

23. 11. 2005

ID: 37149

Okamžité zrušení pracovního poměru

Rozhodne-li zaměstnavatel, že se zaměstnancem okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by měl ještě dostatečnou vědomost o tom, zda zaměstnanec skutečně porušil pracovní kázeň, a aniž by se zaměstnancem o tom jednal a dal mu možnost k věci se vyjádřit, nezpůsobuje tato okolnost sama o sobě neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2676/2003, ze dne 13.2.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce D. L., zastoupeného advokátem, proti žalované Z. R., s.r.o., zastoupené advokátem, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a o 216.270,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Litoměřicích pod sp. zn. 7 C 273/98, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 29. května 2003, č.j. 47 Co 232/2002-149, tak, že dovolání žalobce zamítl.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 2. 11. 1998 žalovaná sdělila žalobci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr. Porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem spatřovala v tom, že při předávání zboží některým zákazníkům opakovaně neuváděl do dodacího listu skutečné množství pozinkovaného zboží, čímž mohl způsobit žalované škodu dosahující až 1,7 mil. Kč.

Žalobce se domáhal (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru žalované ze dne 2. 11. 1998 je neplatné, a aby žalované bylo uloženo „umožnit žalobci výkon práce v místě a ve funkci, kterou vykonával před doručením rozhodnutí o okamžitém zrušení pracovního poměru“, a zaplatit žalobci „mzdu v důsledku neplatného rozvázání pracovního poměru za období od 3. 11. 1998 do právní moci rozsudku o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, a to za každý měsíc 17.619,66 Kč s 16 % úrokem z prodlení od 12. 11. 1998, to vše do tří dnů od právní moci rozsudku“. Žalobu odůvodňoval zejména tím, že se tvrzeného porušení pracovní kázně nedopustil, neboť prokázal, že jeho postup při vyhotovení dodacích listů nebyl v rozporu s plněním jeho pracovních povinností, natož, aby vedl ke vzniku tvrzené škody.

Okresní soud v Litoměřicích rozsudkem ze dne 26. 6. 2000, č.j. 7 C 273/98-72, určil, že okamžité zrušení pracovního poměru žalované ze dne 2. 11. 1998 je neplatné, uložil žalované zaplatit žalobci náhradu mzdy ve výši 216.270,- Kč s 16% úrokem z prodlení z částky 22.045,- Kč od 12.12.1998 do zaplacení, zamítl návrh, aby bylo určeno, že žalovaná je povinna „umožnit žalobci výkon práce v místě a ve funkci, kterou vykonával před doručením rozhodnutí o okamžitém zrušení pracovního poměru“, a ohledně „zbylé částky, která činí k dnešnímu dni 216.786,- Kč,“ a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit na nákladech řízení žalobci 33.125,- Kč k rukám „právního zástupce žalobce“, státu „na účet OS v Litoměřicích“ 450,- Kč a na soudním poplatku „státu na účet OS v Litoměřicích“ 8.652,- Kč. Vycházejí z toho, že „pouhé podezření nemůže být podle ustálené judikatury důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, i kdyby se podezření později ukázalo jako oprávněné“, z toho, že „do dnešního dne“ nebylo spolehlivě prokázáno, že by žalobce způsobil žalované uvedeným jednáním nějakou škodu, a z toho, že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru je příliš obecný a neurčitý, takže není jasné, kdy se konkrétní skutek stal, dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Při rozhodování o náhradě mzdy vycházel z průměrného výdělku žalobce 22.045,- Kč, který vypočetl podle ustanovení § 17 zákona č. 1/1992 Sb., a s ohledem na žádost žalované o snížení náhrady mzdy přiznal za prvních 6 měsíců náhradu v plné výši, za dalších 6 měsíců ve výši 14.000,- Kč měsíčně a za další období nepřiznal náhradu vůbec. Přihlížel přitom k tomu, že žalobce neprojevil příliš velkou snahu získat nějaké zaměstnání, neboť na úřadu práce se byl přihlásit až v únoru 2000.

K odvolání žalované Krajský soud v Ústí nad Labem usnesením ze dne 16. 2. 2001, č.j. 11 Co 793/2000-89, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že skutkové vymezení okamžitého zrušení pracovního poměru žalovanému je dostatečně konkrétní, aby je nebylo možno zaměnit za jiný skutek, a odpovídá tak podmínkám uvedeným v ustanovení § 55 zák. práce. Pro posouzení, zda

vytýkané jednání je možno považovat za zvlášť hrubé porušení pracovní kázně ve smyslu § 53 zák. práce, však podle odvolacího soudu je třeba zjistit, jak byla stanovena žalobcová pracovní náplň, zda byla písemná či vycházela z pokynu nadřízeného, co bylo jejím obsahem, tedy, z čeho konkrétně vyplývala jeho povinnost, jejíž porušení je mu v okamžitém zrušení pracovního poměru vytýkáno. Teprve po tomto zjištění bude třeba se zaměřit na to, zda se žalobce skutečně dopustil jednání, jež je mu vytýkáno. Těmito otázkami se dosud soud prvního stupně zabýval „jen okrajově“ a nehodnotil ani důkazy v tomto směru již provedené. Vzhledem k tvrzení žalované bude třeba vyslechnout jako svědka Ing. K. a učinit dotaz na M., a.s. R. k otázce fakturace pozinkovaného plechu v rozhodném období a provést případně další důkazy, jejichž potřeba vyvstane v průběhu řízení.

