

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.10.2006, sp. zn. 21 Cdo 182/2006, ECLI:CZ:NS:2006:21.CDO.182.2006.1

Číslo: 73/2007

Právní věta: Zaměstnavatel je ve smyslu ustanovení § 141a zák. práce ve znění účinném do 31. 12. 2006*) oprávněn uložit zaměstnanci povinnost zúčastnit se školení k prohloubení kvalifikace, jehož součástí může být závěrečné ověření získaných znalostí; z tohoto ustanovení však nelze dovodit oprávnění zaměstnavatele uložit zaměstnanci povinnost podrobit se pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 26.10.2006

Spisová značka: 21 Cdo 182/2006

Číslo rozhodnutí: 73

Číslo sešitu: 7

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Okamžité zrušení pracovního poměru

Předpisy: § 141a odst. 1 písm. a) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 237 odst. 1 písm. c) předpisu č. 99/1963Sb.

§ 237 odst. 3 písm. c) předpisu č. 99/1963Sb.

§ 35 odst. 1 písm. a) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 53 odst. 1 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 73 odst. 1 písm. a) předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 30. 4. 2004 žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Zvláště hrubé porušení pracovní kázně spatřovala v tom, že žalobkyně ve dnech 26. 4. a 30. 4. 2004 přes několikeré výzvy a naléhání svých nadřízených „opakovaně a zcela bez dostatečného vysvětlení“ odmítla vypracovat „obecný test znalostí z oblasti jejich každodenních úkolů – Společný tranzitní režim (T1/T2) k tomu, aby byly ověřeny její kvalifikační předpoklady pro práci na VP.“ Tímto jednáním žalobkyně „zabránila zaměstnavateli možnost realizovat jeho opatření související se vstupem ČR do Evropské unie, když nedílnou součástí kroků směřujících ke zvýšení kvalifikace zaměstnanců na požadovanou úroveň je i ověření jejich stávajících znalostí a kvalifikačních předpokladů;“ k odmítnutí „navíc došlo způsobem, který se neslučuje s loajálním výkonem pracovních povinností zaměstnance a požadavky na pracovní kázeň.“

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné a že pracovní poměr účastníků skončil dohodou ke dni 30. 4. 2004. Žalobu odůvodnila

zejména tím, že na základě pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou do 31. 8. 2004 pracovala u žalované od 1. 9. 2003 jako speditér s místem výkonu práce „vedlejší provozovna R.“. Po uplynutí tříměsíční zkušební doby úspěšně absolvovala písemný test a i poté byl zaměstnavatel s jejími pracovními výsledky spokojen a „neměl k nim negativních připomínek, což se odrazilo i ve skutečnosti, že žalobkyně byla od ledna 2004 povýšena na vyšší funkci - vedoucí směny.“ V jednání, které jí žalovaná vytýká v dopise ze dne 30. 4. 2004, nelze podle jejího názoru spatřovat porušení pracovní kázně, neboť pokyn žalované k vypracování zkušebnímu testu odmítla proto, že „při výkonu práce nepochybila,“ a žalovaná ostatně ani „nebyla oprávněna“ jí takový pokyn udělit. Žalobkyně považuje jednání žalované spočívající v opakovaném předkládání zkušebnímu testu za situace, kdy k pracovním výkonům žalobkyně nebylo negativních připomínek, a následné okamžité zrušení pracovního poměru „za protiprávní, šikanózní a v rozporu s § 7 odst. 2 zák. práce“.

