

Judikát NS 21 Cdo 1229/2014

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	03/03/2015
Spisová značka:	21 Cdo 1229/2014
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.1229.2014.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Okamžité zrušení pracovního poměru Neplatnost právního úkonu
Dotčené předpisy:	§ 35 odst. 1 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 31.12.2006 § 46 odst. 1 písm. f) předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 31.12.2006 § 53 odst. 1 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 31.12.2006 § 73 odst. 1 písm. d) předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 31.12.2006
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 1229/2014

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležalky a soudců JUDr. Zdeňka Novotného a JUDr. Ljubomíra Drápalu v právní věci žalobce M. K., proti žalovanému CoopTel, stavební a. s. se sídlem v Brně, Černovické nábřeží č. 501/7a, IČO 25560271, zastoupenému JUDr. Renem Huškem, advokátem se sídlem v Brně, Dvořákova č. 635/4, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 13 C 47/2007, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 15. října 2013 č. j. 15 Co 315/2012-169, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 20. prosince 2011 č. j. 13 C 47/2007-140 se zrušují a věc se vrací Městskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 15. 12. 2006 žalovaný sdělil žalobci, že s ním podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce okamžitě zrušuje pracovní poměr z důvodu „hrubého porušení pracovní kázně“, jehož se žalobce měl dopustit „zneužitím informací v obchodním styku získaných výkonem funkce vedoucího střediska dopravy a mechanizace a poškozením žalovaného odlivem zakázek v oblasti dopravy a mechanizace“.

Žalobou podanou u Městského soudu v Brně dne 15. 2. 2007 se žalobce domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že se nedopustil hrubého porušení pracovní kázně „žádným způsobem“, že „informace získané při výkonu funkce“ nezneužil v neprospěch žalovaného a že žalovanému nevznikla „na základě“ práce žalobce žádná škoda. Namítal, že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru „není skutkově vymezen“, že uvedený důvod „neodpovídá skutečnosti“, že v okamžitém zrušení pracovního poměru není uvedeno, kdy a jak konkrétně mělo k porušení pracovní kázně žalobcem a k poškození žalovaného dojít, a že žalovaný postupoval „podle právní normy, která nebyla účinná“.

Žalovaný ve vyjádření k žalobě uvedl, že žalobce jako jeho zaměstnanec zneužil informace, ke kterým měl přístup, neboť „jakožto manažer dopravy a mechanizace žalovaného sjednával lukrativní dopravní zakázky, jež byl povinen sjednávat pro žalovaného, pro společnost MAGIC SPELL, s. r. o.“, u níž jako dispečer pracoval J. M., který je osobou blízkou žalobci a který byl několik let zaměstnancem žalovaného na pozici vedoucího dopravy, v níž ho následně vystřídal žalobce. V průběhu řízení žalovaný dále uvedl, že mu žalobce odcizil naftu v hodnotě 12.000,- Kč, k čemuž se doznal v trestním řízení, jež proti němu bylo vedeno.

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 12. 3. 2009 č. j. 13 C 47/2007-70 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 1.000,- Kč. Dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru „trpí formálními vadami“ a že důvody, v nichž je spatřováno žalobcovy porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, nejsou „způsobilými důvody pro použití ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce“. Z dopisu žalovaného ze dne 15. 12. 2006 ani z výsledků svědků soud prvního stupně nezjistil, kdy „měly nastat okolnosti, o kterých se v něm hovoří, a kdy se o nich žalovaný dozvěděl“. Z „jediného a osamocенého případu“ popsанého svědkyní Ing. L. T., kdy měl žalobce v listopadu 2006 sjednat dopravu „konkurenční firmě MAGIC SPELL“, nelze podle názoru soudu prvního stupně usuzovat na „zvlášť hrubý způsob porušení povinnosti“.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Brně usnesením ze dne 1. 2. 2011 č. j. 15 Co 105/2010-106 zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení, neboť jej shledal nepřezkoumatelným. Uložil soudu prvního stupně, aby se v dalším řízení zabýval tím, kdy bylo žalobci doručeno okamžité zrušení pracovního poměru a zda se tak stalo v zákonem stanovené lhůtě, zda je v něm vymezen jeho důvod tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, zda žalobci byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru při jeho doručování zřejmý, zda vytýkané jednání bylo porušením pracovní kázně a zda dosahovalo intenzity zvlášť hrubého porušení pracovní kázně.

