3. 9. 2002

ID: 18345

Souhlas odborového orgánu k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru

Požádá-li zaměstnavatel podle ustanovení § 59 odst.2 zák. práce příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, jen jestliže příslušný odborový orgán v době do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnavatelem požádán o souhlas, písemně odmítne souhlas udělit, a jestliže soud ve sporu podle ustanovení § 64 zák. práce neshledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

Požádá-li zaměstnavatel podle ustanovení § 59 odst.2 zák. práce příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, jen jestliže příslušný odborový orgán v době do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnavatelem požádán o souhlas, písemně odmítne souhlas udělit, a jestliže soud ve sporu podle ustanovení § 64 zák. práce neshledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Jestliže příslušný odborový orgán v době do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnavatelem požádán o souhlas, písemně neodmítne zaměstnavateli udělit souhlas, platí, že předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru byl dán.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1615/2001, ze dne 25.6.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně J. P., zastoupené advokátem, proti žalované F. nemocnici B., zastoupené advokátkou, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a náhradu mzdy, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 49 C 92/96, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 4. dubna 2000 č.j. 21 Co 162/97-40, tak, že rozsudek Krajského soudu a rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 13. prosince 1996 č.j. 49 C 92/96-21 (s výjimkou výroku o soudním poplatku) se zrušují a věc se v tomto rozsahu vrací Městskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 16.1.1996 F. nemocnice s poliklinikou B. (právní a procesní předchůdkyně žalované) sdělila žalobkyni, že s ní podle ustanovení § 53 zák. práce okamžitě zrušuje pracovní poměr. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že žalobkyně jako referentka "osobního oddělení a PaM" neoprávněně sdělila jména a adresy zaměstnankyň S., C., G., M. a O. N. (správně N.) R., která pracuje "jako dealer a použila je k zaslání nabídky zboží, které prodává". Žalobkyně se k uvedenému jednání doznala s tím, že tyto údaje "sdělila v průběhu měsíce září-října 1995".

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, a aby jí žalovaná zaplatila na náhradě mzdy od 17.1.1996 11.442,- Kč se 17% úrokem "od

podání návrhu". Žalobu zdůvodnila zejména tím, že sice se svou dlouholetou kamarádkou N. (správně N.) R., která byla dříve zaměstnána u žalované (její právní předchůdkyně), hovořila o jejím podnikání a o tom, kdo ze společných známých (včetně zaměstnankyň nemocnice) by mohl mít "o podobnou činnost zájem", avšak žádné adresy jí nesdělila a nedala jí ani souhlas k tomu, aby se na žalobkyni ve svých nabídkách odvolávala. Žalobkyně se k porušení pracovní kázně nedoznala (údaj o tom obsažený v dopise ze dne 16.1.1996 je nepravdivý) a údaje o adresách bylo možné opatřit "pouhým prolistováním telefonního seznamu". K okamžitému zrušení pracovního poměru udělil "odborový závodní výbor" souhlas pod podmínkou, že "organizace prokáže žalobkyni porušení pracovní kázně"; k žádnému "prokazování" však nedošlo, se žalobkyní nebyl sepsán ani žádný záznam o projednání vzniklé situace a zaměstnavatel bez dalšího přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Žalovaná namítala, že žalobkyně u ní (její právní předchůdkyně) pracovala od 15.1.1979 ve funkci samostatné odborné referentky osobního oddělení. Na základě stížnosti zaměstnankyň S., C., G., M. a O., podle níž měla žalobkyně sdělit jejich osobní údaje N. (správně N.) R., která je užila "ke komerčním účelům", byla záležitost se žalobkyní projednána a žalobkyně se v přítomnosti ředitele PhDr. J. Š., vedoucího ekonomického odboru ing. V. a zaměstnankyně osobního oddělení N. doznala, že N. R. sdělila "ke komerčním účelům" jména a adresy zaměstnankyň, ke kterým měla přístup "z titulu své funkce".

