

Judikát NS 21 Cdo 3325/2012

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	07/18/2013
Spisová značka:	21 Cdo 3325/2012
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2013:21.CDO.3325.2012.2
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Neplatnost právního úkonu Okamžité zrušení pracovního poměru Pracovní kázeň
Dotčené předpisy:	§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o. s. ř. ve znění do 31.12.2012 § 243b odst. 3 věta druhá o. s. ř. ve znění do 31.12.2012 § 55 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011 § 301 písm. a) - d) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 29.12.2011
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 3325/2012

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobce J. M., proti žalované HP-Pelzer s.r.o. se sídlem v Plzni, Pod Kyjovem č. 18, IČO 40524604, zastoupené Mgr. Monikou Deislerovou Wetzlerovou, advokátkou se sídlem v Plzni, Bedřicha Smetany č. 167/2, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu Plzeň – město pod sp. zn. 36 C 671/2011, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 30. července 2012 č.j. 15 Co 376/2012-70, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu Plzeň – město ze dne 11. dubna 2012 č.j. 36 C 671/2011-50 (s výjimkou výroku, jímž byla zamítnuta žaloba o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 27.10.2011), se zrušují a věc se v tomto rozsahu vrací Okresnímu soudu Plzeň – město k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Dopisem ze dne 27.10.2011 označeným jako „výpověď z pracovního poměru“ žalovaná okamžitě zrušila pracovní poměr se žalobcem. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že žalobce dne 26.10.2011 „slovně napadl a hrubě vyhrožoval ublížením na zdraví svému spolupracovníkovi M. K. Důvodem bylo nadprůměrné plnění normy panem K.“. Toto chování žalobce považuje žalovaná za „zcela nepřijatelné, tzn. za hrubé porušení pracovní kázně“.

Žalobce se domáhal mimo jiné, aby, „posoudí-li soud předmětný právní úkon žalované jako okamžité zrušení pracovního poměru“, určil, že toto okamžité zrušení pracovního poměru dané mu žalovanou dne 27.10.2011 je neplatné, eventuelně, posoudí-li zrušovací projev jinak, určil, že „právní úkon učiněný žalobcem dne 27.10.2011“, eventuelně, že „výpověď z pracovního poměru, kterou dal žalovaný žalobci dne 27.10.2011“, jsou neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že u žalované pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 8.6.2005 a dohody o změně pracovní smlouvy č. 1 ze dne 16.5.2006 jako výrobní dělník. Je přesvědčen, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 27.10.2011 je neplatné, neboť se nedopustil žádného jednání, „na základě kterého by mělo dojít k porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu mezi ním a žalovanou“, naopak, „vždy plnil

osobně a svědomitě pracovní úkoly podle pokynů zaměstnavatele a dodržoval povinnosti vyplývající z pracovního poměru“. Podle jeho názoru za zvlášť hrubé porušení povinností „nelze zcela jistě považovat slovní rozepří dvou zaměstnanců“, a odmítá tvrzení, že „měl slovně napadnout pana M. K. nebo mu vyhrožovat ublížením na zdraví“. Namítá rovněž, že právní úkon žalované je neplatný „pro svou neurčitost a nesrozumitelnost“, neboť „ve vlastním textu listiny se vyskytuje slovo výpověď“, zároveň „se v textu lze setkat“ s termínem „hrubé porušení pracovní kázně“ i s odkazem na ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce. Za neplatný považuje žalobce tento právní úkon žalované rovněž pro skutečnost, že „podpis na listině se zcela jistě neshoduje s podpisem prokuristy Ing. R. F.“, jenž je oprávněn za žalovanou jednat.

Okresní soud Plzeň – město rozsudkem ze dne 11.4.2012 č.j. 36 C 671/2011-50 zamítl „žalobu ze dne 27.12.2011 o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 27.10.2011“, určil, že „okamžitě zrušení pracovního poměru ze dne 27.10.2011, adresované žalovanou žalobci, je neplatné“ a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 15.080,- Kč „k rukám jeho zástupce“. Soud prvního stupně „vyhodnotil napadený právní úkon jako okamžitě zrušení pracovního poměru“, když dospěl k závěru, že je „nepochybné, že žalovaná projevila vůli k okamžitěmu zrušení pracovního poměru“, a proto žalobu co do „požadavku na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 27.10.2011“ zamítl. Dovedil dále, že okamžitě zrušení pracovního poměru podepsala osoba k tomu oprávněná, a to C. Z., který „v předmětném období vykonával funkci ředitele závodu Plzeň“, a že sice bylo prokázáno, že „žalobce slovně napadl a vyhrožoval ublížením na zdraví spolupracovníkovi M. K.“, nicméně soud prvního stupně vyjádřil názor, že „žalobce neporušil hrubým způsobem žádnou z povinností vyplývajících z ustanovení § 301 zák. práce“. Žalobce svým jednáním nepochybně porušil zásady občanské slušnosti a vzájemné kolektivity ve smyslu povinnosti spolupracovat s ostatními zaměstnanci [§ 301 písm. a)], toto vybočení však soud nepovažuje za hrubé porušení pracovní kázně, zejména však slovy zákona za zvlášť hrubé ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce“. Při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně soud prvního stupně přihlédl k tomu, že „žalobce patří mezi bezproblémové zaměstnance plnící si své povinnosti“ a že „žalovaná netvrdila, tudíž ani neprokazovala, že by v důsledku vytknutého jednání byla žalované způsobena škoda.

