

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.12.2015, sp. zn. 21 Cdo 630/2015, ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.630.2015.1

Číslo: 118/2016

Právní věta: Výpověď z pracovního poměru podanou zaměstnavatelem podle § 52 písm. h) zák. práce je třeba ve lhůtách uvedených v § 57 zák. práce nejen učinit, ale i zaměstnanci řádně doručit.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 17.12.2015

Spisová značka: 21 Cdo 630/2015

Číslo rozhodnutí: 118

Číslo sešitu: 10

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Doručování, Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: § 52 písm. h) předpisu č. 262/2006Sb.
§ 57 předpisu č. 262/2006Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší soud zamítl dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 30. 9. 2014, sp. zn. 16 Co 180/2014.

I. Dosavadní průběh řízení

1. Dopisem ze dne 13. 9. 2012, který byl žalobkyni doručen prostřednictvím provozovatele poštovních služeb dne 19. 9. 2012, žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru „založeného smlouvou ze dne 3. 11. 2008 podle ustanovení § 52 písm. h) zák. práce, neboť porušila zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a zák. práce“. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že žalobkyně dne 9. 8. 2012 v 11:30 hod při provedené kontrole dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce nebyla zastížena „v místě pobytu uvedeném na formuláři PN, to je M.“.

2. Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu ve Frýdku-Místku dne 8. 11. 2012 domáhala, aby bylo určeno, že uvedené rozvázání pracovního poměru výpovědí je neplatné. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že u žalované pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 11. 2008 jako zdravotní sestra, že léčebný řád či jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zák. práce neporušila, neboť v den kontroly léčebného režimu dne 9. 8. 2012 byla v dopoledních hodinách v ambulanci praktického lékaře MUDr. Z. K., který čerpal jednodenní řádnou dovolenou, že zastupující sestra

praktického lékaře jí potvrdila a dodatečně i písemně vystavila potvrzení o návštěvě ordinace, které však později praktický lékař „na přání žalované stornoval“, a že dopisem ze dne 11. 10. 2012 žalobkyně oznámila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání „od uznání práce schopnou“.

3. Okresní soud ve Frýdku-Místku rozsudkem ze dne 29. 4. 2014, č.j. 16 C 151/2012-78, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 12 931 Kč k rukám advokátky Mgr. E. S. Na základě provedeného dokazování dospěl k závěru, že žalovaná se o porušení léčebného režimu žalobkyní dověděla dne 10. 8. 2012, kdy žalobkyně předložila žalované oznámení o kontrole dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce ze dne 9. 8. 2012. Jelikož pro porušení jiné povinnosti zaměstnance uvedené v ustanovení § 301a zák. práce zvlášť hrubým způsobem může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi zaměstnavatel dověděl (nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl), posledním dnem lhůty pro doručení výpovědi žalobkyni bylo (podle ustanovení § 57 odst. 1 zák. práce) pondělí 10. 9. 2012; výpověď však byla žalobkyni doručena až ve středu 19. 9. 2012, tj. po uplynutí subjektivní lhůty. Soud současně doplnil, že i kdyby „vzal v úvahu § 57 odst. 2 zák. práce“, dověděla by se žalovaná o výsledku kontroly dne 16. 8. 2012 a posledním dnem lhůty pro doručení výpovědi by bylo pondělí 17. 9. 2012, a výpověď by i tak nebyla podána v prekluzivní jednoměsíční lhůtě.

4. K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 30. 9. 2014, č.j. 16 Co 180/2014-97, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení 6 000 Kč k rukám advokátky Mgr. E. S. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně v tom, že žalovaná se o porušení povinnosti zaměstnance uvedené v ustanovení § 301a zák. práce zvlášť hrubým způsobem „dověděla objektivně“ v okamžiku, kdy MUDr. Z. K. dne 17. 8. 2012 ve své ordinaci stornoval své předchozí potvrzení o tom, že žalobkyni dne 9. 8. 2012 v rozmezí od 12:00 do 14:00 hod vyšetřil, a že nejpozději tímto dnem bylo potvrzeno porušení povinností žalobkyně, když žalovaná získala jistotu, že žalobkyně porušila režim dočasně práce neschopného pojištěnce. Žalovaná proto měla ve lhůtě jednoho měsíce žalobkyni nejen odeslat, ale i doručit „poštou“ výpověď z pracovního poměru. Jelikož lhůta jednoho měsíce skončila dne 17. 9. 2012 a žalobkyně převzala výpověď od poštovní doručovatelky teprve dne 19. 9. 2012, stalo se tak po uplynutí prekluzivní lhůty uvedené v ustanovení § 57 odst. 1 zák. práce a k zániku práva prekluzí je soud povinen v řízení přihlídnout. Námitku žalované, že výpověď byla žalobkyni dána dne 13. 9. 2012, odvolací soud odmítl s odůvodněním, že „rozhodující“ není datum uvedené na listině, která obsahuje výpověď z pracovního poměru, ale doba, kdy písemnost obsahující tento jednostranný právní úkon byla zaměstnanci doručena.