Okresní soud v Litoměřicích rozsudkem ze dne 6. 3. 2002, č.j. 7 C 273/98-117 (poté, co připustil změnu žaloby tak, že se určuje, že okamžité zrušení pracovního poměru provedené dopisem žalované ze dne 2. listopadu 1998 je neplatné a že žalovaná je povinna zaplatit žalobci náhradu mzdy ve výši 216.270,- Kč s 16 % úrokem z prodlení z částek a za období, jež žalobce uvedl) zamítl žalobu na určení, že okamžité zrušení pracovního poměru provedené dopisem žalované ze dne 2. 11. 1998 je neplatné, a aby bylo žalované uloženo zaplatit žalobci náhradu mzdy ve výši 216.270,- Kč s příslušným úrokem z prodlení, řízení „ve zbylé části“ zastavil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na nákladech řízení 138.907,- Kč k rukám „právního zástupce“. Okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 2. 11. 1998 považoval za dostatečně určité, konkrétní a srozumitelné, když z výpovědi žalobce a ředitele Č. vyplynulo, že jediným podkladem pro fakturaci byl tzv. „zakázkový list“, a je tedy „dostatečně zřejmé“, že „dodacím listem“ je myšlen v okamžitém zrušení pracovního poměru právě „zakázkový list, který Z. vystavovala“. Vycházejí dále z toho, že pracovní náplň žalobce je uvedena v „příručce systému jakosti, listech 1/11, 1/08 a 1/07“, dospěl k závěru, že žalobce do „zakázkového listu“ vyplňoval nesprávné údaje, že tak mohl žalované způsobit škodu a že se tedy dopustil jednání vymezeného v okamžitém zrušení pracovního poměru. Přihlížel přitom k protokolům o pozinkování, obsahům „zakázkových listů“, potvrzením Z. S. P., a.s., výrobní závod D., Z. A. M., s.r.o., Z. P., s.r.o. D., společnosti M., a.s., M., s.r.o., a firmy V. B., jakož i k výpovědi slyšených svědků. Při posuzování, zda uvedené jednání žalobce naplňuje znaky hrubého porušení pracovní kázně, přihlížel k tomu, že žalobce porušil písemné pokyny, které vymezovaly náplň jeho práce, že úmyslně a zcela záměrně uváděl do „zakázkového listu“ nesprávné údaje, přičemž jeho cílem bylo obohatit se na úkor svého zaměstnavatele (žalované), a k tomu, že se nejednalo o ojedinelé nedbalostní jednání. Řízení zastavil ohledně „zbylé náhrady mzdy“ a určení, že „žalovaný je povinen umožnit žalobci výkon práce v místě a ve funkci, kterou vykonával před doručením rozhodnutí o okamžitém zrušení pracovního poměru“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 29. 5. 2003, č.j. 47 Co 232/2002-149, rozsudek soudu prvního stupně v napadených zamítavých výrocích ve věci samé potvrdil, ve výroku o nákladech řízení jej změnil potud, že náklady řízení činí částku 72.157,- Kč, jinak jej potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na nákladech odvolacího řízení 41.100,- Kč k rukám JUDr. J. R. Shodně se soudem prvního stupně, s jehož skutkovým i právním posouzením se ztotožnil, dovodil, že žalovaná se o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru prokazatelně dozvěděla až v průběhu měsíce října 1998, a proto byla zachována jednoměsíční lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru uvedená v ustanovení § 53 odst. 2 věta první zák. práce. Obrana žalobce ve vztahu ke zjištěným nesrovnalostem při fakturaci zůstala podle odvolacího soudu pouze v poloze tvrzení, aniž by žalovanou doložené rozdíly žalobce vyvrátil konkrétními důkazy. Naproti tomu žalovanou předložené listiny prokazují, že žalobce v „zakázkových listech“ neuváděl správné údaje ohledně množství pozinkovaného zboží, a to především v případě firmy Ing. K. V. se sídlem v B. Dospěl proto též k závěru, že žalobce se dopustil jednání, které lze považovat za porušení pracovní kázně, a že vzhledem k době, po kterou byly údaje do zakázkových listů žalobce nesprávně uváděny, nelze hovořit o výjimečném pochybení žalobce, když navíc s tímto jednáním mohl žalovanou i finančně poškodit; proto posoudil toto porušení pracovní kázně jako zvlášť hrubé.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu, které opírá o dovolací důvod uvedený v ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř., žalobce namítá, že soudy nepřihlíděly ke všem provedeným důkazům a že při rozhodování o porušení pracovních povinností žalobcem vycházely pouze a zcela jen z rozporuplných a dodatečně předkládaných písemností žalovanou. Připomíná, že v době doručení rozhodnutí o okamžitém zrušení pracovního poměru nebylo prokázáno, že by své pracovní povinnosti porušil. Podle jeho přesvědčení (které opírá o rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněné ve „Sbírce rozhodnutí pod č. R 17/1977“) musí mít zaměstnavatel před okamžitým zrušením pracovního poměru zjištěn důvod tohoto opatření a nestačí jenom podezření, že je tento důvod dán. V řízení bylo prokázáno, že žalovaná před vydáním okamžitého zrušení pracovního poměru se žalobcem nejednala a nebyla mu dána ani možnost vyjádřit se k této věci. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhl, aby dovolání jako zjevně bezdůvodné bylo odmítnuto, neboť podle jejího přesvědčení v řízení byl prokázán nesprávný postup žalobce při vyplňování „zakázkových listů“, který ve svých důsledcích způsoboval žalované škodu, a žalobce v dovolání jen opakuje dosavadní tvrzení, s nimiž se již soudy vypořádaly.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti němuž je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř., přezkoumal napadený rozsudek bez jednání (§ 243a odst.1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo žalobci dáno dopisem ze dne 2. 11. 1998, který mu byl doručen téhož dne - podle 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 zákoníku práce ve znění účinném do 30. 9. 1999 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě jen výjimečně, a to pouze tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem.

