



ČESKÁ REPUBLIKA

## ROZSUDEK

### JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Pavla Malého a soudců JUDr. Michaely Svobodové a Mgr. Moniky Kyselové ve věci žalobce **I.P.**, nar. XXXXX, bytem XXXXX, zastoupeného Mgr. Vítem Tomašíkem, advokátem se sídlem Spytihněv, Kálovice 144, proti žalovanému **Základní škola Šitbořice, okres Břeclav, příspěvková organizace**, IČO: 75022007, se sídlem Šitbořice, Nikolčická 531, zastoupenému JUDr. Jiřím Dobišarem, advokátem se sídlem Břeclav, Smetanovo nábřeží 6, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Břeclavi ze dne 21. února 2011, č.j. 6 C 32/2008-93,

#### **t a k t o :**

*I. Rozsudek soudu I. stupně se **p o t v r z u j e** .*

*II. Žalobce je **p o v i n e n** zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 9.720,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám advokáta JUDr. Jiřího Dobišara.*

#### **O d ů v o d n ě n í :**

Rozsudkem soudu I. stupně byla zamítnuta žaloba, kterou se žalobce domáhal určení, že výpověď, kterou obdržel od žalovaného Základní škola Šitbořice p.o. dopisem ze dne 27.9.2007 podle § 52 písm. f/ a g/ zákoníku práce, je neplatná (výrok I.) a žalobce byl zavázán k povinnosti zaplatit žalovanému na nákladech řízení za právní zastoupení advokátem JUDr. Jiřím Dobišarem, k jeho rukám, částku 10.440,- Kč do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok II.).

Soud I. stupně tak rozhodl o žalobě na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterého se žalobce domáhal na základě tvrzení, že se jednání, pro které žalovaný k výpovědi přistoupil, nedopustil. Soud I. stupně se nejprve zabýval otázkou včasnosti podání žaloby dle § 72 zákoníku práce. Vyšel přitom ze zjištění, které mezi účastníky nebylo sporné, že žalobce výpověď z pracovního poměru převzal dne 27.9.2007 a na jeho základě dovedl, že výpovědní lhůta začala v posuzovaném případě plynout 1.10.2007 a skončila dne 30.11.2007. Pracovní poměr žalobce u žalovaného tak měl skončit dne 30.11.2007, a proto poslední den hmotněprávní prekluzivní dvouměsíční lhůty k podání žaloby na určení neplatnosti výpovědi dle § 72 zákoníku práce byl den 30.1.2008. Vzhledem k tomu, že žaloba v projednávané věci byla soudu doručena až den následující, tj. 31.1.2008, byla podána opožděně. Bez významu pro závěr o opožděnosti žaloby soud I. stupně shledal skutečnost, že žaloba byla podána v poslední den lhůty, tj. dne 30.1.2008, k poštovní přepravě, jelikož lhůta uvedená v § 72 zákoníku práce je lhůtou hmotněprávní, nikoli procesněprávní. S ohledem na důvody, pro které žalovaný k rozvázání pracovního poměru s žalobcem přistoupil, pak byla dle soudu I. stupně irelevantní též skutečnost, že žalobce byl v průběhu výpovědní doby v pracovní neschopnosti, a to s odkazem na ustanovení § 54 zákoníku práce, který v posuzovaném případě vylučuje aplikaci § 53 zákoníku práce o prodloužení výpovědní doby. Na základě všech shora uvedených skutečností soud I. stupně žalobu, která byla podána opožděně, zamítl, aniž by se zabýval tím, zda se žalobce jednotlivých porušení pracovní kázně, pro které mu byla výpověď z pracovního poměru dána, dopustil či nikoli. O nákladech řízení bylo rozhodnuto s ohledem na jeho výsledek za použití § 142 odst. 1 o.s.ř.

