

Judikát NS 21 Cdo 1132/2014

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	04/22/2015
Spisová značka:	21 Cdo 1132/2014
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.1132.2014.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Okamžité zrušení pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 60, 55 odst. 1 písm. b), § 304 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2011 § 118a odst. 1 a § 119a odst. 1 o. s. ř. ve znění do 31.12.2013
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 1132/2014

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňky Novotné v právní věci žalobce L. S., zastoupeného JUDr. Karlem Baborákem, advokátem se sídlem v Chocni, Palackého č. 349, proti žalované ČD Cargo, a. s. se sídlem v Praze 7, Jankovcova č. 1569/2c, IČO 28196678, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 7 pod sp. zn. 10 C 161/2011, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 29. května 2013, č. j. 62 Co 148/2013-71, takto:

I. Dovolání žalobce se zamítá.

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

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 19. 5. 2011 žalovaná sdělila žalobci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že ze strany žalobce došlo k porušení ustanovení § 304 zákoníku práce tím, že vykonával vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož je zaměstnán, bez jeho předchozího písemného souhlasu.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 19. 5. 2011 dané žalovanou žalobci je neplatné. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že v okamžitém zrušení pracovního poměru není uvedeno, kde a kdy se měl dopustit závažného porušení pracovních povinností, není uveden řádný konkretizovaný popis skutku a není zřejmé, kdy se žalovaná dozvěděla o porušení pracovních povinností, a z parafy na místě podpisu osoby jednající za žalovanou není zřejmé, že tuto parafu lze ztotožnit s podpisem příslušného zaměstnance žalované oprávněného jednat za zaměstnavatele. Uvedl, že ustanovení § 304 zákoníku práce neporušil, že jeho případná činnost strojvedoucího u jiného právního subjektu není totožná s předmětem činnosti žalované, tak jak je uveden v obchodním rejstříku, že si „nekoupil lokomotivu ani vagóny a nepřepravoval zboží“, že není účasten ani v žádné obchodní společnosti, jež by měla totožný předmět činnosti jako žalovaná, a že je „jen a pouze strojvedoucí a touto činností nikomu nekonkuruje“.

Žalovaná uvedla, že v souvislosti s šetřením nehodové události ze dne 9. 5. 2011, kterou způsobil vlastní zaměstnanec - strojvedoucí u jiného provozovatele drážní dopravy, bylo zjištěno, že žalobce je angažován u jiného subjektu a že v období březen – květen 2011 opakovaně vykonával strojvedoucího pro firmu Ostravská dopravní společnost, a. s. Před samotným právním úkonem směřujícím k rozvázání pracovního poměru byly důvody s žalobcem projednány.

Obvodní soud pro Prahu 7 rozsudkem ze dne 9. 10. 2012, č. j. 10 C 161/2011-50, žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu

nákladů řízení. Z provedeného dokazování zjistil, že žalobce pracoval u žalované jako strojvedoucí, že v době trvání pracovního poměru uzavřel s jinou společností dohodu o provedení práce, a to jako strojvedoucí, a že u společnosti Ostravská dopravní společnost, a. s., jako strojvedoucí odpracoval v dubnu 112,5 hodiny a v květnu 64,5 hodiny. Předmětem podnikání žalované podle obchodního rejstříku je mimo jiné provozování drážní dopravy podle zákona o drahách v rozsahu vydaných licencí a předmětem podnikání Ostravské dopravní společnosti, a. s., je provozování drážní dopravy v rozsahu licencí vydaných drážním správním úřadem. Vycházejí z toho, že okamžité zrušení pracovního poměru splňovalo všechny formální náležitosti, že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl vymezen dostatečným a nezaměnitelným způsobem, že žalobce převzal okamžité zrušení pracovního poměru osobně a že žalovaná dodržela také lhůtu k jeho podání, neboť v květnu 2011 po „nehodové události“, k níž došlo 9. 5. 2001, zjistila, že žalobce vykonává výdělečnou činnost také pro jinou společnost, a týž měsíc dala žalobci okamžité zrušení pracovního poměru, dovodil, že předmět činnosti žalované a Ostravské dopravní společnosti, a. s., je totožný a že žalobce porušil ustanovení § 304 zákoníku práce, jestliže vykonával činnost strojvedoucího pro tuto společnost, aniž by měl k tomu souhlas žalované. Shoda výdělečné činnosti se vztahuje k předmětu činnosti zaměstnavatele a nikoli k druhu práce, který má zaměstnanec uveden v pracovní smlouvě. Předmět činnosti zaměstnavatele je shodný pro všechny jeho zaměstnance, a to bez ohledu na to, jaký druh práce pro zaměstnavatele vykonávají. Připomněl, že nemá-li žalobce dostatečný odpočinek, může nepozorností zanedbat své povinnosti a způsobit dopravní nehodu, při níž může dojít nejen k věcné škodě, ale i ke škodě na životech a zdraví osob; s žalobcem lze proto zrušit pracovní poměr okamžitě.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 29. 5. 2013, č. j. 62 Co 148/2013-71, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Souhlasil se závěrem soudu prvního stupně, že okamžité zrušení pracovního poměru obsahuje všechny podstatné náležitosti včetně dostatečného skutkového vymezení důvodu ve smyslu § 60 zákoníku práce. Žalobci, který vykonával bez písemného souhlasu výdělečnou činnost pro jiného zaměstnavatele (na základě dohody o provedení práce ze dne 30. 12. 2010 „od 1. 1. 2011 v rozsahu max. 150 hodin za celý rok 2011“), což žalobce ani sám nepopíral, muselo být bez pochyb zřejmé, v čem žalovaná porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem spatřuje, a to včetně časového vymezení, navíc když důvody byly s žalobcem osobně projednány při předání písemného vyhotovení okamžitého zrušení pracovního poměru ředitelem provozní jednotky v Nymburce Ing. J. Š. za přítomnosti personalistky I. P. Souhlasil i s tím, že žalobce se svojí výdělečnou činností podílel na shodném předmětu činnosti u jiného subjektu (když bez písemného souhlasu žalované vykonával práci strojvedoucího pro Ostravskou dopravní společnost a. s., jejíž předmět činnosti je podle výpisu z obchodního rejstříku shodný s předmětem činnosti žalované, u níž pracoval rovněž jako strojvedoucí), neboť činnost strojvedoucího zcela nepochybně slouží k výkonu předmětu činnosti jak žalované, tak Ostravské dopravní společnosti a. s. (je jeho neoddělitelnou součástí), a není rozhodující, aby se výdělečná činnost u zaměstnance kryla s celým předmětem činnosti zaměstnavatele; postačí, pokud výdělečná činnost zaměstnance pokrývá pouze určitou část předmětu činnosti zaměstnavatele. Pro posouzení shodnosti výdělečné činnosti zaměstnavatele není rozhodující vlastní činnost, kterou vykonává zaměstnanec pro zaměstnavatele, neboť shodnost se vztahuje k předmětu činnosti zaměstnavatele, nikoli k druhu práce. Shodou s předmětem činnosti se rozumí i taková výdělečná činnost, která je prováděna jen formou některých aktivit spadajících do rozsahu konkrétního předmětu činnosti zaměstnavatele. Uzavřel, že s přihlédnutím „k pracovní pozici, kterou žalobce u žalované vykonával, k době po kterou porušení ustanovení § 304 zákoníku práce trvalo a k případným důsledkům porušení povinností žalobcem“, naplňuje porušení povinností žalobce z hlediska intenzity důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítl, že „v rozhodování soudů došlo k nesprávné aplikaci ustanovení § 304 zákoníku práce“, že „zákon důsledně rozlišuje mezi sjednaným druhem práce v pracovní smlouvě oproti předmětu činnosti zaměstnavatele“, že „se jedná o dvě právně rozdílné významové kategorie, které nelze ztotožňovat“. Opakuje, že „si nekoupil lokomotivu ani vagóny a nepřevrhal, že není ani účasten v žádné obchodní společnosti, jež by měla totožný předmět činnosti s činnostmi žalované a že žalované uniklo, že žalobce je jen strojvedoucí a touto činností nikomu nekonkuroval“. „Činnost žalobce se nekryje s předmětem činnosti žalované, jež je dána rozsahem činností uvedeným v obchodním rejstříku. Soudem bylo tedy nesprávně deklarováno, že výkon jiné výdělečné činnosti se vztahuje k předmětu činnosti zaměstnavatele.“ Dále namítá, že „okamžité zrušení pracovního poměru neobsahuje formální obsahové náležitosti, není dostatečně skutkově vymezený důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, v jakém konkrétním jednání zaměstnance je spatřován, pouze cituje zákonná ustanovení“, a že okamžité zrušení pracovního poměru podepsala osoba, jejíž „oprávnění nebylo za řízení doloženo (z provedeného dokazování soud nevyvodil žádný závěr o tom, zda tato osoba měla oprávnění za zaměstnavatele jednat v pracovněprávních vztazích)“. Vytýká dále „nesprávný postup soudu podle § 132 o. s. ř.“ [jak soud hodnotil provedené důkazy, ke kterým důkazům přihlížel, a že se „soud nezabýval námitkami žalobce, které byly pro posouzení věci podstatné (zda žalobce podepsal příslušnou směrnici žalované a zda s ní byl seznámen)“], že se „soud nevyrovnal ani s otázkou hodnocení intenzity porušení povinností, absenci hodnocení intenzity porušení povinností při svém rozhodování řádně nezdůvodnil“ a „nedostatečné poučení podle § 119a odst. 1 a § 118a odst. 1 o. s. ř.“, které bylo podle jeho přesvědčení „nekonkrétní a nepřezkoumatelné“. Navrhl, aby dovolací soud rozhodnutí odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. Čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozhodnutí, proti kterému je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř., neboť napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného práva (posouzení shodnosti výdělečné činnosti zaměstnance s předmětem činnosti zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 304 zákoníku práce), která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla ve všech souvislostech vyřešena, 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 žalobce není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které mu bylo doručeno dne 19. 5. 2011 - 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., nálezů 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. 427/2010 Sb., č. 347/2010 Sb. a č. 73/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 6. 2011 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 60 zák. práce okamžitě 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.

