

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.08.2018, sp. zn. 21 Cdo 1267/2018, ECLI:CZ:NS:2018:21.CDO.1267.2018.1

Číslo: 83/2019

Právní věta:

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 14.08.2018

Spisová značka: 21 Cdo 1267/2018

Číslo rozhodnutí: 83

Číslo sešitu: 7

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Dokazování, Okamžité zrušení pracovního poměru

Předpisy: § 301 písm. d) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2016

§ 55 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2016

§ 81 odst. 2 o. z. ve znění do 29.12.2016

§ 86 o. z. ve znění do 29.12.2016

§ 88 o. z. ve znění do 29.12.2016

§ 90 o. z. ve znění do 29.12.2016

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

I. Dosavadní průběh řízení

1. Dopisem ze dne 2. 11. 2015 žalovaný sdělil žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr založený pracovní smlouvou uzavřenou dne 12. 5. 2014, na základě které byl žalobce pověřen analytickou prací na vybraných kauzách, získáváním informací z veřejně dostupných zdrojů a jejich zpracováním, pomocnými kancelářskými pracemi pro zajištění chodu kanceláře, přípravou projektových žádostí a dalšími pracemi dle projektů a potřeb organizace, pro nadbytečnost.

2. Dopisem ze dne 18. 1. 2016 žalovaný sdělil žalobci, že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr v souladu s ustanovením § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., neboť žalobce dne 29. 12. 2015 navštívil J. K. (jednoho ze zakladatelů zaměstnavatele) a následně dne 5. 1. 2016 J. Ř., přičemž účelem těchto jednání bylo zajistit si prostřednictvím jejich vlivu namísto ukončeného pracovního poměru u žalovaného jiné, rentabilní pracovní místo – konkrétně pozici ředitele Komunitního střediska K. L., kdy tuto funkci nyní vykonává M. D., s tím, že pokud mu náhradní pracovní místo nebude zajištěno, podnikne proti zaměstnavateli a potažmo jeho ředitelce (D. F.) konkrétní kroky, které zaměstnavatele poškodí, a to jednak, že zahájí proti zaměstnavateli soudní spor, který bude mít na zaměstnavatele negativní finanční dopad, a jednak, že znemožní dotaci pro „KPKP“ od

Ministerstva vnitra ve výši cca 800 - 900 tisíc Kč, a tím zastaví v podstatě veškeré financování zaměstnavatele.

3. Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Liberci dne 3. 3. 2016 domáhal, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost ze dne 2. 11. 2015 je neplatná a že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 18. 1. 2016 ze strany zaměstnavatele je neplatné. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že dne 12. 5. 2014 uzavřel s žalovaným pracovní smlouvu na dobu neurčitou, že sjednaným druhem práce byly analytické práce na vybraných kauzách, získávání informací z veřejně dostupných zdrojů a jejich zpracování, pomocné kancelářské práce pro zajištění chodu kanceláře, příprava projektových prací a další práce podle projektů a potřeb organizace, že dne 2. 11. 2015 mu byla doručena výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., součástí které bylo i rozhodnutí ředitele žalovaného o snížení počtu zaměstnanců k 1. 2. 2016 ze dne 26. 10. 2015, že žalobce s touto výpovědí nesouhlasil a dne 4. 12. 2015 požádal o přidělování práce podle pracovní smlouvy i po zamýšleném skončení pracovního poměru ke dni 31. 1. 2016, že ještě před podáním výpovědi dne 12. 10. 2015 přijal žalovaný dalšího zaměstnance na celý pracovní úvazek (J. B.), který má prakticky shodný úvazek jako žalobce, a to na identicky shodnou pracovní náplň, a že rozvázání pracovního poměru výpovědí je tak neplatným právním úkonem. Dále uvedl, že dne 18. 1. 2016 mu bylo na pracovišti doručeno okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu, že „zahájí proti zaměstnavateli soudní spor, který bude mít na zaměstnavatele negativní finanční dopad, a že znemožní dotaci pro KPKP od Ministerstva vnitra ve výši 800 - 900 000 Kč a tím zastaví prakticky veškeré financování zaměstnavatele“, že pokud jde o zahájení soudního sporu, je tento důvod nekonkrétní a nejasný, neboť je postrádáno vysvětlení, o jaký soudní spor se jedná, že jediným důvodem, který mohl mít žalovaný na mysli, je, že žalobce uplatní u soudu návrh na přezkoumání důvodnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 72 zák. práce, že však využití zákonného práva vyvolat spor o neplatnost výpovědního důvodu nelze hodnotit jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, a že ani druhý důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru není dán, neboť byl jen řadovým zaměstnancem a jeho možnost znemožnit přidělení dotace nebyla prakticky žádná, a to ani prostřednictvím J. K. a J. Ř.

