1. 7. 2002

ID: 17676

Okamžité zrušení pracovního poměru

Zaměstnavatel se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozví dnem, kdy jeho vedoucí zaměstnanec (§ 9 odst. 3 zák. práce), který je bezprostředně nebo výše nadřízen (a je tedy oprávněn tomuto podřízenému zaměstnanci ukládat pracovní úkoly a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny) zaměstnanci, který porušil pracovní kázeň zvlášť závažným způsobem, získal vědomost (dověděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Zaměstnavatel se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozví dnem, kdy jeho vedoucí zaměstnanec (§ 9 odst. 3 zák. práce), který je bezprostředně nebo výše nadřízen (a je tedy oprávněn tomuto podřízenému zaměstnanci ukládat pracovní úkoly a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny) zaměstnanci, který porušil pracovní kázeň zvlášť závažným způsobem, získal vědomost (dověděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1475/2001, ze dne 14.5.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce P. B., zastoupeného advokátem, proti žalovanému V. S. + C., s.r.o., zastoupenému advokátkou, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Jihlavě pod sp. zn. 5 C 1091/98, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 9. května 2001 č.j. 15 Co 357/99-99, tak, že dovolání žalovaného zamítl.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 28.9.1998 označeným jako „výpověď z pracovního poměru“ žalovaný sdělil žalobci, že mu pro hrubé porušení pracovní kázně „dává dle § 53, odst. 1, písm. b. okamžitou výpověď z pracovního poměru“. Důvody k tomuto opatření spatřoval v tom, že žalobce „inkasoval a neodvedl tržbu v hotovosti za dodávku zboží žalovaným dle faktury č. 703692 firmě V. J.“, kterou žalobce osobně doručil dne 3.7.1998, a dále že dne 16.7.1998 „inkasoval u firmy T. k. V. M. bez potřebného pověření částku 17.500,- Kč za neuhrazenou dodávku zboží dle faktury č. 703002 splatné 8.6.1998 ve výši 17.439,- Kč“ a tuto hotovost rovněž žalovanému neodvedl. Přestože „byl celý případ s žalobcem dne 21.9. t.r. projednán“ a žalobce slíbil, že „zkontroluje ve svém bydlišti, zda nedošlo k založení uvedených částek, a dostaví se dne 24.9. k uzavření celé záležitosti“, do dnešního dne tak neučinil.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že se vytčeného porušení pracovní kázně nedopustil a že dopis žalovaného ze dne 28.9.1998 je „svým obsahem neurčitý“, neboť z něj nelze jednoznačně dovodit,

zda bylo úmyslem žalovaného rozvázat pracovní poměr výpovědí nebo okamžitým zrušením.

Okresní soud v Jihlavě rozsudkem ze dne 13.4.1999 č.j. 5 C 1091/98-69 žalobu zamítl a rozhodl, že „žalovanému se nepřiznává právo na náhradu nákladů řízení“. Soud prvního stupně dovodil, že za situace, kdy žalobce ve dvou případech neodevzdal žalovanému tržbu za dodané zboží (poprvé 7.500,- Kč a poté 17.500,- Kč), přičemž v druhém případě navíc uvedenou částku „inkasoval neoprávněně“ (k jejímu převzetí neměl řádný účetní doklad), žalovaný důvodně přistoupil k rozvázání pracovního poměru s žalobcem okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Protože okamžité zrušení pracovního poměru splňuje i všechny formální náležitosti požadované ustanovením § 55 zák. práce a bylo žalobci doručeno ve lhůtě podle ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce, jde o platný právní úkon. Při posuzování dodržení jednoměsíční prekluzívní lhůty soud prvního stupně vycházel ze zjištění, že žalovaný se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru „dověděl teprve dnem 21.9.1998, kdy vyvolal jednání se žalobcem“, až při kterém vyšlo najevo, že žalobce nemíní tržby odevzdat (bez tohoto rozhovoru žalovaný nemohl u žalobce předpokládat úmysl platby nevydat a jeho předchozí chování „si mohl vysvětlovat opomenutím, liknavostí, nedostatkem času a podobně“); bylo-li tedy okamžité zrušení pracovního poměru žalobci doručeno dne 29.9.1998, stalo se tak včas.