II.

Dovolání a vyjádření k němu

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá především, že „oba soudy“ odpověděly na otázku, zda výpověď daná zaměstnavatelem z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. h) zák. práce zaměstnanci jejím „doručením na poštu“ musí být také ve lhůtě uvedené v ustanovení § 57 odst. 1 zák. práce zaměstnanci doručena, tj. zda „dát výpověď ve lhůtě jednoho měsíce rovná se doručit druhé straně ve lhůtě jednoho měsíce“, aniž „by se opřely o konkrétní ustanovení platného právního předpisu“, a že kdyby zákonodárce „chtěl, tak by povinnost zaměstnavatele jím danou výpověď zaměstnanci také doručit ve lhůtě stanovené zákonem přímo stanovil v zákoníku práce“. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud rozhodnutí odvolacího soudu zrušil.

6. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud „potvrdil závěry soudů obou stupňů v plném rozsahu“. Ztotožnila se se závěry soudů obou stupňů, podle nichž žalovaná, domnívala-li se, že nastal důvod pro podání výpovědi pro porušení povinnosti zaměstnance uvedené v ustanovení § 301a zák. práce, byla povinna dodržet lhůtu danou zákonem (§ 57 odst. 1 a 2 zák. práce) a výpověď zaměstnanci dát,

resp. doručit do sféry jeho dispozice do jednoho měsíce, kdy se o tomto důvodu k výpovědi žalovaná dověděla. Žalovaná zvolila způsob doručování výpovědi nikoliv tak, jak požaduje zákon, tj. doručit do vlastních rukou zaměstnance, např. i v bydlíšti nebo kdekoli bude zaměstnanec zastižen, ale rozhodla se podle své vlastní úvahy přímo pro doručení prostřednictvím držitele poštovní licence, a proto nese „plné riziko spojené s tímto způsobem doručování, tj. riziko možnosti prekluze práva v případě, kdy nebude lhůta jednoho měsíce, v neprospěch zaměstnavatele, dodržena“.

III.

Přípustnost dovolání

7. Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že dovolání je třeba i v současné době projednat a rozhodnout – jak vyplývá z čl. II bodu 2 zákona č. 293/2013 Sb. – podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31.12.2013 (dále jen „o. s. ř.“), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

9. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

10. V projednávané věci bylo z hlediska skutkového stavu soudy (mimo jiné) zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu odvolacího soudu nepodléhá – srov. § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 o. s. ř.), že žalobkyně, která pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 11. 2008 jako zdravotní sestra v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou, nebyla při kontrole dodržování režimu práce neschopného pojištěnce prováděné dne 9. 8. 2012 v 11.30 hodin Okresní správou sociálního zabezpečení Frýdek – Místek zastižena v místě pobytu nahlášeném ošetřujícímu lékaři, že dne 10. 8. 2012 MUDr. Z. K. na „oznámení o kontrole dodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce“ dopsal, že žalobkyně „byla ošetřena v ambulanci PL dne 9. 8. 2012“, avšak dne 17. 8. 2012 na oznámení uvedl „storno“, a že žalovaná dne 13. 9. 2012 zaslala žalobkyni (jako zásilku prostřednictvím provozovatele poštovních služeb) výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. h) zák. práce, kterou žalobkyně převzala dne 19. 9. 2012. Za tohoto stavu věci bylo pro rozhodnutí sporu (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, kdy nastávají právní účinky výpovědi z pracovního poměru podané zaměstnavatelem podle ustanovení § 52 písm. h) zák. práce (kdy se výpověď z pracovního poměru jako jednostranný právní úkon stává „perfektní“). Vzhledem k tomu, že uvedená otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodovací činnosti odvolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV.

Důvodnost dovolání

11. 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 dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

12. Projednávanou věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 13. 9. 2012 - posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb. a č. 167/2012 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2012 [dále jen „zák. práce“].

13. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru jen z důvodu výslovně uvedeného v ustanovení § 52 zák. práce (srov. § 50 odst. 2 zák. práce); jeden z těchto důvodů je dán tehdy, poruší-li zaměstnanec zvlášť hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance uvedenou v ustanovení § 301a zák. práce [srov. § 52 písm. h) zák. práce].