4. Žalovaný zejména uvedl, že je neziskovou organizací, jejíž ekonomický provoz včetně mzdových nákladů je závislý především na darech a dotacích poskytnutých ze strany třetích osob, že téměř celá mzda jeho zaměstnance J. B. je krytá z dotace úřadu práce, zatímco mzdové náklady žalobce byly hrazeny z vlastních nebo projektových zdrojů, že J. B. zároveň disponuje ekonomickými znalostmi, které žalobci chybí, že skutečný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru spočíval v tom, že jednání žalobce neslo znaky trestněprávního jednání, přičemž žalobce se snažil svým nátlakem na osoby propojené s žalovaným dosáhnout svého dosazení na jiné pracovní místo - vyhrožoval těmto osobám (resp. svému zaměstnavateli) a snažil se dosáhnout pro sebe tímto nátlakem neodůvodněných výhod; porušil tak nejenom zákoník práce a trestní zákoník (na žalobce bylo podáno i trestní oznámení), ale i základní zaměření, poslání a cíle žalovaného, jehož předmětem činnosti je boj proti korupci.

5. Okresní soud v Liberci rozsudkem ze dne 16. 12. 2016, č. j. 29 C 64/2016-67 určil, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 18. 1. 2016 dané žalovaným žalobci je neplatné, zamítl žalobu o určení, že výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost daná žalovaným žalobci dne 2. 11. 2015 je neplatná, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Soud prvního stupně zamítl návrh žalovaného na provedení důkazu (čtením doslovného přepisu nahrávky, popřípadě jejím přehráním v jednací síni), kterým by byl prokázán přesný obsah schůzek žalobce s J. K. a J. Ř., neboť to, co jimi mělo být prokázáno, není natolik „exkluzivní“, aby byl aprobován přístup žalovaného, který „úskočně“ nahrál obsah schůzky a jednání, jež při ní proběhlo, bez vědomí toho, kdo o schůzku požádal. Soud prvního stupně má však za to (vycházeje i z výpovědi svědků J. K. a J. Ř.), že to, co při těchto schůzkách samo o sobě zaznělo, není způsobitelným důvodem pro okamžité

skončení pracovního poměru, neboť je zde důvodná pochybnost, zda by žalobce vůbec ze své pozice mohl ovlivnit poskytnutí dotace, a dospěl proto k závěru, že žalovaný neprokázal jednání takové intenzity, které by bylo v rozporu s povinností zaměstnance být svému zaměstnavateli loajální. Dále dovedl, že žalovaný přijal rozhodnutí vedoucí ke snížení počtu zaměstnanců s účinností od 1. 2. 2016 dne 26. 10. 2015, tedy dříve, než byla žalobci dána výpověď z pracovního poměru, že v dané chvíli byli u žalovaného zaměstnání dva zaměstnanci, že z hlediska prostředků na výplaty zde byl zřejmý rozdíl mezi žalobcem a J. B., neboť žalovaný získal pro zaměstnance J. B. příspěvek plně hrazený z Úřadu práce ČR, a že rozhodnutí o zefektivnění práce snížením počtu zaměstnanců tak lze považovat za oprávněné.

