16. 12. 2024

ID: 118945

Převedení na jinou práci

Zaměstnavatel je oprávněn převést zaměstnance zařazeného na pozici strojvedoucího na jinou práci podle § 41 odst. 2 písm. c) zák. práce, pozbude-li tento zaměstnanec (dočasně) předpoklady pro výkon sjednané práce tím, že je mu podle vnitřního předpisu zaměstnavatele (dopravce) vydaného podle § 35 odst. 1 písm. b) zákona o drahách pozastavena odborná způsobilost.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 2732/2023-166 ze dne 23.10.2024)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce A. D., zastoupeného Mgr. J.M., advokátem se sídlem v P., proti žalované České dráhy, a. s. se sídlem v P., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 39 C 93/2021, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 22. března 2023, č. j. 23 Co 60/2023-135, tak, že dovolání žalobce se zamítá.

Z odůvodnění:

1. Dopisem ze dne 10. 3. 2021, doručeným žalobci dne 22. 3. 2021, rozvázala žalovaná s žalobcem pracovní poměr výpovědí pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, spočívající v tom, že žalobce ode dne 30. 12. 2020 nedocházel bez řádné omluvy do zaměstnání, a to přes opakované výzvy k nástupu do zaměstnání.

2. Žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 29. 3. 2021 se žalobce domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru s tím, že z jeho strany nedošlo k porušení povinností a byla to naopak žalovaná, kdo žalobci počínaje dnem 30. 12. 2020 přestal bez zákonného důvodu přidělovat práci, čímž žalobci znemožnila plnit pracovní povinnosti v souladu s pracovní smlouvou. Pracovní smlouva mezi žalovanou jako zaměstnavatelem a žalobcem jako zaměstnancem byla uzavřena dne 1. 4. 2019 a byl v ní sjednán druh práce Strojvedoucí podle katalogu zaměstnání KZAM 83112 se dnem nástupu do zaměstnání od 1. 4. 2019. Až do 30. 12. 2020 nebyly v žalobcových pracovních výkonech shledány žádné nedostatky. Dne 11. 12. 2020 předala žalovaná prostřednictvím strojmistra žalobci rozpis směn do konce měsíce prosince 2020 a dne 26. 12. 2020 žalobce zjistil, že mu bez předchozího upozornění byly směny naplánované na 30. a 31. 12. 2020 jednostranným rozhodnutím žalované odebrány a nikde pro žalobce nebyly uvedeny žádné jiné pokyny, žalobce proto ještě téhož dne telefonicky kontaktoval službu konajícího strojmistra a ten mu sdělil, že na příkaz vedoucího strojmistra nesmí být žalobci přidělována žádná práce. Protože žalobce neměl od 30. 12. 2020 žádné pokyny k výkonu práce, obrátil se písemně na žalovanou s výzvou k přidělování práce v souladu s pracovní smlouvou, písemná výzva byla doručena žalované prostřednictvím její podatelny dne 28. 12. 2020, žalovaná však na ni nereagovala. Žalobce vyzval žalovanou k přidělování práce podle pracovní smlouvy opakovaně, a to výzvami, které byly žalované doručeny 18. 1. 2021, 1. 2. 2021, 8. 2. 2021 a 18. 2. 2021, ani na tyto výzvy a na dalších celkem 14 výzev žalovaná nereagovala a žalobci až do podání žaloby nepřidělovala práci podle pracovní smlouvy.

3. Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby s odůvodněním, že tvrzené nepřidělování práce strojvedoucího žalobci v rozhodném období je skutečností, která má oporu v právních předpisech. Dne 20. 12. 2020 ve 23:59 hodin došlo k mimořádné události v drážní dopravě a na základě jejího kvalifikovaného prošetření bylo konstatováno, že žalobce jako zaměstnanec žalované ve funkci strojvedoucího má odpovědnost za vznik předmětné mimořádné události, když nezajistil bezpečnost drážní dopravy v

