

21 Cdo 4928/2010

Právo (nikoli povinnost) účastníka pracovněprávního vztahu jednostranně rozvázat pracovní poměr

Právní úprava rozvázání pracovního poměru jednostranným úkonem obsažená v zákoníku práce opravňuje účastníka pracovněprávního vztahu k takovému úkonu, jsou-li splněny zákonem stanovené podmínky, avšak neobsahuje žádné ustanovení, které by stanovilo také povinnost nastalý rozvazovací důvod také použít. Je proto věcí účastníka pracovněprávního vztahu, kterému svědčí možnost jednostranného ukončení pracovního poměru, zda tuto možnost využije či nikoli, a stejně tak se může sám rozhodnout, který z více nastalých důvodů pro skončení pracovního poměru využije.

ROZSUDEK

Nejvyšší soud

České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápal a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce S. P., proti žalované Hasičské vzájemné pojišťovně, a.s. se sídlem v Praze 2, Římská č. 2135/45, IČO 46973451, o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 2 pod sp. zn. 10 C 216/2007, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 25. května 2010, č. j. 30 Co 39/2010-153, takto:

I. Dovolání žalobce se zamítá.

II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 26. 4. 2007 sdělila žalovaná žalobci, že mu dává "výpověď z pracovního poměru z důvodu § 52 písm. f) zákoníku práce", protože "neodstranil nedostatky ve své práci", které mu byly vytknuty dopisem ze dne 20. 3. 2007 a které se týkaly "porušování pracovních povinností, neuspokojivých pracovních výsledků, nevyužívání pracovní doby k vykonávání svěřených prací" a toho, že byl upozorněn "na množící se stížnosti ze strany klientů" na své nevhodné chování. Opatření k nápravě bylo žalobci dopisem ze dne 20. 3. 2007 uloženo "s okamžitou platností".

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že "nebyly splněny zákonné požadavky pro podání výpovědi". Měla-li být žalobci dána výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, bylo možné tak učinit pouze za předpokladu, že byl žalobce ze strany žalované v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků a žalobce je v přiměřené době neodstranil, přičemž za "přiměřenou" nelze považovat lhůtu určenou jako "zajistit opatření k nápravě s okamžitou účinností". Z výpovědi ani z "vytýkácího dopisu" navíc není zřejmé, v čem žalovaná spatřuje neuspokojivé pracovní výsledky žalobce. Kdyby však měla být žalobci dána výpověď podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce "z důvodů soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci (jak lze rovněž dovodit z obsahu vytýkácího dopisu ze dne 20. 3. 2007), bylo by možné dát žalobci výpověď jen tehdy, kdyby byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi. Ve vytýkáčím dopise ze dne 20. 3. 2007 však jakékoliv upozornění na možnost výpovědi chybí.

Obvodní soud pro Prahu 2 rozsudkem ze dne 6. 10. 2009, č. j. 10 C 216/2007-118, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci náklady řízení 13.138,- Kč k rukám advokáta JUDr. Petra Santara. Vyšel z toho, že soud není vázán právní kvalifikací právního úkonu, že každý právní úkon posuzuje podle jeho obsahu a že v daném případě "výpovědní důvody byly v zásadě dva", a to porušování pracovních povinností podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce a "nesplňování požadavků žalovaného pro výkon sjednané práce, spočívající v neuspokojivých pracovních výsledcích" podle ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce". Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že "rozhodně přímými důkazy" nebylo prokázáno, že by žalobce nevyužíval pracovní dobu k výkonu pracovní činnosti a že by "opakovaně denně trávil pracovní dobu k prohlížení internetových stránek". Rovněž nebylo zjištěno ani prokázáno, že stížnosti klientů na chování žalobce byly podány písemně, ani že by tyto stížnosti byly jakýmkoliv způsobem ze strany žalovaného řešeny tak, aby se žalobce mohl "k těmto okolnostem" vyjádřit a bránit se. I když některé stížnosti byly "prokázány svědecky např. z výpovědi paní J., V. a jiných", byla to svědectví pouze z tzv. "druhé ruky", protože svědkyně nebyly přímo účastníky případného závadného jednání žalobce. Žalobce navíc nikdy nebyl žalovanou písemně upozorněn na případnou možnost výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce. Ve vztahu k výpovědnímu důvodu podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce dovodil, že "Směrnice č. 7/2006" vydaná žalovanou, jejíž nedodržení bylo žalobci vytýkáno, je "v přímém rozporu s dobrými mravy dle ust. § 14 odst. 1 zákoníku práce" a z toho důvodu "podle ust. § 18 zákoníku práce ve znění § 39 obč. zák. neplatným právním úkonem". Možnost dát výpověď pro

