Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 16.12.1976, sp. zn. 5 Cz 52/76, ECLI:CZ:NS:1976:5.CZ.52.1976.1

Číslo: 38/1979

Právní věta: Nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce nebo požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce pracovníka (§ 46 odst. 1 písm. e/ zák. práce), nemusí být časově omezeno. Výpovědní důvod tu může být dán delší dobu, než se organizace rozhodne jej uplatnit musí však trvat v době, kdy byla výpověď pracovního poměru dána. Ve výpovědi lze uplatňovat zároveň oba uvedené výpovědní důvody. Jestliže však byl ve výpovědi uvedeným jednáním pracovníka vyčerpán výpovědní důvod spočívající v nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce, nelze z téhož skutkového základu dovodit závěr, že tu jde rovněž o nesplňování požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce pracovníka.

Soud: Nejvyšší soud České soc. rep.

Datum rozhodnutí: 16.12.1976

Spisová značka: 5 Cz 52/76

Číslo rozhodnutí: 38

Číslo sešitu: 9-10

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Skončení pracovního poměru, Sociální zabezpečení, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: 65/1965 Sb. § 46

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 38/1979 sb. rozh.

Nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce nebo požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce pracovníka (§ 46 odst. 1 písm. e/ zák. práce), nemusí být časově omezeno. Výpovědní důvod tu může být dán delší dobu, než se organizace rozhodne jej uplatnit; musí však trvat v době, kdy byla výpověď pracovního poměru dána.

Ve výpovědi lze uplatňovat zároveň oba uvedené výpovědní důvody. Jestliže však byl ve výpovědi uvedeným jednáním pracovníka vyčerpán výpovědní důvod spočívající v nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce, nelze z téhož skutkového základu dovodit závěr, že tu jde rovněž o nesplňování požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce pracovníka.

(Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze 16. 12. 1976, 5 Cz 52/76)

Žalobkyně se domáhala určení neplatnosti výpovědi pracovního poměru, kterou jí dala žalovaná organizace dopisem z 25. 8. 1975 podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce, a zároveň požadovala náhradu ušlé mzdy od 30. 9. 1975.

Obvodní soud pro Prahu 6 žalobu zamítl, když dospěl k závěru, že v projednávané věci jsou dány organizací použité výpovědní důvody, totiž nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon práce palubní průvodčí v letadle i nesplnění obecného požadavku soudružské spolupráce bez zavinění žalované organizace.

K odvolání žalobkyně byl rozsudek soudu prvního stupně změněn rozsudkem městského soudu v Praze tak, že výpověď byla určena jako neplatná. Ve výroku o zamítnutí žaloby o náhradu mzdy od 1. 10. 1975 a ve výroku o nákladech řízení byl rozsudek soudu prvního stupně zrušen a věc mu vrácena s tím, aby o ní dále jednal a znovu rozhodl. Po doplnění řízení dospěl totiž odvolací soud k závěru, že jednání žalobkyně na letišti v B. dne 22. 5. 1975, kdy došlo k výstupu v souvislosti s odbavováním cestujících, nebylo tak závažného charakteru, aby mohlo zakládat důvod k výpovědi pracovního poměru. Ani žalovaná organizace v průběhu řízení netvrdila, že by se žalobkyně dopustila podobných výstupů již dříve, tedy opakovaně. Pokud je ve výpovědi zmínka o konfliktech se spolupracovníky, nelze pominout výpověď svědka J. J., který se žalobkyní několikrát letěl jako člen posádky a potvrdil, že k žádnému incidentu nedošlo. Pokud pak žalobkyně nebyl v roce 1974 dvakrát schopna letu (tj. v prvém případě v březnu a v druhém případě v září), nelze v důvodech neschopnosti žalobkyně k letu spatřovat její zvýšenou vznětlivost, ale spíše přiznání se k objektivní nemožnosti plnit služební povinnosti. Bylo naopak povinností žalobkyně, aby svůj momentální psychický i fyzický stav oznámila a nekomplikovala pak za letu práci ostatním členům posádky. Žalovaná organizace nadto o obou těchto případech v roce 1974 věděla a zřejmě jim nepřikládala váhu, když z nich nevyvodila důsledky. Rovněž po události na letišti v B. v květnu 1975, o níž se žalovaná organizace dozvěděla již počátkem června 1975, byla žalobkyně ponechána nadále ve funkci letušky a výpověď jí byla dána až v srpnu 1975, tedy po třech měsících. Podle názoru odvolacího soudu nepřikládala žalovaná organizace ani tomuto případu zpočátku takovou závažnost jako potom ve výpovědi z pracovního poměru. Samotné hodnocení povahy žalobkyně jako živé a vznětlivé, jak je uvedeno v komplexním hodnocení a v osobní charakteristice, ještě nenasvědčuje tomu, že by žalobkyně vybočovala z mezí normálního společenského vystupování. Pokud pak organizace zjistila v jednání a v chování žalobkyně nedostatky, měla uvažovat případně o uložení kárného opatření. Tím by byla žalobkyně na nesprávnost svého počínání upozorněna a její jednání v květnu 1975 by bylo možno hodnotit jinak.

