Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.2596.2011.1

Číslo: 25/2013

Právní věta:

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 zvlášť hrubým způsobem.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 17.10.2012

Spisová značka: 21 Cdo 2596/2011

Číslo rozhodnutí: 25

Číslo sešitu: 3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Okamžité zrušení pracovního poměru

Předpisy: § 301 písm. d) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009
§ 55 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 27. 4. 2009 sdělil žalovaný žalobci, že mu „ve smyslu ustanovení Zákoníku práce dává výpověď dle § 55, písm. b) ze smlouvy uzavřené dne 2. 4. 2007 s okamžitou platností ke dni 27. 4. 2009“.

Dopisem ze dne 30. 4. 2009 (doručeným žalobci dne 4. 5. 2009) sdělil žalovaný žalobci, že s ním „okamžitě zrušuje“ pracovní poměr, protože dne 10. 4. 2009 se sice na začátku pracovní doby dostavil na pracoviště a vyznačil v souladu s interními předpisy svůj příchod do zaměstnání, vzápětí však pracoviště opustil a zbytek pracovní doby strávil mimo své pracoviště a zabýval se vlastními soukromými záležitostmi. Krátce před koncem pracovní doby se navrátil na pracoviště a vyznačil svůj odchod tak, jako by celou pracovní dobu strávil na pracovišti výkonem sjednané práce.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že okamžitá zrušení pracovního poměru s žalobcem, učiněná písemnostmi žalovaného ze dne 27. 4. 2009 a ze dne 30. 4. 2009, jsou neplatná. Žalobu odůvodnil

zejména tím, že z dopisu ze dne 27. 4. 2009 je možné dovodit pouze to, že žalovaný se žalobcem okamžitě ruší pracovní poměr, protože tento přípis „neobsahuje žádný důvod, natož skutkově vymezený“. Účinky právního úkonu mohou v tomto případě nastat, i když se jedná zjevně o neplatný právní úkon, takže následující den 28. 4. 2009 žalobce již nebyl v pracovním poměru u žalovaného. Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru provedeného dopisem ze dne 30. 4. 2009, který žalobce převzal dne 4. 5. 2009, spatřoval žalobce v tom, že „se jedná o nemožnost plnění, neboť tímto úkonem nelze zrušit něco, co již bylo zrušeno“, a chybí také „věcné předpoklady okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť žalovaným tvrzeným jednáním žalobce (nepřítomností na pracovišti po část pracovní doby) nemohla být naplněna zákonem předpokládaná intenzita zvlášť hrubého porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci“.

O b v o d n í s o u d pro Prahu 10 rozsudkem ze dne 5. 5. 2010 určil, že okamžité zrušení pracovního poměru s žalobcem „písemností žalovaného ze dne 27. 4. 2009“ je neplatné, a žalobu o určení, že okamžité zrušení pracovního poměru se žalobcem učiněné „písemností žalovaného ze dne 30. 4. 2009“ je neplatné, zamítl; zároveň rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení, že žalobce je povinen „uhradit náklady státu 323 Kč na účet zdejšího soudu“ a že žalovaná je povinna „uhradit náklady státu 323 Kč na účet zdejšího soudu“. Po provedeném dokazování měl za prokázané, že všichni zaměstnanci žalovaného měli povinnost „se zaznamenávat do docházkového systému, včetně pracovních cest“. Tuto povinnost měl i žalobce, který na svém pracovišti v sídle žalované společnosti měl být v době od 9.00 hodin do 14.30 hodin. Dne 10. 4. 2009 sice žalobce zaznamenal do docházkového systému příchod na pracoviště, které, aniž by učinil záznam v docházce, následně opustil a „v blíže neurčených hodinách“ byl přítomen v místě svého bydliště. Před koncem pracovní doby se na pracoviště vrátil a v docházkovém systému učinil záznam o svém odchodu ze zaměstnání. Žalobce tím porušil čl. 5.2 pracovní smlouvy (v této době se nenacházel na svém pracovišti a neplnil žádné úkoly, vyplývající z jeho pracovního poměru k žalovanému), § 38 odst. 1 písm. a), § 301 písm. a), b) a § 302 písm. a), b), a f) zák. práce. S přihlédnutím k tomu, že „se jednalo o zaměstnance s vysoce významným postavením ve společnosti žalované, podléhajícího pouze jednateli společnosti, s příjmem ve výši 70 000 Kč hrubého měsíčně, s odpovídající odpovědností při plnění pracovních úkolů“ a že se jednalo o „nikoliv ojedinělé jednání žalobce, avšak k tomuto jednání docházelo i v předchozím období, jak bylo zjištěno z výslechu jednatele společnosti, avšak toto bylo zprvu tolerováno, s ohledem na důležitost žalobce pro žalovanou“, soud prvního stupně dovodil, že žalobce uvedeným jednáním hrubě porušil pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Okamžité zrušení pracovního poměru, dané žalovaným žalobci přípisem ze dne 27. 4. 2009, neobsahovalo skutkové vymezení důvodů, které vedly žalovaného k rozvázání pracovního poměru „ve smyslu ustanovení § 55 písm. b) zák. práce“, důvod nebyl skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, „totiž tento důvod nebyl uveden vůbec“. Oba účastníci navíc „chápali písemnost ze dne 27. 4. 2009“ jako neplatné rozvázání pracovního poměru a „i po tomto datu žalovaný žalobce nadále zaměstnával a žalobce vykonával pro žalovaného práci“.