6. K odvolání žalovaného Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 27. 11. 2017, č. j. 83 Co 121/2017-93 rozsudek soudu prvního stupně ve výrocích o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a o nákladech řízení potvrdil a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 7 212 Kč k rukám JUDr. V. S. Souhlasil se závěrem soudu prvního stupně o neprovedení důkazu zvukovými záznamy pořízenými bez vědomí žalobce, neboť skutečnosti, o nichž měly být zvukové záznamy pořízeny, byly dostatečně prokázány jinak, a to výpověďmi svědků – osob, které tyto záznamy pořídily a které byly jednání, jež je žalobci vytýkáno v okamžitém zrušení pracovního poměru, přítomny. Dovedl, že vydírání žalobce mělo směřovat nikoli vůči jeho zaměstnavateli, ale vůči třetí osobě – J. K. (zakladateli žalovaného) a J. Ř., a že proto nemůže být samo o sobě důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru, že však žalobce hrozil také újmou svému zaměstnavateli a taková výhrůžka může být důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru, musí však jít o výhrůžku konkrétní a natolik silnou a intenzivní, že v zaměstnavateli vzbudí důvodnou obavu, že při jejím uskutečnění budou jeho zájmy ohroženy či poškozeny. Odvolací soud uvedl, že hrozil-li žalobce žalobou o neplatnost rozvázání pracovního poměru, jde o jeho zákonné právo domáhat se přezkoumání platnosti rozvázání pracovního poměru soudem a nikoli o výhrůžku představující zvláště hrubé porušení pracovní kázně, a že hrozil-li žalobce zmařením poskytnutí dotace pro žalovaného, nebyly tvrzeny ani prokázány žádné konkrétní skutečnosti, jakým způsobem měl žalobce výhrůžku uskutečnit, ze kterých by bylo možné dovést důvodnou obavu na straně zaměstnavatele, a dospěl k závěru, že obsah výhrůžky (jak byl vymezen v okamžitém zrušení pracovního poměru a objasněn výpověďmi svědků) nepředstavuje porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a nemůže založit důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Dodal, že skutečnost, že bylo proti žalobci zahájeno trestní stíhání, nemá pro rozhodnutí o žalobě na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru význam.

II.

Dovolání a vyjádření k němu

7. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že nelze pořízení audionahrávky bez souhlasu nahrávaného paušálně odmítnout způsobem, jak to učinil soud prvního stupně i soud odvolací, že vždy záleží na konkrétních okolnostech, za nichž byla nahrávka pořízena, a důvodech jejího pořízení, že v daném případě jde „skutečně o mikroorganizaci“, kdy pro zaměstnavatele vykonávali práci pouze dva, resp. jeden zaměstnanec a dále zde byla už jen ředitelka, že žalobce ve vztahu k žalovanému nevystupoval jako slabší strana, spíše naopak, že žalovaný předmětnou nahrávku opatřil pouze za účelem ochrany svého práva, záznam nijak nezneužil ani nezveřejnil za účelem poškození žalobce a že odvolací soud měl hodnotit pořízení tohoto záznamu v intencích krajní nouze, nutné obrany či dovolené svépomoci, a to zejména za situace, kdy nahrávka obsahuje jednání žalobce naplňující znaky trestného činu vydírání a neobsahuje žádné další prvky, které by žalobci zasahovaly do soukromí jinak než tak, že je na záznamu slyšen hlas žalobce. Má za to, že skutkový stav byl objasněn mimo jiné svědectvím J. K. a J.

Ř., že však předmětné nahrávky měly být jako důkaz provedeny, neboť by z nich byla patrná i intenzita protiprávního jednání žalobce. Dovolatel dále namítá, že jednání žalobce bylo zcela evidentně v (zvláště hrubém) rozporu se základním zaměřením a cíli zaměstnavatele tak, jak jsou specifikovány v „zakládacích smlouvách“ žalovaného, že jednal-li zaměstnanec organizace, která je primárně zaměřena na odhalování a potírání korupce, sám korupčním způsobem, jednal s ohledem na § 301 zák. práce nepochybně v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a že skutečnost, že žalobce vyhrožoval jednáním dovoleným nebo že výhrůžky ohledně zmaření dotace byly nekonkrétní, nemůže obstát, neboť nelze tolerovat stav, kdy se žalobce byť prostřednictvím dovoleného jednání domáhal pro sebe neodůvodněné výhody. Dodává, že žalobce je ve „skutkově zcela totožné věci“ trestně stíhán u Okresního soudu v Liberci pod sp. zn. 1 T 225/2016. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud rozsudky odvolacího soudu a soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

III.

