

Judikát NS 21 Cdo 3346/2017

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 12/15/2017
Spisová značka: 21 Cdo 3346/2017
ECLI: ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.3346.2017.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Pracovněprávní vztahy
Přípustnost dovolání
Okamžité zrušení pracovního poměru
Neplatnost právního úkonu
Lhůty
Dotčené předpisy: § 55 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb.
§ 58 odst. 1, 2 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 330 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 59 předpisu č. 141/1961Sb.
§ 158 předpisu č. 141/1961Sb.
§ 69 odst. 1 předpisu č. 273/2008Sb.
§ 243c odst. 3 o. s. ř.
Kategorie rozhodnutí: C

Podána ústavní stížnost

datum podání	spisová značka	soudce zpravodaj	výsledek	datum rozhodnutí
02/03/2018	IV. ÚS 759/18	JUDr. Jaromír Jirsa	-	-

21 Cdo 3346/2017-404

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Jiřího Doležila a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobce Z. M., zastoupeného Mgr. Petrem Cardou, advokátem se sídlem ve Svitavách, Pod věží č. 121/3, proti žalované KLIKA – BP, a.s., se sídlem v Jihlavě, ul. 8. března č. 8412/2a, IČO 25555316, zastoupené Mgr. Petrem Plášilem, advokátem se sídlem v Libochovicích, Chelčického č. 638, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Ústí nad Orlicí pod sp. zn. 5 C 42/2012, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové – pobočky v Pardubicích ze dne 15. února 2017 č. j. 18 Co 381/2016-375, takto:

I. Dovolání žalované se zamítá.

II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů dovolacího řízení

6.413,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Petra Cardy, advokáta se sídlem ve Svitavách, Pod věží č. 121/3.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 27. 1. 2012, doručeným žalobci dne 1. 2. 2012, žalovaná sdělila žalobci, že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že žalobce v rozporu s oprávněnými zájmy žalované jednal s obchodní společností I&C Energo, a. s. nikoli jménem zaměstnavatele, ale „osobně svým jménem“ v zastoupení společnosti Fire Servis Litomyšl, s. r. o., která „v dané době prováděla činnosti, které byly v přímém konkurenčním vztahu k činnostem zaměstnavatele“; o tomto jednání žalobce se žalovaná dozvěděla dne 7. 10. 2011

od zaměstnance společnosti I&C Energo, a. s. Dalším důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru byla skutečnost, že projektová dokumentace týkající se zakázky v OC Palladium, která byla zpracovávána „blízkým“ spoluzaměstnancem žalobce M. K. a za jejíž vedení byl odpovědný žalobce, „nebyla předmětem fakturace zaměstnavatele odběrateli“, ale stala se předmětem „obchodní výměny“ mezi společnostmi ORESTA spol. s r.o. a podnikatelkou J. K., manželkou M. K., která tak „fakturovala práci provedenou v rámci pracovních povinností žalobce a p. K. pro zaměstnavatele na svůj účet“. Ve vytěčeném jednání žalobce žalovaná spatřovala porušení jeho pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že u žalované (resp. jejích právních předchůdců) pracoval od 27. 4. 2001, naposledy jako nabídkář, a že dne 2. 1. 2009 mu byl vydán souhlas zaměstnavatele k výdělečné podnikatelské činnosti, který nebyl nikdy odvolán. Vytčeného porušení pracovních povinností se nedopustil, neboť za situace, kdy žalovaný neměl odbornou způsobilost (platný certifikát), se žalobce „choval v duchu pověření nad kontrolou a dodržováním příslušných vyhlášek a norem ČSN“ a využil na část zakázky externího dodavatele. Vzhledem k tomu, že žalobce nebyl vedoucím zaměstnancem, neměl povinnost sledovat stav a průběh jednotlivých zakázek a nemůže tak odpovídat za údajná pochybení M. K. či jiných osob na akci OC Palladium. Žalovaná podle názoru žalobce pochybila také v tom, že si k okamžitému zrušení pracovního poměru nevyžádala předchozí souhlas odborové organizace, jíž je žalobce členem a dnem 17. 6. 2011 byl zvolen do funkce člena VZO OS KOVO. Kromě toho žalovaná přistoupila k okamžitému zrušení až poté, co uběhla dvouměsíční lhůta uvedená v ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce.