V projednávané věci bylo mezi účastníky mimo jiné sporné, zda se žalobce dopustil v okamžitém zrušení pracovního poměru tvrzeného porušení pracovní kázně (tím, že opakovaně neuváděl do dokladů skutečné množství pozinkovaného zboží, čímž mohl žalované způsobit škodu dosahující až 1,7 mil. Kč). Závěr o tom, zda se žalobce uvedeného jednání dopustil, představuje skutkové zjištění soudu. Správnost tohoto závěru lze v dovolacím řízení zpochybnit dovolacím důvodem uvedeným v ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř. (jak také dovolatel činí).

Podle ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř. lze dovolání, které je přípustné mimo jiné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. (a tak je tomu v projednávané věci), podat z důvodu, že rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování.

Za skutkové zjištění, které nemá podle obsahu spisu 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 nevyplývaly 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, eventuálně 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 § 241a odst. 3 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 odvolací soud dospěl. Nelze-li soudu v tomto směru vytknout žádné pochybení, není možné ani polemizovat s jeho skutkovými závěry. Znamená to, že hodnocení důkazů, a tedy ani skutkové zjištění jako jeho výsledek, z jiných než výše uvedených důvodů nelze dovoláním úspěšně napadnout.

Skutkové zjištění o tom, že žalobce neuváděl v dokladech skutečné množství pozinkovaného zboží, čímž mohl žalované způsobit škodu, soudy učinily (odvolací soud se se skutkovými závěry soudu prvního stupně ztotožnil) - jak vyplývá z odůvodnění jejich rozhodnutí - z výsledků dokazování, zejména z protokolů o pozinkování, zakázkových listů, potvrzení zinkoven i zákazníků žalované a výpovědí účastníků řízení a svědků. Podle obsahu spisu (provedených důkazů, přednesů účastníků a toho, co za řízení před soudy vyšlo najevo) nelze důvodně dovozovat, že by soudy vzaly v úvahu skutečnosti, které z provedených důkazů nebo přednesů účastníků nevyplývaly ani jinak nevyšly za řízení najevo, že by pominuly rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo, nebo že by v hodnocení důkazů, popř. poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálně věrohodnosti, byl logický rozpor, popřípadě, že by hodnocení důkazů odporovalo ustanovením § 133 až § 135 o.s.ř. Vysvětlil také, proč neuvěřil některým svědkům („svědek K. nedokázal vysvětlit, kde firma V. B. pozinkovala své zboží, které dodala firmě M. a dále firmě M.“). Uvedené skutkové zjištění soudů tedy má oporu v provedeném dokazování.

Na správnosti závěrů soudů nemůže nic změnit ani tvrzení žalobce, že v době doručení okamžitého zrušení pracovního poměru nebylo ještě prokázáno, zda pracovní kázeň porušil, a že s ním nikdo před rozhodnutím o okamžitém zrušení pracovního poměru nejednal a nebyla mu dána možnost vyjádřit se k věci, přičemž se dovolává rozhodnutí Nejvyššího soudu uveřejněného ve „Sbírce rozhodnutí pod č. R 17/1977“.