neuspokojivé pracovní výsledky, jak vyplývá z ustanovení § 52 písm. f) zákoníku práce, je navíc vázána na splnění hmotněprávní podmínky, kterou je stanovení přiměřené doby na odstranění těchto neuspokojivých výsledků. V dopise ze dne 20. 3. 2007 však žalovaná stanovila dobu "s okamžitou účinností", což soud prvního stupně posoudil jako podmínku nesplnitelnou, nikoliv přiměřenou.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 25. 5. 2010, č. j. 30 Co 39/2010-153, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení a že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 1.000,- Kč. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že dopisem ze dne 26. 4. 2007, který byl žalobci doručen dne 27. 4. 2007, vymezila žalovaná skutkově celkem tři samostatné výpovědní důvody, které byly specifikovány zcela určité a jednoznačně. Výpověď z pracovního poměru byla žalobci dána pro neuspokojivé pracovní výsledky, pro nevyužívání pracovní doby k vykonávání svěřených prací a pro množící se stížnosti ze strany klientů na nevhodné vystupování žalobce. První výpovědní důvod "lze podřadit pod ust. § 52 písm. f) ZP", avšak podmínkou pro tento výpovědní důvod je písemná výzva v době posledních 12 měsíců k odstranění zjištěných nedostatků a jejich neodstranění ze strany zaměstnance v přiměřené době". Povinností žalované tak bylo poskytnout žalobci k odstranění těchto nedostatků přiměřenou lhůtu, za kterou však není možné považovat lhůtu, uvedenou ve vytykáacím dopise ze dne 20. 3. 2007, tj. aby "zajistil opatření k nápravě s okamžitou účinností", a ani lhůtu, která uplynula mezi předáním vytykáacím dopisu a výpovědí z pracovního poměru, což je přibližně jeden měsíc. Ohledně dalších dvou výpovědních důvodů odvolací soud - poté, co některé důkazy zopakoval a některé dodatečně provedl - uzavřel, že "oba další výpovědní důvody byly ze strany žalované naplněny". Ze svědeckých výpovědí svědků Š., O. a L. vyplynulo, že "žalobce opakovaně věnoval svůj čas v pracovní době soukromému prohlížení internetových stránek namísto plnění pracovních povinností"; v době připojení žalobcova počítače na internetové stránky soukromého obsahu byl u počítače žalobce. Svým jednáním se žalobce dopustil závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, "a proto žalovaná nebyla povinna jej na možnost výpovědi písemně upozorňovat". Odvolací soud nesouhlasil se závěrem soudu prvního stupně, že by se u výpovědního důvodu vymezeného jako "nevhodné chování žalobce ke klientům žalované" jednalo o výpovědní důvod vyplývající z ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, ale že jde o výpovědní důvod vyplývající z ustanovení § 52 písm. f) zák. práce. Ze směrnic žalované č. 2/1995 a 8/2003 jednoznačně vyplýval požadavek žalované na seriózní jednání jejich zaměstnanců ve vztahu ke klientům, avšak z výpovědi svědků vyplynulo, že "žalobce se opakovaně choval ke klientům nevhodně a arogantně". Přitom není podstatné, zda se o stížnostech klientů pořízovaly písemné záznamy nebo zda byly se žalobcem projednány. Žalobce tak nesploval požadavky pro řádný výkon své práce a byl naplněn výpovědní důvod, uvedený v ustanovení § 52 písm. f) zák. práce.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že odvolací soud nesprávně hodnotil provedené důkazy, a to zejména svědecké výpovědi M. K., Ing. Z. Š., Ing. V. O. a Ing. I. L., pro jejichž opakování a doplnění nebyly dány zákonné důvody. Podle jeho přesvědčení dokazováním provedeným před soudy obou stupňů nebylo vůbec prokázáno, že by v době připojení jeho počítače na soukromé internetové stránky pracoval s počítačem žalobce, ani že by byl naplněn výpovědní důvod spočívající ve stížnostech na chování žalobce ze strany klientů. Navíc měl být naposledy uvedený důvod výpovědi posouzen nikoli podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, ale podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, tedy jako soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci. Žalobce se vždy choval v souladu s "požadavky" žalované a řádně plnil své pracovní povinnosti, o čemž svědčí i to, že dne 24. 5. 2006 se s ní žalovaná dohodla na změně pracovního poměru "z doby určité na dobu neurčitou", a že mu za vykonanou práci byly opakovaně vypláceny odměny (za období říjen 2006, leden 2007, duben 2007, květen 2007). Kdyby jeho chování neodpovídalo požadavkům žalované nebo by z jeho strany docházelo k porušování pracovních povinností, zcela určitě by odměny od žalované společnosti neobdržel. Žalobce navrhl, aby odvolací soud rozhodnutí odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolání žalobce bylo zamítnuto, neboť odvolací soud věc správně posoudil po stránce skutkové i právní.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., k tomu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek odvolacího soudu bez nařízení jednání (§ 240 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Dovolatel v první řadě nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, že byl naplněn výpovědní důvod spočívající v nevyužívání pracovní doby k vykonávání svěřených prací, neboť odvolací soud nesprávně zhodnotil provedené důkazy. Zpochybňuje tak skutkové zjištění odvolacího soudu v uvedeném směru.