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 20. 12. 2011 č. j. 13 C 47/2007-140 žalobě znovu vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 1.000,- Kč. Dovedl, že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, které bylo žalobci doručeno dne 15. 12. 2006, nebyl vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, a že byl dodatečně měněn, neboť žalovaný poté, co neprokázal „zneužití informací v obchodním styku“ a poškození žalovaného „odlivem“ zakázek, „přišel s tvrzením o krádeži nafty“. Vzal za prokázané, že žalovaný v době doručení okamžitého zrušení pracovního poměru nevěděl o zakázce provedené společností MAGIC SPELL, s. r. o. pro Ing. L. T., a z toho usoudil, že žalovaný tento důvod zjistil dodatečně a „použil ho v průběhu řízení“. Neuvěřil v tomto směru Ing. R. B., který vyslechl jako svědka a který vypověděl, že se žalovaný o tomto případu dozvěděl již v listopadu 2006, neboť Ing. R. B. je – jako místopředseda představenstva žalovaného – „osobně spjat se žalovaným“. Nevěrohodným shledal rovněž výpovědi svědků D. L. a P. H. k okolnostem doručování okamžitého zrušení pracovního poměru žalobci, které podle jeho hodnocení „svědčí spíše ve prospěch tvrzení žalobce“, že byl po předání okamžitého zrušení pracovního poměru z pracoviště neprodleně vykázan. Návrhu žalovaného na doplnění dokazování k těmto okolnostem „výslechem majitele společnosti žalovaného Š. a opakovaným výslechem svědka B., eventuálně dalších osob“ nevyhověl „s odkazem na obsah výpovědí svědkyně L. a svědka H.“. Uzavřel, že i v případě, že by se žalobce dopustil porušení pracovní kázně v souvislosti se zakázkou provedenou společností MAGIC SPELL, s. r. o. pro Ing. L. T., nedosahovalo by toto porušení intenzity, která by „mohla vést k okamžitému zrušení pracovního poměru“, neboť žalobce byl „po celou dobu považován za velmi kladného zaměstnance“, dne 16. 10. 2006 byl „dosazen do vyšší funkce“, po dobu jeho „působení“ u žalovaného „nikdy nedošlo k nějakému zavinění“ a „nepřeučtování za přepravu v částce 3.000,- Kč“ by nemělo pro žalovaného „žádné následky při objemu zakázek a dosahovaného zisku společnosti“.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 15. 10. 2013 č. j. 15 Co 315/2012-169 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Ztotožnil se se závěrem soudu prvního stupně, že „faktický obsah projevu vůle žalovaného ohledně důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru se žalobcem není zřejmý“ a že tento projev vůle je třeba považovat za neurčitý, a souhlasil i s jeho hodnocením výpovědí svědků D. L. a P. H. jako nevěrohodných. Nepřisvědčil námitce žalovaného, že soud prvního stupně nedůvodně zamítl jeho návrhy na doplnění dokazování výsledky svědků M. V. a A. S. k okolnostem doručování okamžitého zrušení pracovního poměru žalobci, neboť výpovědi svědků D. L. a P. H. vyslechnutých k těmto okolnostem byly pro objasnění skutkového stavu věci „naprosto dostačující“ a nebylo třeba „vyslychat všechny zaměstnance žalovaného“, kteří byli přítomni předáním okamžitého zrušení pracovního poměru žalobci. Ztotožnil se i se závěrem soudu prvního stupně, že „naplnění skutkových důvodů“ pro okamžité zrušení pracovního poměru nebylo prokázané a že tvrzení o krádeži nafty jako důvod okamžitého zrušení pracovního poměru žalovaný uplatnil až dodatečně, a správným shledal rovněž - v „teoretické rovině“ - hodnocení intenzity případného porušení pracovní kázně žalobcem v případě „odlivu jedné zakázky“ objednané Ing. L. T.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že soudy nesprávně posoudily závažnost protiprávního jednání žalobce spočívajícího v tom, že jako vedoucí přepravy sjednal obchod (přepravu) namísto pro žalovaného jako svého zaměstnavatele pro „spřízněný právní subjekt“. Podle názoru žalovaného je takové jednání, byť by se vyskytlo pouze v jednom případě, „natolik zásadním porušením loajality k zaměstnavateli a tak zásadně v rozporu se zájmy zaměstnavatele“, že zakládá důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Dovolatel dále vytýká soudům, že zcela nedůvodně zamítl jeho návrh na doplnění dokazování výsledkem svědků M. V. a A. S., kteří byli osobně přítomni předáním okamžitého zrušení pracovního poměru žalobci a „bezprostředně tak vnímali“ sdělení jeho důvodů „ze strany ředitele společnosti“, a že vyslechl k uvedené okolnosti žalobce a nikoli též žalovaného, přestože je tento postup v rozporu se zásadou rovnosti stran a přestože podle usnesení odvolacího soudu ze dne 1. 2. 2011 č. j. 15 Co 105/2010-106 měly být řádně objasněny okolnosti seznámení žalobce s důvody okamžitého zrušení pracovního poměru. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně 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 ve věci 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) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 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 [jaká jsou východiska pro konkrétní vymezení relativně neurčité hypotézy právní normy v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, z hlediska posouzení intenzity porušení pracovní kázně], při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, 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 žalovaného je opodstatněné.