Přípustnost dovolání

8. Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalovaného podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném od 30. 9. 2017 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán po 29. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

10. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe 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 (§ 237 o. s. ř.).

11. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno, že žalobce pracoval u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 12. 5. 2014, že dne 2. 11. 2015 mu byla doručena výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost, na základě které měl jeho pracovní poměr skončit k 31. 1. 2016, a že dne 18. 1. 2016 mu bylo doručeno okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu, že žalobce navštívil dne 29. 12. 2015 J. K. (jednoho ze zakladatelů žalovaného) a dne 5. 1. 2016 Ji. Ř. za účelem zajištění si prostřednictvím jejich vlivu namísto ukončeného pracovního poměru u žalovaného pracovní místo ředitele Komunitního střediska K. L. s tím, že nebude-li mu toto pracovní místo zajištěno, podnikne proti žalovanému (a jeho ředitelce D. F.) konkrétní kroky, které žalovaného poškodí, a to, že zahájí proti žalovanému soudní spor, který bude mít na žalovaného negativní finanční dopad, a že znemožní dotaci pro „KPKP“ od Ministerstva vnitra ve výši cca 800 – 900 tisíc Kč a tím zastaví v podstatě veškeré financování žalovaného.

12. V projednávané věci závisí rozsudek odvolacího soudu jednak na vyřešení otázky hmotného práva, zda v jednání zaměstnance, který hrozí, že proti zaměstnavateli zahájí soudní řízení a znemožní mu získání dotace, lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, a jednak na vyřešení otázky procesního práva, za jakých podmínek je podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 možné

použit zvukový záznam rozhovoru pořízený bez vědomí a souhlasu nahrávané osoby jako důkaz v občanském soudním řízení. Protože tyto otázky dosud nebyly v rozhodovací praxi dovolacího soudu vyřešeny, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV. Důvodnost dovolání

13. 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 (aniž by mohl přihlížet k doplnění dovolání žalovaného ze dne 29. 3. 2018, které bylo podáno až po uplynutí lhůty k podání dovolání – srov. § 242 odst. 4 o. s. ř.) dospěl k závěru, že dovolání žalovaného je opodstatněné.

14. Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo žalobci doručeno dne 18. 1. 2016 – posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 377/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 155/2013 Sb., č. 303/2013 Sb., č. 101/2014 Sb., č. 182/2014 Sb., č. 250/2014 Sb., č. 205/2015 Sb. a č. 298/2015 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 6. 2016 (dále jen „zák. práce“), a podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 29. 12. 2016 (dále jen „o. z.“).

15. Dokazování, které soud v občanském soudním řízení provádí zásadně při jednání (§ 122 odst. 1 o. s. ř.), slouží ke zjištění skutkového stavu věci, na jehož základě soud rozhoduje o věci samé (§ 153 odst. 1 o. s. ř.). Zákon účastníkům stanoví povinnost označit důkazy k prokázání jejich tvrzení, ale zároveň dává soudu oprávnění rozhodovat o tom, které z navrhaných důkazů provede (§ 120 odst. 1 o. s. ř.). Soud je tedy oprávněn posoudit důkazní návrhy účastníků a rozhodnout o tom, které z označených důkazů provede a které nikoli.