Okresní soud v Ústí nad Orlicí rozsudkem ze dne 29. 1. 2014 č. j. 5 C 42/2012-140 žalobě vyhověl a uložil žalované zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 25.801,60 Kč k rukám jeho právního zástupce Mgr. Petra Cardy. Dospěl k závěru, že žalovaná dne 1. 2. 2012 doručila okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu prvního skutku (žalobcova konkurenčního jednání v zastoupení společnosti Fire Servis Litomyšl s.r.o.) po uplynutí dvouměsíční subjektivní lhůty uvedené v ustanovení § 58 zák. práce. V případě druhého vytěčeného skutku (týkajícího se zakázky v OC Palladium) sice měla tato lhůta skončit dne 30. 1. 2012, avšak tímto dnem bylo zahájeno šetření jiného orgánu (a to doručením trestního oznámení okresnímu státnímu zastupitelství), čímž zmíněná dvouměsíční lhůta přestala běžet. Vzhledem k tomu, že „označení zakázky specifikované ve druhém skutku neodpovídá žádně z předložených listin“, a „není zřejmé, zda žalobce za danou akci odpovídal z hlediska fakturace“, soud prvního stupně „nedovodil“, že by se žalobce dopustil porušení pracovních povinností „a už vůbec ne zvlášť hrubým způsobem“.

K odvolání žalované Krajský soud v Hradci Králové usnesením ze dne 6. 8. 2014 č. j. 26 Co 160/2014-210 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud přisvědčil závěru soudu prvního stupně o uplynutí dvouměsíční lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru ohledně prvního skutku. V případě druhého skutku přistoupila žalovaná k tomuto opatření včas, avšak nesplnila podmínku předchozího souhlasu odborové organizace. Soud prvního stupně se proto ve smyslu ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce správně zabýval tím, zda jsou splněny ostatní zákonné podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru a zda po žalované skutečně nebylo možno spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala. Ve vztahu k druhému skutku bylo v projednávané věci sporným tvrzení žalované, že žalobce pracoval na pozici vedoucího oddělení tzv. malých zakázek a že jeho povinností bylo mimo jiné dozorovat zakázky zpracováváné panem K. K tomuto tvrzení však nebylo provedeno žádné dokazování. Odvolací soud proto uložil soudu prvního stupně, aby v tomto směru zjednal nápravu.