O k r e s n í s o u d v Tachově rozsudkem ze dne 9. 11. 2004 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni náklady řízení ve výši 7524 Kč „na účet zástupkyně žalobkyně“. Ve věci samé dospěl k závěru, že „s ohledem na všechny okolnosti případu“ nemůže být vytčeno jednání žalobkyně, spočívající v odmítnutí vypracovat „přezkoušecí test“, hodnoceno jako porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. „Soud má za to,“ že za situace, kdy žalovaná - jak bylo prokázáno - „s ohledem na vstup České republiky do Evropské unie musela snížit stav zaměstnanců na pracovišti žalobkyně,“ jednala s nimi o skončení pracovního poměru dohodou, přičemž žalobkyně byla ochotna dohodu podepsat jen za předpokladu, že v ní bude uveden jako důvod skončení pracovního poměru nadbytečnost (což žalovaná odmítla), „bylo předloženo testu žalobkyni k přezkoušení jejích znalostí ze strany žalované účelovým jednáním,“ když žalobkyni ani „nebyly vytýkány žádné nedostatky v práci, pro které by byl důvod ji přezkoušet.“ Podle názoru soudu prvního stupně „přezkušování pracovníků má mít určitá pravidla, nemůže být ponecháno zcela na libovůli zaměstnavatele,“ a žalobkyně tak za dané situace „nebyla povinna předmětnému testu se podrobit, když jí nebyl sdělen důvod, proč by test měla vypracovat, a bylo s ní jednáno o skončení pracovního poměru.“ Dovedil proto, že okamžité zrušení pracovního poměru žalobkyně je neplatné, a jelikož žalobkyně nemá zájem být u žalované zaměstnána, shledal opodstatněným rovněž požadavek žalobkyně na určení, že její pracovní poměr u žalované skončil dohodou ke dni 30. 4. 2004.

K odvolání žalované K r a j s k ý s o u d v Plzni rozsudkem ze dne 11. 4. 2005 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení 6135,50 Kč „k rukám zástupkyně žalobkyně“. Odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně přihlédl k tomu, že žalovaná předtím, než se žalobkyní okamžitě zrušila pracovní poměr, jednala se žalobkyní o skončení pracovního poměru, navrhovala jí rozvázání pracovního poměru dohodou bez uvedení důvodu a vyplacení tzv. prémie ve formě dvou základních platů, a že poté, co žalobkyně odmítla podepsat navrženou dohodu (protože přes její „legitimní“ žádost v ní nebyl uveden důvod skončení pracovního poměru, kterým „byly jednoznačně organizační důvody“), žalovaná podrobila žalobkyni přezkušování ze stávajících znalostí, ačkoliv žalobkyně „byla hodnocena jako dobrá pracovnice a nedopustila se žádných závažných pochybení.“ Přes námitky žalované odvolací soud tyto okolnosti předcházející spornému okamžitému zrušení pracovního poměru považoval za významné pro posouzení dané věci, neboť - jak zdůraznil - „bylo prokázáno, že test za účelem zjištění znalostí byli nuceni vypracovávat i ti zaměstnanci, kteří na navrženou dohodu přistoupili,“ a naopak „pracovníkům, jejichž pracovní poměr neskončil, test zadán nebyl;“ takový krok podle názoru odvolacího soudu „není odpovídající situaci,“ protože zřejmě „nemá smysl zjišťovat znalosti u těch, kteří odcházejí, a nezjišťovat je u těch, kteří zůstávají.“ Odvolací soud proto „vyhodnotil toto chování žalované jako šikanózní,“ zjevně sledující poškození žalobkyně, a dovedil, že „již z tohoto důvodu nelze její odmítnutí vypracovat test považovat ve smyslu § 53 zák. práce za hrubé porušení pracovní kázně.“ Kromě toho vyslovil názor, že odmítnutí žalobkyně vypracovat zadaný test nelze považovat za porušení povinnosti vyplývající z ustanovení § 141a zák. práce, neboť - jak zdůraznil - „podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace,

jehož součástí může být i závěrečné přezkoušení k ověření získaných znalostí.