K odvolání žalobce Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 9.5.2001 č.j. 15 Co 357/99-99 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že určil, že okamžité zrušení pracovního poměru žalobce učiněné přípisem žalovaného ze dne 28.9.1998 je neplatné, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 19.536,- Kč k rukám advokáta JUDr. M. J. Odvolací soud zdůraznil, že počátek běhu jednoměsíční lhůty podle ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce nelze vázat na okamžik, kdy žalovaný nabyl potřebné znalosti o tom, zda žalobce úmyslně neodevzdal inkasované platby či zda svým jednáním naplnil skutkovou podstatu trestného činu zpronevěry, ale je třeba vycházet z okamžiku, kdy se žalovaný dověděl o neodvedení tržby inkasované žalobcem dne 3.7.1998 od firmy V. J. a kdy se dověděl o tom, že žalobce dne 16.7.1998 inkasoval bez pověření (a následně neodvedl) platbu od firmy T.-K. V. M. Protože z provedených důkazů vyplynulo, že o obou porušení pracovní kázně, uplatněných jako důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, se jednatel žalovaného (jako jeho statutární orgán) dověděl „nejpozději do konce července 1998“, uplynula jednoměsíční lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru podle názoru odvolacího soudu „nejpozději dne 31.8.1998“. Vzhledem k tomu, že dopis žalovaného ze dne 28.9.1998 byl žalobci doručen dne 29.9.1998, tj. po uplynutí lhůty podle ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce, je okamžité zrušení pracovního poměru „ve smyslu ustanovení § 55 zákoníku práce neplatné“.

V dovolání proti tomuto rozsudku odvolacího soudu žalovaný namítal, že závěr odvolacího soudu o tom, kdy se jednatel žalovaného dověděl o vytčených porušeních pracovní kázně žalobcem, „neodpovídá provedenému dokazování“. Hrubé porušení pracovní kázně nelze dovozovat - jak to učinil odvolací soud - „pouze z toho, že kontrolou účetních dokladů bylo zjištěno, že peníze odevzdány nebyly“, ale podle názoru dovolatele „teprve z té skutečnosti, která vyplynula z jednání dne 21.9.1998“, kdy bylo zjištěno, že žalobce nehodlá tržby odevzdat. Teprve při této příležitosti se žalovaný jednoznačně dozvěděl o tom, že se žalobce dopustil zvlášť hrubého porušení pracovní kázně; do té doby nebylo jasné, proč k odevzdání plateb nedošlo (zda v důsledku opomenutí žalobce či proto, že byla doba dovolených), a žalovaný tedy nemohl předpokládat úmysl žalobce platby neodevzdat. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 – dále jen „o.s.ř.“ (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod č. 17 zákona č. 30/2000 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 rozhodnutí odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaný okamžitě zrušil pracovní poměr s žalobcem dopisem ze dne 28.9.1998, který byl žalobci doručen dne 29.9.1998 - podle ustanovení zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb. a č. 138/1996 Sb., tedy podle ustanovení zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (dále jen „zák. práce").

Žalovaný v dovolání odvolacímu soudu mimo jiné vytýká, že nesprávně právně posoudil počátek běhu jednoměsíční subjektivní lhůty podle ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce. Této námitce nelze přisvědčit.

Podle ustanovení § 53 odst. 2 věty první zák. práce zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

Zaměstnavatel se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozví dnem, kdy jeho vedoucí zaměstnanec (§ 9 odst. 3 zák. práce), který je bezprostředně nebo výše nadřízen (a je tedy oprávněn tomuto podřízenému zaměstnanci ukládat pracovní úkoly a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny) zaměstnanci, který porušil pracovní kázeň zvlášť závažným způsobem, získal vědomost (dověděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.

Pro určení počátku běhu lhůty uvedené v ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce není významné, kdy zaměstnavatel důvod okamžitého zrušení zjistil (jako tomu bylo podle právní úpravy obsažené v ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce, účinné do 31.12.1988). Nemusí tu jít o zjištění (rozumí se jistotu v běžném slova smyslu), že zaměstnanec porušil pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem, které zpravidla není možné bez vyjádření pracovníka k důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru. K tomu, aby začala běžet jednoměsíční 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.