Okresní soud v Ústí nad Orlicí poté rozsudkem ze dne 14. 4. 2016 č. j. 5 C 42/2012-295 žalobu zamítl a uložil žalobci zaplatit na náhradě nákladů řízení žalované 83.986,- Kč k rukám jejího zástupce Mgr. Petra Plášila a České republice – Okresnímu soudu v Ústí nad Orlicí 3.303,- Kč. Z výsledků doplněného dokazování dovedl, že žalobce pracoval u žalované jako vedoucí oddělení tzv. malých zakázek, řídil zakázky a měl podřízené zaměstnance (montéry a projektanty). Bylo prokázáno, že zakázka pro OC Palladium byla žalovanou rozpracována a poté předána objednateli, aniž by byla žalobcem zanesena do systému zakázek vedených žalovanou a žalovanou následně vyfakturována. Namísto toho byl objednateli zaslán kontakt na externího zpracovatele požadované dokumentace J. K., která vyhotovenou projektovou dokumentaci objednateli dodala a vyfakturovala. Tímto jednáním došlo k poškození žalované a žalobce se tak dopustil porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem. I když odborová organizace neudělila souhlas s okamžitým zrušením pracovního poměru, soud prvního stupně uzavřel, že je platné, neboť po žalované „nelze již nyní spravedlivě požadovat, aby žalobce zaměstnávala“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích rozsudkem ze dne 15. 2. 2017 č. j. 18 Co 381/2016-375 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobě vyhověl, a žalované uložil zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 52.611,50 Kč a před odvolacím soudem 19.716,45 Kč k rukám jeho zástupce Mgr. Petra Cardy. Odvolací soud se nejprve zabýval tím, zda žalovaná podle ustanovení § 58 odst. 1 a 2 zák. práce dodržela při skončení pracovního poměru se žalobcem lhůtu dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděla. V případě prvního skutku odvolací soud přisvědčil soudu prvního stupně, že tato lhůta dodržena nebyla, neboť o tomto důvodu pro okamžité zrušení pracovního poměru se žalovaná dověděla již 7. 10. 2011. Ve vztahu ke druhému skutku z provedeného dokazování (zejména z prohlášení jednatele společnosti ORESTA spol. s r.o. V. Č. ze dne 30. 11. 2011) vyplynulo, že o tom, že projektová dokumentace zpracovaná (v rámci zakázky v OC Palladiu) pro společnost ORESTA spol. s r.o. „nebyla předmětem fakturace žalované odběrateli, ale předmětem obchodní směny mezi firmou ORESTA spol. s r.o. a paní J. K.“ (byla fakturována pod číslem faktury 1001 a fakturující osobou byla paní J. K.), „se žalovaná dozvěděla nejpozději dne 30. 11. 2011“. Jestliže žalovaná doručila žalobci okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu tohoto skutku až dne 1. 2. 2012, stalo se tak podle názoru odvolacího soudu „opožděně po uplynutí dvou měsíců stanovených v ust. § 58 odst. 1 zák. práce“. Odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně odmítl námitku žalované, že tím, že dne 30. 1. 2012 zaslala Okresnímu státnímu zastupitelství v Ústí nad Orlicí e-mail s trestním oznámením, které se týkalo druhého skutku vytěčeného žalobci v okamžitém zrušení pracovního poměru, se lhůta pro toto rozvázání pracovního poměru

podle ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce prodloužila, neboť od 30. 1. 2012 se závadné jednání žalobce stalo předmětem šetření jiného orgánu. Podle mínění odvolacího soudu se vytčené jednání žalobce nestalo předmětem šetření jiného orgánu již podáním trestního oznámení, ale „až dne 23. 5. 2012, kdy Policie ČR zahájila úkony trestního řízení a učinila o tom záznam (§ 158 odst. 3 tr. řádu). Předmětné okamžité zrušení pracovního poměru je proto neplatné.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. V první řadě namítala, že odvolací soud v rozporu s ustálenou judikaturou odvolacího soudu posoudil otázku časového okamžiku, ke kterému lze uzavřít, že se zaměstnavatel dozvěděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru. Zdůraznila přitom, že podle dovolacího soudu lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce začíná plynout ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu prokazatelně (skutečně) dozvěděl. Z tohoto hlediska však pro závěr odvolacího soudu o tom, že se žalovaná o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru (o druhém vytčeném skutku) dozvěděla dříve než 2. 12. 2012 (tj. v den osobního převzetí písemného prohlášení od V. Č.), „chybí důkazy, neboť ze strany odvolacího soudu nebylo provedeno žádné dokazování s jasným důrazem na prokazatelnost do té doby známých informací a indicií“. Kromě toho žalovaná vyslovila nesouhlas s názorem odvolacího soudu, od kdy se závadné jednání žalobce stalo předmětem šetření jiného orgánu ve smyslu ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce. Podle jejího názoru se tak nemůže stát až dnem záznamu o zahájení úkonů orgánů činných v trestním řízení, neboť zaměstnavatel by pak nemohl dodržet zákonné lhůty „žádným způsobem ovlivnit“ a byl by závislý na rychlosti jednání příslušného policejního orgánu. Navíc dotčené „časové hledisko je v zákoníku práce vázané na to, kdy se důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru stanou předmětem šetření (tak, aby bylo co šetřit), a ne kdy se šetřit začne (tj. kdy začne činnost ve věci)“. Předmět šetření „je vázán na podnět ze strany zaměstnavatele, bez kterého by jinak nebylo vůbec co šetřit“. Proto má žalovaná za to, že předmětem šetření se jednání zaměstnance „stává již na základě samotného podaného trestního oznámení“. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolání žalované bylo odmítnuto, případně zamítnuto, neboť námitky žalované nelze považovat za opodstatněné.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalované podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013, neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, a 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 dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího 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.).