V daném případě však nešlo o prohloubení kvalifikace, když mělo jít o zjištění současných znalostí, a toto ustanovení neumožňuje zaměstnavateli, aby zaměstnance podrobil pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace, kterou již osvědčil.“

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítala, že ověřovací test „jako první stupeň celopodnikového proškolení zaměstnanců“ vypracovávali „zcela prokazatelně“ všichni zaměstnanci více než čtyřiceti vedlejších provozoven žalované bez ohledu na to, zda jejich pracovní poměr měl skončit či nikoliv. „Rozhodujícím faktorem“ byla pouze a výhradně skutečnost, zda jejich pracovní poměr u žalované v předmětné době stále trval či nikoliv. Zdůraznila, že na proškolení byli zaměstnanci dlouhodobě upozorňováni na pracovních poradách a rovněž byli „předem upozorněni na to, že výsledky testu budou mít pro zaměstnavatele pouze orientační charakter“ a že „z jakýchkoliv neznalostí nebudou vyvozovány žádné pracovněprávní závěry, neboť jeho smyslem není hodnotit zaměstnance jako takové, ale ověřit úhrnný stav jejich znalostí ve velmi složitém oboru, jakým celní služby nepochybně jsou, a v důsledku tohoto zjištění správně nasměrovat proškolení k prohloubení kvalifikace.“ Takové proškolení následně skutečně proběhlo, a to u všech zaměstnanců vedlejších provozoven tak, aby „některé kategorie zaměstnanců či jednotlivci nebyli bezdůvodně znevýhodňováni.“

Žalovaná „nadále trvá na tom,“ že vytčené jednání žalobkyně „nelze hodnotit jinak, než jako zvlášť hrubé porušení pracovní kázně,“ neboť „bylo jednak urážlivé pro nadřízené zaměstnance, a v neposlední řadě mělo devastující vliv na pracovní morálku ostatních zaměstnanců.“

Soudy se však tomuto jednání a jeho způsobu nevěnovaly, „ač hodnocení tohoto jednání by mělo být prioritou soudního sporu,“ a namísto toho se zabývaly otázkou potenciálních organizačních změn, které jsou podle jejího názoru „nejméně podstatné a jedná se skutečně pouze o okolnosti případu.“

V hodnocení provedeného dokazování pak soudy podle mínění dovolatelky postupovaly „nepřípustně selektivním způsobem, když důkazy vedené ve prospěch žalované bez dostatečného odůvodnění nepřípustně bagatelizovaly, případně bez dalšího jen odmítly,“ ačkoliv žalovaná „má za evidentní, že provedené dokazování bylo dostatečně komplexní pro to, aby soud mohl rozhodnout v její prospěch.“ Žalovaná navrhla, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby „věc vrátil soudu prvního stupně k novému hodnocení důkazů a konečnému objektivnímu rozhodnutí ve věci samé.“

Žalobkyně navrhla, aby dovolání bylo jako nepřípustné odmítnuto, neboť „je přesvědčena,“ že napadené rozhodnutí „neřeší žádnou z právních otázek, které uvádí ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř.,“ a tudíž nemá po právní stránce zásadní význam. Podle jejího názoru „je zákonná právní úprava v soudem posuzovaných právních otázkách jednoznačná a kogentní.“

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.), se nejprve zabýval tím, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé (§ 237 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.), jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 237 odst. 1 písm. b/ o. s. ř.), nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu

prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam (§ 237 odst. 1 písm. c/ o. s. ř.).

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem (§ 237 odst. 3 o. s. ř.). Žalovaná napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. není v této věci přípustné (ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno žádné rozhodnutí ve věci samé, které by odvolací soud zrušil), může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř., tedy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé má po právní stránce zásadní význam.