K odvolání žalované Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 30.7.2012 č.j. 15 Co 376/2012-70 rozsudek soudu prvního stupně v napadených výrocích o neplatnosti okamžitě zrušení pracovního poměru a o nákladech řízení potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 12.720,- Kč k rukám advokáta Mgr. Romana Seidlera. Odvolací soud zdůraznil, že okamžitě zrušení pracovního poměru je svým charakterem opatřením výjimečným a že jeho podmínkou je porušení pracovních povinností zaměstnancem zvlášť hrubým způsobem. Žalovaná toto „nedoceňuje, když zejména nerozlišuje důsledně mezi hrubým porušením povinností zaměstnance a porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“. Podle názoru odvolacího soudu v případě, je-li důvodem konfliktu mezi zaměstnanci „výkon práce jednoho z nich, je třeba jednání zaměstnance, který inicioval konflikt a řešil ho slovním napadením a vyhrožováním ublížením na zdraví spolupracovníkovi, hodnotit nikoliv jen jako občanskou neslušnost, či nekolectivitu, nýbrž jako hrubé porušení pracovní kázně“. V posuzovaném případě však „intenzita porušení pracovní kázně nedosahuje požadované míry, kterou zákon vyjadřuje slovy porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem“. Odvolací soud uzavřel, že „konflikt mezi spolupracovníky, navíc v daném případě ojedinělý, byť řešený neakceptovatelnými verbálními prostředky, nemůže být důvodem pro tak razantní a výjimečné opatření, jakým je okamžitě zrušení pracovního poměru“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání, neboť podle jejího názoru odvolací soud věc nesprávně právně posoudil. Dovolatelka má totiž za to, že „slovním napadením a vyhrožováním ublížením na zdraví jinému zaměstnanci je nutné, i s ohledem na události bezprostředně předcházející tomuto napadení, považovat za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“. Namítá, že žalobce „nepracoval řádně podle svých sil, znalostí a schopností“ a „usiloval o to, aby na pracovištích žalované nebyly plněny stanovené normy“, a když „svědek K. dokázal, že normu plnil lze“, „snažil se jej pod pohrůzkou fyzického násilí od plnění pracovních povinností odradit“, postupoval tedy „právě opačně, než stanoví § 301 písm. a) zák. práce“. Dovolatelka rovněž uvedla, že podle jejího názoru „bezprostřední vyhrožování fyzickým napadením, kdy v dotčeném zaměstnanci je vzbuzena důvodná obava z toho, že výhrůžka bude uskutečněna, je svojí intenzitou srovnatelná s konaným fyzickým napadením“ a zároveň zdůraznila, že nebylo možné po ní, jako zaměstnavateli, spravedlivě požadovat, aby žalobce zaměstnávala až do uplynutí výpovědní doby, neboť žalobce „svým jednáním mařil její snahu o zajištění plnění stanovených norem“ a dovolatelka tak „nemohla riskovat, že žalobce bude napadat i další zaměstnance, kteří splní normu“. Navrhla proto, aby odvolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu 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 31.12.2012 (dále též 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 bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.), se nejprve zabýval tím, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

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

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.], jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř.], nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.].

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak; k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle ustanovení § 241 a odst. 2 písm. a) a § 241 a odst. 3 o.s.ř. se nepřihlíží.

Žalovaná napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. není v této věci přípustné (ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno žádné rozhodnutí ve věci samé, které by odvolací soud zrušil) může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přitom není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže odvolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Pro rozhodnutí v projednávané věci bylo mimo jiné významné vyřešení právní otázky, jaká jsou východiska pro konkrétní vymezení relativně neurčité hypotézy právní normy v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce z hlediska posouzení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Vzhledem k tomu, že uvedenou právní otázku odvolací soud vyřešil v rozporu s hmotným právem, a protože posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) 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 dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Otázku platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které žalovaná dala žalobci dopisem ze dne 27.10.2011, je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že dopis žalované ze dne 27.10.2011 byl žalobci doručen dne 2.11.2011 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 29.12.2011, t.j. do doby, než nabyl účinnosti zákon č. 466/25011 Sb., kterým se zrušuje zákon č. 245/2006 Sb., o veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízeních a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a mění související zákony - dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušili-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance, vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci 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.

