



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Evy Zálešákové a soudců Mgr. Jiřího Vašíčka a Mgr. Martiny Polákové v právní věci

žalobkyně: **L. K.**, narozená dne XXXX
bytem XXXX, XXXX
zastoupená advokátem JUDr. Zdeňkem Odehnalem
sídlem Dřevařská 855/12, 602 00 Brno

proti
žalované: **Ředitelství silnic a dálnic ČR**, IČO: 65993390
sídlem Na Pankráci 546/56, 140 00 Praha
zastoupená advokátem JUDr. Ladislavem Smejkalem
sídlem Na Příkopě 8, 110 00 Praha

o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, o odvolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Brně ze dne 8. 6. 2018, č. j. 115 C 231/2017-66,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se **potvrzuje**.
- II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované na nákladech odvolacího řízení částku 6 776 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalované JUDr. Ladislava Smejkala.

Odůvodnění:

1. Výše uvedeným rozsudkem rozhodl soud I. stupně tak, že zamítl žalobu, kterou se žalobkyně domáhala určení, že výpověď z pracovního poměru ze dne 9.8.2017, kterou dal žalovaný žalobkyni, je neplatná (výrok I.). Současně soud I. stupně zavázal žalobkyni k povinnosti zaplatit žalované na nákladech řízení částku 10 164 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku k rukám

zástupce žalované (výrok II.).

2. Proti tomuto rozsudku soudu I. stupně podala prostřednictvím svého právního zástupce odvolání žalobkyně. Ta namítá především nesprávné právní posouzení věci soudem I. stupně a též částečně nesprávná skutková zjištění. V této souvislosti jednak nesouhlasí s názorem soudu I. stupně při hodnocení vzniku či existence nároku žalobkyně na dovolenou za období od 23. 10. 2013 do 10. 1. 2017, když nalézací soud akceptoval právní názor žalované vycházející z právní úpravy platné do 30. 11. 1999 včetně odkazu na judikaturu. Žalobkyně je přesvědčena, že soud měl vycházet z právní úpravy účinné od 1. 1. 2001, potažmo od 1. 1. 2012, neboť jí tvrzená překážka v práci na straně zaměstnavatele vznikla defakto počínajíc dnem 23. 10. 2013 a konstituována de iure byla dne 10. 1. 2017. Ve světle aktuální právní úpravy, potažmo příslušné mezinárodní (evropské) legislativy, je nutno jednoznačně spojit vznik nároku na čerpání dovolené se zaměstnancem nezaviněnou překážkou v práci na straně zaměstnavatele, nikoli s faktickým výkonem práce. Je proto namístě hodnotit konstantní a s dostatečným předstihem avízovaný postoj žalobkyně vůči žalované, která jí neurčila po 10. 1. 2017 do 30. 6. 2017 čerpání dovolené spočívající v oznámení a následném čerpání dovolené za výše uvedené období, jako výkon práva *lege artis*. I kdyby tomu tak nebylo, což žalobkyně nepřipouští, namítá žalobkyně dále, že nalézací soud nesprávně posoudil míru intenzity údajného porušení povinností vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci. V této souvislosti žalobkyně poukazuje na to, že i když soud I. stupně „přiléhavě rekapituluje okruh otázek, které je třeba zkoumat v obdobných případech“, na straně druhé konstatuje individuálně a konkrétně toliko tři z výše popsaných formálních kritérií, navíc tak činí v rozporu s faktickými výsledky provedeního dokazování, respektive s rozsahem tvrzení účastníků řízení. V této souvislosti poukazuje na to, že se soud I. stupně nezabývá osobou žalobkyně z hlediska dosavadního přístupu k jejím pracovním povinnostem, rovněž se nezabýval významem jí vykonávané práce jako celku pro zaměstnavatele, ani významem konkrétních pracovních úkolů, potenciálně případně vzniklých na období tzv. sporného čerpání dovolené. Z listiny ze dne 25. 7. 2017, v níž zaměstnavatel žádá žalobkyni, „aby se neprodleně dostavila na místo svého pracoviště a podala vysvětlení týkající se její absence, která počala 18. 7. 2017“, činí nesprávný skutkový závěr, že z uvedeného dopisu „vyplývá potřeba práce žalobkyně pro žalovanou“. Dále v této souvislosti soud I. stupně konstatuje, že k tomuto jednání došlo v letních měsících, „kdy zaměstnanci nejčastěji čerpají dovolenou, a tímto situaci zaměstnavatele, který musel zajistit provoz, ještě více zkomplikovala“. K tomuto závěru soudu I. stupně žalobkyně namítá, že soud I. stupně neměl k dispozici žádný důkaz. V těchto intencích je pak také chybný závěr soudu, že žalobkyně jednala úmyslně, když mj. v bodech 8 až 14 konstatuje odůvodnění napadeného rozsudku bohatou vzájemnou korespondencí účastníků. Podle žalobkyně pak bezúhonný zaměstnanec konající rutinní činnost nekoná práci z důvodu odlišného právního názoru na výkon svého práva čerpat dovolenou a svou nepřítomnost v konkrétní – časově ohraničené – době zaměstnavateli ohlásí a zaměstnavatel, byť s takovým postupem nesouhlasí, nevyzve zaměstnance k plnění konkrétních pracovních úkolů, pak za těchto okolností nemůže být nepřítomnost žalobkyně na pracovišti právně hodnocena jako porušení tzv. pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a nemůže být tedy titulem pro výpověď zaměstnanci danou zaměstnavatelem z takto označeného důvodu.
3. K odvolání žalobkyně se prostřednictvím svého právního zástupce vyjádřila též žalovaná. Ta podané odvolání nepovažuje za důvodné, když má naopak za to, že soud I. stupně na základě provedených důkazů dospěl ke správným skutkovým zjištěním a rozsudek soudu I. stupně spočívá též na správném právním posouzení. Namítá-li v odvolání žalobkyně to, že soud I. stupně aplikoval nesprávnou právní úpravu, žalovaná s touto námitkou nesouhlasí, když z napadeného rozsudku vyplývá, že soud správně aplikoval zákoník práce účinný ke dni doručení výpovědi, přičemž pokud odkazuje na starší soudní judikaturu, nic nebrání jejímu použití na tento