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o. s. ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 2 a § 242 odst. 3 o. s. ř.), že na základě pracovní smlouvy ze dne 26. 8. 2003 uzavřené na dobu určitou do 31. 8. 2004 žalobkyně pracovala u žalované od 1. 9. 2003 jako speditérka na vedlejší provozovně R. Po skončení dohodnuté tříměsíční zkušební doby, v níž měla školitele, žalobkyně úspěšně vypracovala obecný test a v průběhu pracovního poměru jí nebyly vytčeny žádné závažné nedostatky v práci. Dne 26. 4. 2004 byla žalobkyně vyzvána vedoucím vedlejší provozovny R., aby vypracovala „obecný test znalostí z oblasti jejích každodenních úkolů - Společný tranzitní režim (T1/T2) k tomu, aby byly ověřeny její kvalifikační předpoklady pro práci na VP (vedlejší provozovně).“ Po cca 20-ti minutách žalobkyně sdělila vedoucímu, že test odmítá vypracovat, a žalovaná jí na to dopisem ze dne 28. 4. 2004 oznámila, že nevypracování testu „hodnotí jako nevyhovující výsledek, což odůvodňuje závěr, že není dostatečně způsobilá k výkonu své práce podle pracovní smlouvy,“ a současně ji vyzvala „k nápravě tohoto stavu nejpozději do 30. 4. 2004, kdy proběhne opakované ověření znalostí z oblasti její působnosti.“ Dne 30. 4. 2004 žalobkyně přes výzvu vedoucího vypracování testu opětovně odmítla; žalovaná toto jednání posoudila jako zvláště hrubé porušení pracovní kázně a z tohoto důvodu dne 30. 4. 2004 okamžitě zrušila se žalobkyní pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce.

Za tohoto skutkového stavu řešil odvolací soud mimo jiné právní otázku, zda se zaměstnanec dopustí porušení pracovní kázně tím, že nerespektuje pokyn zaměstnavatele a odmítne vypracovat „obecný test znalostí“ k ověření jeho kvalifikačních předpokladů pro výkon sjednané práce. Poznatky, jež byly získány v souvislosti se sledováním pravomocných rozhodnutí soudů (srov. § 14 odst. 3 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích), nasvědčují tomu, že tato právní otázka je odvolacími soudy rozhodována rozdílně a její výklad se dosud neustálil. Vzhledem k tomu, že posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je v tomto směru podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. provedeném bez

jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné, a proto je zamítl.

Z odůvodnění:

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že žalovaná okamžitě zrušila se žalobkyní pracovní poměr dopisem ze dne 30. 4. 2004, který žalobkyně převzala téhož dne – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 2004 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti) – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě jen výjimečně, a to pouze tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště 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 či jinou (např. tzv. manažerskou) 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 zvláště hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je – jak vyplývá z ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) a § 46 odst. 1 písm. f), částí věty před středníkem, zák. práce – důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru; okamžité zrušení pracovního poměru je přitom odůvodněno tehdy, jsou-li tu takové okolnosti, ze kterých vyplývá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Právními předpisy, v jejichž rámci jsou zaměstnavatelé (nadřízení) oprávněni ukládat zaměstnancům pokyny a které jsou zaměstnanci (vztahují-li se k práci jimi vykonávané) povinni dodržovat, se v první řadě rozumějí obecně závazné právní předpisy (srov. § 272 odst. 1 zák. práce). Za právní předpisy ve smyslu ustanovení § 73 odst. 1 písm. a) a c) zák. práce, resp. § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce, se rovněž považují pracovní řády vydané na základě zmocnění uvedeného v ustanovení § 82 odst. 1 zák. práce zaměstnavatelem, neboť rovněž tyto vnitřní předpisy, které blíže rozvádějí v souladu s právními předpisy ustanovení zákoníku práce (srov. § 82 odst. 2 zák. práce), jsou závazné jak pro zaměstnavatele, tak i pro všechny jeho zaměstnance (srov. § 82 odst. 4 zák. práce). Ostatní předpisy vydané v rámci obecně závazných předpisů a na jejich podkladě (např. interní předpisy zaměstnavatele), vztahující se k druhu práce vykonávané podle pracovní smlouvy, jsou pak zaměstnanci povinni dodržovat jen tehdy, jestliže s nimi byli řádně seznámeni. Jednotícím kritériem pro všechny druhy pracovních povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, jejichž porušení může být důvodem k rozvázání pracovního poměru, tedy je, že může jít jen o povinnosti stanovené právními předpisy nebo o právní povinnosti stanovené v jejich rámci.

