

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2005, sp. zn. 21 Cdo 59/2005, ECLI:CZ:NS:2005:21.CDO.59.2005.1

Číslo: 86/2006

Právní věta: Jednání zaměstnance ke škodě na majetku zaměstnavatele může představovat porušení povinnosti stanovené ustanovením § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce i v případě, že se tohoto jednání zaměstnanec dopustil mimo stanovenou pracovní dobu. O tom, zda řízení před soudy nižších stupňů je postiženo zmatečností podle § 229 odst. 3 o. s. ř., nelze v dovolacím řízení provádět dokazování.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 15.12.2005

Spisová značka: 21 Cdo 59/2005

Číslo rozhodnutí: 86

Číslo sešitu: 9

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Okamžité zrušení pracovního poměru

Předpisy: § 53 odst. 1 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb.
§ 73 odst. 1 písm. d) předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 18. 7. 2002 žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem spatřovala v tom, že dne 30. 6. 2002 při opouštění pracoviště v nočních hodinách bylo u žalobkyně bezpečnostní agenturou R. s., spol. s r. o., provádějící ostrahu objektu žalované, zajištěno zboží ze sortimentu prodejny O. v hodnotě 5919 Kč, přičemž doklad o jeho zaplacení na výzvu bezpečnostní agentury ani Policie ČR nepředložila.

Žalobkyně se domáhala (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru doručené žalovanou „dne 25. 7. 2002“ (správně dne 23. 7. 2002) žalobkyni je neplatné, že pracovní poměr dále trvá, a aby bylo žalované uloženo zaplatit žalobkyni 92 525 Kč za dobu od 3. 12. 2002 do 3. 10. 2003. Žalobu odůvodnila zejména tím, že se nemohla dopustit porušení pracovní kázně dne 30. 6. 2002, neboť se jednalo o neděli a žalobkyně skončila poslední směnu před dovolenou již ve čtvrtek 27. 6. 2002 v 9.30 hod. Dne 30. 6. 2002 ji požádal u ní bydlící J. H. (který konal v O. strážní službu), aby mu přivezla něco k jídlu a pití. Okolo 22.30 hod. za ním přijela, dala mu občerstvení a J. H. ji požádal, zda by mu do auta nedala bedničku s plechovkami a neodvezla mu ji domů. Jeho žádosti vyhověla a „neměla nejmenší pochybnost, že jde o zboží nezaplacené“, nevěděla ani, že jde o „určité barvy“. Protože v průběhu řízení se rozhodla, že bude trvat na tom, aby ji žalovaná dále zaměstnávala, a žalovaná to odmítá, domáhá se ve smyslu

ustanovení § 61 zák. práce náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku.

O b v o d n í s o u d pro Prahu 9 rozsudkem ze dne 20. 10. 2003, doplněným usnesením ze dne 11. 12. 2003, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na nákladech řízení 5000 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám „právního zástupce žalované“ a že je povinna zaplatit státu na soudním poplatku 4040 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku „do pokladny Obvodního soudu pro Prahu 9“. Ve věci samé měl po provedeném dokazování za prokázáno, že žalobkyně v nočních hodinách dne 30. 6. 2002 v době svého volna navštívila objekt supermarketu O. v P., kde pracovala jako pokladní, a byla přistižena, jak odváží zboží ze sortimentu supermarketu v hodnotě 5919 Kč bez dokladů o zaplacení. Vycházejí ze znění ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce dovedl, že toto ustanovení vymezuje základní povinnosti zaměstnance ve vztahu k majetku zaměstnavatele, které nejsou omezeny pouze na pracovní dobu, ale týkají se zaměstnance samotného. Ani po skončení pracovní doby žalobkyně nepřestala být zaměstnancem žalované a nelze tedy dospět k závěru, že by se jí povinnost stanovená ustanovením § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce týkala pouze v pracovní době.

