po skončení mateřské dovolené jinak než tím, že s dítětem "zůstala doma" i po dosažení věku tří let; okolnost, zda jí žalovaná pro dobu po 9.2.2000 "poskytla neplacené volno", je přitom nerozhodná, neboť žalobkyně, nemohla-li opravdu zajistit péči o dítě jinak, měla na poskytnutí pracovního volna podle ustanovení § 128 odst.1 zák. práce nárok.

Protože se odvolací soud věcí z tohoto pohledu nezabýval, je jeho právní posouzení věci neúplné a tudíž nesprávné. Veden chybným právním názorem se náležitě nezabýval zejména tím, jak (jakým způsobem) mohla žalobkyně zajistit po skončení další mateřské dovolené péči o dítě, a nemohl tedy řádně zhodnotit, zda žalobkyně opravdu neměla možnost umístit dítě do předškolního zařízení, popřípadě zajistit řádnou péči o dítě jinak, zejména prostřednictvím jiné osoby.

Žalobkyně podala u Okresního soudu v Uherském Hradišti žalobu o určení neplatnosti výpovědi dne 25.7.2000 proti žalované "N. s p. v U. H.". Uvedená právnická osoba - jak je zřejmé z obsahu spisu - však byla usnesením Z. Z. k. ze dne 26.10.2005 zrušena ke dni 31.12.2005 a dnem 14.3.2006 byla vymazána z obchodního rejstříku. Přestože žalovaná v době rozhodování věci odvolacím soudem (ke dni 24.1.2007) neměla způsobilost být účastníkem řízení, odvolací soud z toho nevyvodil odpovídající závěry a věc - místo aby ve smyslu ustanovení § 211 a § 107 o.s.ř. rozhodl, s kým bude v řízení na místě žalované pokračováno - projednal a rozhodl vůči nezpůsobilému účastníku řízení. Řízení před

odvolacím soudem je proto postiženo zmatečností, uvedenou v ustanovení § 229 odst.1 písm.b) o.s.ř.; Nejvyšší soud ČR k této vadě ve smyslu ustanovení § 242 odst.3 o.s.ř. přihlédl, i když nebyla v dovolání uplatněna.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst. 3 věty první o.s.ř. vrátil Krajskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

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

## Další články:


- Autonomie vůle (exkluzivně pro předplatitele)
- Správní žaloba a trestní rozsudek
- Střídavá péče (exkluzivně pro předplatitele)
- Styk dítěte s rodičem (exkluzivně pro předplatitele)
- Nesprávné poučení
- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)
- Doručování