18. 3. 2015

ID: 97308

Výpověď z pracovního poměru

Výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce je dán tehdy, je-li prokázáno, že objektivně došlo k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci, a že k tomuto porušení v konkrétním případě došlo zaviněným jednáním zaměstnance. Ve většině případů není třeba zkoumat, zda je zaměstnanec k uvedenému zaviněnému porušení povinnosti též deliktně způsobilý, neboť zpravidla nebývá pochyb o tom, že zaměstnanec, který má způsobilost k právním úkonům, je také nadán způsobilostí k zaviněným protiprávním úkonům. Způsobilostí rozpoznávací (rozumové kriterium, intelektuální složka) se rozumí schopnost vnímat protiprávnost svého jednání, zatímco způsobilost určovací (volní kriterium) je vymezována jako schopnost určit volní zaměření svého jednání a klást odpor pohnutkám vedoucím k protiprávnímu jednání, tedy schopnost ovládat své jednání. Totéž platí, má-li se posoudit deliktní způsobilost osoby, která trpí duševní poruchou, bez rozdílu, zda přechodnou nebo poruchou trvalé povahy. Vyjímečně zákon přiznává deliktní způsobilost i tomu, kdo v daném okamžiku neměl schopnosti určovací a rozpoznávací, jestliže se však do stavu, v němž není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, uvedl vlastní vinou.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 752/2013, ze dne 18.12.2014)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce MUDr. P. S., zastoupeného JUDr. J.P., advokátem se sídlem v B., proti žalované Nemocnici R. a S. B.enešov, a.s., se sídlem v B., zastoupené JUDr. M.B., advokátkou se sídlem v P., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Benešově pod sp. zn. 8 C 58/2010, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 18. září 2012 č. j. 23 Co 143/2012-264, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Benešově ze dne 7. prosince 2011 č.j. 8 C 58/2010-167 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Benešově k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 25.3.2010 (doručeným žalobci dne 29.3.2010) žalovaná sdělila žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala žalovaná v tom, že žalobce porušil ustanovení § 23 odst. 1 a 2, § 55 odst. 1, § 67b odst. 2 písm. b) a odst. 4 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů, § 1 odst. 2 písm. c) vyhlášky č. 385/2006 Sb., § 38 odst. 1 zákoníku práce, ustanovení § 9 odst. 6 písm. a) a b) pracovní smlouvy. V uvedeném dopise žalovaná uvádí, že žalobce se dopustil závažného porušení povinností vyplývajících z právních přepisů vztahujících se k jím vykonávané práci konkrétně tím, že 1) dne 24.2.2010 nepravdivě informoval matku nezletilé pacientky, že její dceru vede na rentgenové vyšetření, zatímco ji odvedl do své pracovny, kde „prováděl vyšetření“, které nezletilá interpretovala jako pohlavní zneužívání a sexuální obtěžování, 2) v rozporu se zákonnými povinnostmi lékaře nezletilou pacientku, ani její matku neinformoval, jaké vyšetření bude provádět, z jakých důvodů a jak bude toto vyšetření probíhat a nevyžádal si k němu souhlas; s ohledem na skutečnost, že se jednalo o vyšetření u zubního lékaře nestandardní, provedené v nestandardním prostředí, bylo třeba matce i nezletilé pacientce zvláště citlivě vysvětlit, proč má být provedeno a jak bude probíhat, 3) o průběhu a výsledku vyšetření neprovedl záznam do zdravotnické dokumentace pacientky, 4) poté, co matka nezletilé pacientky záležitost oznámila vedení nemocnice, opakovaně uvedl svému zaměstnavateli v rozporu s ustanovením § 38 odst. 1 zák. práce a článkem 9 odst. 6

pracovní smlouvy nepravdivé údaje.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru ze dne 25.3.2010 je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že se „ve výpovědi popsaného jednání nedopustil“ a že „(pokud by bylo takové jednání prokázáno, což žalobce považuje za nemožné) se nejedná v žádném případě o jednání takové závažnosti, aby mohlo být kvalifikováno podle § 52 písm. g) zák. práce.“