Ve vztahu k povinnosti ochrany majetku zaměstnavatele je v projednávané věci zcela zřejmá místní souvislost, neboť k jednání žalobkyně došlo v objektu, kde pracovala jako pokladní, přičemž soud prvního stupně považoval za nerozhodné, zda vstoupila do vlastní prodejny, či se zdržovala ve vedlejších místnostech. Podstatné je, že do samotného objektu vstoupila, a to služebním vchodem. Tvrzení žalobkyně, že nevěděla, co odváží v krabici, hodnotil soud prvního stupně jako nevěrohodné, neboť za situace, kdy sama nakládala do auta Primalex ze sortimentu prodejny, „se otázka obsahu krabice nejen nabízela, ale přímo vnucovala.“ Jestliže si ji žalobkyně nepoložila, je třeba mít za to, že byla srozuměna s tím, že i v krabici je zboží ze sortimentu prodejny. Žalobkyni v projednávané věci nejen mělo, ale i muselo být nápadné, že ji J. H. žádá o odvezení zboží ze sortimentu prodejny v nočních hodinách, a to i v souvislosti s tím, že v minulosti jí „bylo divné“, že si J. H. nosí z práce nějaké věci a sám jí to odmítl vysvětlit. Soud prvního stupně uzavřel, že jakoukoli nedovolenou manipulaci s majetkem zaměstnavatele (ve smyslu jeho odcizení) je nutné považovat za zvláště hrubé porušení pracovní kázně, ať již se jedná o majetek jakékoli hodnoty. Žalobkyně nejen svým jednáním nechránila majetek zaměstnavatele, ale aktivně napomáhala jeho odcizení, ať se to již dělo úmyslně či z vědomé nedbalosti. Vzhledem k této skutečnosti a k ostatním okolnostem, za kterých došlo k jednání žalované, dospěl k závěru, že se jedná o mimořádné vybočení z normální činnosti a povinností zaměstnance a že žalovaná použila okamžité zrušení pracovního poměru jako opatření výjimečné, zcela oprávněně. S ohledem na to, že byl zamítnut návrh na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, soud prvního stupně zamítl i navazující návrhy na určení, že pracovní poměr trvá, a na uložení povinnosti zaplatit žalobkyni náhradu mzdy.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 3. 6. 2004 rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o soudním poplatku změnil tak, že výše poplatku činí 1190 Kč, jinak jej v tomto výroku a ve všech ostatních výrociích potvrdil, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 30 930 Kč „na účet“ advokátky.

Uvedl, že soud prvního stupně založil své rozhodnutí na dostatečných skutkových zjištěních a že provedené důkazy zhodnotil v souladu s ustanovením § 132 o. s. ř.; věc správně posoudil i po právní stránce. Námitky žalobkyně, že v rozhodné době byla na dovolené a že jí nebylo známo, že věci, které odváží, nebyly zaplacené, nebyly podle odvolacího soudu způsobily zvrátit správný závěr soudu prvního stupně. Zaměstnanec i nad rámec pracovní doby je povinen ve smyslu § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Tuto povinnost žalobkyně porušila a ve věci zjištěné okolnosti svědčí o tom, že jí muselo být známo, odkud pochází odvážené zboží.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu, jehož přípustnost dovozuje z toho, že napadený rozsudek se zabývá dosud nevyřešenou zásadní otázkou „aplikace pracovněprávní sankce zaměstnavatelem za jednání, kterého se zaměstnanec dopustil v době, kdy čerpal zákonné souvislé volno,“ žalobkyně namítá, že uvedená otázka byla nesprávně právně posouzena a že rozhodnutí je postiženo vadou, která má za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Dovolatelka vyjadřuje přesvědčení, že zaměstnanec čerpající dovolenou na zotavenou je ve stejném postavení jako každý jiný občan, který se případně dopustí nějakého protiprávního jednání proti komukoliv. Nemůže být rozhodující, že protiprávním jednáním je postižen právě zaměstnavatel nebo někdo zcela jiný. Dopustí-li se zaměstnanec protiprávního jednání v době svého volna i tam, kde jinak pracuje, neporušil tím pracovní kázeň, ale dopustil se protiprávního jednání jako kterýkoliv občan, a postihne jej sankce nikoli podle pracovního práva, ale „podle práva jiného právního odvětví“.

Ze znění ustanovení § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce dovozuje, že „pracovní kázeň je plněním souboru pracovněprávních povinností při konání práce (při plnění pracovních úkolů a v souvislosti s ním).“ Pouze zaměstnanci uvedení v § 73 odst. 2 zák. práce mají některé povinnosti, které musí plnit i mimo plnění pracovních úkolů (např. zachovávat mlčenlivost). I kdyby se žalobkyně dopustila určitého protiprávního jednání (což důrazně popírá) v době své dovolené, nemůže toto jednání být kvalifikováno jako porušení pracovní kázně a použito na ně sankce podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce, nýbrž pouze podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. a) zák. práce. Dovolatelka si dále klade otázku, zda „je vědomá nedbalost, kterou shledal v jednání žalobkyně soud prvního stupně, zvláště hrubým porušením pracovní kázně nebo, s ohledem na okolnosti případu, pouze hrubou nedbalostí anebo dokonce lehkou nedbalostí.“