případ. Soud I. stupně se v rámci svého rozhodnutí důsledně a přesvědčivě vypořádal s argumentací žalobkyně, podle níž její absence na pracovišti v důsledku domnělého čerpání dovolené, na které jí nevznikl nárok, měl být „výkon práva lege artis“. K otázce posouzení intenzity porušení pracovních povinností žalobkyně, žalovaná uvádí, že se v daném případě jedná o „normu s abstraktní hypotézou“, přičemž soud velmi správně hodnotil intenzitu porušení pracovních povinností ve vazbě na kritéria definovaná judikaturou. Žalobkyně ve svých námitkách zcela přehlíží, že soud může, ale nemusí přihlídnout při zkoumání intenzity pracovních povinností ke všem aspektům, které definovala judikatura. Nejen, že není povinností soudu, aby přihlédl ke všem aspektům, ale navíc je tady dán soudu I. stupně zákonem velký prostor k úvaze, jak intenzitu posoudí, byť pochopitelně ve vazbě na zjištěný skutkový stav. Žalovaná dále nesouhlasí s názorem žalobkyně, že skutkové závěry ohledně dopisu žalované žalobkyni ze dne 25. 7. 2017, kde ji vyzývá, aby se neprodleně dostavila na místo svého pracoviště a podala vysvětlení týkající se její absence, jsou nesprávné. Naopak soud I. stupně správně uzavřel, že tento dopis pouze dokládá, že žalobkyně jako tehdejší zaměstnankyně byla na pracovišti potřebná. Stejně tak závěr soudu o úmyslné absenci na pracovišti je ve světle provedených důkazů zcela na místě a má oporu v provedeném dokazování. Závěr odvolání pak naprosto ignoruje principy právního státu, které stojí mj. na pravidlu, že neznalost zákona (žalobkyni) neomlouvá. Je tedy prostým nepochopením elementárních znaků závislé práce a pracovního poměru, pokud se žalobkyně snaží namítat, že absence výzvy zaměstnavatele k plnění konkrétních pracovních úkolů, pokud se rozhodla do práce nedocházet s argumentem, že čerpá dovolenou, na kterou neměla nárok, nemůže být porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Z těchto důvodů žalovaná považuje odvolání žalobkyně za nedůvodné.