rozsahu své odborné způsobilosti tím, že uvedl osobní vlak Os 5854 po zastavení v železniční stanici Praha – Horní Počernice do pohybu bez řádné výpravy vlaku a neřídil se pokynem „Stůj“ daným odjezdovým návěstidlem L2 zakazujícím jeho jízdu a následně nedovoleně kolem zmiňovaného návěstidla projel. Tím žalobce porušil řadu ustanovení předpisů k provozování drážní dopravy, jak shrnuje a konstatuje Vyhodnocení příčin a okolností vzniku mimořádné události – incident. Tato skutečnost znamenala nemožnost připustit žalobce k výkonu práce strojvedoucího, dokud neabsolvuje úspěšně mimořádnou zkoušku (ověření znalostí v rozsahu zkoušky V08 dle předpisu Ok2). Žalovaná nemohla postupovat jinak a v rozporu s právní regulací vyhovět výzvám žalobce k přidělování práce. Došlo by tím k ohrožení vysokých bezpečnostních standardů, za kterých je provozována drážní doprava, přičemž bezpečnost provozu musí být pro dopravce nejvyšší prioritou. Žalovaná postupovala striktně podle příslušného právního rámce a podle ustanovení § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce převedla žalobce s pozastavenou odbornou způsobilostí na pozici provozně správní pracovník, přičemž byla dodržena doba, na kterou lze toto jednostranné převedení na jinou práci realizovat. K respektování této změny obsahu pracovního poměru byl žalobce nadřízenými vedoucími zaměstnanci nejrůznějšími komunikačními způsoby opakovaně vyzýván, žalobce však na tyto výzvy nereagoval, mařil pokusy o komunikaci, nedostavoval se na pracoviště k plnění pracovních úkolů a nesplnil ani nutnou podmínku pro přidělování práce strojvedoucího – odmítl absolvovat mimořádnou zkoušku (ověření znalostí v rozsahu zkoušky V08), což vedlo k tomu, že žalovaná vykazovala žalobci neomluvenou nepřítomnost v práci. Neomluvené absence žalobce trvaly kontinuálně od 30. 12. 2020 do data výpovědi z pracovního poměru a pokračovaly i během výpovědní doby. Žalovaná respektovala, že žalobce je členem orgánu odborové organizace, a předem tuto odborovou organizaci požádala o souhlas s rozvázáním pracovního poměru výpovědí, ten nebyl dán, avšak i při neexistenci souhlasu odborové organizace lze platně rozvázat pracovní poměr. Žalovaná vychází z toho, že žalobce soustavně odmítal a odmítá vykonávat práci, tento stav způsobený žalobcem je abnormální, neudržitelný a negativně vnímaný mezi zaměstnanci. Má za to, že za podmínek existence výpovědního důvodu, kdy zaměstnanec odmítá plnit pracovní úkoly, respektovat předpisy vztahující se k jím vykonávané práci, a to vše bez možnosti řešit věc jednáním, nelze na žalované spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala.

4. Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 14. 9. 2022, č. j. 39 C 93/2021-82, ve znění opravného usnesení ze dne 2. 1. 2023, č. j. 39 C 93/2021-109, zamítl žalobu na určení, že výpověď z pracovního poměru ze dne 10. 3. 2021, doručená žalobci dne 22. 3. 2021, je neplatná (výrok I) a uložil žalobci zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení částku 1 500 Kč (výrok II). Vyšel ze skutečností mezi účastníky nesporných, že žalobce byl zaměstnán u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 4. 2019 jako strojvedoucí, že dne 20. 12. 2020 ve 23:59 hodin došlo k mimořádné události spočívající v nedovolené jízdě vlaku za odjezdové návěstidlo L2 zakazující jízdu, žalobce byl na této mimořádné události účasten, žalovaná mu po této události již nepřidělovala práci dle pracovní smlouvy, žalobce se na pracoviště ode dne 30. 12. 2020 nedostavoval a dne 10. 3. 2021 byla žalobci doručena výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu jeho neomluvené absence na pracovišti od 30. 12. 2020. Dále vyšel ze zjištění, že žalobce nezpochybňoval svou účast na mimořádné události ze dne 20. 12. 2020, avšak necítil se za ni odpovědný, když tvrdil, že jej ovlivnily jiné skutečnosti, např. jiné zelené světlo z jiného návěstidla, že dne 23. 12. 2020 byl žalobce informován, že se mu podle předpisu ČD Ok 2, článku 146 pozastavuje odborná způsobilost a tato mu bude vrácena po vykonání mimořádné zkoušky dle článku 79 téhož předpisu, že od 27. 12. do 29. 12. 2020 žalobce čerpal dovolenou a dne 30. 12. 2020 se měl podle rozvrhu práce dostavit na pracoviště, a že dne 29. 12. 2020 žalovaná rozhodla, že s účinností od 30. 12. 2020 převádí žalobce na jinou pracovní pozici, a to na provozně správního pracovníka. Soud prvního stupně vzal za prokázané, že i kdyby bylo pravdivé tvrzení žalobce, že se o pozastavení odborné způsobilosti a převedení na jinou práci nedozvěděl z e-mailu vedoucího strojmistra ze dne 29. 12. 2020 či jiných pokusů pracovníků žalované o komunikaci, nejpozději byl s tím seznámen dopisem ze dne 5. 1. 2021, který byl žalobci doručen dne 15. 1. 2021; zároveň byl tímto dopisem poučen, že vzhledem k tomu,