Nejvyšší soud ČSR rozhodl o stížnosti pro porušení zákona, kterou podal generální prokurátor ČSR, tak, že tímto rozsudkem odvolacího soudu byl porušen zákon.

Z odůvodnění:

Jak vyplývá z písemné výpovědi z 25. 8. 1975, přikročila žalovaná organizace k výpovědi pracovního poměru se žalobkyní z toho důvodu, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce a protože nesplňuje bez zavinění organizace požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce palubní průvodčí v letadle. Výpověď je konkretizována tak, že v průběhu činnosti ve funkci palubní průvodčí se u žalobkyně vícekrát projevila zvýšená vznětlivost, a to ve větší míře, než je žádoucí pro výkon tak náročného povolání. Tento povahový rys byl příčinou řady konfliktů se spolupracovníky, s orgány pasové kontroly apod., což je zřejmé z výsledků šetření okolností při odbavování linky OK 303 na letišti v B. 22. 5. 1975. Dále se ve výpovědi uvádělo, že při zhodnocení celkové způsobilosti žalobkyně pro výkon funkce palubní průvodčí s přihlédnutím k jejímu komplexnímu zhodnocení z 20. 2. 1974 (včetně dodatku z 29. 8. 1974) a k závažným nedostatkům při výkonu práce a v přímé souvislosti s ním v březnu 1974 a září 1974 vyvodila organizace závěr, že žalobkyně nesplňuje předpoklad vhodného společenského vystupování stanovený v § 2 odst. 7 pracovního řádu pro pracovníky čs. civilního letectví 1) a nesplňuje obecný

požadavek soudružské spolupráce a psychického zvládnutí všech situací při práci na palubě letadla.

Výpověď z pracovního poměru byla tedy konkretizována tak, že nemohou vznikat žádné pochybnosti o tom, proč organizace přistoupila ke skončení pracovního poměru se žalobkyní.

Soudy obou stupňů se však v řízení uvedenými důvody v celé šíři nezabývaly a zejména odvolací soud se zaměřil pouze na objasnění jednání žalobkyně na letišti v B. 22. 5. 1975, ačkoliv z výpovědi bylo patrno, že tato událost byla organizací uvedena jen jako příklad k dokreslení toho, v čem je mimo jiné výpovědní důvod spatřován. Řízení tedy zůstalo neúplným a rozhodnutí bylo vydáno na základě nedostatečně zjištěného skutečného stavu věci.

Vady řízení, spočívající v tom, že nebyly provedeny všechny důkazy potřebné pro objasnění věci, promítly se pak v odůvodnění rozsudku odvolacího soudu i do hodnocení důkazů podle ustanovení § 132 o. s. ř., neboť nemohly být hodnoceny v zákonem požadovaných vzájemných souvislostech. Odvolací soud dospěl k závěru, že nedocházelo ke konfliktům mezi žalobkyní a jejími spolupracovníky, když bez dalšího vzal za prokázáno jen z výpovědi svědka J. J., že jako člen posádky letěl několikrát společně se žalobkyní a že k žádnému incidentu nedošlo. Bylo nutné ověřit si tvrzení tohoto svědka provedením důkazů o tom, jak často nebo v kolika případech měli oba jmenovaní společné lety, a vyslechnout případně i další členy posádek letadel o tom, jak se žalobkyně chovala ke spolupracovníkům a k cestujícím.

Nelze přisvědčit závěru odvolacího soudu, že jednání žalobkyně v březnu a v září, které mělo charakter incidentů, je pro posouzení věci nerozhodné, když organizace o obou případech věděla a zřejmě jim nepřikládala váhu, neboť z nich již tehdy nevyvodila důsledky. Nelze souhlasit s názorem, že nesplňování stanovených předpokladů nebo požadavků na práci musí být časově omezeno. Nelze totiž vyloučit, že výpovědní důvod spočívající v nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo v nesplňování požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, bude dán, i když bude trvat delší dobu. Proto však nelze upírat zaměstnavatelské organizaci oprávnění, aby sama rozhodla, že již nebude déle vyčkávat, a učinila potřebné závěry. Je ovšem nutné, aby použitý výpovědní důvod trval v době výpovědi. Pokud se tento důvod vztahuje také k předcházejícímu období, musí být i za toto období předmětem posouzení soudu, jestliže v takovém rozsahu byl organizací uplatněn.

