

Judikát NS 21 Cdo 2590/2015

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	07/19/2016
Spisová značka:	21 Cdo 2590/2015
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.2590.2015.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Pracovní kázeň Okamžité zrušení pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 55 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.07.2013 § 301 písm. d) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.07.2013
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 2590/2015

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. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce I. W., zastoupeného JUDr. Jiřím Císařem, advokátem se sídlem v Ústí nad Labem, Hrnčířská č. 55/14, proti žalované PREOL, a.s. se sídlem v Lovosicích, Tereziánská č. 1214, IČO 26311208, zastoupené JUDr. Pavlem Dejlem, Ph.D., LL.M, advokátem se sídlem v Praze 1, Jungmannova č. 745/24, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Litoměřicích pod sp. zn. 7 C 115/2013, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 3. února 2015, č. j. 14 Co 547/2014-213, takto:

Rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 7. 6. 2013 žalovaná sdělila žalobci, že s ním ruší okamžitě pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem spatřovala v tom, že dne 30. 5. 2013 se „pokusil pronést přes osobní vrátnici zaměstnavatele sklenici s obsahem smetků“ a že k zajištěnému materiálu nepředložil „platnou propustku“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že sice kontrole propustky při pronášení sklenice se smetky nepředložil, ale měl vydanou propustku na vynesení celkem 360 litrů smetků a do dne 30. 5. 2013 vynesl pouze 4,7 litru smetků.

Okresní soud v Litoměřicích rozsudkem ze dne 2. 6. 2014, č. j. 7 C 115/2013-177, žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Ve věci samé dospěl k závěru, že pokusem pronést přes vrátnici sklenici se smetky bez jejího předložení ke kontrole včetně platné propustky ze strany žalobce došlo k útoku na majetek jeho zaměstnavatele, a s ohledem na další okolnosti případu to představuje naplnění důvodu pro platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť tento důvod představuje za daných okolností podle hodnocení soudu porušení povinností žalobce vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem [konkrétně došlo k porušení povinností uvedených v ustanovení § 301 písm. d) zák. práce].

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 3. 2. 2015, č. j. 14 Co 547/2014-213, změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že okamžité zrušení pracovního poměru žalobce u žalované ze dne 7. 6. 2013 je neplatné a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na

nákladech řízení před soudem prvního stupně 23.613,- Kč a před odvolacím soudem 8.776,- Kč k rukám advokáta JUDr. Jiřího Císaře. Vycházel ze skutkového zjištění soudu prvního stupně, ale neztotožnil se s jeho právním posouzením. Podle názoru odvolacího soudu žalovaná povolila zaměstnancům (i žalobci vystavenou propustkou bez uvedení dne odnosu) odnášení smetků, sama však nestanovila v tomto směru jasná pravidla a žalobce tak pochybil, když jednal (pouze) v rozporu s příslušnými články Propustkového řádu a Pracovního řádu (interními předpisy žalované), když při odnášení smetků dne 30. 5. 2013 kontrole nepředložil platnou propustku k vynesení tohoto materiálu. Jednání žalobce „i s přihlédnutím k dosavadnímu postoji žalobce k plnění pracovních úkolů, k osobě žalobce a především k intenzitě porušení povinností“ tak nesplnilo intenzitu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Proti rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na zcela nesprávném právním posouzení věci v rozporu s ustálenou rozhodovací praxí Nejvyššího soudu, která považuje za porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem „jakýkoliv útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý nebo nepřímý bez ohledu na hodnotu dotčeného majetku“, neboť takové jednání vždy představuje zásadní narušení důvěry zaměstnavatele v zaměstnance a v jeho spolehlivost, poctivost a loajalitu. Za takových okolností nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele nadále pokračoval. Žalovaná navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje a žalované, aby přiznal náhradu nákladů řízení, popřípadě aby rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu 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 výkladu relativně neurčité hypotézy obsažené v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, 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 žalované je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 7. 6. 2013, které mu bylo doručeno také dne 7. 6. 2013 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 7. 2013, tedy přede dnem účinnosti zákona č. 155/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (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 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 - 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 povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzitou (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 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 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 číslem 86/2006 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní).

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 dřívejší 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 číslem 21/2001 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní). 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 úmyslný 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 zvláště hrubým způsobem (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, uveřejněný pod číslem 25/2013 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní).

V posuzovaném případě nebylo – jak vyplývá z odůvodnění rozsudku odvolacího soudu i rozsudku soudu prvního stupně – pochyb o tom, že žalobce jednáním, které mu bylo vytknuto v okamžitým zrušení pracovního poměru ze dne 7. 6. 2013 (dne 30. 5. 2013 se pokusil odnést ze svého pracoviště smetky, které byly majetkem žalované), 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, 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 pracovní povinnosti žalobce došlo, měl však odvolací soud přihlížet zejména k tomu, že žalobce se svým jednáním, které spočívalo v pokusu odcizit věci (smetky) náležející žalované, dopustil přímého útoku na majetek svého zaměstnavatele, a to v postavení zaměstnance, který měl tyto věci používat k plnění svých pracovních úkolů a který možností s nimi nakládat zneužil k pokusu o jejich odcizení. Na této povaze jednání žalobce nemůže nic změnit ani okolnost, že zaměstnavatel při splnění určitých podmínek (které žalobce nesplnil, ačkoliv tak mohl učinit) povoloval zaměstnancům smetky si odnášet.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; protože nejsou dány podmínky pro zastavení odvolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil (§243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Ústí nad Labem) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 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 § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 19. července 2016

JUDr. Mojmír Putna

předseda senátu

www.nsoud.cz