

**Judikát NS 21 Cdo 1496/2013**

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	01/21/2014
Spisová značka:	21 Cdo 1496/2013
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2014:21.CDO.1496.2013.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Okamžité zrušení pracovního poměru Pracovní kázeň
Dotčené předpisy:	§ 55 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 301 písm. d) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 1496/2013

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležilky a soudců JUDr. Zdeňka Novotného a JUDr. Ljubomíra Drápala v právní věci žalobkyně A. K., zastoupené Mgr. Petrou Hruškovou, advokátkou se sídlem v Praze 1, Hybernská č. 1009/24, proti žalovanému Centru sociální a ošetrovatelské pomoci v Praze 10, příspěvkové organizaci se sídlem v Praze 10 – Vršovicích, Sámova č. 29/7, IČO 70873241, zastoupenému JUDr. Věslavem Nemethem, advokátem se sídlem v Praze 1 – Novém Městě, Senovážné náměstí č. 1463/5, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 10 pod sp. zn. 14 C 116/2010, o dovolání žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 12. prosince 2012 č. j. 23 Co 428/2012-75, takto:

Rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 2. 11. 2010 žalovaný sdělil žalobkyni, že „ukončuje“ její pracovní poměr okamžitým zrušením, neboť žalobkyně se dne 27. 10. 2010 „svévolně a bez dovolení zaměstnavatele“ pokusila odnést ze svého pracoviště potraviny (maso, knedlíky, zelí a sušenky) patřící žalovanému. Toto jednání žalobkyně hodnotil žalovaný jako porušení jejich povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, neboť žalobkyně jako kuchařka neměla „žádné oprávnění svévolně odnést věci (potraviny) z provozovny kuchyně“ žalovaného pro svoji „osobní (či jinou) potřebu“.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že nebyla nikdy poučena o tom, že nesmí z pracoviště odnést žádné potraviny, že potraviny v ceně cca 50,- Kč, které byly kontrolou žalovaného zjištěny v jejím zavazadle (knedlíky, omáčka, zelí a sušenky, nikoli však maso), byly uhrazeným obědem, který žalobkyně nestihla zkonsumovat v pracovní době a který si proto odnášela domů, a v „minimálním rozsahu“ se jednalo o potraviny „určené do drtičky odpadu“, a že, i kdyby její jednání bylo možné „podřadit pod porušení pracovní kázně“, nedosahovalo by intenzity „zvlášť hrubého porušení“.

Obvodní osud pro Prahu 10 rozsudkem ze dne 22. 3. 2012 č. j. 14 C 116/2010-48 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 10.800,- Kč k rukám advokáta JUDr. Věslava Nemetha. Na základě zjištění, že dne 27. 10. 2010 byly při kontrole zavazadla žalobkyně, která pracovala u žalovaného jako pomocná kuchařka, při jejím odchodu z pracoviště nalezeny v její tašce potraviny v množství představujícím oběd nejméně pro 8–10 strávnicků (igelitová taška plná houskových knedlíků v množství odpovídajícím 3 šiškám, dvě litrové láhve přílohyho zelí s masem a 4 originálně balené sušenky „Tortina“) a že nebylo prokázáno tvrzení žalobkyně, že „se jednalo o její nedojedený oběd a zbytky od oběda ostatních kolegyní“, které hodnotil jako „ryze účelové“ vzhledem k množství zjištěných potravin (na pracovišti působily spolu se