Žalovaná spatřuje porušení pracovní kázně v tom, že žalobkyně „opakovaně a zcela bez dostatečného vysvětlení“ odmítla na pokyn přímého nadřízeného vypracovat „obecný test znalostí k tomu, aby byly ověřeny její kvalifikační předpoklady pro práci na VP (vedlejší provozně).“ Mezi základní povinnosti zaměstnance vyplývající z pracovního poměru nepochybně patří povinnost, ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy (srov. § 35 odst. 1 písm. a/ zák. práce). Ustanovení § 73 odst. 1 písm. a) zák. práce ovšem nestanoví povinnost zaměstnance plnit jakékoliv pokyny svých nadřízených, nýbrž – jak uvedené ustanovení

uvádí výslovně - jen pokyny vydané v souladu s právními předpisy. Proto ukládá-li ustanovení § 74 odst. 1 písm. a) zák. práce vedoucím zaměstnancům povinnost řídit a kontrolovat práci a pravidelně hodnotit poměr zaměstnanců k práci a k pracovnímu kolektivu a jejich pracovní výsledky, není vzhledem k výše uvedenému vyloučeno, aby si vedoucí zaměstnanec po zjištění závad v práci konkrétního zaměstnance (zpravidla neformálním postupem) ověřil úroveň jeho odborných znalostí vztahujících se k činnosti, při které bylo zjištěno pochybení, neboť jen tímto způsobem lze v individuálních případech získat konkrétní a bezprostřední podklad pro další řídicí opatření, která následně umožní nápravu zjištěných nedostatků. Z uvedeného ustanovení však nelze v obecné poloze dovodit přímé oprávnění nařít zaměstnancům, aby se podle uvážení zaměstnavatele bez zřetele k jejich dosavadním pracovním výsledkům podrobili plošnému ověření úrovně („ověřovacímu testu“) své odborné kvalifikace.

Povinnost žalobkyně vypracovat na pokyn vedoucího zaměstnance žalované „obecný test znalostí k tomu, aby byly ověřeny její kvalifikační předpoklady pro práci na VP (vedlejší provozovně),“ nelze dovozovat ani z ustanovení § 141a zák. práce.

Podle ustanovení § 141a zák. práce zaměstnanec je povinen prohlubovat si soustavně kvalifikaci k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě; prohlubováním kvalifikace se rozumí též její udržování a obnovování. Zaměstnavatel je oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace.