Městský soud v Brně - poté, co připustil změnu žaloby, kterou se žalobkyně domáhala po žalované zaplacení náhrady mzdy ve výši 60.112,- Kč s 19% úrokem z částky 7.628,- Kč od 16.4.1996 do 15.5.1996, z částky 15.256,- Kč od 16.5.1996 do 15.6.1996, z částky 22.884,- Kč od 16.6.1996 do 15.7.1996, z částky 30.512,- Kč od 16.7.1996 do 15.8.1996, z částky 38.140,- Kč od 16.8.1996 do 15.9.1996, z částky 45.768,- Kč od 16.9.1996 do 15.10.1996, z částky 49.126,- Kč od 16.10.1996 do 31.10.1996, z částky 52.484,- Kč od 1.11.1996 do 15.11.1996 a z částky 60.112,- Kč od 13.12.1996 do zaplacení - rozsudkem ze dne 13.12.1996 č.j. 49 C 92/96-21 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 10.375,- Kč "na účet" advokátky a že žalobkyně je povinna doplatit na soudním poplatku 1.904,- Kč. Z provedených důkazů zjistil, že žalobkyně sdělila N. R. jména, příjmení a adresy zaměstnankyň žalované (její právní předchůdkyně), uvedených v dopise ze dne 16.1.1996, a dovodil, že tímto svým jednáním porušila pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem. Soud prvního stupně přihlédl k tomu, že žalobkyně "v rámci výkonu své pracovní funkce porušila" ustanovení § 60 odst.3 zák. práce, podle něhož je zaměstnavatel oprávněn podávat informace o zaměstnanci pouze s jeho souhlasem, a ustanovení § 22 zákona č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních sestémech, neboť nezachovala mlčenlivost o informacích, se kterými nakládala v rámci informačního systému zaměstnavatele, a k tomu, že "odpovědnosti za takové jednání" nemůže žalobkyni "zbavit" ani to, že byla "dlouhodobou pracovnicí žalované", a uzavřel, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 16.1.1996 je platným právním úkonem. Námitku žalobkyně, že k okamžitému zrušení pracovního poměru nebyl udělen souhlas závodním výborem odborové organizace, soud prvního stupně odmítl s odůvodněním, že u žalobkyně postačovalo rozvázání pracovního poměru pouze projednat, neboť v průběhu řízení neuvedla žádná tvrzení o tom, že by byla "ke dni 16.1.1995 členkou spolurozhodujícího odborového orgánu".

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Brně - poté, co připustil žalobkyní navrženou změnu žaloby ve věci náhrady mzdy - rozsudkem ze dne 4.4.2000 č.j. 21 Co 162/97-40 rozsudek soudu prvního stupně (s výjimkou výroku o soudním poplatku, který nebyl odvoláním napaden) potvrdil s tím, že ve výroku o náhradě mzdy se potvrzuje "ve znění, že žaloba, aby žalované byla uložena povinnost nahradit žalobkyni částku 127.829,- Kč spolu s 19% úrokem z prodlení z částek 9.833,- Kč od 16.4.1996 do