Uvedené samozřejmě nelze vykládat tak, že by zaměstnavatel měl přistupovat k okamžitému zrušení pracovního poměru se zaměstnancem již na základě pouhého podezření ze skutků zakládajících důvod k takovému rozvázání pracovního poměru; jednoměsíční lhůta, během které musí být okamžité

zrušení pracovního poměru zaměstnanci dáno (a také způsobem uvedeným v ustanovení § 266a zák. práce doručeno), má-li se jednat o platné rozvázání pracovního poměru, slouží mimo jiné také k tomu, aby zaměstnavatel mohl provést potřebné šetření, zda zaměstnanec skutečně porušil pracovní kázeň a zda šlo o porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem), a aby se podle jeho výsledku rozhodl (když - jak dovolatel uvádí - jsou okolnosti, v nichž lze spatřovat zvlášt hrubé porušení pracovní kázně naprosto jasné), zda přistoupí k okamžitému zrušení pracovního poměru. Právní úprava nepochybně nedává prostor ani pro výklad, že by tato lhůta začala běžet již na základě předpokladu (jakkoliv by byl pravděpodobný), že takový důvod nastane, nebo na základě domněnky, že zaměstnavatel o porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem mohl či dokonce musel k určitému datu vědět. Jednoměsíční lhůta, během které musí zaměstnavatel přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru (aby šlo o platný právní úkon), začíná plynout ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dověděl (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 4. 1997, sp. zn. 2 Cdon 725/96, uveřejněný pod č. 6 v časopise Soudní judikatura č. 1, ročník 1997 a rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 3. 1998, sp. zn. 2 Cdon 600/97, uveřejněný pod č. 75 v časopise Soudní judikatura č. 10, ročník 1998). Napadené rozhodnutí vycházející z toho, že žalovaný nejpozději do konce července 1998 získal vědomost (dověděl se), že žalobce se dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru (tj. jednání k tomu způsobilému), je proto s uvedeným výkladem ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce konformní.

Dovolatel v tomto ohledu rovněž namítá, že závěr odvolacího soudu o tom, kdy se žalovaný dověděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru, „neodpovídá provedenému dokazování“; uplatňuje tedy dovolací důvod podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř.

Podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. lze dovolání podat, jestliže rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování.

Za skutkové zjištění, které nemá oporu v provedeném dokazování, je třeba ve smyslu citovaného ustanovení rozumět výsledek hodnocení důkazů soudem, který neodpovídá postupu vyplývajícímu z ustanovení § 132 o.s.ř., protože soud vzal v úvahu skutečnosti, které z provedených důkazů nebo přednesů účastníků nevyplynuly ani jinak nevyšly za řízení najevo, protože soud pominul rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo, nebo protože v hodnocení důkazů, popř. poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, event. věrohodnosti, je logický rozpor, nebo jestliže hodnocení důkazů odporuje ustanovením § 133 až § 135 o.s.ř. Skutkové zjištění nemá oporu v provedeném dokazování v podstatné části tehdy, týká-li se skutečností, které byly významné pro posouzení věci z hlediska hmotného práva.

Dovolacím důvodem podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. lze napadnout výsledek činnosti soudu při hodnocení důkazů, na jehož nesprávnost lze usuzovat - jak vyplývá ze zásady volného hodnocení důkazů - jen ze způsobu, jak k němu soud dospěl. Nelze-li soudu v tomto směru vytknout žádné pochybení, není možné ani polemizovat s jeho skutkovými závěry (např. namítat, že soud měl uvěřit jinému svědkovi, že některý důkaz není ve skutečnosti pro skutkové zjištění důležitý apod.). Znamená to, že hodnocení důkazů, a tedy ani skutkové zjištění jako jeho výsledek, z jiných než z výše uvedených důvodů nelze dovoláním úspěšně napadnout.

Skutkové zjištění o tom, že žalovaný získal vědomost (dověděl se), že žalobce se dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, „nejpozději do konce července 1998“, odvolací soud učinil - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - z výsledků dokazování (zejména bezprostředně z výpovědí jednatele žalovaného Ing. M. a svědkyně M. D.), které zhodnotil způsobem vyplývajícím z ustanovení § 132 o.s.ř. Protože ostatní důkazy v tomto směru nepřinesly pro rozhodnutí věci podstatné poznatky, má uvedené skutkové zjištění oporu v provedeném dokazování; z odůvodnění napadeného rozsudku a z obsahu spisu je zřejmé, že odvolací soud pro uvedené zjištění vzal v úvahu jen skutečnosti, které vyplynuly z provedených důkazů a přednesů účastníků, že žádné skutečnosti, které v tomto směru byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo a které byly současně významné pro věc, nepominul a že v jeho hodnocení důkazů a poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků, není z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, event. věrohodnosti, logický rozpor.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného podle ustanovení § 243b odst. 1 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Plat
- Doručování
- Pracovní smlouva
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)
- Překvapivé skutkové posouzení
- Pracovněprávní vztahy (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovní poměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)
- Plat