16. Důkazy soud hodnotí podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti; přitom pečlivě přihlíží ke všemu, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci (§ 132 o. s. ř.). Hodnocením důkazů se rozumí myšlenková činnost soudu, kterou je provedeným důkazům přisuzována hodnota závažnosti (důležitosti) pro rozhodnutí, hodnota zákonnosti a posléze hodnota pravdivosti. Při hodnocení důkazů z hlediska jejich závažnosti (důležitosti) soud určuje, jaký význam mají jednotlivé důkazy pro jeho rozhodnutí a zda o ně může opřít svá skutková zjištění (zda jsou pro zjištění skutkového stavu upotřebitelné). Důkazy, které jsou pro rozhodnutí bezvýznamné, se dále nezabývá. Při hodnocení důkazů po stránce jejich zákonnosti soud zkoumá, zda důkazy byly získány (opatřeny) a provedeny způsobem odpovídajícím zákonu, nebo zda v tomto směru vykazují vady (zda jde o důkazy zákonné či nezákonné). K důkazům, které byly získány (opatřeny) nebo provedeny v rozporu s obecně závaznými právními předpisy, soud nepřihlédne. Opačný postup soudu by měl za následek, že porušení obecně závazného právního předpisu by bylo promítnuto do skutkového stavu věci zjištěného soudem, a tím i do rozhodnutí vydaného na jeho základě. Přihlédnutím k nezákonným důkazům (tím, že by o ně opřel svá skutková zjištění) by tak soud zatížil řízení vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Hodnocením důkazů z hlediska jejich pravdivosti pak soud dochází k závěru, které skutečnosti, o nichž důkazy (pro rozhodnutí významné a zákonné) podávají zprávu, lze považovat za pravdivé (dokázané) a které nikoli.

17. Hlediska závažnosti (důležitosti) důkazů pro rozhodnutí a jejich zákonnosti soud uplatňuje i při rozhodování o provedení důkazů navržených účastníky řízení ve smyslu ustanovení § 120 odst. 1 věty

druhé o. s. ř. Nemělo by totiž význam provádět důkazy označené účastníky, o nichž by bylo předem známo, že k nim nebude možné při hodnocení všech důkazů podle ustanovení § 132 o. s. ř. přihlídnout. Soud proto neprovede důkazy, které jsou pro věc nerozhodné a nemohou směřovat ke zjištění skutkového stavu věci (ke zjištění skutečností předvídaných skutkovou podstatou právní normy), jakož i důkazy, které jsou zjevně nabízeny jen proto, aby řízení bylo účelově prodlouženo (důkazy pro rozhodnutí bezvýznamné). Stejně tak neprovede důkazy, které byly pořízeny nebo opatřeny v rozporu s obecně závaznými právními předpisy (důkazy nezákonné).

18. Při posuzování důkazů navržených účastníky z hlediska jejich zákonnosti je třeba rovněž přihlídnout k ustanovení čl. 90 věty první Ústavy České republiky, podle něhož jsou soudy povolány především k tomu, aby zákonem stanoveným způsobem poskytovaly ochranu právům. Ustanovení § 2 o. s. ř. ukládá soudům též povinnost dbát, aby nedocházelo k porušování práv a právem chráněných zájmů a aby práv nebylo zneužíváno. Z těchto ustanovení upravujících hlavní poslání soudů, obsah jejich činnosti v občanském soudním řízení a předmět a účel občanského soudního řádu vyplývá nejen úkol soudů zajišťovat spravedlivou ochranu práv a oprávněných zájmů fyzických a právnických osob, které byly porušeny nebo jsou ohroženy, ale též jejich povinnost postupovat v řízení, jímž je tato ochrana zabezpečována, tak, aby samy svou činností práva fyzických a právnických osob neporušovaly a porušování jejich práv v řízení zamezovaly. Má-li být občanské soudní řízení jednou ze záruk spravedlnosti a práva sloužící upevňování a rozvíjení zásad soukromého práva (§ 3 věta první o. s. ř.), nelze připustit, aby při činnosti soudů, kterou je zajišťována ochrana práv fyzických a právnických osob, docházelo k porušování nebo k využívání porušení jiných práv těchto osob.

19. Nejvyšší soud proto již dříve (za právní úpravy účinné před 1. 1. 2014) dospěl k závěru, že navrhne-li účastník občanského soudního řízení k prokázání svých tvrzení důkaz, který byl pořízen nebo účastníkem opatřen v rozporu s obecně závaznými právními předpisy a jehož pořízením nebo opatřením došlo k porušení práv jiné fyzické nebo právnické osoby, soud takový důkaz jako nepřijatelný neprovede (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 1998 sp. zn. [21 Cdo 1009/98](#) uveřejněný pod č. 39 ve Sb. rozh. obč., roč. 1999).