15.5.1996, 19.666,- Kč od 16.5.1996 do 15.6.1996, 29.499,- Kč od 16.6.1996 do 15.7.1996, 39.332,- Kč od 16.7.1996 do 15.8.1996, 49.165,- Kč od 16.8.1996 do 15.9.1996, 58.998,- Kč od 16.9.1996 do 15.10.1996, 68.831,- Kč od 16.10.1996 do 15.11.1996, 78.664,- Kč od 16.11.1996 do 15.12.1996, 88.497,- Kč od 16.12.1996 do 15.1.1997, 98.330,- Kč od 16.1.1997 do 15.2.1997, 108.163,- Kč od 16.2.1997 do 15.3.1997, 117.996,- Kč od 16.3.1997 do 15.4.1997 a z částky 127.829,- Kč od 16.4.1997 do zaplacení, se zamítá"; současně rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 7.375,- Kč k rukám advokátky a že dovolání proti tomuto rozsudku se nepřipouští. Odvolací soud se ztotožnil se zjištěním soudu prvního stupně v tom, že žalobkyně sdělila "osobní údaje, jména a adresy pěti pracovnic nemocnice třetí osobě bez jejich souhlasu", že její sdělení bylo využito k zaslání nabídky zboží a že jednání žalobkyně "jako pracovnice personálního oddělení poškozovalo jméno žalované jako zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům", že "na tom nic nemění ani skutečnost, že do té doby se žalobkyně porušení pracovní kázně nedopustila", a shodně se soudem prvního stupně dovodil, že žalobkyně porušila povinnost mlčenlivosti uloženou jí ustanovením § 22 zákona č. 256/1992 Sb. o údajích, se kterými nakládá informační systém zaměstnavatele. Protože žalobkyně jednala v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [§ 73 odst.1 písm.d) zák. práce] a protože porušení povinnosti mlčenlivosti "spočívající ve sdělení osobních dat třetí osobě a zakládající odpovědnost žalované v souladu s ustanovením § 22 zákona č. 256/1992 Sb. vůči těmto osobám" představuje porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, měl zaměstnavatel důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru se žalobkyní podle ustanovení § 53 odst.1 písm.b) zák. práce. Z provedených důkazů odvolací soud zjistil, že žalobkyně byla "členkou ZV OO - OSZSP" do 24.1.1995, že žalovaná požádala o předchozí souhlas k okamžitému zrušení pracovního poměru se žalobkyní dne 27.12.1995 a že "závodní výbor" souhlasil s rozvázáním pracovního poměru dne 4.1.1996, "pokud žalovaná žalobkyni porušení pracovní kázně prokáže". Vzhledem k tomu, že odborový orgán ve lhůtě patnácti dnů udělení předchozího souhlasu neodmítl (neodmítnutí souhlasu ve lhůtě se rovněž považuje za souhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru) a že "sankci neplatnosti spojuje zákoník práce pouze s odmítnutím udělení souhlasu (§ 59 odst.4 věta první a § 241 odst.1 písm.a) zák. práce)", jde i z tohoto pohledu o platné rozvázání pracovního poměru. Odvolací soud uzavřel, že žaloba na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru není důvodná. Návrhu žalobkyně na vyslovení přípustnosti dovolání odvolací soud nevyhověl s odůvodněním, že "vyhodnocení, zda jednání žalobkyně, zakládající porušení pracovní kázně žalobkyní, odpovídá zákonným ustanovením, neshledal za důvod pro připuštění dovolání".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá v první řadě, že podle ustanovení § 53 odst.1 zák. práce může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, a to buď v případě pravomocného odsouzení zaměstnance pro trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody nebo porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem, a dovozuje, že oba tyto důvody "by měly být svým charakterem ve své podstatě srovnatelné". Porušení pracovní kázně by tedy mělo být jako důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru "svojí intenzitou natolik závažné, že je srovnatelné se spácháním úmyslné trestné činnosti, navíc s trestem nepodmíněným"; v posuzované věci o takové jednání žalobkyně nešlo. Žalobkyně dále namítá, že při výkladu ustanovení § 53 odst.1 písm.b) zák. práce soudy vycházely z nesprávného právního názoru. Ustanovení § 53 odst.1 písm.b) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, která není stanovena přímo právním předpisem a které přenechává soudu, aby podle svého uvážení v konkrétním případě sám vymezil hypotézu právní normy ze širokého, předem neurčeného okruhu okolností. V posuzovaném případě bylo soudy přihlédnuto jen k okolnostem svědčícím v neprospěch žalobkyně, nebyla zhodnocena míra jejího zavinění a ani porušení povinností ze strany žalované. Žalovaná měla splnit vůči žalobkyni povinnost podle ustanovení § 17 písm.j) zákona č. 256/1992 Sb. a jako provozovatel informačního systému stanovit práva a povinnosti fyzických a právnických osob,