Odvolací soud buduje svůj závěr v uvedeném směru na úvaze, že pro posouzení intenzity porušení pracovní kázně je významné rozlišovat „důsledně mezi hrubým porušením povinností zaměstnance a porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“, a skutek vytýkaný žalobci hodnotil jako „hrubé porušení pracovní kázně“. Přehlédl, že zákoník práce ale rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušováním povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, závažným porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. (srov. kupříkladu rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.4.2001 sp. zn. 21 Cdo 3019/2000, uveřejněný v časopise Soudní judikatura roč. 2002, pod č. 56). Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je pak 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].

Pracovní povinnosti jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotčím kritériem pro všechny druhy těchto povinností je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; jednání zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovních povinností.

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.

K základním povinnostem zaměstnanců náleží zejména povinnosti upravené v ustanovení § 301 písm. a) až d) zák. práce, jako je povinnost plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly. Uvedené povinnosti 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 nezpůsoboval 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, ročník 2006, Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek).

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

V posuzovaném případě odvolací soud dovedl, že jednání žalobce, který „slovně napadl a vyhrožoval ublížením na zdraví spolupracovníkovi M. K.“, je třeba hodnotit „nikoliv jen jako občanskou neslušnost, či nekolegalitu, nýbrž jako hrubé porušení pracovní kázně“, že však intenzita porušení pracovní kázně „nedosahuje požadované míry“ – porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Přitom přihlížel k tomu, že se jednalo o ojedinělý konflikt mezi spolupracovníky, byť řešený „neadekvátním způsobem“, že důvodem konfliktu byl „výkon práce jednoho z nich“.

Z hlediska vymezení hypotézy právní normy, jak v posuzované věci vyplývá z ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce, nelze uvedenou úvahu odvolacího soudu považovat za správnou a úplnou. Závisí-li možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci na subsumpci skutku pod jednotlivé pojmy užívaných zákoníkem práce pro vyjádření určité míry intenzity zjištěného porušení povinností, nelze toto porovnání, zda „intenzita porušení pracovní kázně nedosahuje požadované míry“ činit ve vztahu k pojmům, které zákoník práce nezná.

Odvolací soud měl pak vzhledem k okolnostem projednávané věci přihlížet nejen k tomu, o jaké jednání se jednalo v obecné rovině (konflikt mezi spoluzaměstnanci), co bylo obecně jeho důvodem (výkon práce jednoho z nich), ale měl vzít v úvahu, zda se jednalo o vzájemný „konflikt mezi spoluzaměstnanci“, anebo spíše o jednostranné slovní napadení, ke konkrétní příčině, která jednání vyvolala (zda to bylo kvalitnější plnění pracovních povinností M. K.), k délce a vážnosti „konfliktu“ (z obsahu spisu se naznačuje, že podle svědka B. „pan K. mohl mít strach, třásl se mu ruce“, že svědek K. potom odešel domů), tedy k situaci, v níž k porušení pracovních povinností došlo, a dalším okolnostem případu. Měl tedy rovněž zhodnotit osobu žalobce (jeho věk, životní a pracovní zkušenosti, délku trvání pracovního poměru), jeho celkový dosavadní přístup k plnění pracovních úkolů, a přihlídnout k tomu, jaké následky pro zaměstnavatele (žalovanou) toto porušení pracovní kázně mělo i z hlediska vztahu k ostatním zaměstnancům. Věcí se měl zabývat také z pohledu, zda tu jsou takové okolnosti, že po žalované nebylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobce zaměstnávala až do uplynutí výpovědní doby. Uvedeným způsobem však odvolací soud nepostupoval, když závěr o intenzitě porušení pracovní kázně učinil jen na základě posouzení jednání žalobce v obecné rovině, zatímco k jiným hlediskům nepřihlédl. Jeho závěry o intenzitě porušení pracovní kázně jsou proto zatím nepodložené.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto (v rozsahu uvedeném ve výroku tohoto rozsudku) podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o. s. ř. zrušil. Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky v rozsahu uvedeném ve výroku tohoto rozsudku i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně v uvedeném rozsahu k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 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 (§ 243d odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá, § 226 o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 18. července 2013

JUDr. Zdeněk Novotný
předseda senátu

www.nsoud.cz