K odvolání žalobce (které směřovalo pouze proti výroku o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 30. 4. 2009 a nákladovým výrokům) M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 14. 12. 2010 rozsudek soudu prvního stupně změnil ve výroku II. (v zamítavém výroku ve věci samé) tak, že určil, že okamžité zrušení pracovního poměru se žalobcem, učiněné písemností žalovaného ze dne 30. 4. 2009, je neplatné, a ve výrocích III., IV. a V. (v nákladových výrocích) tak, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení 13 080 Kč „na účet“ advokáta JUDr. J. H., a že žalovaný je povinen zaplatit náklady státu 646 Kč „na účet Obvodního soudu pro Prahu 10“; zároveň rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci náhradu nákladů odvolacího řízení 10 920 Kč „na účet“ advokáta JUDr. J. H. Shodně se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že „žalobce dne 10. 4. 2009 porušil své pracovní povinnosti, jestliže opustil pracoviště, aniž

tuto skutečnost vyznačil v docházkovém systému“, a že neprokázal, že by byl této povinnosti oproti jiným zaměstnancům žalované zproštěn ani že by v dopoledních hodinách vykonával práci pro žalovaného v D. B. Souhlasil se soudem prvního stupně i v tom, že bylo povinností žalobce jako zaměstnance žalovaného docházkový systém používat, i kdyby to nebylo dáno vnitřní směrnicí, ale pokynem nadřízeného, který žalobce dostal; tuto povinnost nejméně dne 10. 4. 2009 porušil. Nesouhlasil však se závěrem, že „žalobce měl vysoké postavení u žalované a že byl vedoucím pracovníkem, na nějž se vztahovalo ustanovení § 302 zák. práce“, protože toto tvrzení soudu prvního stupně nemá oporu v provedeném dokazování (nebyl předložen žádný vnitřní předpis, upravující hierarchii pracovních míst u žalovaného a „pouhá výše hrubého příjmu žalobce sama o sobě pro takový závěr není dostatečná“). Odvolací soud uzavřel, že „žalobce porušil své pracovní povinnosti dané ustanovením § 38 odst. 1 a § 301 písm. a) a b) zák. práce“ způsobem, který je mu v dopise ze dne 30. 4. 2009 vytknut.