Okresní soud v Benešově rozsudkem ze dne 11.8.2010 č.j. 8 C 58/2010-65 určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci přípisem žalované ze dne 25.3.2010 je neplatná a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 11.080,- Kč k rukám advokáta JUDr. Josefa Podhorského. Dospěl k závěru, že porušení právních předpisů, které žalovaná ve výpovědi žalobci vytýká „nemůže mít intenzitu, která by opravňovala žalovanou k výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. g)“ zák. práce a z toho důvodu se soud nezabýval a neprokazoval, zda vůbec k tvrzenému skutku došlo tak, jak jej popisuje žalovaná, tedy zda žalobce ošetřoval nezletilou v nepřítomnosti matky, neprovedl o tom záznam do spisu a posléze o způsobu tohoto vyšetření lhal svému nadřízenému. I kdyby se tak stalo, nemohlo být toto porušení tak intenzivní, aby došlo k výpovědi z pracovního poměru.

K odvolání žalované Krajský soud v Praze usnesením ze dne 11.1.2011, č.j. 23 Co 452/2010-107 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Neztotožnil se se závěrem soudu prvního stupně, že by jednáním popsaným ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 25.3.2010 nebylo možno porušit povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci lékaře takovou intenzitou, která by odůvodňovala výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce. S tímto závěrem by bylo možno souhlasit v případě výtky týkající se neprovedení záznamu o provedeném vyšetření ve zdravotní dokumentaci pacientky a v případě nepravdivého informování žalované v průběhu prošetřování oznámení matky nezletilé, že pacientka byla sexuálně obtěžována a zneužita (ad 3 a 4). Naproti tomu nedostatečné či dokonce nepravdivé informování matky nezletilé pacientky o dalším postupu vyšetření a provedení jakéhokoliv nestandardního vyšetření nezletilé pacientky v nestandardním prostředí bez předchozího informování o souhlasu její zákonné zástupkyně a bez přítomnosti dalších osob (ad. 1 a 2), by bylo možno považovat za natolik závažné jednání, které by, bylo-li by prokázáno, bylo způsobilé odůvodnit výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci. Odvolací soud uložil soudu prvního stupně, aby provedl „dokazování k prokázání, zda popř. do jaké míry se žalobce vytýkaného jednání dopustil, zda a jaké právní předpisy tím porušil a v jaké intenzitě“, a v této souvislosti aby posoudil, „jaké důsledky mělo jednání žalobce pro žalovanou a zda postup, který vůči žalobci přijala, byl v dané situaci adekvátní“.

Okresní soud v Benešově poté rozsudkem ze dne 7.12.2011 č.j. 8 C 58/2010-167 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 10.916,- Kč k rukám advokátky JUDr. M.B. Dospěl k závěru, že žalobce se „nedopustil jednání uvedeného pod bodem 1 výpovědi, tedy, že nepravdivě informoval matku nezletilé pacientky“, neboť bylo prokázáno, že žalobce v rozporu se zákonnými povinnostmi lékaře nezletilou pacientku ani její matku „neinformoval o tom, jaké vyšetření bude provádět, z jakých důvodů, ani jak bude probíhat a s tímto zdravotním výkonem si rovněž nevyžádal jejich souhlas“. Soud konstatoval, že celou událost, od vstupu do ordinace po definitivní odchod z ordinace je nutné posuzovat jako lékařské ošetření a žalobce byl také povinen po celou dobu ošetření dodržovat předpisy upravující poskytování lékařské péče. Pokud tak lékař neučinil, svůj postup nezletilé a zejména její matce předem řádně nevysvětlil a nevyžádal si s tímto postupem její souhlas, „lze toto jednání žalobce považovat za hrubě nedbalý postup lékaře při ošetření pacienta, které soud hodnotí jako závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, kdy žalobce porušil ustanovení § 23 a 55 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu“. Žalobce rovněž porušil povinnosti

stanovené pracovní smlouvou, kdy se zavázal zdržet jednání, které by mohlo mít pro zaměstnavatele škodlivé následky a „jako zkušený lékař si musel být vědom“, že odvedení nezletilé pacientky bez souhlasu a přítomnosti zákonného zástupce může takové následky způsobit. V jednání žalobce uvedeném pod bodem 2 výpovědi tak soud shledal důvody pro výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce.

K odvolání žalobce Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 18.9.2012 č.j. 23 Co 143/2012-264 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 8.700,- Kč. Odvolací soud doplnil dokazování a ztotožnil se se skutkovými i právními závěry soudu prvního stupně, přičemž vzal za prokázané, že po standardním zubařském vyšetření žalovaný nezletilou pacientku odvedl mimo ordinaci, aniž by jí či její přítomné matce vysvětlil, kam a za jakým účelem ji odvádí a strávil s ní určitou dobu bez přítomnosti dalších osob ve svém lékařském pokoji. Uvedený postup je v rozporu s povinností zdravotnického pracovníka informovat pacienta, popřípadě další osoby ve smyslu ustanovení § 23 zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu. Navíc tím, že žalobce nezajistil, aby neodůvodněně nezůstal s nezletilou zcela sám, „navodil situaci, že on sám, ani žalovaná nemohli okamžitě vyvrátit následné spekulace či dokonce obvinění, že se vůči pacientce zachoval jakkoli závadně“. Námitku žalobce, že posuzované jednání již nebylo součástí zdravotnického vyšetření, označil odvolací soud za irelevantní s tím, že pro laika je prakticky nemožné rozpoznat, kdy jsou pokyny lékaře součástí dalšího vyšetření a kdy „jen jakousi soukromou aktivitou lékaře“. Žalobce měl tím spíš nezletilou pacientku a její matku informovat o tom, co vyšetřením zjistil a jaké kroky navrhuje nad jeho rámec provést. Odvolací soud dospěl k závěru, že zjištění učiněná v rámci trestního řízení nelze vztáhnout na řízení v této pracovněprávní věci. Závěr, že žalobce není pro nepříčetnost trestně odpovědný za spáchání skutku, který byl předmětem obžaloby, nijak nepředznamenává závěr, že žalobce neporušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci lékaře a primáře zubního oddělení. Žalovaná byla oprávněna dát žalobci výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, neboť svým jednáním závažně porušil povinnosti vyplývající z právních přepisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. V jednání žalobce „by bylo lze dovodit i porušení povinnosti vyplývající z ustanovení § 301 písm. d) zák. práce (jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele)“ a v neposlední řadě je třeba připomenout, že žalobce se vytýkaného jednání dopustil v pozici vedoucího zaměstnance – primáře oddělení, který by měl dbát na dodržování předpisů ve zvýšené míře (srov. § 302 písm. f) zák. práce).