že nedochází do práce, je jeho nepřítomnost považována za neomluvenou absenci, ani poté se však do práce nedostavil, i když k tomu byl následně se strany žalované opakovaně vyzýván. K námitce žalobce, že žalovaná neměla právo převést jej na jinou práci a pozastavit mu platnost odborné zkoušky, soud prvního stupně odkázal na ustanovení § 35 zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, podle něhož je dopravce povinen vydat ke dni zahájení provozování drážní dopravy vnitřní předpis o odborné způsobilosti a znalosti osob zajištujících provozování drážní dopravy a způsob jejich ověřování, včetně systému pravidelného školení, vydávání a odnímání osvědčení strojvedoucího a změn údajů v něm uvedených a doby platnosti osvědčení strojvedoucího, a dále na ustanovení článku 79 vnitřního předpisu žalované ČD Ok 2, podle něhož je zaměstnavatel oprávněn nařídit opětovné ověření kvalifikace pro vykonávanou pracovní činnost u zaměstnance, kterému byl rozhodnutím pověřené osoby pozastaven výkon pracovní činnosti z důvodu předpokládané odpovědnosti či spoluodpovědnosti za vznik mimořádné události, na čl. 146 téhož předpisu, podle něhož je odborná způsobilost pozastavena zaměstnanci, kterému bylo nařízeno opětovné ověření kvalifikace, a na směrnici ředitele O12 č. 2/2015, podle níž odborná komise organizuje a provádí mimořádné ověření znalostí v případech u mimořádné události kategorie C3 – nedovolená jízda drážního vozidla za návěstidlo zakazující jízdu. Námitky žalobce, že žalovaná dostatečně neprošetřila mimořádnou událost, shledal irelevantními s ohledem na to, že podle článku 79 vnitřního předpisu ČD Ok 2 byla žalovaná oprávněna nařídit opětovné ověření kvalifikace již v době šetření mimořádné události a při pouhém podezření na odpovědnost zaměstnance za mimořádnou událost. Dovodil proto, že k pozastavení odborné způsobilosti žalobce došlo v souladu s čl. 146 předpisu ČD Ok 2. Pozastavením odborné způsobilosti došlo u žalobce ke ztrátě předpokladů pro výkon sjednané práce. Tyto předpoklady stanoví zákon nebo jiné obecně závazné právní předpisy k zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany života a zdraví zaměstnanců a dalších fyzických osob a dodržení dalších pravidel, jejichž zachování nemusí odpovídat jen zájmům zaměstnavatele, ale také širším zájmům společnosti. Spočívají zejména v dosažení určitého vzdělání, stupně kvalifikace nebo určitých dovedností, v osvědčení znalostí zaměstnance složením stanovené zkoušky nebo jiným přezkoušením nebo se týkají osoby zaměstnance. S ohledem na uvedené žalovaná nemohla žalobci přidělovat práci podle pracovní smlouvy a opakovaně jej vyzývala ke složení zkoušky V08, tedy k ověření znalostí žalobce. Protože u žalobce došlo k dočasné ztrátě předpokladů pro výkon sjednané práce, žalovaná postupovala správně, pokud žalobce převedla podle § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce na jinou práci, to však mohla učinit pouze na dobu 30 pracovních dnů; zaměstnavatel je dále povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat. Uzavřel, že z dokazování vyplynulo, že žalobce odmítl se do práce dostavit a odmítl s žalovanou komunikovat ohledně převedení na jinou práci, žalované tak nezbylo než po uplynutí zákonné lhůty s žalobcem ukončit pracovní poměr výpovědí. Soud prvního stupně dále konstatoval, že žalovaná požádala odborovou organizaci o souhlas s výpovědí žalobce, tato žádost byla příslušné odborové organizaci doručena dne 23. 2. 2021 a odborová organizace dne 9. 3. 2021 předala žalované své rozhodnutí odmítnout udělit souhlas s výpovědí žalobce. Soud proto v souladu s ustanovením § 61 odst. 4 in fine zákoníku práce zkoumal, zda lze po žalované spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala, a dospěl k závěru, že nikoliv, neboť žalobce ani přes několik výzev do práce nepřišel, zcela odmítl vykonávat práci, odmítl respektovat právní předpisy žalované, zejména odmítl věc jakkoliv řešit, a nic v době výpovědi nenasvědčovalo tomu, že by žalobce své chování do budoucna změnil.

5. K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 22. 3. 2023, č. j. 23 Co 60/2023-135, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně (výrok I rozsudku odvolacího soudu) a uložil žalobci zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 900 Kč (výrok II rozsudku odvolacího soudu). Odvolací soud vyšel ze skutkového stavu, jak jej zjistil soud prvního stupně, po upřesnění dílčích skutkových zjištění (ohledně doby trvání dovolené žalobce a doručení listiny z 23. 12. 2020) jej shledal způsobilým podkladem i pro rozhodnutí odvolacího soudu a ztotožnil se též s jeho právním posouzením, že po materiální stránce je skutkový důvod dané výpovědi naplněn. Konstatoval, že