Bylo proto třeba zaměřit v řízení zjišťování na objasnění toho, zda charakteristickým rysem povahy žalobkyně byla zvýšená citlivost a vznětlivost, která vedla ke konfliktu se spolupracovníky a s dalšími osobami, s nimiž žalobkyně přicházela služebně do styku. Řešení otázky, zda žalobkyni mělo či nemělo být uloženo za její provinění kárné opatření, je pro posouzení otázky existence výpovědního důvodu nerozhodné.

Uvedený nedostatek skutkových zjištění a hodnocení provedených důkazů vyústil i v nesprávné právní posouzení věci.

Žalovaná organizace uplatnila ve výpovědi, v níž poukazovala na ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce, na základě téže skutkové podstaty kumulativně dva výpovědní důvody, a to jednak nesplnění předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce, jednak nesplňování požadavků kladených na práci. Oběma těmto od sebe odlišným důvodům tvořilo společnou skutkovou podstatu tvrzené nepřiměřené a pracovnímu řádu platícímu v žalované i neodpovídající chování žalobkyně vůči spolupracovníkům, pracovníkům jiných organizací a cestujícím.

Bylo tedy třeba zabývat se otázkou, zda oba výpovědní důvody mohou být použity vedle sebe a pokud by tomu tak nebylo, měl soud uvážit, který z obou výpovědních důvodů by za předpokladu, že tvrzená skutková podstata byla prokázána, přicházel v úvahu. Přitom bylo třeba mít na mysli, že není

rozhodující, jak organizace ve výpovědním projevu výpovědní důvod právně kvalifikovala. Důležité je, aby výpovědní důvod byl skutkově konkretizován v rozsahu odpovídajícím požadavku zákonného ustanovení; je potom věcí soudu, aby posoudil, pod který v zákoně uvedený výpovědní důvod je toto skutkové vylíčení třeba podřadit, popřípadě který v zákoně uvedený výpovědní důvod je ve výpovědi vylíčeným jednáním pracovníka skutkově naplněn.

U výpovědního důvodu spočívajícího v nesplňování předpokladů stanovených právním předpisem zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb., jehož úplné znění se změnami a doplňky bylo vyhlášeno pod č. 55/1975 Sb.) vyžaduje, aby šlo o předpoklad, který je zakotven v právním předpisu a jehož splnění musí být dáno. Nepostačuje ovšem splnění pouze některé ze základních povinností pracovníka, uvedených v ustanovení § 73 zák. práce; musí se nepochybně jednat o konkrétně formulovaný a specifický předpoklad, aby umožňoval bezpečné posouzení, zda byl výpovědní důvod splněn či nikoliv. Přitom není rozhodné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně výpověď pracovníku z toho důvodu, že nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce i za té situace, že tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru pracovníka a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány (viz č. 51/1975 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, str. 579 až 580).

Za právní předpis ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce je třeba považovat také pracovní řád (viz č. 51/1975 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, str. 580).

U žalované organizace platí s účinností od 1. 6. 1973 Pracovní řád pro pracovníky československého civilního letectví, schválený ministrem dopravy ČSSR dne 4. 12. 1972 pod č. j. 17-348/72-09/4. /1/ V ustanovení § 2 bod 7 písm. b) tohoto pracovního řádu jsou zakotveny zvláštní podmínky pro přijímání pracovníků do funkcí palubních průvodčí s tím, že mimo předepsané kvalifikační předpoklady musí mít uchazeč k výkonu tohoto povolání příjemný a estetický vzhled a vhodné společenské vystupování. Je tedy nepochybné, že specifický předpoklad vhodného společenského vystupování palubních průvodčí je předpokladem pro výkon sjednané práce, jak jej má na mysli ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, a to právě s ohledem na zvláštní podmínky této práce u žalované organizace.

Jestliže by ovšem byl ve výpovědi uvedeným jednáním žalobkyně vyčerpán výpovědní důvod spočívající v nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce, nebylo by možné z téhož skutkového základu dovodit závěr, že jde rovněž o nesplňování požadavků, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce.

Poněvadž však odvolací soud dospěl k jinému závěru a navíc rozhodl na základě neúplně zjištěného skutkového stavu věci, porušil svým rozsudkem zákon v ustanoveních § 6, § 120 odst. 1 a § 132 o. s. ř. v souvislosti s ustanovením § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce.

1) Tento pracovní řád byl vydán federálním ministerstvem dopravy (č. j. 17 34872-09/4 ze 4. 12. 1972; novelizován pod č. j. 25 896/75-09 ze 7. 1. 1976) a byl knižně uveřejněn v publikaci č. 3/1973 VDP vydané federálním ministerstvem dopravy v Nakladatelství dopravy a spojů v Praze.