Soustavné prohlubování kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě (včetně jejího udržování a obnovování) je právní povinností zaměstnance; zaměstnavatel je oprávněn zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace uložit. Účast na školení a studiu za účelem prohloubení kvalifikace je výkonem práce, za který zaměstnanci přísluší mzda, a porušení těchto povinností zaměstnance lze kvalifikovat jako porušení pracovní kázně. Náklady spojené s prohloubením kvalifikace nese zaměstnavatel; zaměstnanec je povinen podrobit se závaznému pokynu zaměstnavatele, aby se zúčastnil školení k prohloubení kvalifikace (jejímu udržování a obnovování) k výkonu práce sjednané účastníky pracovního poměru v pracovní smlouvě, a není vyloučeno, aby se na závěr tohoto školení zaměstnanec podrobil přezkoušení sloužícímu k ověření získaných znalostí. O takový případ se však v posuzované věci nejedná, neboť - jak zdůrazňuje sama dovolatelka - smyslem „ověřovacího testu“ zaměstnanců „více než čtyřiceti vedlejších provozoven žalované“ bylo „ověřit (v souvislosti se vstupem ČR do Evropské unie) úhrnný stav jejich znalostí ve velmi složitém oboru, jakým celní služby nepochybně jsou, a v důsledku tohoto zjištění správně nasměrovat proškolení k prohloubení kvalifikace,“ nikoliv však závěrečné ověření získaných znalostí po již proběhnuvším školení k prohloubení kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel je ve smyslu ustanovení § 141a zák. práce oprávněn uložit zaměstnanci účast na školení k prohloubení kvalifikace, jehož součástí může být závěrečné ověření získaných znalostí; z tohoto ustanovení však nelze dovodit oprávnění zaměstnavatele uložit zaměstnanci povinnost podrobit se pouhému přezkoušení úrovně kvalifikace k výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě (srov. právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1791/2001 a 21 Cdo 1885/2001, na který opakovaně upozorňuje i žalobkyně). Protože o porušení pracovní kázně nesplněním pokynu nadřízeného je možno hovořit - jak zmíněno výše - jen tehdy, když šlo o nesplnění pokynu, k jehož udělení je zaměstnavatel oprávněn, nesplnění pokynu žalované vypracovat „obecný test znalostí“ k ověření odborné kvalifikace pro výkon sjednané práce ze strany žalobkyně proto není porušením povinnosti uvedené v ustanovení § 73 odst. 1 písm. a) zák. práce.

Za tohoto stavu je tedy odůvodněn závěr, že vytčené jednání žalobkyně spočívající v tom, že „opakovaně a zcela bez dostatečného vysvětlení“ odmítla na pokyn nadřízeného vypracovat „obecný test znalostí“ k ověření jejich stávajících znalostí a kvalifikačních předpokladů v souvislosti „se vstupem

ČR do Evropské unie“, není porušením pracovní kázně a že okamžité zrušení pracovního poměru žalobkyně dopisem žalované ze dne 30. 4. 2004 je z tohoto důvodu neplatným právním úkonem.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu v potvrzujícím výroku o věci samé je správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalované podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem, o. s. ř. zamítl.

V dovolacím řízení vznikly žalobkyni v souvislosti se zastoupením advokátkou náklady, které spočívají v paušální odměně ve výši 2500 Kč (srov. § 7 písm. c/, § 10 odst. 3, § 16 odst. 2 a § 18 odst. 1 vyhlášky č. 484/2000 Sb. ve znění vyhlášek č. 49/2001 Sb., č. 110/2004 Sb. a č. 617/2004 Sb. a čl. II vyhlášky č. 277/2006 Sb.) a v paušální částce náhrad výdajů ve výši 75 Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění vyhlášek č. 235/1997 Sb., č. 484/2000 Sb., č. 68/2003 Sb. a č. 618/2004 Sb. a čl. II vyhlášky č. 276/2006 Sb.). Vzhledem k tomu, že zástupkyně žalobkyně advokátka JUDr. K. T. osvědčila, že je plátcem daně z přidané hodnoty, patří k nákladům řízení podle ustanovení § 137 odst. 3 o. s. ř. vedle odměny za zastupování advokátkou a paušální částky náhrad výdajů rovněž částka odpovídající dani z přidané hodnoty (19 %), kterou je advokátka povinna z odměny za zastupování a z náhrad odvést podle zvláštního právního předpisu (srov. zákon č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty), tedy částka (po zaokrouhlení) 490 Kč (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2004, sp. zn. [21 Cdo 1556/2004](#), který byl uveřejněn pod č. 21 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2005). Protože dovolání žalované bylo zamítnuto, dovolací soud jí podle ustanovení § 243b odst. 5, věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř. uložil, aby tyto náklady žalobkyni nahradila. Celkovou náhradu nákladů dovolacího řízení ve výši 3065 Kč je žalovaná povinna ve smyslu ustanovení § 149 odst. 1 o. s. ř. zaplatit k rukám advokátky, která žalobkyni v tomto řízení zastupovala.

*) nyní srov. § 230 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb.