

**Judikát NS 21 Cdo 3034/2016**

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	01/25/2017
Spisová značka:	21 Cdo 3034/2016
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.3034.2016.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Okamžité zrušení pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. g) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011 § 55 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011 § 301 písm. d) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011 § 302 písm. f), g) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 3034/2016

**ROZSUDEK**

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležalky a soudců JUDr. Mojmíra Putny a JUDr. Ljubomíra Drápala v právní věci žalobce R. C., zastoupeného Mgr. Janou Matysovou, advokátkou se sídlem v Praze 1 – Novém Městě, Klimentská č. 1652/36, proti žalovanému Sports Data Technologies s. r. o. se sídlem v Praze 2 - Vinohradech, Na Folimance č. 2155/15, IČO 28973739, zastoupenému Mgr. Bc. Janem Spáčillem, LL.M., advokátem se sídlem v Praze 8 - Karlíně, Karolinská č. 654/2, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 15 C 122/2011 a 15 C 151/2011, o dovolání žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 7. října 2015 č. j. 19 Co 284/2015-272, takto:

Rozsudek městského soudu, rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 1. června 2015 č. j. 15 C 122/2011-236 a usnesení Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 19. ledna 2016 č. j. 15 C 122/2011-279 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 4 k dalšímu řízení.

**Odůvodnění:**

Dopisem ze dne 27. 7. 2011 žalovaný sdělil žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr okamžitým zrušením podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, jehož se dopustil tím, že se „bez jakékoli předchozí i následné omluvy opakovaně dostavil pozdě na pracoviště“, a to „27. 6. 2011 příchod v 9:27 hodin; 28. 6. 2011 příchod v 10:18 hodin; 29. 6. 2011 příchod v 9:44 hodin; 30. 6. 2011 příchod v 9:21 hodin; 1. 7. 2011 příchod v 9:39 hodin“, přičemž jeho pracovní doba je podle čl. 7 pracovní smlouvy rozvržena pružně a žalobce má povinnost být na pracovišti během základní pracovní doby od pondělí do pátku od 9:00 do 15:00 hodin, a že dne 31. 5. 2011 bez vědomí a souhlasu zaměstnavatele neoprávněně použil pro úhradu svých soukromých výdajů (účtu v restauraci) kreditní kartu, která mu byla zaměstnavatelem svěřena pouze pro úhradu nákladů spojených s výkonem jeho práce pro zaměstnavatele, což žalovaný zjistil dne 14. 7. 2011 při kontrole výpisu z bankovního účtu. Dalším dopisem ze dne 27. 7. 2011 žalovaný sdělil žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce; důvod k tomuto opatření spatřoval ve stejných skutečnostech, pro které s ním okamžitě zrušil pracovní poměr.

Žalobce se žalobou podanou dne 2. 9. 2011 u Obvodního soudu pro Prahu 4 domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, a žalobou podanou dne 26. 10. 2011 u téhož soudu se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Obě žaloby shodně zdůvodnil zejména tím, že byl u žalovaného zaměstnán na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 27. 10. 2009 v pracovním poměru jako „vývojář software“, že podle článku 7 pracovní smlouvy byla jeho pracovní doba 40 hodin týdně, že byl povinen být na pracovišti během „základní“ pracovní doby od pondělí do pátku od 9:00 do 15:00 hodin a „volitelná“ pracovní doba byla stanovena od 7:00 do 9:00 hodin a od 15:00 do 22:00 hodin, že na základě „ústní dohody“ mohl žalobce chodit do práce „později“, protože „výkon jeho práce nevyžadoval přesný nástup na pracoviště“, a že dne 13. 10. 2010 byl „okruh činnosti žalobce u žalovaného rozšířen na vedoucího kanceláře a zároveň na vedoucího projektů“ a byla