Zmatečnostní vadou podle ustanovení § 229 odst. 3 o. s. ř. je podle dovolatelky řízení postiženo proto, že jí nesprávným postupem soudu byla odňata při jednání nařízeném na den 3. 6. 2004 možnost jednat před soudem. K jednání se totiž ona i její zástupkyně dostavily včas, a, ač před jednací síní vyčkávaly, „ve dveřích soudní síně se asi dvakrát mihla žena v modré blůze, která se pak na chodbě s někým bavila,“ která ale „nikdy neřekla slovo: H. nebo „další“ ani cokoliv jiného.“ Když byla vyvolána další projednávaná věc, vstoupila žalobkyně i se svou zástupkyní do jednací síně a dožadovaly se soudního projednávání jejich věci. Předseda senátu jim však oznámil, že se k jednání nedostavily a věc byla projednána bez jejich přítomnosti. Žalobkyni tak byla odňata možnost předložit soudu závažné důkazy, které při řízení obvodního soudu neměla k dispozici. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolání bylo odmítnuto, neboť tvrzená právní otázka byla již v judikatuře dovolacího soudu vyřešena, případně zamítnuto, neboť odvolací soud ve věci rozhodl správně. Nesouhlasí s námitkou, že je řízení postiženo vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 3 o. s. ř., neboť zástupkyně žalované se k jednání odvolacího soudu dne 3. 6. 2004 dostavila před dobou, na niž bylo jednání nařízeno, vyčkala výzvy soudu a na tuto do soudní síně vstoupila, následně proběhlo jednání, a to v nepřítomnosti žalobkyně a její zástupkyně, a ve věci bylo rozhodnuto.

Nejvyšší soud 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., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o. s. ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního

stupně ve věci samé (§ 237 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.) nebo jímž 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.), anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. a 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.); to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20 000 Kč a v obchodních věcech 50 000 Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky (§ 237 odst. 2 písm. a/ o. s. ř.), a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení (§ 237 odst. 2 písm. b/ o. s. ř.).

Žalobkyně dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu ve výroku, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí ve věci samé, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) občanského soudního řádu.

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.).

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.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, 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 po právní stránce zásadní význam skutečně má. V projednávané věci odvolací soud (i soud prvního stupně) řešil právní otázku, zda může být jako porušení pracovní kázně podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce posouzena spoluúčast zaměstnance na jednání spočívajícím v útoku na majetek zaměstnavatele (poškození, zmenšování), jestliže se takového jednání dopustil mimo stanovenou pracovní dobu. Uvedená právní otázka dosud nebyla dovolacím soudem vyřešena. Vzhledem k tomu, že její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, která má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

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, a proto je zamítl.

Z odůvodnění:

Z hlediska skutkového stavu bylo soudy zjištěno (správnost skutkových zjištění přezkumu dovolacího soudu nepodléhá – srov. § 241a odst. 2 a § 242 odst. 3 o. s. ř.), že žalobkyně, která pracovala u

žalované jako pokladní, byla dne 30. 6. 2002 v době svého pracovního volna, po skončené prodejní době (ve 22.30 hod.) přistižena, jak ve spolupráci s další osobou odváží bez zaplacení z objektu supermarketu O. v P. zboží z jeho sortimentu v hodnotě 5919 Kč. Pro toto jednání žalovaná dopisem ze dne 18. 7. 2002 s žalobkyní okamžitě zrušila pracovní poměr.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaná okamžitě zrušila se žalobkyní pracovní poměr dopisem ze dne 18. 7. 2002, který byl žalobkyni doručen dne 23. 7. 2002 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2002, tj. do dne, než nabyly účinnosti zákony č. 136/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, č. 311/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů, a o změně některých dalších zákonů, a č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů - 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 a § 74 zák. práce), pracovním řádem, pracovní 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), části 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.

Porušením pracovní kázně se rozumí, jak výše uvedeno, zaviněné porušení pracovních povinností, které jsou pracovníku stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotícím kritériem pro všechny druhy těchto povinností, jejichž porušení může být důvodem k rozvázání pracovního poměru, však je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; závadné chování zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovní kázně.

Podle ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce jsou zaměstnanci povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

S názorem dovolatelky, že „pracovní kázeň je plněním souboru pracovněprávních povinností při konání práce (při plnění pracovních úkolů a v souvislosti s ním)“ a že tedy k porušení pracovní kázně může dojít jen v rámci stanovené pracovní doby, dovolací soud nesouhlasí.

V projednávané věci se žalobkyně měla dopustit protiprávního jednání (odvážela z objektu žalované po skončení prodejní doby zboží, které nebylo zaplaceno) mimo stanovenou pracovní dobu (neděle

22.30 hod.).