Posuzovanou věc je – vzhledem k tomu, že žalobci bylo okamžité zrušení pracovního poměru doručeno dne 15. 12. 2006 – i v současné době třeba posuzovat podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, účinného do 31. 12. 2006 (dále jen „zák. práce“) [srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce].

Podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, a to pouze tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvlášť 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, 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 zvlášť hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je - jak vyplývá z ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) a § 46 odst. 1 písm. f), částí 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.

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.

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 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 nezpůsobil 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).

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň 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 pracovní kázně“, „závažné porušení pracovní kázně“ a „porušení pracovní kázně zvlášť 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, roč. 1996, a 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 povinnosti přitom není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek; k některým z nich je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci. Zároveň je třeba mít na zřeteli, že ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytná vzájemná důvěra, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost ve smyslu ustanovení § 73 odst. 1 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 [ve vztahu k obdobné právní úpravě podmínek pro okamžité zrušení pracovního poměru obsažené v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce] dospěl k závěru, že útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškození, zneužitím apod.), nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012 sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, který byl uveřejněn pod č. 25 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2013).

V posuzovaném případě nemůže být pochyb o tom, že jednáním, které bylo žalobci vytknuto v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 15. 12. 2006 („zneužití informací v obchodním styku získaných výkonem funkce vedoucího střediska dopravy a mechanizace a poškození žalovaného odlivem zakázek v oblasti dopravy a mechanizace“) a které mělo podle tvrzení žalovaného spočívat v tom, že žalobce předal dopravní zakázku, kterou si u žalovaného objednala Ing. L. T., společnosti MAGIC SPELL, s. r. o., by žalobce - bylo-li by toto jeho jednání prokázáno - zaviněně porušil jednu ze základních povinností zaměstnance řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, stanovenou v ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce. Z tohoto ustanovení totiž nevyplývá pro zaměstnance jen zákaz způsobil zaměstnavateli skutečnou škodu na jeho majetku, ale též jeho povinnost chovat se tak, aby svým jednáním zaměstnavateli nezpůsobil ani jinou majetkovou škodu (tzv. ušlý zisk). Takovou škodu by žalobce způsobil žalovanému v případě, že by jej připravil o zisk ze zakázky objednané u žalovaného jeho zákaznicí Ing. L. T. tím, že by tuto zakázku předal společnosti MAGIC SPELL, s. r. o.