Podle ustálené judikatury důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném okamžitém zrušení pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevít, tj. který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Ke splnění hmotněprávní podmínky platného okamžitého zrušení pracovního poměru je třeba, aby důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje. K dosažení účelu sledovaného ustanovením § 60 zák. práce není vždy potřebné, aby okamžité zrušení pracovního poměru obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl, anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, neboť i bez těchto údajů může být nepochybné, proč byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr (srov. například při obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce odůvodnění Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96, který byl uveřejněn pod č. 35 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998). Skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen.

Z uvedených závěrů vycházel i soud prvního stupně a odvolací soud, který se s jeho závěrem v tomto směru ztotožnil, když s přihlédnutím ke zjištěným okolnostem považoval odůvodnění okamžitého zrušení pracovního poměru za určité a srozumitelné, obsahující všechny podstatné náležitosti včetně dostatečného skutkového vymezení důvodu, tak jak předpokládá ustanovení § 60 zák. práce. Dovolací soud nemá důvodu na těchto závěrech cokoliv měnit, neboť ze skutkových zjištění v řízení učiněných vyplývá, že žalobci muselo být zřejmé, jakého konkrétního porušení povinnosti se měl dopustit, a takto vymezený důvod ani nebylo možné (ani k tomu nedošlo) nějakým způsobem dodatečně měnit.

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.

Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 301 a § 302 - 304 zák. práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále též jen „pracovní povinnosti“) právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinnosti zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi méně závažným porušením pracovní povinnosti, závažným porušením pracovní povinnosti a porušením pracovní povinnosti 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].

Podle ustanovení § 304 odst. 1 zák. práce zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem.

Zaměstnanci obecně mohou vykonávat výdělečnou činnost vedle svého zaměstnání, nicméně tato jejich další výdělečná činnost nesmí zasahovat do oprávněného zájmu jejich zaměstnavatele. Výkon této další činnosti by neměl vést k případné možnosti zneužití informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání a ke konkurenčnímu střetu zájmů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, případně třetí osobou, pro niž zaměstnanec výdělečnou činnost vykonává. Uvedené ustanovení je zákonné omezení zaměstnance vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, po dobu trvání pracovního poměru.

Předmět činnosti zaměstnavatele lze zjistit u subjektů zapisovaných do obchodního rejstříku z tohoto rejstříku, u osob podnikajících na základě živnostenského oprávnění z tohoto oprávnění a u osob podnikajících na základě zvláštních právních předpisů z těchto právních předpisů. U organizačních složek státu vyplývá předmět činnosti zpravidla z příslušných zákonů a u příspěvkových a dalších subjektů zpravidla buď ze zřizovacích listin, či ze zvláštních zákonů. Přitom není rozhodující, aby se výdělečná činnost zaměstnance kryla s celým předmětem činnosti zaměstnavatele (který může být i velmi rozsáhlý). Postačí, pokud výdělečná činnost zaměstnance pokrývá pouze určitou dílčí část předmětu činnosti zaměstnavatele. Pro posouzení shodnosti výdělečné činnosti s předmětem činnosti zaměstnavatele není rozhodující vlastní činnost, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává. Shodnost výdělečné činnosti se vztahuje k předmětu činnosti zaměstnavatele (např. zapsaného v obchodním rejstříku), nikoli k druhu práce, který má zaměstnanec uveden v pracovní smlouvě či v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Jinými slovy, předmět činnosti daného zaměstnavatele je shodný pro všechny jeho zaměstnance, bez ohledu na to, jaký druh práce pro zaměstnavatele vykonávají.