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Nesouhlasí se závěrem soudu, že zjištění učiněná v rámci trestního řízení nelze vztáhnout na řízení ve věci pracovněprávní, jelikož v obou případech je posuzováno stejné jednání žalobce. Navíc totéž jednání nemůže být správním, či pracovněprávním deliktem, a zároveň i zvlášť závažným zločinem. Vytýká soudu, že nevzal v úvahu závěry znaleckého posudku, neboť onemocnění žalobce způsobuje dysfunkci mozku s následkem snížené až vymizelé schopnosti rozpoznávací a ovládací. Žalobce se tedy nemohl dopustit zaviněného jednání úmyslného či nedbalostního, a subjektivní stránka k naplnění ustanovení § 52 písm. g) zák. práce tak nebyla naplněna. S ohledem na žalobcem tvrzenou skutečnost, že žádné vyšetření mimo ordinaci prováděno nebylo, nelze považovat za hrubé porušení povinnosti samotné odvedení nezletilé pacientky mimo ordinaci. Podle názoru odvolatele jsou výpovědní důvody neurčité, nesrozumitelné a ve vzájemném rozporu, neboť nelze druhého neinformovat i špatně informovat zároveň, a tudíž „důvody výpovědi jsou neplatné“. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu i soudu prvního stupně zrušil a aby věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů účinných do 31.12.2012 (dále jen „o.s.ř.“), neboť napadený rozsudek byl vydán v době do 31.12.2012 (srov. Čl. II bod 7 zákona č. 404/2012 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 oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) 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 opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou mu dal žalovaný dopisem ze dne 25.3.2010 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění do 31.12.2010, tj. do dne, než nabyly účinnosti zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí, zákon č. 427/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, a vyhláška č. 377/2010 Sb., kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad mění sazba základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravné a stanoví průměrná cena pohonných hmot (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) – dále též jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 52 písm. g) 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 povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Jak vyplývá z citovaného ustanovení, lze tam uvedený důvod k výpovědi z pracovního poměru použít jen tehdy, jestliže se zaměstnanec dopustil porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 301 a § 302 - 304 zák. práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále též jen „pracovní povinnosti“) právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinnosti zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje - jak vyplývá z ustanovení § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce - mezi méně závažným porušením pracovní povinnosti, závažným porušením pracovní povinnosti a porušením pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem. Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem), nebo závažné porušení pracovní povinnosti, je též důvodem k výpovědi z pracovního poměru [§ 52 písm. g) část věty před středníkem zák. práce].

V projednávané věci žalovaný spatřoval důvod k výpovědi z pracovního poměru v tom, že žalobce nepravdivě informoval matku nezletilé pacientky, že její nezletilou dceru vede na rentgenové vyšetření, ač ji ve skutečnosti odvedl do své pracovny, kde bez přítomnosti matky i zdravotní sestry prováděl údajné vyšetření nezletilé pacientky, které ona sama interpretovala jako pohlavní zneužívání a sexuální obtěžování, že nezletilou pacientku neinformoval o tom, jaké vyšetření hodlá provádět, nevyžádal si souhlas s tímto zdravotním výkonem, i když šlo o vyšetření u zubního lékaře nestandardní, provedené v nestandardním prostředí, že o průběhu a výsledku vyšetření neprovedl

záznam do zdravotnické dokumentace pacientky, a že poté, co bylo prošetřováno sdělení matky nezletilé pacientky, že nezletilá byla sexuálně obtěžována, opakovaně uvedl příslušným pracovníkům nepravdivé údaje.

Žalobce namítal, že, spatřoval-li žalovaný jeden důvod k výpovědi „v tom, že žalobce nepravdivě informoval nezletilou i matku nezletilé o vyšetření, druhý důvod byl ten, že ji neinformoval vůbec“, jsou „takové důvody neplatné pro neurčitost a nesrozumitelnost“. Dovolatel však pomíjí, že uvedené výtky se vztahují ke dvěma odlišným skutkovým situacím, a že se tedy spíše jedná o to – jak jinými slovy vysvětluje odvolací soud, zda uváděné skutkové důvody k výpovědi byly prokázány, či nikoliv. V tomto směru potom odvolací soud (a ani dovolatel proti tomuto vlastnímu skutkovému závěru nebrojí) „považuje shodně se soudem I. stupně za prokázané, že po standardním vyšetření nezletilé v ordinaci na zubařském křesle žalobce jmenovanou odvedl mimo ordinaci, aniž by jí či její přítomné matce vysvětlil, kam a za jakým účelem ji odvádí a strávil s ní určitou dobu bez přítomnosti dalších osob ve svém lékařském pokoji“, a přisvědčil právnímu posouzení soudu prvního stupně, „když v jednání žalobce shledal porušení povinnosti vyplývajících z citovaných ustanovení zákona č. 20/1966 Sb., o péči o zdraví lidu, a to závažným způsobem“.