20. Nikdo nesmí zasáhnout do soukromí jiného, nemá-li k tomu zákonný důvod; zejména nelze bez svolení člověka narušit jeho soukromé prostory, sledovat jeho soukromý život nebo pořizovat o tom zvukový nebo obrazový záznam, využívat takové či jiné záznamy pořízené o soukromém životě člověka třetí osobou, nebo takové záznamy o jeho soukromém životě šířit; ve stejném rozsahu jsou chráněny i soukromé písemnosti osobní povahy (§ 86 o. z.). Svolení není třeba, pokud se podobizna nebo zvukový či obrazový záznam pořídí nebo použijí k výkonu nebo ochraně jiných práv nebo právem chráněných zájmů jiných osob (§ 88 odst. 1 o. z.). Svolení není třeba ani v případě, když se podobizna, písemnost osobní povahy nebo zvukový či obrazový záznam pořídí nebo použijí na základě zákona k úřednímu účelu nebo v případě, že někdo veřejně vystoupí v záležitosti veřejného zájmu (§ 88 odst. 2 o. z.).

21. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, zachovává ochranu soukromí, která spočívá v právu člověka na nedotknutelnost vlastního soukromí a tomu odpovídající povinnosti ostatních zdržet se neoprávněných zásahů do něj, jako součást absolutního osobnostního práva tak, jako tomu bylo v zákoně č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. 12. 2013 (srov. § 81 odst. 2 o. z.). Rozsah omezení absolutního osobnostního práva je však v současné úpravě širší, neboť vedle možnosti pořízení nebo použití podobizny, písemnosti osobní povahy nebo zvukového či obrazového záznamu na základě zákona k úřednímu účelu (srov. § 88 odst. 2 o. z., dříve § 12 odst. 2 zákona č. 40/1964, občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů) zákon nově umožňuje pořízení nebo použití podobizny nebo zvukového či obrazového záznamu také s ohledem na výkon a ochranu jiných subjektivních soukromých práv, a to zpravidla v řízení před orgánem veřejné moci a podle předpisů veřejného práva (například podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů). Toto omezení je však nutné – vzhledem k tomu, že jde o

výjimku z práva na ochranu osobnosti člověka – vykládat restriktivně, neboť nelze připustit, aby bylo možné používat podobizny a zvukové či obrazové záznamy týkající se člověka nebo jeho projevu osobní povahy v řízení před orgánem veřejné moci (a pro tyto účely je pořizovat) vždy (bez dalšího), když je to na prospěch právům nebo právem chráněným zájmům jiné osoby. Uvedený zákonný důvod k použití podobizny nebo zvukového či obrazového záznamu nesmí být využit nepřiměřeným způsobem v rozporu s oprávněnými zájmy člověka (srov. § 90 o. z.).

22. Základním kritériem, jež má vést k rozhodnutí o použitelnosti či nepoužitelnosti zvukových či obrazových záznamů týkajících se člověka nebo jeho projevu osobní povahy a pořizovaných soukromou osobou bez vědomí nahrávané osoby jako důkazu v občanském soudním řízení, je poměrování chráněných práv a zájmů, které se v této soukromé sféře střetávají, a rozhodování o tom, který z těchto zájmů je v konkrétním případě jejich střetu převažujícím. Střet zájmu na ochraně osobnosti toho, jehož projev je bez jeho souhlasu zachycován, se zájmem na ochraně toho, kdo tento projev zachycuje (a posléze použije), nelze ovšem řešit v obecné rovině. Rozhodování o tom, do jaké míry je určitý zájem v dané konkrétní situaci převažující, je třeba ponechat na zvážení soudu, a to v každém jednotlivém případě. Kromě okolností, za nichž byla taková nahrávka pořizena, budou rozhodující i význam právem chráněného či uznávaného zájmu, který je předmětem vlastního řízení, a možnosti, které měl účastník, uplatňující informace z nahrávky, k dispozici k tomu, aby získal takové informace jiným způsobem, než za cenu porušení soukromí druhé osoby (srov. náleží Ústavního soudu ze dne 9. 12. 2014 sp. zn. [II. ÚS 1774/14](#)). Vzhledem k tomu, že se jedná o výjimečný prostředek, jeho použití jako důkazu v občanském soudním řízení může připadat v úvahu pouze tam, kde má vést k prokázání skutečnosti, kterou není možné prokázat jinak (pomocí důkazů, které nezasahují do absolutních osobnostních práv dotčené osoby), a kde i další okolnosti případu vedou k závěru, že nelze upřednostnit právo na ochranu osobnosti dotčené osoby před právem na spravedlivý proces (srov. článek 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod) toho, komu je použití důkazu zvukovým či obrazovým záznamem týkajícím se této osoby nebo jejich projevů osobní povahy na prospěch.