Proti tomuto rozsudku se odvolal žalobce, který se závěry soudu I. stupně nesouhlasí. Dle jeho názoru sice zákoník práce při počítání lhůt odkazuje na příslušná ustanovení občanského zákoníku, současně však pro počítání lhůt platí § 51 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého výpovědní doba končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce bez ohledu na to, kolik kalendářních dnů konkrétní měsíc má. V souladu s tímto ustanovením je tedy dle žalobce nutno dospět k závěru, že pokud byla žaloba v projednávané věci doručena 31.1.2008, byla doručena včas a soud I. stupně pochybil, pokud žalobu s odkazem na § 330 zákoníku práce zamítl, aniž by se jí zabýval po věcné stránce. Upozornil také na to, že pracovní poměr mezi účastníky trval i v lednu 2008, kdy mu žalovaný přiděloval práci a přípisem ze dne 14.12.2007 mu nařídil, aby po skončení pracovní neschopnosti pracoval. Soudu I. stupně žalobce proto vytkl, že se nedostatečně vypořádal s právním režimem mezi účastníky v době pracovní neschopnosti a po jejím skončení. Pokud by totiž došlo ke skončení pracovního poměru žalobce ke dni 30.11.2007, jak dovozuje soud I. stupně, je zřejmé, že výkon práce na základě pokynu zaměstnavatele by znamenal, že mezi účastníky byl sjednán nový pracovní poměr, který dosud nezanikl. V neposlední řadě žalobce poukázal také na to, že pokud by § 54 zákoníku práce v daném případě vylučoval použití § 53 zákoníku práce o ochranné lhůtě, znamenalo by to znemožnění práva zaměstnance, který je v pracovní neschopnosti, domáhat se svého práva u soudu, a tudíž porušení Ústavou zaručeného práva zakotveného v článku 10 odst. 1 Listiny základních práv a svobod; žalobce tak navrhl, aby odvolací soud věc předložil Ústavnímu soudu k posouzení, zda § 54 a § 72 zákoníku práce neporušují Listinou základních práv a svobod zaručená práva osob, a zda nejsou v rouru s ústavním pořádkem České republiky.

Žalovaný se ve svém vyjádření k odvolání ztotožnil se závěry soudu I. stupně o opožděném podání žaloby na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Uvedl rovněž, že tvrzení žalobce obsažené v odvolání o tom, že mu statutární zástupkyně žalovaného nařídila přípisem ze dne 14.12.2007, aby po skončení pracovní neschopnosti pracoval, je novým tvrzením žalobce uplatněným v rozporu s § 119a o.s.ř., k němuž odvolací soud nemůže

přihlížet. I kdyby se však o nové tvrzení nejednalo, nebylo by pro posouzení věci relevantní, jelikož výkonem práce pro žalovaného po uplynutí výpovědní lhůty by mohl vzniknout toliko nový pracovní poměr, což by však bylo bez významu pro posouzení otázky skončení pracovního poměru založeného pracovní smlouvou ze dne 17.7.1996. Současně však žalovaný popřel, že by po žalobci po skončení pracovního poměru, tedy po dni 30.11.2007, požadoval výkon práce nebo že by žalovaný ve výkonu práce pro něj pokračoval, tvrzení žalobce v tomto směru označil za účelové. Na základě uvedených skutečností žalovaný navrhl, aby odvolací soud rozsudek soudu I. stupně jako věcně správný potvrdil.

Odvolací soud po zjištění, že objektivně i subjektivně přípustné odvolání (§ 201 a § 202 a contrario o.s.ř.) bylo podáno včas (§ 204 odst. 1 o.s.ř.), z důvodů podřaditelných pod § 205 odst. 2 písm. d/, e/ a g/ o.s.ř., přezkoumal napadené rozhodnutí i řízení předcházející jeho vydání (§ 212, § 212a o.s.ř.) a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.

Neplatnost výpovědi z pracovního poměru, k němuž žalovaný přistoupil dopisem ze dne 27.9.2007, je třeba i v současné době posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 15.10.2007, tj. před nabytím účinnosti zákona č. 261/2007 Sb. – dále jen „zákoník práce“.