Žalovaná v dovolání – mimo jiné – namítá, že odvolací soud nesprávně posoudil otázku hmotného práva, od kdy začíná běžet dvouměsíční subjektivní lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru uvedená v ustanovení § 58 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. K této právní otázce se dovolací soud již v minulosti vyjádřil tak, že pro určení počátku běhu této lhůty není významné, kdy zaměstnavatel důvod okamžitého zrušení s jistotou zjistil. K tomu, aby začala běžet dvouměsíční lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru, postačuje, aby zaměstnavatel získal vědomost (dověděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. Lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru (aby šlo o platný právní úkon) tedy začíná plynout ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dověděl (srov. obdobně ve vztahu k dřívější obsahově totožné právní úpravě rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 4. 1997 sp. zn. 2 Cdon 725/96, uveřejněný v časopise Soudní judikatura pod č. 6, ročník 1997, a rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 3. 1998 sp. zn. 2 Cdon 600/97, uveřejněný v časopise Soudní judikatura pod č. 75, ročník 1998). Jestliže tedy v projednávané věci z elektronické korespondence mezi předsedou představenstva žalované R. K. a jednatelem společnosti ORESTA, spol. s r.o. Č. ze dne 30. 11. 2011 jednoznačně vyplývá, že žalovaná již v té době měla vědomost o tom, že se stal druhý skutek vytčený žalobci v okamžitém zrušení pracovního poměru, nelze sdílet názor žalované, že se o jednání žalobce, které by mohlo zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, dozvěděla až dne 2. 12. 2011. Dovodil-li proto odvolací soud, že o tom, že projektová dokumentace zpracovaná zaměstnancem žalované M. K. „nebyla předmětem fakturace žalované odběrateli, ale předmětem obchodní směny mezi firmou ORESTA spol. s r.o. a paní J. K.“, se žalovaná „dozvěděla nejpozději dne 30. 11. 2011“, bylo v této otázce rozhodnuto v souladu s ustálenou judikaturou dovolacího soudu a není důvod, aby rozhodná právní otázka byla posouzena jinak.

Rozhodnutí odvolacího soudu v projednávané věci dále závisí na vyřešení otázky hmotného práva, od kdy (od jakého okamžiku) se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, stává předmětem šetření jiného orgánu ve smyslu ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce. Protože tato otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, je dovolání žalované 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 dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které mu bylo doručeno dne 1. 2. 2012

- podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 3. 2012 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 375/2011 Sb.) - dále jen „zák. práce“.

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

Podle ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

Podle ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

Uplnutím lhůty uvedené v ustanovení § 58 zák. práce dochází k zániku práva; bylo-li právo uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédne soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne (§ 330 zák. práce).

Z citovaných ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem okamžitým zrušením pouze ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl; stane-li se v průběhu dvouměsíční lhůty jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, prodlužuje se tato lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru tak, že skončí teprve uplynutím dvou měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o výsledku tohoto šetření dověděl. Marným uplynutím této prekluzivní (propadné) lhůty zaměstnavateli zaniká možnost rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, i kdyby jinak byly všechny zákonné předpoklady splněny.