mu předána kreditní karta pro úhradu nákladů spojených s výkonem práce „bez jakýchkoli písemných nebo ústních instrukcí či podmínek jejího užití“. Žalobce má za to, že se nedopustil hrubého porušení svých povinností, když se v uvedených dnech dostavil na pracoviště po deváté hodině, neboť žalovaný mu „ústně povolil pozdější nástupy do práce“, pozdější příchody – i v případech jiných zaměstnanců – toleroval a stále toleruje, „všeobecně přijatý úsus“ v rámci pracoviště žalovaného je takový, že příchod zaměstnance na pracoviště v době „pozdější 9:00 hodin“ je možný za předpokladu, že o tuto dobu bude zaměstnanec na pracovišti vykonávat svoji práci „později“, a za celou dobu trvání pracovního poměru nebyl žalovaným nikdy upozorněn na pozdější příchody na pracoviště. Kreditní karta svěřená žalobci byla určena k placení účtů kanceláře, hrazení nezbytných kancelářských potřeb, výběru drobné finanční hotovosti pro „firemní pokladnu“ žalovaného a také ke krytí výdajů spojených s výjimečnými společenskými událostmi společnosti žalovaného (v zimě roku 2010 jí byly například zaplacené výdaje související s vánoční oslavou určenou pro zaměstnance žalovaného) a nikdy nebylo vyžadováno jakékoli předchozí oznámení nebo souhlas žalovaného. „Útrata“ ze dne 31. 5. 2011, která se pohybovala „okolo 3 000 Kč“, byla spojena se společenskou událostí žalovaného (posezení asi 5 zaměstnanců žalovaného při příležitosti rozloučení se s odcházejícím zaměstnancem). Žalobce uvedl, že okamžité zrušení jeho pracovního poměru je spojeno se špatnými hospodářskými výsledky žalovaného a „frustrací“ investora žalovaného P. J. a že důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebyly shledány ani samotným žalovaným, což je zřejmé z toho, že žalobci dne 27. 7. 2011 spolu s okamžitým zrušením pracovního poměru předal i výpověď ze stejných důvodů.

Obvodní soud pro Prahu 4 - poté, co usnesením vyhlášeným u jednání dne 19. 4. 2013 rozhodl, že se obě věci spojují ke společnému řízení - rozsudkem ze dne 1. 6. 2015 č. j. 15 C 122/2011-236, doplněným usnesením ze dne 19. 1. 2016 č. j. 15 C 122/2011-279, oběma žalobám vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit na náhradě nákladů řízení žalobci 48 467,50 Kč k rukám advokátky Mgr. Jany Matysové a České republice - Obvodnímu soudu pro Prahu 4 částku 700 Kč. Vycházel ze zjištění, že žalobce byl zaměstnán u žalovaného v pracovním poměru od 1. 12. 2009 jako vývojář softwaru s týdenní pracovní dobou 40 hodin, že byl povinen být na pracovišti během základní pracovní doby od 9:00 hod. do 15:00 hodin, avšak dne 27. 6. 2011 dorazil do práce v 9:27 hodin, dne 28. 6. 2011 v 10:18 hodin, dne 29. 6. 2011 v 9:44 hodin, dne 30. 6. 2011 v 9:21 hodin a dne 1. 7. 2011 v 9:39 hodin, že v souvislosti s plněním úkolů vedoucího kanceláře, kterým byl pověřen od 13. 10. 2010, mu byla předána platební karta žalovaného a instrukce k jejímu použití mu sdělil P. J., který byl oprávněn jednat za žalovaného na základě plné moci, pouze telefonicky, že dne 31. 5. 2011 žalobce použil kartu k zaplacení nákladů ve výši 3 117 Kč spojených s oslavou u příležitosti odchodu M. R., o jejímž konání nevěděl ani jednatel žalovaného T. S. ani P. J. a které se zúčastnili kromě žalobce a M. R., L.B. (N.), P. N. a pan P. s „kamarádem R.“, a že účtenku předložil žalobce „účetní firmě tak, jak to bylo obvyklé“ při použití platební karty. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že jednání žalobce spočívající v dlouhodobém nedodržování sjednaného rozvržení pracovní doby, kterým však neporušoval svou povinnost odpracovat 40 hodin týdně a za které mu žalovaný neudělal žádnou „výtku“, bylo v rozporu s jeho pracovníprávními povinnostmi, ale jeho intenzita nedosahovala ani závažného porušení povinností, natož pak porušení povinností zvlášť hrubým způsobem. V případě platební karty uzavřel, že se žalovanému nepodařilo prokázat, že žalobce použitím platební karty dne 31. 5. 2011 zaviněně porušil své pracovní povinnosti, neboť se z jeho strany nejednalo o žádný útok na majetek zaměstnavatele, že nelze „přímo hovořit“ ani o škodě, neboť „cílem týmových akcí je právě utužit kolektiv a vytvořit tak na pracovišti atmosféru přinášející lepší pracovní výsledky“, přičemž žalovaný po žalobci ani nepožadoval úhradu uvedené částky, a že za situace, kdy byl žalobce „pouze ústně instruován o pravidlech užívání platební karty“ a tato pravidla „pochopil tak, že je oprávněn použít kartu i k úhradě týmové akce uspořádané u příležitosti odchodu zaměstnance“, porušil své povinnosti žalovaný tím, že nevydal přesné pokyny o pravidlech používání karty.