23. V projednávané věci navrhoval žalovaný důkaz zvukovými záznamy rozhovorů žalobce s J. K. a J. Ř. pořizenými bez vědomí a souhlasu žalobce na schůzkách konaných dne 29. 12. 2015 a 5. 1. 2016. Žalovaný chtěl těmito záznamy prokázat, že se žalobce dopustil jednání vymezeného v okamžitě zrušení pracovního poměru ze dne 18. 1. 2016, a to, že navštívil uvedené osoby za účelem zajištění si prostřednictvím jejich vlivu namísto ukončeného pracovního poměru u žalovaného pracovní místo ředitele Komunitního střediska K. L. s tím, že nebude-li mu toto pracovní místo zajištěno, podnikne proti žalovanému (a jeho ředitelce D. F.) konkrétní kroky, které žalovaného poškodí – zahájí proti žalovanému soudní spor, který bude mít na žalovaného negativní finanční dopad, a znemožní dotaci pro „KPKP“ od Ministerstva vnitra ve výši cca 800 – 900 tisíc Kč a tím zastaví v podstatě veškeré financování žalovaného. Vzhledem k tomu, že podstatný obsah uvedených schůzek žalobce mohl být prokázán (a byl prokázán) také výsledkem svědků J. K. a J. Ř., kteří byli na těchto schůzkách přítomni, souhlasí dovolací soud se závěry soudů, že za těchto okolností nelze prolomit právo žalobce na ochranu soukromí a použít zvukové nahrávky pořizené třetí osobou bez vědomí žalobce v tomto řízení jako důkaz.

24. Podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

25. Dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance, vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci 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 porušováním povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 55 odst. 1 písm. b), § 52 písm. g) část věty před středníkem zák. práce].

26. Pracovní povinnosti jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotčím kritériem pro všechny druhy těchto povinností je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; jednání zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovních povinností.

27. Podle ustanovení § 301 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.

28. Uvedené povinnosti, které patří k základním povinnostem zaměstnanců, 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 požadavek na určitou úroveň kvality chování zaměstnance. Zákon zde vedle povinností vyplývajících z právních předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci zaměstnance [§ 301 písm. c) zák. práce] ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsoboval zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou, nebo morální (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005 sp. zn. [21 Cdo 59/2005](#), uveřejněný pod č. 86 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2006).

29. Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci 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 povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení takové povinnosti. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci 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 uvedených povinností 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 okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval (srov. ve vztahu k obsahově shodné dřívější právní úpravě například 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, roč. 1996, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000 sp. zn. [21 Cdo 1228/99](#), uveřejněný pod č. 21 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2001). 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.

30. Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je zároveň nezbytný vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost vyplývající z ustanovení § 301 písm. d) zák. práce, jež zároveň - jak bylo uvedeno výše - ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou, nebo morální. Nejvyšší soud proto již dříve dospěl k závěru, že útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.), nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012 sp. zn. [21 Cdo 2596/2011](#), uveřejněný pod č. 25 ve Sb. rozh. obč., roč. 2013).

31. V projednávané věci spatřoval žalovaný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru v jednání žalobce, který navštívil (v průběhu výpovědní doby) dne 29. 12. 2015 J. K. (jednoho ze zakladatelů žalovaného) a dne 5. 1. 2016 J. Ř., aby si prostřednictvím jejich vlivu zajistil namísto ukončeného pracovního poměru u žalovaného pracovní místo ředitele Komunitního střediska K. L. s tím, že uvedl, že nebude-li mu toto pracovní místo zajištěno, podnikne proti žalovanému (a jeho ředitelce D. F.) konkrétní kroky, které žalovaného poškodí, a to, že zahájí proti žalovanému soudní spor, který bude mít na žalovaného negativní finanční dopad, a že znemožní dotaci pro „KPKP“ od Ministerstva vnitra ve výši cca 800 - 900 tisíc Kč a tím zastaví v podstatě veškeré financování žalovaného.