„Jiným orgánem“ ve smyslu ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce se rozumí orgán, který není součástí zaměstnavatele (jeho organizační struktury) a do jehož zákonem založené pravomoci patří posuzování jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci; mezi takové orgány se řadí zejména orgány činné v trestním řízení, které jsou oprávněny posuzovat jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, z toho hlediska, zda tímto jednáním došlo ke spáchání trestného činu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 6. 1999 sp. zn. 21 Cdo 819/99, uveřejněný v časopise Soudní rozhledy č. 1, ročník 2000, str. 14). Protože jde o „jiný orgán“, odlišný od zaměstnavatele, je logické, že od okamžiku, kdy je učiněn podnět k zahájení trestního řízení, je další, zákonem stanovený postup již „vázaný na aktivitu jiného subjektu“.

Posuzují-li orgány činné v trestním řízení jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, jsou pro zaměstnavatele významné nejen poznatky, které - po zahájení trestního stíhání zaměstnance - vplynuly z rozhodnutí těchto orgánů, popřípadě z jimi provedených vyšetřovacích úkonů, ale i výsledky prověrky na základě oznámení skutečností nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin. Zjištění v tomto směru totiž zaměstnavateli umožňují, aby lépe a nezávisle na vlastních poznatcích posoudil, zda zaměstnanec skutečně zaviněně porušil pracovní povinnosti a jaký stupeň intenzity toto dosáhlo, a aby dovedl, jaké opatření vůči zaměstnanci přijme; je proto odůvodněné, aby zaměstnavatel mohl po přiměřenou dobu se svým závěrem vyčkat výsledků činnosti těchto orgánů (srov. rozsudek bý. Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5. 10. 1992 sp. zn. 6 Cdo 52/92, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 42, roč. 1993).

S názorem žalované, že porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci se stává předmětem šetření jiného orgánu (orgánu činného v trestním řízení) ve smyslu ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce již okamžikem podání trestního oznámení, nelze souhlasit.

Trestní oznámení neboli oznámení o skutečnostech nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin, je podáním ve smyslu ustanovení § 59 zákona č. 141/1961 Sb., o trestním řízení soudním, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „tr. řádu“). Trestní oznámení lze učinit stejně jako jiné podání, tedy písemně, ústně do protokolu, v elektronické podobě podepsané elektronicky podle zvláštních předpisů, telegraficky, telefaxem nebo dálkopisem. V policejní praxi se připouští i telefonické trestní oznámení, které je však nutno považovat za jiný podnět k trestnímu řízení. To, zda určité podání je trestním oznámením, se posuzuje podle obsahu příslušného podání (srov. § 59 odst. 1 tr. řádu). Z podání musí být patrné, kterému orgánu činnému v trestním řízení je určeno, kdo jej činí, které věci se týká a co sleduje, a musí být podepsáno a datováno (§ 59 odst. 4 věta první tr. řádu).

Oznámení o skutečnostech nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin (trestní oznámení), je povinen přijímat státní zástupce a policejní orgán. Přitom je povinen oznamovatele poučit o odpovědnosti za vědomě nepravdivé údaje, a pokud o to oznamovatel požádá, do jednoho měsíce od oznámení jej vyzoomět o učiněných opatřeních (srov. § 158 odst. 2 tr. řádu). Nesplňuje-li trestní oznámení učiněné písemnou formou zákonem předepsané požadavky a podatel je znám, policejní orgán vrátí podání podateli k doplnění s příslušným poučením, jak nedostatky odstranit a v jaké lhůtě. Obsahuje-li trestní oznámení učiněné písemnou formou zákonem předepsané náležitosti a lze-li na jeho základě učinit závěr o podezření ze spáchání trestného činu, je policejní orgán povinen učinit všechna potřebná šetření a opatření k odhalení skutečností nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin, a směřující ke zjištění jeho pachatele (srov. § 158 odst. 1 tr. řádu). Před započítáním této činnosti je policejní orgán povinen neprodleně sepsat záznam o zahájení úkonů trestního řízení k objasnění a prověření skutečností důvodně nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin; v tomto záznamu uvede skutkové okolnosti, pro které řízení zahajuje, a způsob, jakým se o nich dověděl. Opis záznamu zašle do 48 hodin od zahájení trestního řízení státnímu zástupci (srov. § 158 odst. 3 tr. řádu). To platí i tehdy, jestliže nedostatky trestního oznámení nebyly odstraněny nebo podatel není znám (příp. se nepodepsal svým skutečným jménem), avšak přesto lze na základě trestního oznámení učinit závěr o podezření ze spáchání trestného činu.