Podle ustanovení § 241a odst. 3 o. s. ř. lze dovolání, které je přípustné mimo jiné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. (a tak je tomu v projednávané věci), podat z důvodu, že rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování.

Za skutkové zjištění, které nemá oporu v provedeném dokazování, je třeba ve smyslu citovaného ustanovení považovat výsledek hodnocení důkazů soudem, který neodpovídá postupu vyplývajícímu z ustanovení § 132 o. s. ř., protože soud vzal v úvahu skutečnosti, které z provedených důkazů nebo přednesů účastníků nevyplývaly ani jinak nevyšly z řízení najevo, protože soud pominul rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo, nebo protože v hodnocení důkazů, popřípadě poznatků, které vyplývaly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálně věrohodnosti je logický rozpor, nebo který odporuje ustanovení § 133 až § 135 o. s. ř. Skutkové zjištění nemá oporu v provedeném dokazování v podstatné části tehdy, týká-li se skutečností, které byly významné pro posouzení věci z hlediska hmotného práva. Provedeným dokazováním je třeba rozumět jak dokazování provedené u soudu prvního stupně, tak i dokazování u soudu odvolacího.

Dovolacím důvodem podle ustanovení § 241a odst. 3 o. s. ř. lze napadnout výsledek činnosti soudu při hodnocení důkazů, na jehož nesprávnost lze usuzovat - jak vyplývá ze zásady volného hodnocení důkazů - jen ze způsobu, jak k němu odvolací soud dospěl. Nelze-li soudu v tomto směru vytknout žádné pochybení, není možné ani polemizovat s jeho skutkovými závěry (např. namítat, kterému svědkovi měl soud uvěřit, že z provedených důkazů vyplývá jiný závěr nebo že některý důkaz není pro skutkové zjištění důležitý). Znamená to, že hodnocení důkazů, a tedy ani skutkové zjištění jako jeho výsledek, z jiných

než výše uvedených důvodů nelze dovoláním úspěšně napadnout.

Skutkové zjištění o tom, že "žalobce opakovaně věnoval svůj čas v pracovní době soukromému prohlížení internetových stránek", učinil odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - z výsledků dokazování, zejména z výpovědi svědků Ing. Z. Š., Ing. V. O. a Ing. I. L., které zhodnotil způsobem vyplývajícím z ustanovení [§ 132](#) o. s. ř. ("svědek Š. velmi podrobně objasnil jakým způsobem byla počítačová technika žalované zajištěna a jakým způsobem měl každý zaměstnanec zabezpečen přístup ke svému počítači", "jak svědek Š., tak svědkyně O. potvrdili, že v době, kdy bylo na tyto internetové stránky vstupováno, pracoval na počítači žalobce, kterého takto záměrně opakovaně kontrolovali"). Z odůvodnění napadeného rozsudku a z obsahu spisu je zřejmé, že odvolací soud pro uvedená zjištění vzal v úvahu jen skutečnosti, které vyplynuly z provedených důkazů a přednesů účastníků, že žádné skutečnosti, které v tomto směru byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo a které byly současně významné pro věc, nepominul a že v jeho hodnocení důkazů a poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků, není z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, event. věrohodnosti logický rozpor, popřípadě že by hodnocení důkazů odporovalo ustanovením [§ 133](#) až [§ 135](#) o. s. ř.

Namítá-li dovolatel, že z výpovědi svědka Ing. Z. Š. a z výpovědi Ing. V. O., případně z výpovědi Ing. I. L., "v žádném případě nelze učinit závěr", který učinil odvolací soud, pak přehlídá, že odvolacím soudem učiněné závěry jsou výsledkem hodnocení vzájemných souvislostí výpovědí uvedených svědků, které ve svém souhrnu oporou pro uvedený závěr odvolacího soudu jsou. Postup dovolatele, který každou z výpovědí hodnotí izolovaně a nepřihlíží k jejich vzájemným souvislostem je pouhou polemikou s tím, jak odvolací soud zásadu volného hodnocení důkazů realizoval.

S dovolatelem lze souhlasit v tom, že odvolací soud nevysvětlil, jakou úvahou dospěl k závěru, že "nevyužíváním pracovní doby k vykonávání svěřených prací" se žalobce dopustil závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 26. 4. 2007 - podle zákona č. [262/2006 Sb.](#), zákoníku práce ve znění do 31. 7. 2007, tedy do dne, než nabyl účinnosti zákon č. [181/2007 Sb.](#), o Ústavu pro studium totalitních režimů a o Archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů - dále jen "zák. práce".

Podle ustanovení [§ 52](#) písm. g) zák. 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.

Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je výpovědním důvodem podle ustanovení [§ 52](#) písm. g) zák. práce jen tehdy, bylo-li zaměstnancem zaviněno, a to úmyslně, vědomou nedbalostí nebo alespoň z nevědomé nedbalosti. Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci lze vypovědět pracovní poměr jen jestliže dosáhlo určitého stupně intenzity. Zákoník práce rozlišuje zvlášť hrubé, závažné a méně závažné porušení této povinnosti z pracovního poměru, aniž by tyto pojmy definoval, přičemž na jejich vymezení závisí, zda a jak bude zaměstnanec za její porušení postižen. Ustanovení [§ 52](#) písm. g) zák. práce je právní normou s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. právní normou, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Vymezení hypotézy ustanovení [§ 52](#) písm. g) zák. práce závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu, přitom přihlédne k osobě zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinnosti pro zaměstnance, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu.

V projednávané věci však odvolací soud uvedeným způsobem nepostupoval. I když dospěl ke správnému závěru, že žalobce se skutečně jednání vytýkaného v dopise ze dne 26. 4. 2007 (nevyužívání pracovní doby k vykonávání svěřených prací) dopustil, při posuzování jakého stupně intenzity uvedené jednání žalobce dosáhlo, se spokojil pouze konstatováním, že "odvolací soud má za to, že se žalobce tímto svým jednáním dopustil závažného porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů", aniž uvedl, z jakých hledisek při vymezování hypotézy relativně neurčité (abstraktní) právní normy [[§ 52](#) písm. g) zák. práce] vycházel. Jeho závěr, že se žalobce nevyužíváním pracovní doby k vykonávání svěřených prací dopustil "závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů", je proto nepřezkoumatelný.

Souhlasit však nelze s kritikou dovolatele ve vztahu k tomu, jak odvolací soud posoudil výpovědní důvod uvedený v dopise ze dne 26. 4. 2007 spočívající v žalobcově nevhodném chování ke klientům.

Podle ustanovení [§ 50](#) odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v [§ 52](#). Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď ([§ 52](#)), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn ([§ 50](#) odst. 4 zák. práce).

Podle ustanovení [§ 52](#) písm. f) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, 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.

Výpovědní důvod použitý ve výpovědi z pracovního poměru, je charakterizován jeho skutkovým vymezením a při posouzení, o jaký výpovědní důvod jde, vychází soud ze skutkového vylíčení tohoto důvodu; okolnost, zda, popřípadě jak, zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná. Je totiž věcí soudu, aby posoudil, který v ustanovení [§ 52](#) zák. práce uvedený výpovědní důvod byl skutkovým vylíčením důvodu výpovědi opravdu naplněn (srov. například ve vztahu k obsahově shodné dřívější úpravě rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. [21](#)

[Cdo 1524/98](#), uveřejněný pod č. 11 v časopise Soudní judikatura, roč. 1999).

Podle ustálené judikatury soudů výklad právního úkonu (srov. § 18 zák. práce a [§ 35 odst. 2](#) obč. zák.) může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno. Pomocí výkladu právního úkonu přitom není dovoleno měnit smysl a obsah jinak jasného právního úkonu (srov. rovněž odůvodnění usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 2.12.2004 sp. zn. [21 Cdo 1467/2004](#), uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod poř. č. 37, ročník 2005), ani nelze "nahrazovat" nebo "doplňovat" vůli, kterou jednající v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil (srov. obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.10.1996 sp. zn. [3 Cdon 946/96](#), uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1997, pod č. 29).

Ustanovení § 52 písm. g) zák. práce je charakterizováno [obdobně jako ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce] tím, že zaměstnanec poruší povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Jak již bylo výše uvedeno, porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce jen tehdy, bylo-li zaměstnancem zaviněno, a to úmyslně, vědomou nedbalostí nebo alespoň z nevědomé nedbalosti. Dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základnímu důvodu podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce [jak již výše uvedeno], (zejména ustanoveními § 301 až § 304 zák. práce), pracovním řádem (§ 306 zák. práce), pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Přitom může mít zaměstnanec dobré pracovní výsledky, ale přestože dobrých výsledků dosahuje, porušuje některé své povinnosti, jež z pracovního poměru vyplývají.