žalobkyni dvě kuchařky a hospodářka) a ke změně tvrzení žalobkyně o jejich původu v průběhu řízení, dospěl k závěru, že žalobkyně uvedeným jednáním porušila zvlášť hrubým způsobem svou základní povinnost zaměstnance řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím. Při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti žalobkyně přihlédl k pracovnímu zařazení žalobkyně, k tomu, že z její strany šlo o úmyslné jednání, k zájmu žalovaného na ochraně jeho majetku a k tomu, že žalovaný je „příspěvkovou organizací zajišťující péči o seniory“, a na základě těchto skutečností dovedl, že po žalovaném nelze požadovat, aby žalobkyni zaměstnával „byť po dobu výpovědní doby“, a že proto žalovaný důvodně přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 12. 12. 2012 č. j. 23 Co 428/2012-75 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobě vyhověl, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 26.520,- Kč k rukám advokátky Mgr. Petry Hruškové. Shledal, že soud prvního stupně měl při hodnocení intenzity porušení pracovních povinností žalobkyně přihlídnout též k tomu, že žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána devět let, že v řízení nebylo prokázáno, že by po dobu trvání pracovního poměru neplnila své povinnosti řádně, že žalovaný provedl pouze jednu kontrolu, a to již v době, kdy bylo rozhodnuto o zrušení pracoviště žalobkyně ke konci roku 2010, že odnášené potraviny, tj. knedlíky, zelí a sušenky (tvrzení žalovaného, že se žalobkyně pokusila odnést i maso, nepovažoval odvolací soud za prokázané), byly zčásti „nesnědeným obědem“ žalobkyně a zčásti jídlem zbylým po vydání objednaných obědů, s nimiž nebylo možné naložit jinak než je zlikvidovat, a nikoliv zásobami potravin, a že žalovanému nemohla jednáním žalobkyně vzniknout škoda. Na základě těchto okolností dospěl k závěru, že žalobkyně sice porušila své pracovní povinnosti uvedené v ustanovení § 301 písm. c) a d) zákoníku práce, avšak nikoliv zvlášť hrubým způsobem, kdy by nebylo možné po žalovaném spravedlivě požadovat, aby žalobkyni zaměstnával ještě po dobu výpovědní doby.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že v posuzovaném případě není rozhodná výše škody vzniklé přímým útokem žalobkyně na majetek žalovaného, respektive hodnota odnesených potravin, nýbrž skutečnost, že žalobkyně svým jednáním porušila „nezbytnou míru důvěry“, kterou k ní žalovaný měl, a proto po něm nelze spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnával, a to s ohledem na zájem žalovaného na ochraně jeho majetku a také s ohledem na nezbytnost chránit zájmy jeho klientů a zaměstnanců. Zdůrazňuje, že žalobkyně jednala úmyslně proti majetku svého zaměstnavatele s cílem se „obohatit na jeho úkor, respektive obohatit se na úkor klientů zaměstnavatele – starobních důchodců“, a že je třeba přihlídnout i k pracovnímu zařazení žalobkyně jako kuchařky, která „přicházela dnes a denně do kontaktu s potravinami“. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání žalovaného jako nedůvodné zamítl. Zdůrazňuje, že byla u žalovaného zaměstnána „pouze jako pomocná kuchařka“ a že jejím jediným pochybením bylo, že zbytky jídla nerozdrtila v drtičce, ale odnesla.

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. 2012 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1. 1. 2013 (srov. čl. II bod 7. zákona č. 404/2012 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 ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. oprávněnou osobou (účastníkem řízení) 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.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 2. 11. 2010 - 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. a č. 326/2009 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2010 (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.

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 povinností vyplývajících 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 povinností zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje - jak vyplývá z ustanovení § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce - mezi méně závažným porušením pracovní povinnosti, závažným porušením pracovní povinnosti a porušením pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem. Porušení povinností vyplývajících 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 § 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 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 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).

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 povinnost 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 přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance k jeho osobě, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, 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, 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 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 § 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 ustanovení § 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 (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 nebylo – jak vyplývá z odůvodnění rozsudku odvolacího soudu i rozsudku soudu prvního stupně - pochyb o tom, že žalobkyně jednáním, které jí bylo vytknuto v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 2. 11. 2010 (dne 27. 10. 2010 se pokusila odnést ze svého pracoviště potraviny, které byly majetkem žalovaného), zaviněně porušila jednu ze základních povinností zaměstnance řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím, vyplývající z ustanovení § 301 písm. d) zák. práce. S odvolacím soudem lze souhlasit v tom, že při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci 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, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu. Vzhledem k okolnostem, za nichž k porušení pracovních povinností žalobkyně došlo, měl však odvolací soud přihlížet zejména k tomu, že žalobkyně se svým jednáním, které spočívalo v pokusu odcizit věci (potraviny) náležející žalovanému, dopustila přímého útoku na majetek svého zaměstnavatele, a to v postavení zaměstnankyně, která měla tyto věci používat k plnění svých pracovních úkolů a která možnosti s nimi nakládat zneužila k pokusu o jejich odcizení. Na této povaze jednání žalobkyně nemůže nic změnit ani okolnost, že potraviny, které se pokusila odcizit, žalobkyni „zbyly“ po vydání objednaných obědů a že by jinak byly „zlikvidovány“, nehledě k tomu, že lze pochybovat o nezbytnosti „likvidace“ originálně balených sušenek, které se mezi uvedenými potravinami rovněž nacházely.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Městskému soudu v Praze) k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první 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 § 243d odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 21. ledna 2014

JUDr. Jiří Doležilek  
předseda senátu

www.nsoud.cz