Z hlediska skutkového stavu bylo soudem I. stupně zjištěno, a mezi účastníky není sporné, že žalobce pracoval u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 17.7.1996, že dne 27.9.2007 žalovaný žalobci doručil výpověď z pracovního poměru a že žaloba na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru byla doručena soudu dne 31.1.2008. Výpověď z pracovního poměru žalovaný odůvodnil jednáním žalobce spočívajícím 1/ v porušení povinností při výkonu práce učitele, kterého se dopustil dne 27.6.2007 bezdůvodným a svévolným ukončením výuky v 8. třídě, aniž by o tom informoval zaměstnavatele, 2/ v nevypracování a neodevzdání Hodnocení celoroční práce výchovného poradce za školní rok 2006/2007 v určeném termínu ani v termínech náhradních s tím, že „Hodnocení“ následně odevzdaná dne 26.6.2007, 28.6.2007 nesplňovala požadovaná a stanovená kritéria, 3/ v nevypracování a neodevzdání Hodnocení celoroční práce metodika prevence za školní rok 2006/2007 v určeném termínu ani v termínech náhradních s tím, že „Hodnocení“ následně odevzdaná dne 26.6.2007, 28.6.2007 nesplňovala požadovaná a stanovená kritéria, 4/ v hrubém chování k pedagogickým pracovníkům dne 21.6.2007 a 29.6.2007 a k ředitelce školy a její zástupkyni dne 29.6.2007, 5/ ve svévolném a bezdůvodném vstupu do budovy školy dne 28.8.2007 bez předchozího oznámení ředitelce školy, 6/ v neslušném a vulgárním chování se k pedagogickému pracovníkovi dne 28.8.2007, 7/ v nečinnosti žalobce, který ve školním roce 2006/2007 jako výchovný poradce, metodik prevence a třídní učitel nezamezil prvním příčinám vzniku sociálně patologických jevů tím, že nezjišťoval souvislosti mezi absencí ve výuce a docházkou žáků do jím vedených zájmových kroužků odbíjené a školního tenisu, 8/ v pozdním příchodu do hodiny tělesné výchovy chlapců 7. a 8. A třídy dne 4.9.2007, 9/ v ponechání žáka školy (syna žalobce) bez dozoru v kabinetu č. 201 v průběhu měsíců 4-5/2007, kdy žák sám manipuloval s výpočetní technikou sloužící výhradně učitelům, a 10/ v opakovaném zamknutí žáka školy (syna žalobce) v 6/2007 v kabinetu číslo 201 a ponechání ho tam o samotě.

Podle § 52 zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,

- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) 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.

Podle § 53 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je

- a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,
- b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,
- c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,
- d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou,
- e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného zařízením pracovnělékařské péče dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

Podle § 53 odst. 2 zákoníku práce byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Podle § 54 zákoníku práce zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,

b) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),

c) pro jiné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)], pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

Podle § 51 odst. 1 zákoníku práce byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce.

Podle § 52 odst. 2 zákoníku práce výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63.

Podle § 330 zákoníku práce k zániku práva proto, že nebylo ve stanovené době uplatněno, dochází jen v případech uvedených v § 39 odst. 5, § 58, 59, 72, § 218 odst. 4 větě druhé, § 267 odst. 2 a § 315. Bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédně soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.

Podle § 333 odst. 1 zákoníku práce počítání času se řídí § 122 občanského zákoníku.

Podle § 333 odst. 2 zákoníku práce písemný projev vůle druhému účastníku a návrh soudu je nutno v zákonem stanovené době doručit.

Podle § 122 odst. 2 občanského zákoníku konec lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let připadá na den, který se pojmenováním nebo číslem shoduje se dnem, na který připadá událost, od níž lhůta počíná. Není-li takový den v posledním měsíci, připadne konec lhůty na jeho poslední den.

Z obsahu výpovědi z pracovního poměru ze dne 27.9.2007 vyplývá, že žalovaný k výpovědi z pracovního poměru s žalovaným přistoupil pro neuspokojivé pracovní výsledky spočívající v neodevzdání Hodnocení celoroční práce výchovného poradce za školní rok 2006/2007 a Hodnocení celoroční práce metodika prevence za školní rok 2006/2007 a v nečinnost žalobce jakožto výchovného poradce, metodika prevence a třídního učitele) a pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, kterého se měl žalobce dopustit svévolným ukončením výuky a pozdním příchodem na ni, nedodržením termínů pro odevzdání Hodnocení celoroční práce výchovného poradce za školní rok 2006/2007 a Hodnocení celoroční práce metodika prevence za školní rok 2006/2007, neslušným a vulgárním chováním vůči pedagogickým pracovníkům, svévolným a bezdůvodným vstupem do budovy školy a opakovaným ponecháním žáka školy bez dozoru v kabinetu. K výpovědi z pracovního poměru s žalobcem tedy žalovaný přistoupil z důvodů uvedených v § 52 písm. f/ a g/ zákoníku práce (viz shora).