Za tohoto stavu lze odvolacímu soudu přisvědčit, že pro posouzení věci byl – kromě jiného - významný závěr, zda jednáním žalobce došlo k porušení povinnosti zaměstnanců dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané [§ 301 odst. 1 písm. c) zák. práce]. Okolnost, že objektivně došlo k porušení právního předpisu, však ještě nepostačuje pro závěr (který by se z odůvodnění napadeného rozsudku naznačoval), že byl naplněn důvod výpovědi podle ustanovení 52 písm. g) zák. práce pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci.

Protiprávnost na straně zaměstnance je objektivně existující rozpor mezi určitým jednáním (opomenutím určitého jednání) zaměstnance a stanovenou právní povinností (stanoveným pravidlem chování). Protiprávnost je objektivním stavem, který je nebo není dán, který může a nemusí být způsoben zaviněním zaměstnance, jeho existence sama o sobě – jinak řečeno – není závislá na subjektivním vztahu zaměstnance ke svému chování, které se příčí stanoveným pravidlům chování a na jeho vztahu k následkům tohoto chování. Jestliže by předpoklady pro výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce měly spočívat pouze v konstatování, že jednání zaměstnance popřípadě jeho pracovní výsledky nejsou v souladu se stavem předpokládaným právními předpisy, jednalo by se o objektivní deliktní odpovědnost, o odpovědnost za výsledek, kde otázka případného zavinění zaměstnance nemá žádný význam. Právní praxe i ustálená judikatura jsou však zajedno v tom že – jak na to poukazuje rovněž dovolatel – „výpovědní důvod podle § 52 písm. g) zák. práce je založen na odpovědnosti za zavinění“, tedy, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci jen je-li zjištěno porušení pracovních povinností, které jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance, které je zaviněné.

Zavinění lze charakterizovat jako psychický vztah jednajícího ke svému jednání, které je protiprávní, a k následku takového jednání. Zavinění ve formě úmyslu (úmyslné zavinění) je dáno tehdy, jestliže jednající svým jednáním chtěl porušit své pracovní povinnosti (úmysl přímý), nebo věděl, že svým jednáním může své pracovní povinnosti porušit, a pro případ, že se tak stane, byl s tím srozuměn (úmysl nepřímý). Zavinění ve formě nedbalosti je dáno tehdy, jestliže jednající věděl, že se může dopustit porušení pracovních povinností, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že takové porušení nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo nevěděl, že svým jednáním se může dopustit porušení pracovních povinností, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).

Z uvedeného vyplývá, že výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce je dán tehdy, je-li prokázáno, že objektivně došlo k porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci, a že k tomuto porušení v konkrétním případě došlo zaviněným jednáním zaměstnance. Ve většině případů není třeba zkoumat, zda je zaměstnanec k uvedenému zaviněnému porušení povinnosti též deliktně způsobilý, neboť zpravidla nebývá pochyb o tom, že zaměstnanec, který má způsobilost k právním úkonům, je také nadán způsobilostí k zaviněným protiprávním úkonům.