Protože nebylo prokázáno, že by se jednalo o opakované porušení pracovních povinností (žalovaný doložil pouze záznam o projednání případu ze dne 10. 4. 2009), šlo pouze o ojedinělé pochybení a porušení pracovních povinností žalobcem, které měl žalovaný „postihnout jiným způsobem, na který zákoník práce pamatuje“, ale „postup podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce není odůvodněn“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Za „nepřípadný a neudržitelný“ považuje závěr, že „nebylo prokázáno, že by se v případě žalobce jednalo o opakované porušení pracovních povinností s tím, že žalovaná doložila pouze záznam o projednání případu z 10. 4. 2009“. Odvolací soud dostatečně nerozlišil to, že v případě žalobce nešlo o „prostou“ jednodenní neomluvenou nepřítomnost v práci, ale o celodenní neplnění pracovních úkolů, které bylo žalobcem jako zaměstnancem v manažerské pozici vědomě vykázáno jako odpracovaná pracovní doba. Podle dovolatele nelze akceptovat závěr, že „vědomé zkreslování údajů o odpracované pracovní době s cílem dosáhnout mzdové kompenzace za nepráci by mělo být ve vztahu k odpovědným manažerským pozicím postihováno pouhým vytýkacím dopisem“. Právní posouzení věci odvolacím soudem není správné, protože nevychází „z celkového hodnocení incidentu dne 10. 4. 2009“, který je „těžištěm celého sporu“. Odvolací soud se totiž zaměřil na absenci „vícerého opakování“ excesů žalobce, aniž by vzal v úvahu „naprostou ztrátu důvěry“ žalovaného v žalobce. Dovolatel navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby „určil, že žaloba, jíž se žalobce domáhal určení, že okamžité zrušení pracovního poměru s žalobcem učiněné písemností žalovaného ze dne 30. 4. 2009, je neplatné, se zamítá“.

Žalobce navrhl, aby dovolání žalovaného bylo zamítnuto, neboť „není důvodné a odůvodněné“.

N e j v y š š í s o u d zrušil rozhodnutí odvolacího soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) 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. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Otázku platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které žalovaný dal žalobci dopisem ze dne 30. 4. 2009, je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že dopis žalovaného ze dne 30. 4. 2009 byl žalobci doručen dne 4. 5. 2009 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 13. 9. 2009, to je do doby, než nabyl účinnosti zákon č. 320/2009 Sb., kterým se mění

zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, dále jen „zák. práce“.

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 zvlášť hrubým způsobem.

Podle ustanovení § 60 zák. práce okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.

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 zvlášť hrubým způsobem. Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru (§ 55 odst. 1 písm. b/, § 52 odst. 1 písm. g/, část věty před středníkem, zák. práce).

Pracovní povinnosti jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotícím 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.

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.

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, ročník 2006, Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek).

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 zvlášť 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 zvlášť 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 přihlédnout 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 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). 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. 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 výše rozvedeno – ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsoboval zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální.

Nejvyšší soud proto 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 – jako v projednávané věci), 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 zvlášť hrubým způsobem.

V průběhu řízení – jak je zřejmé z obsahu spisu – nebyly pochybnosti o tom, že žalobce jednáním, které mu bylo vytknuto v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 30. 4. 2009 (dne 10. 4. 2009 zaznamenal do docházkového systému příchod na pracoviště, které, aniž by učinil záznam v docházkovém systému, následně opustil, a před koncem pracovní doby se na pracoviště vrátil a v docházkovém systému učinil záznam o svém odchodu ze zaměstnání), porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci (konkrétně ustanovení § 38 odst. 1 písm. b/ a § 301 písm. a/ a b/ zák. práce); k tomuto závěru dospěly soudy obou stupňů, dovolatel je nenapadá, a proto ani přezkumu dovolacího soudu nepodléhají (§ 242 odst. 3 o. s. ř.). S odvolacím soudem lze souhlasit v tom, že při posuzování intenzity porušení pracovní kázně je třeba přihlížet i k tomu, zda se jednalo o opakované porušení povinností zaměstnancem, a k tomu, jaké bylo jeho postavení u zaměstnavatele. Vzhledem k okolnostem, za nichž k porušení pracovních povinností žalobcem došlo, měl však odvolací soud přihlížet zejména k tomu, že žalobce se svým jednáním (předstíráním výkonu práce pro žalovaného /zaměstnavatele/) pokusil získat na úkor zaměstnavatele konkrétní výhodu (mzdu za práci, kterou nevykonal) a tím vlastně (úmyslně) usiloval o nekorektní (nezákonné) snížení majetku zaměstnavatele. Jinak řečeno, dopustil se útoku na majetek svého zaměstnavatele. K této okolnosti však odvolací soud při posuzování, zda se žalobce jednáním, jež mu bylo vytknuto v dopise žalovaného ze dne 30. 4. 2009, dopustil porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů

vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, nepřihlížel.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty za středníkem, o. s. ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst. 3, věty první, o. s. ř. vrátil odvolacímu soudu (Městskému soudu v Praze) k dalšímu řízení.