4. Poté, co odvolací soud dospěl k závěru, že odvolání bylo podáno oprávněnou osobou (ust. § 201 o.s.ř.), ve lhůtě (ust. § 204 o.s.ř.), a proti rozhodnutí, proti kterému je odvolání přípustné (ust. § 201 o.s.ř., ust. § 202a contrario o.s.ř.), přezkoumal napadené rozhodnutí soudu I. stupně i řízení, které mu předcházelo, přičemž dospěl k závěru, že odvolání žalobkyně není důvodné.
5. Jak vyplývá z obsahu spisu, žalobkyně se podanou žalobou domáhala rozhodnutí soudu, kterým by bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru ze dne 9. 8. 2017, kterou jí dala žalovaná, je neplatná. V této souvislosti žalobkyně uvedla, že důvodem výpovědi byly údajné neomluvené absence v období od 18. 7. 2017 do 31. 7. 2017, když žalovaná ve výpovědi uvádí, že tímto jednáním se žalobkyně dopustila porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Žalobkyně s tímto názorem žalované nesouhlasí, a to ze dvou důvodů. Prvním důvodem je ten, že podle ní se nedopustila neomluvené absence, ale řádně čerpala dovolenou za předchozí období, na kterou jí vznikl nárok v době vedení sporu mezi účastníky ohledně neplatnosti jiné výpovědi (tzn. výpovědi ze dne 23. 10. 2013). Vzhledem k tomu, že žalobkyni žalovaná neurčila nástup na dovolenou do 30. 6. 2017 za toto předchozí dřívější období, žalobkyně si určila sama nástup a čerpání dovolené, a to v souladu s ust. § 218 zákoníku práce. Dále žalobkyně uvedla, že i kdyby tento její názor nebyl správný, že uvedeným jednáním nedošlo k porušení povinností vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, tedy že případně, pokud by uvedené jednání bylo porušením povinností, nedosahuje této intenzity a i z tohoto důvodu by tedy výpověď měla být neplatná.
6. Odvolací soud po přezkoumání rozhodnutí soudu I. stupně i řízení, které mu předcházelo, dospěl k závěru, že soud I. stupně na základě provedeného dokazování učinil dostatečná skutková zjištění, když skutkové závěry soudu I. stupně považuje odvolací soud za správné; dále soud I. stupně aplikoval příslušné právní normy a též odpovídající judikaturu Nejvyššího soudu s tím, že i právní hodnocení provedené soudem I. stupně je zcela správné. Odvolací soud se ztotožňuje s hodnocením věci tak, jak jej učinil soud I. stupně, který podrobně vysvětlil veškeré své úvahy a

důvody, pro které považuje žalobu žalobkyně vůči žalované za nedůvodnou. V tomto směru lze na obsáhlé, podrobné a přiléhavé odůvodnění rozhodnutí soudu I. stupně zcela odkázat. Z těchto důvodů by odvolací soud považoval za zbytečné opakovat argumentaci soudu I. stupně, a proto se v dalším stručně k opakovaným námitkám žalobkyně (tzn. k totožným námitkám, které žalobkyně uváděla před soudem I. stupně) vyjádří odvolací soud jen v základních aspektech.