Se soudy lze souhlasit v tom, že při posuzování intenzity porušení pracovní kázně je třeba přihlížet též k dosavadnímu postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, jakož i k tomu, jaká byla výše škody, kterou zaměstnanec svým jednáním způsobil zaměstnavateli. Vzhledem k okolnostem, za nichž k porušení pracovní kázně žalobcem mělo dojít, měly však soudy přihlížet zejména k tomu, že žalobce by se svým jednáním, které mělo spočívat v úmyslném způsobení škody žalovanému v podobě ušlého zisku předáním zakázky zadané žalovanému jiné obchodní společnosti, dopustil útoku na majetek svého zaměstnavatele, a to v postavení zaměstnance, který měl jako vedoucí

střediska dopravy a mechanizace činit kroky potřebné k vyřízení zakázky žalovaným a k zajištění zisku žalovaného z ní a který namísto toho informace o zakázce zneužil k jejímu předání jinému podnikateli.

Důvodná je i námitka dovolatele, že soudy neměly zamítnout jeho návrh na doplnění dokazování výslechem svědkyně A. S., která byla osobně přítomna předání okamžitého zrušení pracovního poměru žalobci a „bezprostředně tak vnímala“ sdělení jeho důvodů ředitelem žalovaného.

Měly-li soudy pochybnosti o určitosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 15. 12. 2006 a měly-li za to, že není možné provést výklad tohoto písemného projevu vůle jen na základě listiny, v níž je obsažen, byly povinny se zabývat - jak vyplývá z ustálené judikatury dovolacího soudu (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 9. 2001 sp. zn. 21 Cdo 2999/2000 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 1. 2002 sp. zn. 21 Cdo 2374/2000) - tím, za jakých okolností žalovaný uvedený projev vůle učinil a zda za těchto okolností bylo mezi účastníky zřejmé, proč přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru se žalobcem. Jen v případě, že by ani pomocí výkladu projevu vůle provedeného na základě výsledků dokazování a všeho, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci, nebylo možné spolehlivě a přesně zjistit to, co bylo po skutkové stránce důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru, by šlo o neurčitý projev vůle a o neplatný právní úkon, k němuž takto vadný projev vůle směřoval.

Protože žalovaný v řízení tvrdil, že mezi účastníky bylo zřejmé, proč přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru se žalobcem, neboť žalobci byly ředitelem žalovaného sděleny důvody tohoto opatření při jeho doručování, byl povinen označit důkazy potřebné k prokázání tohoto svého tvrzení [srov. § 101 odst. 1 písm. b) a § 120 odst. 1 větu první o. s. ř.] a měl v tomto směru důkazní břemeno, kterým se rozumí procesní odpovědnost účastníka řízení za to, že za řízení nebyla prokázána jeho tvrzení a že z tohoto důvodu muselo být rozhodnuto o věci samé v jeho neprospěch (srov. § 120 odst. 3 větu druhou o. s. ř.). Smyslem důkazního břemene je umožnit soudu rozhodnout o věci samé i v takových případech, kdy určitá skutečnost, významná podle hmotného práva pro rozhodnutí o věci, pro nečinnost účastníka [v důsledku nesplnění povinnosti uložené účastníku ustanoveními § 101 odst. 1 písm. b) a § 120 odst. 1 větou první o. s. ř.] nebo vůbec (objektivně vzato) nemohla být prokázána.