32. Dovolací soud souhlasí se závěrem odvolacího soudu, že hrozil-li žalobce žalobou o neplatnost rozvázání pracovního poměru, šlo o jeho zákonné právo domáhat se přezkoumání platnosti rozvázání pracovního poměru soudem, a nikoli o výhrůžku představující porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Nesmí-li zaměstnavatel zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů (srov. § 346b odst. 4 zák. práce), tím spíše tak nesmí vůči zaměstnanci postupovat v případě, že zaměstnanec zákonným uplatněním svého práva (například podáním žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 72 zák. práce) pouze hrozí.

33. Hrozil-li však žalobce při schůzkách s J. K. a J. Ř. tím, že žalovanému v případě nezajištění pracovního místa ředitele Komunitního střediska K. L. znemožní dotaci na jeho činnost od Ministerstva vnitra (svědek J. K. v řízení u soudu prvního stupně uvedl, že žalobce „vyhrožoval s tím, že zamezí přístup k dotacím, které jsou pro fungování žalovaného klíčové“, a že bude působit na poskytovatele dotací na činnost žalovaného, aby „peníze zkrátka nebyly a zkrachoval“, a svědek J. Ř. vypověděl, že žalobce zmiňoval, že „napíše mail na ministerstvo tak, aby nebyla přidělena dotace, a že „nic z toho, co bylo řečeno, se nemusí stát, pokud dostane to místo“), pak nepochybně jednal (kromě jiného) v rozporu s oprávněnými zájmy žalovaného, jehož činnost je - vzhledem k tomu, že jde o obecně prospěšnou společnost - na dotacích závislá, a dopustil se tím porušení jedné ze základních povinností zaměstnance uvedené v ustanovení § 301 písm. d) zák. práce. Okolnost, že žalobce použil pro pokus o získání neoprávněné výhody hrozbu směřující ve svých důsledcích proti majetku svého zaměstnavatele (majetku, jenž měl žalovaný na svou činnost získat dotací od Ministerstva vnitra, kterou žalobce hodlal znemožnit), že chtěl ve svůj prospěch využít existenční závislosti žalovaného na dotacích a že byl srozuměn s tím, že bez poskytnutí dotace nebude žalovaný

moci pokračovat ve své činnosti a „zkrachuje“, zvyšuje intenzitu porušení uvedené základní povinnosti žalobce natolik, že je namístě závěr o porušení povinnosti žalobce vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce. Z hlediska této intenzity není významné, zda – jak akcentoval odvolací soud – výhrůžka žalobce mohla u žalovaného vzbudit důvodnou obavu, že při jejím uskutečnění budou jeho zájmy ohroženy či poškozeny. Podstatná je totiž na jednání žalobce jeho naprostá neloajalita vůči žalovanému jako svému zaměstnavateli, která musela mít za následek úplnou ztrátu vzájemné důvěry, jež je nezbytná v pracovněprávním vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; právě tyto okolnosti opodstatňují závěr, že po žalovaném nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnával, a to ani do konce výpovědní doby, která v době, kdy se žalobce dopustil jednání vytýkaného mu v okamžitém zrušení pracovního poměru, běžela na základě výpovědi dané žalovaným žalobci dopisem ze dne 2. 11. 2015.

34. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože dosavadní výsledky řízení ukazují, že je možné o věci rozhodnout, Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že žalobu o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru provedeného dopisem žalovaného ze dne 18. 1. 2016 zamítl [§ 243d písm. b), § 220 odst. 1 písm. a) o. s. ř.].

35. O náhradě nákladů řízení u soudu prvního stupně, odvolacího a dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243c odst. 3 věty první, § 224 odst. 1 a 2 a § 142 odst. 1 o. s. ř., neboť žalovaný měl ve všech těchto řízeních plný úspěch, a žalobce je proto povinen nahradit mu náklady potřebné k uplatňování práva.