Oproti tomu uplatnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, spočívajícího v nesplňování požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce, především vůbec nevyžaduje porušení pracovních povinností (i když není vyloučeno, že nesplňování požadavků může spočívat také v tom, že zaměstnanec některé své povinnosti porušuje). Ustanovení § 52 písm. f) zák. práce vychází totiž z objektivního zjištění, že zaměstnanec nesplňuje požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce, a to bez ohledu na to, zda tomu tak je v důsledku zaviněného jednání zaměstnance (alespoň ve formě nedbalosti). Je zcela nepodstatné, zda nesplňování požadavků zaměstnavatele je důsledkem zaměstnancovy neschopnosti, nezpůsobilosti, neodpovědného přístupu k plnění pracovních povinností apod. Podstatné je, že zde objektivně nesplňování požadavků zaměstnavatele existuje. Přitom, oproti výpovědnímu důvodu podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce (jak již výše uvedeno), je zcela nepodstatné, zda zaměstnanec všechny své povinnosti plní a pracovní povinnosti dodržuje (chodí do práce, dodržuje pracovní dobu, respektuje pokyny nadřízených atd.). Rozhodující pro posouzení, zda vytýkané jednání představuje nesplňování požadavků zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 52 písm. f) zák. práce nebo zda jde o výsledky ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, tedy je, zda vytýkané a prokázané jednání zaměstnance vykazuje znaky porušení pracovních povinností, které ale musí být zaviněno alespoň z nedbalosti. Není-li byt' jen nedbalostní porušení pracovních povinností, nemůže se jednat o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, ale případně, při splnění dalších zákonných požadavků, pouze o výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce (srov. obdobně například rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 11. 2006, sp. zn. [21 Cdo 758/2006](#), uveřejněný pod č. 35 v časopise Soudní judikatura, roč. 2007, vztahující se k obsahově shodné dřívější právní úpravě). Zatímco předpoklady stanoví právní předpisy, požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, stanoví zaměstnavatel sám; reflektují především konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní druh práce (funkci) vykonává. Mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popř. z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 09. 2009, sp. zn. [21 Cdo 4066/2008](#), uveřejněný pod č. 43/2010 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, nebo stanovisko býv. Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1978, sp. zn. Cpfj 44/77, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod poř. č. 15, ročník 1978, str. 500).

V projednávané věci žalovaná vymezila v dopise ze dne 26. 4. 2007 důvod výpovědi z pracovního poměru tak, že žalobce "neodstranil nedostatky ve své práci", které mu byly vytknuty dopisem ze dne 20. 3. 2007 a které se týkaly "neuspokojivých pracovních výsledků, nevyužívání pracovní doby k vykonávání svěřených prací" a toho, že byl upozorněn "na množství se stížnosti ze strany klientů na jeho nevhodné chování". Proto lze souhlasit s odvolacím soudem v tom, že žalovaná vymezila v dopise ze dne 26. 4. 2007 celkem tři výpovědní důvody: neuspokojivé pracovní výsledky žalobce, žalobcovo nevyužívání pracovní doby k vykonávání svěřených prací a množství se stížnosti ze strany klientů na nevhodné vystupování žalobce; skutečnost, že při jejich vymezení odkázala též na obsah dopisu ze dne 20. 3. 2007, na tom ničeho nemění.

Naposled uvedený důvod (množící se stížnosti ze strany klientů na nevhodné vystupování žalobce) odvolací soud v souladu se shora uvedenou judikaturou správně posuzoval podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce (nesplňování požadavků pro řádný výkon svojí práce bez zavinění zaměstnavatele), neboť žalobci nebylo vytýkáno konkrétní zaviněné porušení jednotlivé povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, ale obecné nevhodné chování ke klientům, ačkoli "z předložených směrníc žalované č. 9/1995 a č. 8/2003", které představují definování požadavků zaměstnavatele (žalované) pro řádný výkon (žalobcovy) práce, "je zřejmý jednoznačný požadavek žalované na seriózní jednání zaměstnanců ve vztahu ke klientům", tedy "jednat s klienty v souladu s pravidly etiky pojišťovnictví, zejména uplatňovat zdvořilý korektní a nestranný přístup ke všem klientům".