Závěr o tom, že účastník neunesl důkazní břemeno, lze - jak vyplývá zejména z jeho smyslu v občanském soudním řízení - v první řadě učinit jen tehdy, jestliže soud řádně a úplně provedl všechny důkazy, které účastník označil k prokázání svého tvrzení. Účastníkem označený důkaz soud neprovede pouze v případě, jestliže jeho prostřednictvím nepochybně nelze prokázat pro věc rozhodnou skutečnost, například proto, že označený důkaz je zjevně nezpůsobilý prokázat tvrzenou skutečnost nebo že se týká skutečnosti, která je podle hmotného práva pro rozhodnutí o věci bezvýznamná (srov. též rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 8. 4. 1994 sp. zn. 6 Cdo 107/93, který byl uveřejněn pod č. 57 v časopise Soudní rozhledy, roč. 1995). Z důvodu neunesení důkazního břemene lze rozhodnout v neprospěch účastníka současně pouze tehdy, jestliže zhodnocení důkazů, které byly za řízení provedeny (§ 120 odst. 3 věta druhá o. s. ř.), neumožňuje soudu přijmout závěr ani o pravdivosti tvrzení účastníka, ani o tom, že by bylo nepravdivé (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 2. 2002 sp. zn. 21 Cdo 762/2001, který byl uveřejněn pod č. 86 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002, nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2003 sp. zn. 21 Cdo 408/2003).

Žalovaný k prokázání svého tvrzení, že žalobci byly při doručování okamžitého zrušení pracovního poměru sděleny důvody tohoto opatření, a že proto mezi účastníky bylo zřejmé, proč žalovaný přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru se žalobcem, v řízení u soudu prvního stupně navrhl - jak vyplývá z obsahu spisu - provedení důkazů výslechem svědků D. L., P. H. a A. S. (důkaz výslechem svědka M. V. označil až v průběhu řízení o odvolání, které podal proti rozsudku soudu prvního stupně ze dne 20. 12. 2011 č. j. 13 C 47/2007-140), výslechem předsedy představenstva žalovaného M. Š. a opětovným výslechem místopředsedy představenstva Ing. R. B. Vyhodnotily-li soudy výpovědi vyslechnutých svědků D. L. a P. H. jako nevěrohodné, a tedy nezpůsobilé prokázat uvedené tvrzení žalovaného, nemohly v souladu se zákonem dospět k závěru, že žalovaný ohledně tohoto tvrzení neunesl důkazní břemeno, aniž by provedly jím označené důkazy výslechy svědkyně A. S., předsedy představenstva žalovaného M. Š. a (opětovně) místopředsedy představenstva Ing. R. B. (ten sice soudem prvního stupně vyslechnut byl, nikoli však k okolnostem doručování okamžitého zrušení pracovního poměru a nikoli správně jako člen statutárního orgánu právnické osoby postupem podle ustanovení § 131 o. s. ř., nýbrž jako svědek podle ustanovení § 126 o. s. ř.), které shledaly nadbytečnými. Nadbytečným je jen takový důkaz, prostřednictvím něhož mají být objasnovány skutečnosti, které za řízení již byly spolehlivě prokázány jinak (jinými důkazy) nebo které jsou podloženy shodnými tvrzeními účastníků, jež může soud vzít za svá skutková zjištění (§ 120 odst. 4 o. s. ř.). Odmítne-li soud provést účastníkem označený důkaz proto, že je „nadbytečný“, je tím samo o sobě vyloučeno, aby rozhodl o věci samé v neprospěch tohoto účastníka z důvodu neunesení důkazního břemene (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2003 sp. zn. 21 Cdo 408/2003).

Protože se soudy v projednávané věci náležitě nezabývaly tím, za jakých okolností žalovaný učinil jednostranný projev vůle směřující k rozvázání pracovního poměru se žalobcem a zda za těchto okolností bylo mezi účastníky zřejmé, proč přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru, je závěr odvolacího soudu, že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru se žalobcem není zřejmý a že tento projev vůle je proto třeba považovat za neurčitý, pro svou předčasnost nesprávný.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Městskému soudu v Brně) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 3. března 2015

JUDr. Jiří Doležilek
předseda senátu

www.nsoud.cz

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