Jestliže však podání, byť je třeba výslovně označeno jako trestní oznámení, neobsahuje informace a skutečnosti nasvědčující podezření, že došlo ke spáchání trestného činu, vyřídí se podle povahy věci jinak, s přihlédnutím ke svému obsahu. V úvahu přichází vyrozumění podatele o zjevné neodůvodněnosti podezření, odložení věci nebo postoupení jinému orgánu, pokud je předmětné podání z hlediska svého obsahu např. opravným prostředkem, stížností na postup policejního orgánu nebo státního zástupce anebo na průtahy v řízení apod. Podrobnosti k vyřizování podání, která nejsou trestním oznámením, obsahují vnitřní předpisy Policie ČR a státního zastupitelství.

Z uvedeného vyplývá, že po podání trestního oznámení příslušnému orgánu (státnímu zástupci nebo policejnímu orgánu) nastává fáze prověřování tohoto podání z hlediska, zda obsahuje dostatek relevantních informací a skutečností, na jejichž podkladě lze učinit závěr o podezření ze spáchání trestného činu. V této fázi policejní orgán provádí potřebné šetření a činí opatření podle zákona č. 273/2008 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů (srov. § 69 odst. 1 tohoto zákona). Tento postup by měl být omezen výhradně na zjištění relevantních poznatků, odůvodňujících, byť dosud neprokázané a nejasné, podezření ze spáchání trestného činu. V praxi jsou potřebná šetření prováděna zejména k objasnění obsahu a důvodnosti nejasných podání, z nichž není zcela patrné podezření, zda došlo ke spáchání trestného činu či nikoli. Jakmile policejní orgán disponuje dostatkem relevantních informací nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin, sepíše podle ustanovení § 158 odst. 3 tr. řádu záznam o zahájení úkonů trestního řízení k objasnění a prověření skutečností důvodně nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin. Od okamžiku sepsání tohoto záznamu již policejní orgán postupuje podle hlavy deváté trestního řádu, nadepsané „Postup před zahájením trestního stíhání“, a započne s prováděním jednotlivých úkonů trestního řízení, které směřují k objasnění a prověření skutečností důvodně nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin. Tato fáze pak končí buď vydáním usnesení o zahájení trestního stíhání (jestliže prověřováním podle § 158 zjištěné a odůvodněné skutečnosti nasvědčují tomu, že byl spáchán trestný čin, a je-li dostatečně odůvodněn závěr, že jej spáchala určitá osoba – srov. § 160 odst. 1 tr. řádu), nebo usnesením o odložení věci z důvodů uvedených v ustanovení § 159a – 159c tr. řádu, příp. jiným vyřízením věci (např. odevzdání věci příslušnému orgánu k projednání přestupku – srov. § 159 odst. 1 tr. řádu).

Je mimo pochybnost, že trestní oznámení může obsahovat také popis jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. V takovém případě – jak vyplývá se shora podaného výkladu – lze závažné jednání zaměstnance vylíčené v trestním oznámení považovat za předmět šetření orgánů činných v trestním řízení (konkrétně policejního orgánu) teprve v momentě, kdy policejní orgán započne vlastní šetření oznámeného skutku, které spočívá v prověřování skutečností, které nasvědčují tomu, že byl spáchán trestný čin, a že jej spáchala určitá osoba, a o započítání této činnosti sepíše záznam o zahájení úkonů trestního řízení podle ustanovení § 158 odst. 3 tr. řádu. Do té doby ještě není trestní řízení zahájeno a činnost policejního orgánu se omezuje toliko na prověřování trestního oznámení z toho hlediska, zda vůbec lze na podkladě v něm uvedených informací a skutečností učinit závěr o podezření ze spáchání trestného činu. Nemůže se tak naplnit účel, na který míří ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce.