které mají přístup k informačnímu systému. Protože to neučinila a neseznámila ji s příslušnými právními předpisy, nelze žalobkyni vytýkat zaviněné porušení povinností podle ustanovení § 22 zákona č. 256/1992 Sb., neboť "zavinění je i na straně žalované". Žalobkyně podotýká, že je bezúhonná, že se během sedmnácti let trvání pracovního poměru nedopustila porušení pracovní kázně a že deset let pracovala jako členka závodního výboru odborové organizace, a vytýká soudům, že tato hlediska "výrazně podcenily". Soudy podle názoru žalobkyně jí nesprávně vytýkají, že porušila ustanovení § 60 odst.3 zák. práce, neboť povinnosti v tomto ustanovení uložené platí pro zaměstnavatele. Odvolací soud se měl zabývat též možností použití ustanovení § 3 odst.1 obč. zák. z hlediska, zda výkon práv a povinností vyplývajících z pracovního poměru není v rozporu s dobrými mravy, které přichází v úvahu "subsidiárně", neboť ustanovení § 7 odst.2 zák. práce "tuto otázku" neupravuje; protože tak neučinil, je jeho právní posouzení věci neúplné. Odvolací soud podle názoru dovolatelky rovněž nesprávně vyložil ustanovení § 59 zák. práce. Žalobkyně "požívala ochrany" podle ustanovení § 59 odst.2 zák. práce a odborový orgán podmínil svůj souhlas k okamžitému zrušení pracovního poměru prokázáním porušení pracovní kázně ze strany žalobkyně. Odvolací soud se touto otázkou nezabýval, ačkoliv podle ustálené judikatury musí být souhlas odborového orgánu vyjádřen tak, aby z něho bylo nepochybně zřejmé stanovisko, jež k opatření zaujal. Přípustnost dovolání žalobkyně 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.

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.

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 dovolatelka spatřuje - jak vyplývá z obsahu dovolání - zásadní význam napadeného rozsudku odvolacího soudu po právní stránce v tom, jak odvolací soud aplikoval ustanovení § 53 zák. práce z hlediska významu důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru uvedených v ustanoveních § 53 odst.1 písm.a) a b) zák. práce a jejich vzájemného vztahu, v tom, jak odvolací soud stanovil hypotézu právní normy obsaženou v ustanovení § 53 odst.1 písm.b) zák. práce, a v tom, jak odvolací soud vyložil ustanovení § 59 zák. práce.

Výklad první z uvedených právních otázek se v judikatuře soudů již dříve ustálil. Podle tohoto výkladu (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.2.1999 sp. zn. 21 Cdo 659/98) není správný názor, že porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru jen tehdy, jestliže jednání zaměstnance lze srovnat s jednáním, naplňujícím skutkovou podstatu úmyslného trestného činu spáchaného při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, za nějž by byl zaměstnanec odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně šest měsíců [§ 53 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Ze samotné skutečnosti, že v ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce je uvedeno více důvodů, pro které zaměstnavatel může se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr, totiž nelze dovozovat, že postihují v zásadě stejné jednání nebo opomenutí zaměstnance. Zatímco účelem ustanovení § 53 odst.1 písm. a) zák. práce je umožnit zaměstnavateli okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem, který spáchal úmyslný trestný čin a který stejně u zaměstnavatele nemůže pracovat proto, že byl odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody, ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce sleduje možnost okamžitého zrušení pracovního poměru tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň (a to i z nedbalosti), jestliže jeho jednání dosáhlo intenzity porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem. Ze srovnání jednotlivých důvodů, pro které lze okamžitě zrušit pracovní poměr, vyplývá, že důvod uvedený v ustanovení § 53 odst.1 písm. b) zák. práce má postihnout takovou situaci, na níž nedopadá důvod uvedený v ustanovení § 53 odst.1 písm. a) zák. práce, tedy i takové jednání či opomenutí zaměstnance, které nenaplňuje skutkovou podstatu trestného činu. Jedná se tedy o dva zcela samostatné a spolu nesouvisející důvody skončení pracovního poměru.

Hypotézu právní normy obsaženou v ustanovení § 53 odst.1 písm.b) zák. práce vymezil odvolací soud jinak, než jak je tato právní otázka řešena v konstantní judikatuře soudů. Výklad ustanovení § 59 zák. práce v otázce souhlasu příslušného odborového orgánu jako předpokladu pro platnost rozvázání pracovního poměru se dosud v rozhodovací činnosti soudů neustálil. Napadený rozsudek odvolacího soudu má tedy z hlediska uvedených právních otázek zásadní význam, a proto je proti němu dovolání 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 zčásti opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaná se žalobkyní pracovní poměr okamžitě zrušila dopisem ze dne 16.1.1996 - 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. a č. 287/1995 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 23.5.1996 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 53 odst.1 písm.b) zák. práce zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, a to pouze tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem.