Způsobilostí k zaviněným protiprávním úkonům se rozumí způsobilost vlastními zaviněnými protiprávními úkony založit svou odpovědnost, a tedy nést jejich nepříznivé právní následky. Deliktní způsobilosti se nabývá v plném rozsahu, nebrání-li tomu jiná překážka, dosažením zletilosti, tj. stejně jako způsobilosti k právním úkonům. Před dosažením zletilosti se deliktní způsobilost posoudí individuálně, podle konkrétních okolností určitého protiprávního úkonu (srov. § 9 obč. zák.), podle toho, zda posuzovaný subjekt byl schopen ovládnout své chování a posoudit jeho následky, tedy zda měl v daném okamžiku protiprávního úkonu schopnost určovací a zároveň schopnost rozpoznávací. Způsobilostí rozpoznávací (rozumové kriterium, intelektuální složka) se rozumí schopnost vnímat protiprávnost svého jednání, zatímco způsobilost určovací (volní kriterium) je vymezována jako schopnost určit volní zaměření svého jednání a klást odpor pohnutkám vedoucím k protiprávnímu jednání, tedy schopnost ovládat své jednání (srov. též § 261 odst. 1 zák. práce). Totéž platí, má-li se posoudit deliktní způsobilost osoby, která trpí duševní poruchou, bez rozdílu, zda přechodnou nebo poruchou trvalé povahy. Vyjímečně zákon přiznává deliktní způsobilost i tomu, kdo v daném okamžiku neměl schopnosti určovací a rozpoznávací, jestliže se však do stavu, v němž není schopen ovládnout své jednání nebo posoudit jeho následky, uvedl vlastní vinou (srov. též § 261 odst. 2 zák. práce).

Odvolacímu soudu lze vytknout, že se v důsledku svého odlišného právního názoru věcí z tohoto pohledu nezabýval. Je jistě správné, že závěr přijatý v řízení vedeném u Okresního soudu v Benešově pod sp. zn. 2 T 199/2010, že žalobce není pro nepříčetnost trestně odpovědný, „nijak nepředznamenává závěr, že žalobce neporušil povinnost vztahující se k jím vykonávané práci lékaře a primáře zubního oddělení“, neboť zjištěné porušení pracovních povinností je objektivním stavem, který nemůže být jakkoliv dotčen okolnostmi, jimiž se subjektivně vyznačuje osobnost zaměstnance jako taková. Nelze také pochybovat o tom, že zjištění učiněná v rámci trestního řízení také nelze vztáhnout na řízení v této pracovněprávní věci „bez dalšího“ (i zde však není překážka, aby důkazy opatřené v trestním řízení byly provedeny v tomto řízení třeba jako důkazy listinné, jestliže by toho bylo zapotřebí). Je však skutečností, že žalobce byl stíhán pro událost, která se stala dne 24.4.2010, která byla rovněž podkladem pro projednávanou výpověď, a že byl zproštěn obžaloby pro nepříčetnost, neboť měl jednat v organické duševní poruše při poškození a disfunkci mozku a somatickém onemocnění – vigilambulantní obnubilaci. Za situace, kdy trestní stíhání i skutkový důvod výpovědi z pracovního poměru se vztahují k jedinému – k jednání žalobce při vyšetřování nezletilé, je jen formalismem uvádět, že „skutkovým důvodem výpovědi z pracovního poměru nebylo totéž jednání, pro které byl žalobce trestně stíhán“. Okolnost, že nebyla shledána trestní odpovědnost žalobce, protože pro duševní poruchu v době spáchání činu nemohl rozpoznat jeho protiprávnost nebo ovládat své jednání, měla vést k tomu, aby ohledně skutku, pro který byla dána výpověď, a který se skutkem projednávaným v trestním řízení časově i místně souvisí, byl opatřen podklad pro posouzení, zda lze žalobci přičítat deliktní způsobilost. Jinými slovy řečeno, bylo třeba zabývat se tím, zda lze dovodit, že žalobce byl v době, kdy došlo ke skutku, který je důvodem výpovědi, schopen ovládnout své jednání a posoudit jeho následky, a zda tedy měl způsobilost vlastními zaviněnými protiprávními úkony založit svou odpovědnost a nést jejich nepříznivé právní následky.

Z uvedeného vyplývá, že napadený potvrzující rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném

právním posouzení věci. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil, a protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

zdroj: www.nsoud.cz

Právní věta - redakce.

Další články:

- Zastavení exekuce
- Majetková podstata (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody zaměstnancem
- Náklady řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Zajištění dluhu (exkluzivně pro předplatitele)
- Způsobilost být účastníkem řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody
- Katastr nemovitostí
- Insolvence a SJM
- Vedlejší účastník