7. Nejprve je třeba zcela odmítnout absurdní názor žalobkyně spočívající v tom, že by jí snad vznikl nárok na dovolenou za období, kdy nevykonávala práci pro zaměstnavatele z důvodu, že mezi ní a zaměstnavatelem byl veden spor o neplatnost skončení pracovního poměru výpovědí ze dne 23. 10. 2013. Tento názor žalobkyně nemá sebemenší opodstatnění. Jak v ustálené judikatuře (srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003) tak i v odborné literatuře (např. Bělina M., Drápal L. a kolektiv: zákoník práce, komentář druhé vydání, Praha: C.H.Beck, 2015 – komentář k ust. § 69) je zcela ustálený a jednoznačně přijímaný právní názor, že *pokud jde o nároky účastníků z neplatného rozvázání pracovního poměru, řídí se ust. § 69 až 72 zákoníku práce, když tato ustanovení mají povahu lex specialis, která vylučuje, aby na práva a povinnosti účastníků pracovněprávního poměru za období, v němž jsou jejich vztahy sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru, byla aplikována obecná ustanovení zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů o překážkách v práci. Specialita této právní úpravy vylučuje, aby při neplatném rozvázání pracovního poměru mohla být za dobu, po níž byly vztahy mezi účastníky v důsledku rozvázání pracovního poměru sporné a po níž zaměstnavatel neumožnil zaměstnanci konat práci, přiznána náhrada mzdy z jiného důvodu. Tímto jiným důvodem je i např. vyplacení dovolené. Náhrada mzdy za dovolenou navíc nemůže zaměstnanci příslušet proto, že z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru (neumožnil-li zaměstnavatel konat zaměstnanci práci), neodpracoval žádný den a že nepřidělování práce zaměstnanci v tomto období nepředstavuje překážku v práci, která by se jinak posuzovala jako výkon práce. Zde je třeba zdůraznit, že nevzniká nárok na dovolenou jako takový, proto nemůže vzniknout návrh na její vybrání (této dovolené) nebo na její vyplacení (v případě skončení pracovního poměru např. dohodou v rámci předmětného sporu). V této souvislosti je možno ještě doplnit, že uvedeným postupem zaměstnanec, s nímž byl neplatně rozváznut pracovní poměr, ostatně nemůže být poškozen; přísluší-li mu náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku po celou dobu, počínající dnem, v němž oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru, nejspozději do právní moci soudního rozhodnutí, kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, pak tu není žádný důvod k tomu, aby za stejné období (jeho část) měl obdržet další náhradu mzdy, např. z důvodu nevyčerpané dovolené.*
8. Uvedené tedy lze uzavřít tím, že nekoná-li zaměstnanec v důsledku sporného rozvázání pracovního poměru pro zaměstnavatele práci, nejde o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 nebo o překážku na straně zaměstnance, ale o zcela specifickou situaci, na kterou reagují speciální ustanovení zákoníku práce, jež jsou vymezena v ust. § 69 až 72 zákoníku práce a jiné nároky, než uvedené v těchto ustanoveních zaměstnanci v této souvislosti vzniknout nemohou. Z uvedeného je tedy zcela patrné, že žalobkyni nárok na dovolenou za období, v němž vedla spor o neplatnost skončení pracovního poměru výpovědí ze dne 23. 10. 2013, nevznikl, a proto nemohla nastat situace předvídaná v ust. § 218 zákoníku práce, tedy že zaměstnavatel jí neurčil čerpání dovolené za předchozí období a měla by mít právo si čerpání dovolené určit sama. Z těchto důvodů je tedy zřejmé, že žalobkyně v období od 18. 7. 2017 do 31. 7. 2017 nečerpala dovolenou a její absence v zaměstnání je nutno hodnotit jako neomluvenou.
9. V této souvislosti je třeba ještě uvést, že pokud žalobkyně poukazuje na to, že odkazy soudu I. stupně na judikaturu Nejvyššího soudu jsou nesprávné pro jejich údajnou neaktuálnost s ohledem na změnu právní úpravy zákoníku práce za účelem jeho přiblížování s právem Evropské unie, nelze této námitce žalobkyně dát za pravdu. V tomto směru je třeba nejprve uvést, že i pokud by se změna právní úpravy dotkla ustanovení zákoníku práce, jež jsou dlouhodobě „ustálené

vykládána“ soudy, nutně to ještě neznamená, že všechny závěry judikatury jsou neaplikovatelné, když je třeba se zabývat podrobně tím, na které z uvedených závěrů judikatury má případná změna právní úpravy dopad (popř. jaký). V tomto případě se však změna právní úpravy nároků vztahujících se k neplatnému rozvázání pracovního poměru, jež jsou upraveny v § 69 až 72 zákoníku práce, nikterak nedotkla, proto z tohoto pohledu není námitka žalobkyně důvodná. Dospěl-li tedy soud I. stupně k závěru, že žalobkyně nedostavováním se do zaměstnání v období od 18. 7. 2017 do 31. 7. 2017 se dopustila neomluvené absence a tedy porušení právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, je tento závěr soudu I. stupně zcela správný.