Dovolací soud proto dospěl k závěru, že, je-li jiným orgánem ve smyslu ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce orgán činný v trestním řízení, stává se jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, předmětem šetření tohoto orgánu od okamžiku sepsání záznamu o zahájení úkonů trestního řízení k objasnění a prověření skutečností důvodně nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin (§ 158 odst. 3 tr. řádu).

Uvedené vztaženo na posuzovanou věc znamená, že druhý skutek vytčený žalobci v okamžitém zrušení pracovního poměru se nestal předmětem šetření jiného orgánu (orgánu činného v trestním řízení) – jak se dovolatelka mylně domnívá – již v okamžiku, kdy žalovaná zaslala elektronickou poštou Okresnímu státnímu zastupitelství v Ústí nad Orlicí trestní oznámení, tj. dne 30. 1. 2012, nýbrž až dnem 23. 5. 2012, kdy příslušný policejní orgán učinil záznam o zahájení úkonů trestního řízení podle ustanovení § 158 odst. 3 tr. řádu. Za situace, kdy dvouměsíční lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru (ve vztahu k druhému skutku) začala žalované plynout dne 30. 11. 2011 (uvedený závěr zůstal přes námítky dovolatelky nezpochybněn), a okamžité zrušení pracovního poměru bylo žalobci doručeno dne 2. 1. 2012, dospěl odvolací soud ke správnému závěru, že se tak stalo až po uplynutí prekluzivní lhůty uvedené v ustanovení § 58 zák. práce a že okamžité zrušení pracovního poměru je z tohoto důvodu neplatným právním úkonem.

Vzhledem k tomu, že napadený rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu věcně správný, a protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalované podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243c odst. 3, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř., neboť dovolání žalované bylo zamítnuto, a žalovaná je proto povinna nahradit žalobci náklady potřebné k bránění práva.

Při rozhodování o výši náhrady nákladů řízení dovolací soud přihlédl k tomu, že výše odměny má být určena podle sazeb stanovených paušálně pro řízení v jednom stupni zvláštním právním předpisem (§ 151 odst. 2 část věty první před středníkem o. s. ř.), neboť nejde o přiznání náhrady nákladů řízení podle ustanovení § 147 nebo 149 odst. 2 o. s. ř. a ani okolnosti případu v projednávané věci neodůvodňují, aby bylo postupováno podle ustanovení zvláštního právního předpisu o mimosmluvní odměně (§ 151 odst. 2 část věty první za středníkem o. s. ř.). Vyhláška č. 484/2000 Sb. (ve znění pozdějších předpisů), která upravovala sazby odměny advokáta stanovené paušálně pro řízení v jednom stupni, však byla nálezem Ústavního soudu ze dne 17. 4. 2013 č. 116/2013 Sb. dnem 7. 5. 2013 zrušena. Nejvyšší soud za této situace určil pro účely náhrady nákladů dovolacího řízení paušální sazbu odměny pro řízení v jednom stupni s přihlédnutím k povaze a okolnostem projednávané věci a ke složitosti (obtížnosti) právní služby poskytnuté advokátem ve výši 5.000,- Kč. Kromě této paušální sazby odměny advokáta vznikly žalobci náklady spočívající v paušální částce náhrad ve výši 300,- Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Vzhledem k tomu, že zástupce žalobce advokát Mgr. Petr Carda osvědčil, že je plátcem daně z přidané hodnoty, náleží k nákladům, které žalobci za dovolacího řízení vznikly, rovněž náhrada za daň z přidané hodnoty ve výši 1.113,- Kč (§ 137 odst. 3, § 151 odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

Žalovaná je povinna náhradu nákladů řízení v celkové výši 6.413,- Kč zaplatit žalobci k rukám advokáta, který ho v tomto řízení zastupoval (§ 149 odst. 1 o. s. ř.), do 3 dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 15. prosince 2017

JUDr. Zdeněk Novotný
předseda senátu

www.nsoud.cz

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