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 ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušením pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 53 odst.1 písm.b), § 46 odst.1 písm.f) část věty před středníkem zák. práce].

Ustanovení § 53 odst.1 písm.b) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon - jak správně uvedla dovolatelka - nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy "méně závažné porušení pracovní kázně", "závažné porušení pracovní kázně" a "porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem" definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě

na úvaze soudu; soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

V posuzovaném případě odvolací soud dovodil, že jednání žalobkyně dosáhlo intenzity porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem a že byly splněny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru, když přihlédl - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - k tomu, že žalobkyně jednáním uvedeným v dopise ze dne 16.1.1996 porušila povinnost uloženou jí ustanovením § 73 odst.1 písm.d) zák. práce nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, neboť její jednání "jako pracovnice personálního oddělení poškozovalo jméno žalované jako zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnancům", že porušení mlčenlivosti uložené jí ustanovením § 22 zákona č. 256/1992 Sb., o ochraně osobních údajů v informačních systémech, "zakládalo" odpovědnost žalované vůči osobám (zaměstnancům), jejichž osobní údaje žalobkyně sdělila N. R., a že "na tom nic nemění ani skutečnost, že do té doby se žalobkyně porušení pracovní kázně nedopustila".

Z hlediska vymezení hypotézy právní normy, jak v posuzované věci vyplývá z ustanovení § 53 odst.1 písm.b) zák. práce, nelze považovat uvedenou úvahu odvolacího soudu za správnou. Žalobkyně - jak bylo dokazováním před soudy prokázáno - jednáním uvedeným v dopise ze dne 16.1.1996 porušila pracovní kázeň. Jednání žalobkyně však nepředstavovalo porušení povinnosti podle ustanovení § 73 odst.1 písm.d) zák. práce "nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele". Tím, že žalobkyně sdělila N. R. osobní údaje o zaměstnancích žalované, ve skutečnosti porušila jako zaměstnankyně jednající jménem zaměstnavatele povinnost žalované (její právní předchůdkyně) nepodávat informace o zaměstnanci bez jeho souhlasu (srov. § 60 odst.3 zák. práce) a jako zaměstnankyně žalované (její právní předchůdkyně), která při plnění svých úkolů přicházela do styku s informacemi, s nimiž nakládá informační systém jejího zaměstnavatele, povinnost mlčenlivosti (§ 22 odst.1 zákona č. 256/1992 Sb.); jednání žalované tedy představovalo porušení povinnosti podle ustanovení § 73 odst.1 písm.c) zák. práce "dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jí vykonávané", samozřejmě za předpokladu, že s nimi byla řádně seznámena. Za této situace měl odvolací soud přihlížet nejen k funkci, kterou žalobkyně u žalované (její právní předchůdkyně) zastávala, a k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, ale především k situaci, v níž k porušení pracovní kázně došlo, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností žalobkyně a k míře zavinění žalobkyně (popřípadě též zaměstnavatele, jestliže porušil vůči žalobkyni své povinnosti, například při provozování svého informačního systému). Úvahu odvolacího soudu při vymezení hypotézy ustanovení § 53 odst.1 písm.b) nelze považovat ani za úplnou. Vedle výše uvedených hledisek a toho, že žalobkyně se dosud "nedopustila" porušení pracovní kázně, měl odvolací soud rovněž zhodnotit osobu žalobkyně (její věk a životní a pracovní zkušenosti) a její celkový dosavadní přístup k plnění pracovních úkolů. V případě, že dosavadní skutkové poznatky neposkytovaly pro úvahu v tomto směru podklady, měl účastníky o tom poučit (srov. § 5 o.s.ř.) a vést je, aby potřebné skutečnosti tvrdili a aby k jejich prokázání navrhli důkazy. Uvedeným způsobem však odvolací soud nepostupoval a jeho závěry o intenzitě porušení pracovní kázně jsou zatím nepodložené.

Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst.1 písm.b) zák. práce je ve srovnání

s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst.1 písm.f), části věty před středníkem, zák. práce výjimečným opatřením (srov. dikci ustanovení § 53 odst.1 zák. práce "Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně ..."). K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Odvolací soud v projednávané věci dovodil, že byly splněny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru, aniž by se - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - zabýval věcí také z pohledu, zda tu jsou takové okolnosti, že po žalované (její právní předchůdkyni) nebylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobkyni zaměstnávala až do uplynutí výpovědní doby. Závěr odvolacího soudu o platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru proto i z tohoto důvodu nemůže obstát.

Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s příslušným odborovým orgánem (§ 59 odst.1 zák. práce). Jde-li o člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru; za předchozí souhlas se považuje též, jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj zaměstnavatelem požádán (§ 59 odst.2 zák. práce). Jestliže příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 64 zák. práce shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné (§ 59 odst.4 zák. práce).

Jestliže zaměstnavatel dá zaměstnanci výpověď z pracovního poměru nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by - v rozporu s ustanovením § 59 odst.2 zák. práce - požádal příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k tomuto opatření, z citovaných ustanovení vyplývá, že takové rozvázání pracovního poměru se příčí zákonu a že je proto podle ustanovení § 242 odst.1 písm.a) zák. práce neplatné. V případě, že zaměstnavatel požádá podle ustanovení § 59 odst.2 zák. práce příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru neplatné, jen jestliže příslušný odborový orgán v době do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnavatelem požádán o souhlas, písemně odmítne souhlas udělit, a jestliže soud ve sporu podle ustanovení § 64 zák. práce neshledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Jestliže příslušný odborový orgán v době do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnavatelem požádán o souhlas, písemně neodmítne zaměstnavateli udělit souhlas, platí, že předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru byl dán.

V projednávané věci bylo zjištěno, že žalobkyně byla až do 24.1.1995 členkou příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se žalovanou (její právní předchůdkyní). Žalovaná (její právní předchůdkyně) požádala dne 27.12.1995 příslušný odborový orgán o udělení předchozí souhlasu k okamžitému zrušení pracovního poměru se žalobkyní. Příslušný odborový orgán dopisem ze dne 4.1.1996 na tuto žádost žalované (její právní předchůdkyni) sdělil, že "pokud organizace prokáže p. J. P. porušení pracovní kázně, souhlasíme s rozhodnutím organizace".

Dovolací soud souhlasí s názorem odvolacího soudu v tom, že z dopisu ze dne 4.1.1996 je nepochybné, jaké stanovisko zaujal příslušný odborový orgán k záměru žalované (její právní předchůdkyně) okamžitě zrušit se žalobkyní pracovní poměr, tedy že vyslovil předchozí souhlas k okamžitému zrušení pracovního poměru se žalobkyní "za podmínky", že zaměstnavatel prokáže žalobkyni porušení pracovní kázně. Z dopisu ze dne 4.1.1996 vyplývá, že příslušný odborový orgán sice žalované (její právní předchůdkyni) neudělil předchozí souhlas k okamžitému zrušení pracovního poměru se žalobkyní (předchozí souhlas vázaný na to, že se plní uvedená "podmínka", není předchozím souhlasem k rozvázání pracovního poměru), ale že předchozí souhlas k tomuto opatření také neodmítl. Protože příslušný odborový orgán v době do 15 dnů ode dne, kdy byl žalovanou (její právní předchůdkyní) požádán o předchozí souhlas, udělení souhlasu k okamžitému zrušení pracovního poměru se žalobkyní písemně neodmítl, platí ve smyslu ustanovení § 59 odst.2 věty druhé zák. práce, že požadovaný předchozí souhlas byl udělen. Z důvodu porušení ustanovení § 59 zák. práce proto nelze úspěšně dovozovat, že by okamžité zrušení pracovního poměru se žalobkyní ze dne 16.1.1996 bylo neplatné.

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 (s výjimkou výroku o soudním poplatku, který nebyl odvoláním napaden a samostatně nabyl právní moci) a věc v tomto rozsahu 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:

- 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)
- Plat