10. Podle ust. § 52 písm. g/ zákona č. 262/2006 Sb. (dále jen zákoník 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.
11. Jde-li o posouzení intenzity porušení právních předpisů vztahujících se k žalobkyní vykonávané práci, lze opětovně odkázat na správné závěry soudu I. stupně. Soud I. stupně správně vyšel z ustálené judikatury, když poukazuje na to, že v daném případě se jedná o právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. takovou právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu, kdy soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k různým kritériím (tj. např. 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.), když 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. Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní kázně není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci. Z uvedené judikatury nevyplývá, že by bylo nutno přihlídnout ke všem těmto hlediskům, je však třeba z nich vzít za rozhodná ta, která mají v konkrétním případě význam pro posouzení intenzity porušení pracovní kázně (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 10. 2012 sp. zn. 21 Cdo 2596/2011).
12. Odvolací soud zcela souhlasí s posouzením intenzity porušení pracovní kázně, jak jej provedl soud I. stupně. I odvolací soud považuje za velmi významné to, že byť žalobkyně sdělovala svůj úmysl žalované vybrat si domnělý nárok na dovolenou za předchozí období, byla v dostatečném předstihu přede dnem 18. 7. 2017, opakovaně žalovanou jako zaměstnavatelem informována o nesprávnosti jejího názoru a o tom, že nárok na dovolenou v uvedeném rozsahu nemá. Pokud žalobkyně i přes opakované sdělování těchto skutečností a stanoviska zaměstnavatele ignorovala jeho nesouhlas s nástupem na dovolenou, je její jednání v tak příkrém rozporu s jejími povinnostmi vyplývajícími z pracovního poměru, že zde jsou důvody pro skončení pracovního

poměru tak, jak jej realizoval zaměstnavatel, tedy žalovaná. V tomto směru bylo možno po žalobkyni spravedlivě požadovat minimálně to, aby pokud její „právní názor“ se zcela diametrálně odlišoval od právního názoru zaměstnavatele, aby si nechala vypracovat právní posouzení např. v advokátní kanceláři. Žalobkyně však tento postup nezvolila, ignorovala stanovisko zaměstnavatele a do práce přestala v uvedeném období docházet. Stejně tak žalobkyně nereagovala na výzvu zaměstnavatele z 25. 7. 2018. Všechny tyto okolnosti vedou odvolací soud k závěru, že aniž by bylo třeba přihlížet k dalším kritériím, tak tyto okolnosti spolu s délkou neomluvené absence opodstatňují závěr o porušení právních povinností vztahujících se k žalobkyní vykonávané práci tak, že skončení pracovního poměru výpovědí dle ust. § 52 písm. g/ zákoníku práce bylo zcela po právu. S ohledem na vše uvedené tedy odvolací soud rozhodnutí soudu I. stupně (a to včetně rozhodnutí o nákladech řízení) jako věcně správné dle ust. § 219 o.s.ř. potvrdil.

13. Vzhledem k tomu, že v rámci odvolacího řízení byla úspěšná žalovaná, náleží jí náhrada účelně vynaložených nákladů, které spočívají v nákladech právního zastoupení, a to výlučně za 2 úkony právní pomoci po à 2 500 Kč, dále 2 režijní paušály po à 300 Kč a DPH ve výši 1 176 Kč s tím, že zbývajících případných nákladů spojených s odvolacím řízením se žalovaná výslovně vzdala. Žalobkyně je tedy povinna zaplatit žalované na nákladech odvolacího řízení částku 6 776 Kč tak, jak je to uvedeno ve výroku II. tohoto rozsudku.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **je** dovolání přípustné, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak. Přípustnost dovolání je oprávněn zkoumat jen dovolací soud. Dovolání lze podat ve lhůtě dvou měsíců ode dne doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu prvního stupně.

Brno 4. prosince 2018

JUDr. Eva Zálešáková v.r.
předsedkyně senátu