naplněna je i formální stránka právního jednání žalované, když výpověď byla dána písemně a byla doručena žalobci do vlastních rukou. Zdůraznil, že v řízení bylo prokázáno, že nejpozději 15. 1. 2021 byl žalobce seznámen s tím, že mu v důsledku mimořádné události, za niž je odpovědný, byla podle čl. 146 vnitřního předpisu žalované ČD Ok 2 pozastavena odborná způsobilost do doby vykonání mimořádné zkoušky podle čl. 79, rovněž byl informován, že byl v souladu s ust. § 41 zákoníku práce převeden na jinou práci, a byl vyzván, aby se dostavil k zaměstnavateli. Dále vzal za prokázané, že při osobním jednání se žalovanou dne 23. 2. 2021 žalobce převzal rozpis směn na únor a březen, žalobce tedy věděl, že se má dostavit do zaměstnání, přinejmenším rozpis služeb na konec února a březen 2021 mu byl znám, přesto se ani poté k výkonu práce nedostavil. Tím porušil povinnosti dané ust. § 301 písm. a) zákoníku práce pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností a plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy, ust. § 301 písm. b) zákoníku práce využívat pracovní dobu k vykonávání svěřených prací, a ust. § 301 písm. c) zákoníku práce dodržovat právní a ostatní předpisy vztahující se k výkonu práce. Neomluvená nepřítomnost žalobce v práci přesáhla 5 pracovních dnů, což podle soudní praxe představuje zvlášť hrubé porušení pracovních povinností a oprávněný důvod pro zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr okamžitým zrušením nebo výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce jako v posuzované věci. Uzavřel, že nebylo na žalobci, aby sám posuzoval mimořádnou událost, kterou zavinil, a aby sám určoval způsob řešení jejích následků i ve vztahu k jeho pracovní činnosti; řešil-li žalobce danou situaci tím, že vůbec nedocházel do zaměstnání, řešil ji protiprávním způsobem, který není zhojen tím, že žalované opakovaně adresoval výzvy k přidělování práce. Odvolací soud přisvědčil soudu prvního stupně i v jeho dílčím závěru, že žalovaná byla oprávněna převést žalobce dočasně k výkonu jiné práce podle § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce a že žalobci byla dočasně pozastavena odborná způsobilost plně v souladu se zvláštním právním předpisem, jímž je zákon o drahách a na jeho podkladě obligatorně vydaný vnitřní předpis žalované ČD Ok 2. Dospěl k závěru, že odvolací argumentace žalobce, že mu nikdy nebyla pozastavena platnost osvědčení strojvedoucího o zvláštní odborné způsobilosti (§ 46l odst. 2 zákona o drahách), je lichá, neboť se míjí s prokázanou skutečností, že žalovaná postupovala podle vnitřních předpisů a pozastavila žalobci odbornou způsobilost, nikoli platnost osvědčení podle zákona o drahách. Ztotožnil se též se závěrem soudu prvního stupně, že vzhledem ke zjištěným okolnostem nelze na žalované spravedlivě požadovat, aby na úkor svých potřeb a řádného zabezpečení své činnosti nadále zaměstnávala zaměstnance, který odmítá plnit pokyny zaměstnavatele, včetně podrobení se mimořádnému přezkoušení, porušuje své pracovní povinnosti, neposkytuje zaměstnavateli součinnost, sám rozhoduje, s jakou osobou za zaměstnavatele bude komunikovat, a nerespektuje jiné než vlastní názory.

6. Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, v němž jako rozhodnou předkládá právní otázku, podle jeho mínění dovolacím soudem dosud neřešenou, „zda je zaměstnavatel oprávněn převést zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce, ačkoliv zaměstnanec nepozbyl předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, ale měl pozbýt jiné předpoklady stanovené vnitřními předpisy zaměstnavatele“. Má za to, že v řízení prokázal, že nepozbyl předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce a nikdy mu nebyla pozastavena platnost osvědčení strojvedoucího o zvláštní odborné způsobilosti. Tato skutečnost se podle jeho názoru stala nespornou, když v písemném vyjádření žalovaná potvrdila, že dovolateli nebyla odebrána ani pozastavena zvláštní odborná způsobilost, a v této souvislosti odkázal i na bod 37 rozsudku soudu prvního stupně. Zdůraznil, že zákoník práce v ustanovení § 41 odst. 2 písm. c) taxativně vypočítává případy, kdy je zaměstnavatel povinen či oprávněn převést zaměstnance na jinou práci, přičemž toto oprávnění zaměstnavatele váže na skutečnost, že zaměstnanec dočasně pozbyl předpoklady pro výkon sjednané práce, stanovené zvláštními právními předpisy. Namítl, že zvláštním právním předpisem, vymezujícím podmínky ztráty odborné způsobilosti strojvedoucích, je zákon č. 266/1994 Sb., o drahách, a úprava ztráty odborné způsobilosti je obsažena v ustanovení § 46l odst. 2 tohoto zákona, podle něhož dopravce pozastaví osvědčení strojvedoucího do provedení přezkoušení zvláštní odborné způsobilosti, je-li ohrožena