Pracovněprávní vztahy vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (§ 1 odst. 1 zák. práce). Pokud zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví jinak, vznikají pracovněprávní vztahy nejdříve od uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a, zakládá-li se pracovní poměr zaměstnance volbou nebo jmenováním, nejdříve od jeho zvolení nebo jmenování (§ 1 odst. 2 zák. práce). Individuální pracovněprávní vztahy vznikají v souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele, tj. práce, kterou fyzická osoba neprovádí vlastním jménem a na vlastní riziko, ale pro zaměstnavatele, podle jeho pokynů a na jeho nebezpečí. Tyto vztahy – jak je zřejmé ze zákoníku práce a z dalších právních předpisů – nevznikají jen mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale i mezi zaměstnavatelem a dalšími osobami, například pozůstalými nebo dědici po zemřelém zaměstnanci anebo ručitelem za závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli. Pracovněprávní vztahy současně nejsou omezeny jen na dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Ustanovení § 1 odst. 2 zák. práce určuje zásadně počátek vzniku pracovněprávních vztahů (dobu, kdy nejdříve pracovněprávní vztahy vznikají), žádné ustanovení zákoníku práce nebo jiného právního předpisu však nestanoví dobu, do kdy pracovněprávní vztahy trvají (kdy nejpozději pracovněprávní vztahy končí); pracovněprávními vztahy jsou proto také například nároky zaměstnavatele nebo zaměstnance na náhradu škody podle ustanovení § 172 a násl. zák. práce, i když ke škodě došlo až po skončení pracovního poměru. Za pracovněprávní nelze ovšem považovat takové vztahy, které postrádají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce, jako je například nájem služebního bytu zaměstnavatelem zaměstnancem, půjčka poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnanci apod. (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. [21 Cdo 615/2001](#), uveřejněného pod č. 60 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2002). Existence pracovněprávního vztahu není vázána ani na pracovní dobu (na dobu výkonu práce podle pracovní smlouvy). Pracovněprávní vztah nevzniká opakovaně na počátku pracovní doby (případně příchodem zaměstnance na pracoviště) a nezaniká s jejím koncem (odchodem zaměstnance). Také v době, kdy zaměstnanec nemá pracovní dobu a neplní pracovní úkoly nebo činnosti v přímé souvislosti s ním, pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá. Podmínka plnění pracovních úkolů nebo přímé souvislosti s ním se v zákoníku práce upíná toliko k obecným předpokladům vzniku odpovědnosti za škodu (srov. např. ustanovení § 172 odst. 1, § 187, § 190 nebo § 204 zák. práce), případně k možnosti zvláštního důvodu převedení zaměstnance na jinou práci (§ 37 odst. 2 písm. b/ zák. práce) a rozvázání pracovního poměru (§ 53 odst. 1 písm. a/ zák. práce); na jiné části pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se nevztahuje.

Pracovněprávní vztah, stejně jako ostatní závazkové vztahy, je charakterizován souborem vzájemných práv (oprávnění) a povinností (závazků). Povinnosti (závazky) mohou spočívat v aktivním jednání nebo v pasivní činnosti. Aktivní jednání představuje povinnost něco dát, předat (dare) nebo něco konat (facere). Naproti tomu pasivní činnost spočívá v povinnosti něčeho se zdržet, něco nekonat (non facere, omittere) nebo něco strpět (pati). V poměrech pracovněprávního vztahu lze povinnosti zaměstnance z pracovního vztahu plynoucí posuzovat rovněž z hlediska uvedených kategorií. Povinnost aktivně něco konat (dare, facere) podle pokynů zaměstnavatele má zaměstnanec toliko v pracovní době. Mimo pracovní dobu, jestliže pracovní poměr (a tedy i pracovněprávní vztah) trvá, lze po zaměstnanci požadovat plnění povinností spočívajících především v tom, aby se něčeho zdržel, něco nekonal (non facere, omittere).

Povinnosti uvedené v ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce patří k základním povinnostem zaměstnanců a představují ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, a zároveň též i obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům

zaměstnavatele; jde o zcela legitimní požadavek na dodržení jisté (přiměřené) kvality vzájemného (pracovněprávního) vztahu. Zákon zde vedle povinností vyplývajících z právních předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci zaměstnance (§ 73 odst. 1 písm. c/ zák. práce) ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsoboval zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální (non facere, omittere). Nelze mít pochybnosti o tom, že dopustí-li se zaměstnanec útoku na majetek zaměstnavatele, jde o jednání, které je v rozporu s povinnostmi uloženými zejména v ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce. Na této povaze zaměstnancova jednání nemůže nic změnit ani skutečnost, že se uvedeného jednání dopustí mimo pracovní dobu. Jinak řečeno, povinnosti zaměstnance uvedené v ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce nejsou limitovány počátkem ani koncem pracovní doby.

Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že jednání zaměstnance ke škodě na majetku zaměstnavatele může představovat porušení povinnosti stanovené ustanovením § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce i v případě, že se tohoto jednání zaměstnanec dopustil mimo stanovenou pracovní dobu.

Tak tomu bylo i v projednávané věci. Jak již bylo výše uvedeno, žalobkyně se měla protiprávního jednání dopustit tím, že se ve spolupráci s další osobou pokusila z objektu žalované vyvézt po skončení prodejní doby zboží, které nebylo zapláceno. Tohoto jednání se dopustila v době svého pracovního volna (v neděli ve 22.30 hod.), kdy však její pracovní poměr k žalované trval. Žalobkyně tak byla povinna řádně střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (§ 73 odst. 1 písm. d/ zák. práce). Navíc nelze ani přehlédnout, že rovněž skutečnost, že žalobkyně byla v zaměstnaneckém poměru u žalované, jí umožnila, aby v této době (po otevírací pracovní době pro zákazníky a v době jejího pracovního volna) mohla vstoupit do objektu žalované. Úvaha soudů, že se tímto jednáním žalobkyně dopustila porušení pracovní kázně, je proto správná.

Souhlasit nelze ani s námitkou dovolatelky, že soudy nesprávně posoudily „kvalitu“ porušení pracovní kázně žalobkyní.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení pracovní kázně“, „závažné porušení pracovní kázně“ a „porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně 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. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval (srov. např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94, uveřejněný v časopise Práce a mzda č. 7-8, ročník 1996 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. [21 Cdo 1228/99](#), uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 21, ročník 2001).

Při zkoumání, zda žalobkyně vytýkaným jednáním, tj. tím, že jako zaměstnanec žalované odvážela mimo pracovní dobu z objektu zaměstnavatele zboží, aniž měla doklad o jeho zaplacení, porušila pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem, odvolací soud (i soud prvního stupně, s jehož závěry odvolací soud souhlasil) – jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku – k okolnostem významným pro posouzení intenzity porušení pracovní kázně náležitě přihlédl. Důvodně akcentoval, že hodnocení

intenzity porušení pracovní kázně spočívající v „nedovolené manipulaci s majetkem zaměstnavatele (ve smyslu jeho odcizení) je nutno považovat za zvlášť hrubé porušení pracovní kázně, ať již se jedná o majetek jakékoli hodnoty,“ že „žalobkyně nejenže nechránila majetek zaměstnavatele, ale aktivně napomáhala jeho odcizení,“ a že se tohoto jednání dopustila ve svém pracovním volnu v objektu žalované. Z hlediska požadavku vymezení hypotézy právní normy, jak v posuzované věci vyplývá z ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce (tedy pro právní závěr, zda žalobkyně porušila pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem), lze tudíž úvahu soudů vzhledem k okolnostem případu považovat za úplnou a správnou. Odvolací soud tedy v souladu se zákonem dospěl ke správnému závěru, že intenzita porušení pracovní kázně žalobkyní opravňovala žalovanou k tomu, aby se žalobkyní rozvázala pracovní poměr okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Namítá-li dovolatelka význam otázky „kvality zavinění“ (zda „šlo o vědomost nedbalou, hrubou či lehkou“), přehlíží, že otázka „kvality zavinění“ při porušení pracovní kázně představuje jen jedno z hledisek, jež spolu s ostatními dokresluje všechny okolnosti případu a slouží pro závěrečný úsudek o stupni intenzity porušení pracovní kázně, přičemž sama o sobě již předem nemůže vést k závěru o stupni intenzity porušení pracovní kázně.

Dovolatelka rovněž namítala, že řízení je postiženo zmatečností vadou podle ustanovení § 229 odst. 3 o. s. ř., neboť jí nesprávným postupem soudu byla odňata při jednání nařízeném na den 3. 6. 2004 možnost jednat před soudem. Z obsahu spisu se tato tvrzená vada řízení nepodává a, protože se nejedná o vadu, jíž může být dovolání odůvodněno, nemohl ke zjištění její existence dovolací soud provádět dokazování - § 241a odst. 2 písm. a), § 243a odst. 2 o. s. ř. Je-li dovolatelka o existenci této vady přesvědčena (a neuplynula-li lhůta uvedená v § 234 odst. 1 o. s. ř.), může žalobkyně její existenci uplatnit žalobou pro zmatečnost podle ustanovení § 229 a násl. o. s. ř.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, 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 ČR dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem, o. s. ř. zamítl.