Vzhledem k tomu, že důvodem výpovědi byl též důvod dle § 52 písm. g/ zákoníku práce, jedná se o případ, na který dopadá ustanovení shora citovaného § 54 zákoníku práce, který stanoví případy, na něž se nevztahuje ochranná doba. Jedná se o případy, v nichž nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, i když se ocitl v obtížné (mimořádné) životní situaci. Jestliže ustanovení § 54 písm. c/ zákoníku práce vylučuje zákaz výpovědi v ochranné době v případě výpovědi dané podle § 52 písm. g/ zákoníku práce jinému zaměstnanci než těhotné zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo zaměstnanci či zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, tj. vylučuje ochrannou dobu (§ 53 odst. 1 písm. a/ zákoníku práce), vylučuje rovněž, aby v daném případě byla o ochrannou dobu výpovědní doba prodloužena dle § 53 odst. 2 zákoníku práce. S ohledem na uvedené skutečnosti proto lze souhlasit se soudem I. stupně, že dvouměsíční výpovědní doba, která v posuzovaném případě začala plynout dne 1.10.2011 a uplynula dne 30.11.2011 (srov. § 51 odst. 1 a § 52 odst. 2 zákoníku práce) a poslední den dvouměsíční prekluzivní lhůty pro podání žaloby na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která začala plynout 30.11.2011, tj. ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit (§ 72 zákoníku práce), připadl na středu 30.1.2008 (srov. § 333 odst. 1 zákoníku práce a § 122 odst. 2 občanského zákoníku). Středa 30.1.2008 tak byla posledním dnem pro podání žaloby podle § 72 zákoníku práce u soudu. Žaloba v projednávané věci však byla soudu doručena až ve čtvrtek 31.1.2008, tedy v době, kdy právo žalobce na podání žaloby dle § 72 zákoníku práce bylo již prekludováno. Bez významu je přitom skutečnost, že k poštovní přepravě byla žaloba odevzdána již 30.1.2008, jelikož lhůta dle § 72 zákoníku práce je lhůtou hmotněprávní, nikoli procesní, je tedy třeba, aby žaloba byla nejpozději poslední den lhůty soudu doručena, nikoli odevzdána k poštovní přepravě (srov. § 333 odst. 2 zákoníku práce).

S ohledem na shora uvedené skutečnosti odvolací soud rozsudek soudu I. stupně za použití § 219 o.s.ř. jako věcně správný potvrdil, včetně rozhodnutí o nákladech řízení, o nichž bylo rozhodnuto zcela v souladu s § 142 odst. 1 o.s.ř. O podaném odvolání bylo rozhodnuto, aniž by odvolací soud k návrhu žalobce postupoval dle § 109 odst. 1 písm. c/ o.s.ř., jelikož zákonná ustanovení, o která své rozhodnutí opřel, nejsou dle jeho názoru v rozporu s ústavním pořádkem a neznemožňují zaměstnanci v pracovní neschopnosti, aby se domáhal svých práv u soudu. Odvolací soud se také nezabýval tvrzením žalobce o tom, že pro žalovaného konal práci i poté, co měl jeho pracovní poměr ke dni 30.11.2007 skončit, jelikož tato tvrzení nebyla pro rozhodnutí odvolacího soudu relevantní.

O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto v souladu s § 142 odst. 1 ve spojení s § 224 odst. 1, 2 o.s.ř. tak, že žalobce byl zavázán k povinnosti zaplatit žalovanému na jejich náhradu do tří dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o.s.ř.) k rukám advokáta (§ 149 odst. 1 o.s.ř.) žalovaného částku 9.720,- Kč. Uvedená částka sestává z paušální odměny advokáta 7.500,- Kč (§ 7 písm. c/ vyhlášky č. 484/2000 Sb.), dvou částek paušální náhrady hotových výdajů á 300,- Kč (§ 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb.) a částky 1.620,- Kč představující 20% DPH, jíž je zástupce žalovaného plátcem (§ 137 odst. 1, § 137 odst. 3 písm. a/ a § 151 odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

**P o u č e n í :** Proti tomuto rozsudku **n e n í** dovolání přípustné, ledaže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam; v tomto případě lze dovolání podat do dvou měsíců od doručení rozhodnutí k Nejvyššímu soudu prostřednictvím Okresního soudu v Břeclavi.

V Brně dne 27. června 2012

Za správnost vyhotovení:  
Renata Kobzová

JUDr. Pavel Malý, v.r.  
předseda senátu