K odvolání žalovaného Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 7. 10. 2015 č. j. 19 Co 284/2015-272 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 10 164 Kč k rukám advokátky Mgr. Jany Matysové. Souhlasil se závěrem soudu prvního stupně, že žalobce porušil své pracovní povinnosti pozdními příchody do práce, na rozdíl od soudu prvního stupně však dovodil, že žalobce, s přihlédnutím ke skutečnosti, že kreditní karta měla být použita pro pracoviště žalovaného a jeho zaměstnance, porušil pracovní povinnosti i zaplacením „útraty“ dne 31. 5. 2011 kreditní kartou žalovaného za „osobu nemající žádný vztah k žalovanému“. Zdůraznil však, že žalobce pochybil jen použitím kreditní karty k platbě za třetí osobu, že vzhledem k celkové výši platby 3 117 Kč a k účasti šesti osob na uvedené akci představuje úhrada za jednu osobu „poměrně nízkou částku“, kterou ani žalovaný „zjevně nepovažoval za podstatnou škodu“, neboť žalobci „nedal prostor“ k tomu, aby celou situaci vysvětlil, a úhradu platby po něm nepožadoval, že pokyny k používání platební karty byly ze strany žalovaného vydány „jen ústně, nepřesně a jen ve velmi omezené míře“, a že proto žalobci nelze vytýkat, že „jeho pochopení instrukcí se nemusí zcela shodovat s tím, jak jejich obsah chápal žalovaný“, neboť žalobce se „mohl domnívat, že týmové akce kreditní kartou mohl uhradit“. Dospěl k závěru, že u žalobce se nejednalo o porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem ani o závažné porušení pracovních povinností, pro které by žalovaný mohl skončit pracovní poměr se žalobcem okamžitým zrušením nebo výpovědí, nýbrž jen o méně závažné porušení pracovních povinností, které mohlo a mělo být žalovaným řešeno formou písemné „výtky“ s upozorněním na možnost výpovědi.

Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že samotná skutečnost, že žalobce provedl neoprávněnou úhradu za třetí osobu a dopustil se tak vědomého a úmyslného útoku na majetek zaměstnavatele, zakládá zvlášť hrubé porušení povinností žalobce a je důvodem k okamžitému zrušení jeho pracovního poměru, a za „naprosto neudržitelný“ považuje závěr odvolacího soudu, že toto porušení povinností žalobce není ani závažným porušením odůvodňujícím výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Vytýká odvolacímu soudu, že nepřihlédl například k tomu, že na žalobce jako vedoucího zaměstnance byly kladeny zvýšené nároky ohledně důslednosti plnění jeho povinností, že porušením svých povinností způsobil žalovanému škodu v prokazatelné výši a že hlavním důsledkem porušení povinností žalobce bylo narušení nezbytné vzájemné důvěry mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Podle názoru žalovaného obě porušení povinností uvedená v okamžitém zrušení pracovního poměru a výpovědi bylo nutné považovat za natolik závažná, že nebylo možné po žalovaném spravedlivě požadovat, aby žalobce poté, co se o porušení těchto povinností dozvěděl, dále zaměstnával. Dovolatel uvedl, že žalobce si musel být vědom povinnosti získat souhlas pro úhradu jakékoli společenské akce z prostředků zaměstnavatele, že rozdílné pochopení instrukcí ohledně použití platební karty bylo pouze účelovým tvrzením žalobce a že za škodu způsobenou žalovanému musí být považována úhrada „celé akce“, která nebyla žalovaným povolena a jejíž konání bylo žalobcem úmyslně zamlčeno. Zdůraznil, že i kdyby měla být pro stanovení výše způsobené škody brána v úvahu pouze částka odpovídající útratě jedné osoby (kamaráda pana P.), nemůže tato skutečnost vést k závěru o nedostatečné intenzitě porušení povinností žalobce, neboť minimálně v rozsahu této úhrady se žalobce zcela prokazatelně dopustil vědomého a úmyslného zneužití prostředků žalovaného (byť ve prospěch třetí osoby a nikoliv ve svůj prospěch), jelikož tato úhrada neměla žádnou souvislost s výkonem práce žalobce pro žalovaného či obecně s obchodní činností žalovaného. 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 v projednávané 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., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. - nepodléhá), že žalobce, který byl zaměstnán u žalovaného v pracovním poměru od 1. 12. 2009 jako vývojář softwaru s týdenní pracovní dobou 40 hodin, byl povinen být na pracovišti během základní pracovní doby od 9:00 hod. do 15:00 hodin, že dne 27. 6. 2011 se však dostavil do práce v 9:27 hodin, dne 28. 6. 2011 v 10:18 hodin, dne 29. 6. 2011 v 9:44 hodin, dne 30. 6. 2011 v 9:21 hodin a dne 1. 7. 2011 v 9:39 hodin. V souvislosti s plněním úkolů vedoucího kanceláře, kterým byl žalobce pověřen od 13. 10. 2010, mu byla předána kreditní karta žalovaného a P. J., který byl oprávněn jednat za žalovaného na základě plné moci, sdělil žalobci telefonicky instrukce k jejímu použití. Dne 31. 5. 2011 použil žalobce kreditní kartu k zaplacení nákladů ve výši 3 117 Kč spojených s oslavou u příležitosti skončení pracovního poměru zaměstnance žalovaného M. R., o jejímž konání nevěděl ani jednatel žalovaného T. S. ani P. J. a které se kromě žalobce a M. R. zúčastnili zaměstnanci žalovaného L. B. (N.), P. N. a pan P. s „kamarádem R.“. Dne 27. 7. 2011 žalovaný doručil žalobci okamžitě zrušení pracovního poměru a současně výpověď, které shodně odůvodnil tím, že se žalobce dostavil na pracoviště dne 27. 6. 2011 v 9:27 hod., 28. 6. 2011 v 10:18 hod., 29. 6. 2011 v 9:44 hod., 30. 6. 2011 v 9:21 hod. a 1. 7. 2011 v 9:39 hod., a že dne 31. 5. 2011 bez vědomí a souhlasu žalovaného neoprávněně použil kreditní kartu k úhradě svých soukromých výdajů.

Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, jaká jsou východiska pro konkrétní vymezení relativně neurčité hypotézy právní normy v ustanoveních § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z hlediska posouzení intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Protože odvolací soud se při řešení této právní otázky odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky (aniž by mohl přihlídnout k námitkám, kterými dovolatel zpochybňuje správnost skutkových zjištění soudů, neboť takovými námitkami nelze dovolání vzhledem k ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř. odůvodnit) dospěl k závěru, že dovolání žalovaného je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru doručených žalobci dne 27. 7. 2011 – posuzovat 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. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb. a č. 185/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 29. 12. 2011 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývajících 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 povinností, závažným porušením pracovní povinností a porušením pracovní povinností 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 písm. g) část věty před středníkem zák. práce].

Ustanovení § 52 písm. g) a § 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“ 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.

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 č. 86 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2006).

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 – pochyb o tom, že žalobce jednáním, které mu bylo vytknuto v okamžitě zrušení pracovního poměru a ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 27. 7. 2011 [že (mimo jiné) dne 31. 5. 2011 bez vědomí a souhlasu žalovaného použil kreditní kartu, která mu byla žalovaným svěřena pro úhradu nákladů spojených s výkonem jeho práce pro žalovaného, k úhradě účtu v restauraci], 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. Odvolací soud při posouzení intenzity porušení pracovních povinností žalobce přihlédl – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku – k tomu, že „pokyny k používání platební karty byly ze strany žalovaného vydány jen ústně, nepřesně a jen ve velmi omezené míře“, že žalobce se mohl domnívat, že týmové akce kreditní kartou mohl uhradit, že pochybil jen jejím použitím k platbě za třetí osobu a že vzhledem k celkové vyšší platbě (3 117 Kč) a k účasti šesti osob na uvedené akci představuje úhrada za jednu osobu poměrně nízkou částku, jejíž úhradu žalovaný po žalobci ani nepožadoval, a na základě těchto skutečností dospěl k závěru, že u žalobce se jednalo jen o méně závažné porušení pracovních povinností. Uvedenou úvahu odvolacího soudu z hlediska vymezení hypotézy právní normy, jak v posuzovaném případě vyplývá z ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce, nelze považovat za správnou. Při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti žalobce vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci měl odvolací soud – vzhledem k okolnostem, za nichž došlo k porušení pracovní povinnosti žalobce – přihlížet zejména k tomu, že se žalobce svým jednáním, i kdyby spočívalo jen ve zneužití kreditní karty svěřené mu žalovaným pro úhradu nákladů spojených s výkonem jeho práce pro žalovaného zaplacením útraty v restauraci za kamaráda zaměstnance žalovaného Pissineliho, který se zúčastnil oslavy u příležitosti skončení pracovního poměru zaměstnance žalovaného M. R., dopustil přímého útoku na majetek svého zaměstnavatele, a to v postavení vedoucího zaměstnance, který měl (kromě plnění základních povinností zaměstnance uvedených v § 301 zák. práce) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů a přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele [§ 302 písm. f) a g) zák. práce]. Na této povaze jednání žalobce nemůže nic změnit ani relativně nízká výše škody, která byla způsobena a jejíž úhradu žalovaný po žalobci ani nepožadoval, neboť podstatně významnější než výše škody způsobené žalovanému a okolnost, zda se žalovaný po žalobci domáhal její náhrady, je v posuzovaném případě narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi žalobcem a žalovaným a zpochybní spolehlivosti žalobce ve vztahu k majetku žalovaného ve smyslu ustanovení § 301 písm. d) a § 302 písm. g) zák. práce.

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 tento rozsudek 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 současně i usnesení Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 19. 1. 2016 č. j. 15 C 122/2011-279, kterým byla určena výše náhrady nákladů řízení státu, a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 4) 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 25. ledna 2017

JUDr. Jiří Doležilek

předseda senátu

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

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