bezpečnost drážní dopravy, takto však daná situace nebyla vyhodnocena ani žalovanou, ani Policií České republiky, ani Drážní inspekcí České republiky a dokonce ani Drážním úřadem. Poukázal na odůvodnění napadeného rozsudku pod bodem 16, kde se mimo jiné uvádí, že žalovaná pozastavila žalobci odbornou způsobilost, nikoliv platnost osvědčení podle zákona o drahách. Odmítl názor žalované a odvolacího soudu, že by se žalovaná mohla svou vnitřní normou odchýlit od tohoto ustanovení zvláštního právního předpisu, resp. žádného právního předpisu, a namítl, že vnitřní norma žalované, její směrnice či obdobné vnitřní předpisy nejsou pramenem práva, a proto nemohou naplňovat definici zvláštního právního předpisu ve smyslu ustanovení § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce. Vyjádřil přesvědčení, že vnitřní normy žalované, konkrétně směrnice ředitele O12 č. 2/2015 ani předpis ČD Ok 2, nejsou v souladu se zvláštními právními předpisy, neboť rozšiřují důvody ztráty odborné způsobilosti nad rámec stanovený zvláštním právním předpisem a současně připravují zaměstnance o práva, která jim přiznává zvláštní právní předpis, mimo jiné právo odvolat se proti rozhodnutí. Má za to, že pokud skutečně nesplňoval předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, bylo povinností žalované pozastavit mu platnost osvědčení nikoliv podle vnitřní normy žalované, ale v souladu s ustanovením § 46l odst. 2 zákona o drahách. Odkázal na důvodovou zprávu k ustanovení § 46l zákona o drahách, ve které je uvedeno, že se upravuje možnost dopravce odejmout osvědčení strojvedoucího osobě, která již nadále nesplňuje některou z podmínek vyžadovaných k získání osvědčení, anebo osobě, která o odnětí sama požádala, a z toho dovozuje, že až touto novelou byla zakotvena možnost osvědčení na základě zvláštního zákona odejmout, případně pozastavit. Domnívá se, že pokud by jako zaměstnanec žalované skutečně nesplňoval předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňoval bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce, mohla mu být ze strany žalované při splnění zákonných pravidel dána výpověď z pracovního poměru a v návaznosti na tuto výpověď jej měla žalovaná (při splnění zákonných podmínek) právo převést na jinou práci podle ust. § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce s odkazem na ust. § 52 písm. f) zákoníku práce, což se však nestalo. Namítá, že převedení na jinou práci podle ust. § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce je zakotveno zákonem pouze pro případy, kdy zaměstnanec pozbyl dočasně předpoklady konkrétně stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, nikoliv individuálně nastavené podmínky či předpoklady „obsažené vnitřními předpisy“ zaměstnavatele, které nejsou z hlediska své povahy právními předpisy. Ve zde souzené věci tak podle jeho názoru nejde ze strany žalované o naplnění smyslu a účelu ustanovení § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce, ale o postup žalované, který je v rozporu se zákonem. Dovolatel navrhl zrušení rozsudků soudů obou stupňů a vrácení věci soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

7. Žalovaná navrhla, aby Nejvyšší soud dovolání odmítl, případně zamítl. Ztotožnila se s právním posouzením soudů nižších stupňů a zpochybnila přípustnost dovolání námitkou, že napadené rozhodnutí na řešení dovolatelem předestřené otázky nezávisí, neboť k ukončení pracovního poměru žalobce došlo výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci, a to proto, že žalobce ode dne 30. 12. 2022 do ukončení pracovního poměru bez řádné omluvy nedocházel na pracoviště a nevykonával pro zaměstnavatele práci, ač k tomu byl opakovaně žalovanou vyzýván, přičemž tyto skutečnosti byly v soudním řízení prokázány.

8. 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.“) a 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.

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

10. 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.).

11. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů nižších stupňů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce byl zaměstnán u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 4. 2019 jako strojvedoucí, že dne 20. 12. 2020 ve 23:59 hodin došlo k mimořádné události spočívající v nedovolené jízdě vlaku za odjezdové návěstidlo L2 zakazující jízdu a žalobce byl na této mimořádné události účasten, dne 29. 12. 2020 žalovaná rozhodla, že s účinností od 30. 12. 2020 převádí žalobce na jinou pracovní pozici, poté již žalobci nepřidělovala práci podle pracovní smlouvy, žalobce se na pracoviště ode dne 30. 12. 2020 nedostavoval a nejpozději dopisem ze dne 5. 1. 2021, který mu byl doručen dne 15. 1. 2021, byl seznámen s tím, že mu v důsledku mimořádné události, za niž je odpovědný, byla podle čl. 146 předpisu ČD Ok 2 pozastavena odborná způsobilost, a tato mu bude vrácena po vykonání mimořádné zkoušky dle článku 79 téhož předpisu, rovněž byl informován, že byl v souladu s § 41 zákoníku práce převeden na jinou práci, a zároveň byl tímto dopisem poučen, že vzhledem k tomu, že nedochází do práce, je jeho nepřítomnost považována za neomluvenou absenci, a byl vyzván, aby se dostavil k zaměstnavateli, ani poté se však do práce nedostavil, i když k tomu byl následně se strany žalované opakovaně vyzýván, a dne 10. 3. 2021 byla žalobci doručena výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu jeho neomluvené absence na pracovišti od 30. 12. 2020.

12. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu na vyřešení otázky hmotného práva, zda je zaměstnavatel, který je dopravcem podle § 35 zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, oprávněn převést zaměstnance zařazeného na pozici strojvedoucího na jinou práci podle § 41 odst. 2 písm. c) zákoníku práce, pokud tento zaměstnanec pozbyl (dočasně) předpoklady pro výkon sjednané práce, stanovené vnitřními předpisy zaměstnavatele vydanými podle § 35 odst. 1 písm. b) zákona č. 266/1994 Sb., o drahách. Vzhledem k tomu, že tato otázka nebyla v rozhodování dovolacího soudu dosud vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce je podle § 237 o. s. ř. přípustné.

13. Po přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalobce není opodstatněné.

14. Předmětnou právní otázku je třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 10. 3. 2021 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 30. 6. 2021 (dále jen „zák. práce“), a zákona č. 266/1994 Sb., o drahách, ve znění účinném do 31. 1. 2022 (dále jen „zákon o drahách“).

15. Podle ustanovení § 41 odst. 2 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci, pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené zvláštními právními předpisy pro výkon sjednané práce, avšak v tomto případě nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v kalendářním roce.

16. Podle ustanovení § 41 odst. 3 zák. práce není-li možné dosáhnout účelu převedení podle odstavců 1 a 2 převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

17. Podle § 35 odst. 1 zákona o drahách je dopravce povinen vydat ke dni zahájení provozování drážní dopravy vnitřní předpis o odborné způsobilosti a znalosti osob zajišťujících provozování drážní dopravy a způsob jejich ověřování, včetně systému pravidelného školení, vydávání a odnímání osvědčení strojvedoucího a změn údajů v něm uvedených a doby platnosti osvědčení strojvedoucího [písm. b)], zajistit, aby drážní dopravu prováděly osoby, které jsou zdravotně a odborně způsobilé [písm. f)].

18. První dílčí otázkou tedy je, zda zvláštním právním předpisem ve smyslu § 41 odst. 2 písm. c) zák. práce je i vnitřní předpis zaměstnavatele. Při vymezení tohoto pojmu je nutné vysvětlit, že se nejedná o „vnitřní předpis“ zaměstnavatele vydaný jako akt řízení (viz například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 6. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2930/2014, uveřejněný pod č. 12/2016 Sb. rozh. obč.). Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. 2. 2015, sp. zn. 21 Cdo 550/2014, se právními předpisy, které stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce, rozumí především obecně závazné právní předpisy a považují se za ně rovněž pracovní řády, které jsou zvláštním druhem vnitřních předpisů zaměstnavatele (§ 306 odst. 1 zák. práce). Jako vnitřní předpis zaměstnavatele stanovící předpoklady pro výkon určitého druhu práce a mající obecně závaznou povahu byl v rozhodovací praxi dovolacího soudu posouzen již i „Zkušební a výcvikový řád pro pracovníky železnic Ok 2“, účinný od 1. 4. 1988 (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4830/2009). Je proto zřejmé, že i v předmětné věci posuzovaný Výcvikový a zkušební řád Českých drah, a. s., účinný od 1. 10. 2017 (dále jen “předpis ČD Ok 2“), je – jako vnitřní předpis zaměstnavatele vydaný na základě § 35 odst. 1 písm. b) zákona o drahách – právním předpisem stanovícím předpoklady pro výkon sjednané práce ve smyslu § 41 odst. 2 písm. c) zák. práce.

19. Povinnosti lze stanovit pouze na základě zákona, v jeho mezích a v případě podzákonných právních předpisů pouze na základě výslovného zákonného zmocnění. Zmocnění k vydávání podzákonných předpisů musí být konkrétní, jednoznačné a jasné (srov. nález Ústavního soudu ze dne 21. 6. 2000, sp. zn. Pl. ÚS 3/2000, uveřejněný pod č. 231/2000 Sb.). Ústavní soud, při výkladu oprávnění vlády vydávat nařízení, výstižně vysvětlil, že „má-li podle zákona býti X, přísluší vládě stanovit, že má býti X1, X2, X3 …, nikoli též, že má býti Y“. Ústavní vymezení odvozené normotvorby exekutivy musí respektovat následující zásady: nařízení musí být vydáno oprávněným subjektem, nařízení nemůže zasahovat do věcí vyhrazených zákonu a musí být zřejmá vůle zákonodárce k úpravě nad zákonný standard (musí být tedy otevřen prostor pro sféru nařízení) (srov. nález Ústavního soudu ze dne 14. 2. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 45/2000, uveřejněný pod č. 96/2001 Sb.). Nařízení výhradu zákona neporušuje, konkretizuje-li na základě výslovného zákonného zmocnění problematiku upravenou v základních rysech již samotným zákonem (srov. nález Ústavního soudu ze dne 16. 10. 2001, sp. zn. Pl. ÚS 5/01, uveřejněný pod č. 410/2001 Sb.). Vymezené kautely a požadavek, aby podzákonný právní předpis byl obecný a dopadal tedy na neurčitou skupinu adresátů, se (kromě normotvorné pravomoci vlády) uplatňují i při další podzákonné normotvorbě (srov. nález Ústavního soudu ze dne 18. 8. 2004, sp. zn. Pl. ÚS 7/03, uveřejněný pod č. 512/2004 Sb.).