Výdělečnou činností je každá právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu. Přitom není podstatné, zda nakonec k dosažení takového majetkového prospěchu (zisku) skutečně dojde či nikoliv; podstatné je, že se jedná o činnost, která je s dosažením majetkového prospěchu obvykle spojena (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 1. 10. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1714/2001, který byl uveřejněn pod č. 9 v časopise Soudní judikatura, roč. 2003). Za výdělečnou činnost je třeba například považovat jakýkoli pracovněprávní vztah (a to včetně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), podnikání na základě živnostenského oprávnění nebo podnikání na základě jiného než živnostenského oprávnění podle zvláštních předpisů či činnost ve prospěch obchodní společnosti, jíž je zaměstnanec společníkem, anebo členství ve statutárních či kontrolních orgánech právnických osob provozujících podnikatelskou činnost.

Namítá-li dovolatel, že „činnost žalobce se nekryje s předmětem činnosti žalované“ a že proto „není správný závěr, že výkon jiné výdělečné činnosti se vztahuje k předmětu činnosti zaměstnavatele“, potom opomíjí, že podstatným z hlediska rozdílnosti jeho výdělečné činnosti s předmětem činnosti žalované je vlastní obsah porovnávaných činností, tedy skutečnost, že předmětem činnosti žalované (jak je zapsán v obchodním rejstříku) je v rámci provozování drážní dopravy podle zákona o drahách rovněž výkon činnosti strojvedoucích a že předmět činnosti společnosti Ostravská dopravní společnost, a. s. (provozování drážní dopravy v rozsahu licencí vydaných drážním správním úřadem), pro niž žalobce vykonával práci strojvedoucího (jinou výdělečnou činnost), se shoduje s předmětem činnosti žalované. Jak výše uvedeno pro posouzení shodnosti výdělečné činnosti s předmětem činnosti zaměstnavatele není rozhodující – jak se dovolatel mylně domnívá – vlastní pracovní činnost, kterou zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonává; shodnost výdělečné činnosti se vztahuje – jak výslovně vyplývá z ustanovení § 304 odst. 1 zák. práce – k předmětu činnosti zaměstnavatele a není rozhodující, aby se výdělečná činnost zaměstnance kryla s celým předmětem činnosti zaměstnavatele, postačí, pokud výdělečná činnost zaměstnance pokrývá pouze určitou dílčí část předmětu činnosti zaměstnavatele.

Souhlasit nelze ani s námitkou žalobce, že „soud se nevyrovnal s otázkou hodnocení intenzity porušení povinností“.

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 povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a „porušení povinností 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 povinností vyplývajících 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, roč. 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, 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.

Při zkoumání, zda žalobce jednáním vytýkaným v dopise ze dne 19. 5. 2011 porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - k okolnostem významným pro posouzení intenzity porušení pracovních povinností náležitě přihlédl. Správně akcentoval zejména pracovní pozici, kterou žalobce u žalované vykonával, dobu po kterou porušení ustanovení § 304 zák. práce trvalo a případné důsledky porušení povinností žalobcem. Z hlediska vymezení hypotézy právní normy, jak v posuzované věci vyplývá z ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce, tak lze úvahu odvolacího soudu vzhledem k okolnostem případu považovat za úplnou a správnou. Odvolací soud tedy v souladu se zákonem dospěl ke správnému závěru, že intenzita porušení pracovních povinností opravňovala žalovanou k tomu, aby se žalobcem rozvázala pracovní poměr okamžitým zrušením podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce.

Namítá-li dovolatel, že při posuzování intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci měl odvolací soud přihlédnout i k jiným okolnostem, pak přehlíží, že při hodnocení stupně intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci není soud vázán tím, jak účastníci sami hodnotí určité jednání zaměstnance, a že pouze soudu přísluší posouzení, zda zjištěné porušení pracovních povinností dosáhlo zákonem předvídané intenzity. Současně platí, že, jsou-li některá hlediska pro posouzení intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci v konkrétní věci významnější (závažnější, důležitější), soud jim logicky přikládá také větší význam (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012).

Důvodná není ani námitka žalobce týkající se poučovací povinnosti podle ustanovení § 119a odst. 1 a § 118a odst. 1 o. s. ř., neboť účastníci byli ve smyslu ustanovení § 119a odst. 1 o. s. ř. - jak vyplývá z protokolu o jednání u soudu prvního stupně dne 9. 10. 2012 – poučeni.

K námitkám žalobce ohledně „nesprávného postupu soudu při provádění a hodnocení důkazů“ nemohl odvolací soud přihlédnout, neboť představují jiný dovolací důvod, než který je uveden v ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl poškozen některou z vad, uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by 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 věty první, § 224 odst. 1 a § 151 odst. 1 části věty před středníkem o. s. ř., neboť žalobce s ohledem na výsledek řízení na náhradu svých nákladů nemá právo a žalované v dovolacím řízení žádné účelně

vynaložené náklady řízení nevznikly (§ 142 odst. 1 o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 22. dubna 2015

JUDr. Mojmir Putna

předseda senátu

www.nsoud.cz

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.