Správně také odvolací soud - v souladu s pravidly výše uvedenými - učinil z výpovědi svědkyň M. K., Ing. V. O. a Ing. I. L. skutkový závěr, že "se žalobce choval opakovaně ke klientům nevhodně a arogantně". Namítá-li dovolatel, že uvedený závěr učinil odvolací soud rovněž z výpovědi svědkyň Ing. J. J. a L. V., učiněných pouze před soudem prvního stupně, nebere dostatečný zřetel na to, že o těchto svědkyních se odvolací soud zmiňuje toliko v souvislosti s rekapitulací závěrů soudu prvního stupně a podkladů, z nichž k nim soud prvního stupně dospěl. Jinak dovolatel pouze předestírá vlastní (od odvolacího soudu odlišné) hodnocení provedených důkazů, které - jak rovněž výše uvedeno - nemůže být samo o sobě důvodem pro závěr, že rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování ve smyslu ustanovení [§ 241a odst. 3](#) o. s. ř.

Obstát nemůže ani námitka dovolatele, že "přijetím Směrnice žalované č. 7/2006 byly naplněny zákonné podmínky ust. § 52 písm. c) zákoníku práce", že však "z ekonomických důvodů žalovaná zvolila jiný výpovědní důvod obsažený v ust. § 52 písm. f) a g) zákoníku práce", a že "tímto lze její výpověď v souladu s ust. § 18 zákoníku práce ve spojení s [§ 39](#) občanského zákoníku pokládat za absolutně neplatnou".

Úprava rozvázání pracovního poměru jednostranným úkonem (tedy i výpovědí z pracovního poměru) v zákoníku práce vychází z toho, že přistoupit k takovému úkonu může účastník pracovněprávního vztahu, jsou-li splněny zákonem stanovené podmínky, avšak neobsahuje žádné ustanovení, které by stanovilo také povinnost nastalý rozvazovací (tedy i výpovědí z pracovního poměru) důvod také použít. Je proto jen na tom účastníku pracovněprávního vztahu, kterému svědčí možnost jednostranného ukončení pracovního poměru, zda tuto možnost využije či nikoli. Stejně tak se může sám rozhodnout, který z více nastalých důvodů pro skončení pracovního poměru využije. Nesouhlasí-li druhý z účastníků s rozvázáním pracovního poměru jednostranným úkonem (i výpovědí z pracovního poměru) může se určení neplatnosti takového úkonu domáhat pouze žalobou u soudu (srov. § 72 zák. práce).

Jestliže se v projednávané věci žalovaná (zaměstnavatel) rozhodla dát žalobci výpověď z pracovního poměru z důvodů, jež v dopise ze dne 26. 4. 2007 uvedla, a žalobce se domáhá v souladu s ustanovením § 72 zák. práce určení neplatnosti takové výpovědi z pracovního poměru, může se soud zabývat toliko existencí a platností důvodů uvedených v dopise ze dne 26. 4. 2007, i kdyby (jak tvrdí dovolatel) měla žalovaná ještě jiný výpovědní důvod, který nepoužila.

Protože odvolací soud dospěl ke správnému závěru, že v projednávané věci byl naplněn výpovědní důvod nesplňování požadavků pro řádný výkon žalobcovy práce bez zavinění zaměstnavatele (žalované) uvedený v dopise ze dne 26. 4. 2007, nemůže platnost výpovědi zvrátit ani případné zjištění, že nebyl naplněn výpovědní důvod "nevyužívání pracovní doby k vykonávání svěřených prací" uvedený v téže výpovědi z pracovního poměru.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem 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 České republiky dovolání žalobce podle ustanovení [§ 243b odst. 2](#) části věty před středníkem o. s. ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení [§ 243b odst. 5](#) věta první, [§ 224 odst. 1](#) a [§ 151 odst. 1](#) části věty před středníkem o. s. ř., neboť žalobce s ohledem na výsledek řízení nemá na náhradu svých nákladů právo a žalované v dovolacím řízení žádné náklady nevznikly.

Proti tomuto rozsudku není opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 30. března 2012

JUDr. Mojmír Putna, v. r.

předseda senátu