14. Výpověď z pracovního poměru musí být písemná (srov. § 50 odst. 1 zák. práce). Pracovní poměr na základě výpovědi skončí uplynutím výpovědní doby (srov. § 51 odst. 1, větu první, zák. práce). Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí [s výjimkami vyplývajícími z ustanovení § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63 zák. práce] uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce (srov. § 51 odst. 2 zák. práce).

15. Výpověď z pracovního poměru učiněná zaměstnavatelem je písemností, která musí být zaměstnanci doručena do vlastních rukou (srov. § 334 odst. 1 zák. práce). Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoliv bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (srov. § 334 odst. 2 zák. práce). Doručení výpovědi z pracovního poměru učiněné prostřednictvím provozovatele poštovních služeb v rozporu s požadavky ustanovení § 334 odst. 2 zák. práce má podle ustálené judikatury soudů právní účinky jen tehdy, jestliže zaměstnanec nebo oprávněný příjemce písemnost skutečně převzal (srov. též právní názor uveřejněný v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14.7.2010 sp. zn. [21 Cdo 1350/2009](#), který byl uveřejněn pod č. 36 v časopise Soudní judikatura, ročník 2011).

16. Z důvodu uvedeného v § 52 písm. h) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl (srov. § 57 odst. 1 zák. práce); stane-li se v průběhu 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel o tomto důvodu k výpovědi dověděl, jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření (srov. § 57 odst. 2 zák. práce). Uplynutím lhůty uvedené v § 57 zák. práce zaniká právo zaměstnavatele na rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí podanou podle § 52 písm. h) zák. práce; bylo-li právo uplatněno až po uplynutí stanovené lhůty, přihlédne soud k zániku práva, i když to účastník řízení (zaměstnanec) nenamítne (srov. § 330 zák. práce).

17. Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem může mít (vyvolat) v pracovněprávních vztazích sledované právní následky, jen jestliže byla (řádně) doručena zaměstnanci. V případě, že výpověď z pracovního poměru nebyla (řádně) doručena zaměstnanci, nezpůsobuje to - na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. 12. 2011 - její neplatnost. Právní úprava pracovněprávních vztahů vychází v době od 1. 1. 2012 ze zásady, že účinky výpovědi z pracovního poměru nenastávají již v době, kdy zaměstnavatel tento právní úkon učinil (kdy projevil vůli směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí), ale teprve k okamžiku, kdy výpověď z pracovního poměru byla (řádně - v souladu s výše uvedenými zákonnými požadavky) doručena zaměstnanci; dokud - jak se uvádí v důvodové

zprávě k návrhu zákona č. 365/2011 Sb. - „nebyl právní úkon doručen, neexistuje“. Ukáže-li se tedy, že zaměstnavatel projevil vůli rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem výpovědí, avšak zaměstnavatelova písemná výpověď z pracovního poměru nebyla zaměstnanci (řádně) doručena, nelze hovořit ani o tom, že by šlo o neplatný právní úkon; ve skutečnosti taková výpověď z pracovního poměru vůbec „neexistuje“ a v pracovněprávních vztazích účastníků pracovního poměru je třeba postupovat stejně, jako kdyby k výpovědi z pracovního poměru nikdy nedošlo.

18. Teorie doručení právního úkonu jeho adresátu se nepochybně uplatní také tehdy, je-li k učinění právního úkonu předepsána lhůta. Uvádí-li se v § 57 zák. práce lhůta, do jejíhož uplynutí zaměstnavatel smí dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. h) zák. práce, je nepochybné, že výpověď z pracovního poměru musí být před uplynutím lhůty nejen učiněna, ale také zaměstnanci (řádně) doručena, jinak právo zaměstnavatele podat zaměstnanci výpověď z pracovního poměru zanikne. Závěry, k nimž dospěla judikatura soudů již za dřívější právní úpravy pracovněprávních vztahů (srov. například rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22. 12. 1967, sp. zn. [6 Cz 173/67](#), které bylo uveřejněno pod č. 58 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1968), se tedy uplatní i při výkladu právní úpravy účinné od 1. 1. 2012.

19. Dospěl-li tedy odvolací soud ke zjištění, že žalovaná se dověděla o důvodu k výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. h) zák. práce dne 17. 8. 2012, a byla-li „poštovní zásilka“ obsahující výpověď z pracovního poměru ze dne 13. 9. 2012 doručena žalobkyni dne 19. 9. 2012, je zřejmé, že k výpovědi z pracovního poměru došlo až po uplynutí prekluzivní lhůty uvedené v § 57 odst. 1 zák. práce, a že proto sporná výpověď z pracovního poměru je neplatným právním úkonem.

20. Vzhledem k tomu, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný a že nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalované podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.