20. Tyto zásady lze přiměřeně aplikovat i na vydávání vnitřních předpisů zaměstnavatele majících obecně závaznou povahu. Jejich pohledem byla žalovaná jako dopravce subjektem ze zákona oprávněným k vydání předpisu ČD Ok 2, neboť tento věcně spadá pod rámec vymezený § 35 odst. 1 zákona o drahách, z něhož nepochybně vyplývá vůle zákonodárce ke konkretizaci problematiky odborné způsobilosti a znalosti osob zajišťujících provozování drážní dopravy a způsobu jejich ověřování.

21. Zbývá pak posoudit, zda v předmětné věci aplikovaná ustanovení předpisu ČD Ok 2 nepřekračují zákon.

22. Podle § 46b odst. 1 zákona o drahách řídit drážní vozidlo na dráze celostátní a regionální mohou

jen osoby s platnou licencí strojvedoucího a platným osvědčením strojvedoucího.

23. Podle § 46i odst. 1 zákona o drahách osvědčení strojvedoucího vydá dopravce na žádost fyzické osobě, která

a) je v základním pracovněprávním vztahu s dopravcem,

b) je držitelem platné licence strojvedoucího a

c) prokázala zvláštní odbornou způsobilost pro

1. řízení konkrétního druhu drážního vozidla,

2. řízení na vymezených drahách nebo jejich částech a

3. užívání českého jazyka v rozsahu nezbytném pro řízení drážního vozidla na území České republiky.

24. Podle § 46j odst. 1 věty prvé zákona o drahách zvláštní odbornou způsobilost prokazuje žadatel úspěšným složením teoretické a praktické zkoušky před komisí jmenovanou dopravcem v souladu s vnitřním předpisem vydaným podle § 35 odst. 1 písm. b).

25. Podle § 46l zákona o drahách dopravce odejme osvědčení strojvedoucího osobě, která přestala být držitelem platné licence strojvedoucího [písm. a)], přestala splňovat podmínku zvláštní odborné způsobilosti [písm. b)], nebo o odnětí požádala [písm. c)] (odstavec 1). Pokud se dopravce dozví o skutečnostech vzbuzujících důvodné pochybnosti o zvláštní odborné způsobilosti, nařídí držiteli osvědčení strojvedoucího podrobit se přezkoušení zvláštní odborné způsobilosti ve stanoveném termínu, a je-li ohrožena bezpečnost drážní dopravy, pozastaví platnost osvědčení do doby provedení přezkoušení (odstavec 2). Pro přezkoušení zvláštní odborné způsobilosti platí § 46j obdobně (odstavec 3). Odvolání proti rozhodnutí podle odstavce 2 nemá odkladný účinek (odstavec 4).

26. Ustanovení § 46b a násl. zákona o drahách jsou výsledkem transpozice směrnice 2007/59/ES, a obsahují komplexní úpravu způsobilosti k řízení drážních vozidel na dráze celostátní a regionální, jež je založena na dvou dokladech, které společně opravňují k řízení drážního vozidla. Jsou jimi licence strojvedoucího, vydávaná drážním správním úřadem, a osvědčení strojvedoucího, vydávané dopravcem jeho zaměstnancům (viz důvodová zpráva k zákonu č. 134/2011 Sb., dostupná např. na https://app.beck-online.cz pod č. 134/2011 Dz).

27. Ze zjištění soudů o obsahu předpisu ČD Ok 2 vyplývá, že odbornou způsobilostí se rozumí způsobilost osob k samostatnému výkonu vyjmenovaných pracovních činností. Pracovní činnosti, u kterých je nutné ověření odborné způsobilosti, jsou uvedeny v Přílohách 3, 4 a 5 tohoto předpisu (čl. 46). V rámci odborné způsobilosti osob jsou stanoveny postupy vedoucí k získání odborné způsobilosti, jejímu udržení, pozastavení a ztrátě (čl. 47). Odbornou způsobilost lze získat splněním podmínek předepsaných v osnovách jednotlivých odborných zkoušek v přílohách tohoto předpisu (čl. 48). Každý zaměstnanec, který má vykonávat pracovní činnost s předepsanou odbornou způsobilostí, je povinen absolvovat předepsanou přípravu a vykonat příslušnou zkoušku (čl. 49).

28. Podle čl. 79 písm. a) předpisu ČD Ok 2 vedoucí OS (organizační složky žalované – viz seznam použitých zkratek na str. 7 cit. předpisu) je oprávněn nařídit opětovné ověření kvalifikace pro vykonávanou pracovní činnost u zaměstnance, kterému byl rozhodnutím pověřené osoby (viz ČD D 17) pozastaven výkon pracovní činnosti z důvodu předpokládané odpovědnosti či spoluodpovědnosti za vznik mimořádné události.

29. Podle čl. 145 předpisu ČD Ok 2 odborná způsobilost se pozastaví zaměstnanci, kterému byl

rozhodnutím pověřené osoby (viz ČD D 17) pozastaven výkon pracovní činnosti z důvodu předpokládané odpovědnosti či spoluodpovědnosti za vznik mimořádné události. Zrušit takové pozastavení odborné způsobilosti je možné na základě dalšího rozhodnutí pověřené osoby.

30. Podle čl. 146 předpisu ČD Ok 2 odborná způsobilost se pozastaví zaměstnanci, kterému bylo nařízeno opětovné ověření kvalifikace [písm. a)], který po dobu delší než 1 rok z jakéhokoli důvodu nevykonával pracovní činnost, pro kterou složil odbornou zkoušku, nebo nevykonával kontrolu, řízení, školení nebo zkoušky pro tuto činnost [písm. b)], který se nezúčastnil povinného školení ve smyslu čl. 144 nebo ověření znalostí [písm. c)], z rozhodnutí vedoucí OS ve smyslu čl. 79 [písm. d)].

31. Vztah výše uvedených ustanovení zákona o drahách a předpisu ČD Ok 2 je takový, že ustanovení § 35 odst. 1 písm. b) zákona o drahách ukládá povinnost dopravci vydat vnitřní předpis v prvé řadě o odborné způsobilosti a znalosti osob zajišťujících provozování drážní dopravy a způsob jejich ověřování. Je to dopravce – zaměstnavatel, kdo je oprávněn stanovit postupy k získání této odborné způsobilosti pro jednotlivé profese. V nyní posuzované věci se tak předpis ČD Ok 2 vztahoval nejen k odborné způsobilosti strojvedoucích, ale i dalších profesí, jako výhybkářů, signalistů, výpravčích atd. Může-li vnitřní předpis upravit podmínky pro získání odborné způsobilosti, lze na základě argumentu a maiori ad minus dovodit, že může upravit i podmínky, za nichž je nařízeno opětovné ověření kvalifikace, přičemž se odborná způsobilost pozastaví. Takto zavedený systém dopravce je ostatně v souladu s jeho účelem, jímž je, jak vyplývá z výše uvedeného zákonného ustanovení, zajištění bezpečnosti drážní dopravy. Opatření spočívající v pozastavení odborné způsobilosti, na které navazuje opětovné ověření kvalifikace, je přiměřené tomuto účelu na straně jedné, a ochraně postavení zaměstnance na straně druhé.

32. Systematický výklad zákona vede k závěru, že na strojvedoucí jsou samotným zákonem kladeny další požadavky, totiž aby byli držiteli osvědčení strojvedoucího, přičemž jednou z podmínek pro získání osvědčení je zvláštní odborná způsobilost. Dopravce může pak využít i opatření, jež sám zákon upravuje toliko vůči strojvedoucím, a to pozastavení platnosti celého osvědčení. Tato možnost však nevylučuje, aby se dopravce rozhodl pro opatření, které na pomyslném pořadí stojí o stupeň níže, tedy aby pozastavil odbornou způsobilost a nařídil opětovné ověření kvalifikace podle vnitřního předpisu. Tak může postupovat vůči všem zaměstnancům, na něž se vnitřní předpis vztahuje, tedy i vůči strojvedoucím. Je tak zřejmé, že výše uvedená ustanovení předpisu ČD Ok 2, podle nichž žalovaná postupovala, zákon nepřekračují.

33. Dovolací soud proto uzavírá, že zaměstnavatel je oprávněn převést zaměstnance zařazeného na pozici strojvedoucího na jinou práci podle § 41 odst. 2 písm. c) zák. práce, pozbude-li tento zaměstnanec (dočasně) předpoklady pro výkon sjednané práce tím, že je mu podle vnitřního předpisu zaměstnavatele (dopravce) vydaného podle § 35 odst. 1 písm. b) zákona o drahách pozastavena odborná způsobilost.

34. Protože rozsudek odvolacího soudu je – jak vyplývá z výše uvedeného – z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný, a protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř. a nebyla zjištěna ani jiná vada řízení, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobce podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.

© 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