Podle ustanovení § 53 odst. 2 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. O počátku a běhu měsíční lhůty platí obdobně ustanovení § 46 odst. 3 a 4.

Podle ustanovení § 55 zák. práce okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí dodatečně měnit.

Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném okamžitém zrušení pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvažuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit, tj. který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Skutečnosti, které byly důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, postačí, lze-li výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen. Výklad projevu vůle (§ 240 odst. 3 zák. práce) může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno; pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou zaměstnavatel v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 10. 1996 sp.zn. 3 Cdon 946/96, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek ročník 1997, pod č. 29). Jde tedy o to, aby obsah projevu vůle, který jednající učinil, byl vyložen v souladu se stavem, který existoval v době, kdy byl učiněn. Při výkladu projevu vůle nelze ulpívat pouze na doslovném významu použitých výrazů; současně je třeba pečlivě přihlížet ke všem okolnostem, za kterých bylo slovní nebo jiné vyjádření učiněno.

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) tomu, kdo porušil pracovní kázeň zvláště 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 pracovník porušil pracovní kázeň zvláště 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 pracovníku 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 (zvláště hrubým způsobem), a aby se podle jeho výsledku rozhodl, zda přistoupí k okamžitému zrušení pracovního poměru. Právní úprava 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 zvláště 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).

Na stejných východiscích je vybudováno i dovolatelem zmíněné rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 6. 1975, sp.zn. 5 C z 29/75, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1977, pod pořadovým číslem 17. Dovolatel ale přehlíží, že cílem ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce je stanovení lhůty, kdy nejpozději může zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr okamžitě zrušit ode dne, ve kterém se o takovém porušení pracovní kázně dozvěděl; citovaná rozhodnutí Nejvyššího soudu objasňují, od kdy začne lhůta uvedená v § 53 odst. 2 zák. práce běžet. To však v žádném případě neznamená, že by zaměstnavatel nemohl k tomuto způsobu skončení pracovního poměru přistoupit i dříve. Okolnost, že zaměstnavatel přistoupí k okamžitému zrušení pracovního poměru ještě dříve, než nabude přiměřené jistoty o tom, že se zaměstnanec skutečně porušil pracovní kázeň v intenzitě, která umožňuje tento způsob ukončení pracovního poměru, dopustil, nemá automaticky za následek neplatnost takového úkonu; má za následek pouze to, že dodatečně mohou vyjít najevo skutečnosti, které použití takového způsobu

skončení pracovního poměru neumožňují, a zaměstnavatel tak riskuje neúspěch v případném řízení o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

Platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn (srov. například § 240 odst. 1 a 3 zák. práce). Tato zásada se uplatňuje rovněž při posuzování platnosti právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru (dohody, výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době) - srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 829/97, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1998. Zkoumání podmínek stanovených pracovněprávními předpisy pro podání platného okamžitého zrušení pracovního poměru se proto děje podle stavu existujícího v době okamžitého zrušení a nikoli například podle stavu, který je dán v době rozhodování soudu. Vzhledem k tomu, že právní účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají dnem, v němž bylo okamžité zrušení ve smyslu ustanovení § 266a zák. práce doručeno druhému účastníku (popřípadě se považuje za doručené), posuzuje soud platnost okamžitého zrušení pracovního poměru k tomuto dni.

Rozhodla-li se proto v projednávané věci žalovaná, že s žalobcem okamžitě zruší pracovní poměr, aniž měla ještě dostatečnou vědomost o tom, zda žalobce skutečně porušil pracovní kázeň, a aniž se žalovaným o tom jednala a dala mu možnost k věci se vyjádřit, nezpůsobuje tato okolnost sama o sobě neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Je-li v řízení prokázáno, že se žalobce skutečně dopustil v okamžitém zrušení pracovního poměru vytykaného porušení pracovní kázně a že toto porušení pracovní kázně učinil zvláště hrubým způsobem, nemá ani okolnost, že o existenci některých skutečností, o něž okamžité zrušení pracovního poměru žalovaná opřela, mohla nabyt dostatečné jistoty teprve později, na platnost rozvazovacího úkonu z tohoto pohledu žádný vliv.

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 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 žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

Další články:

- [Nepoložení předběžné otázky Soudnímu dvoru EU](#)
- [Koupě nemovité věci](#)
- [Nesprávný úřední postup \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Platební neschopnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Předkupní právo \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Přerušování řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Rodinný závod \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Dědictví](#)
- [Výživné](#)
- [Valná hromada](#)
- [Ustanovení zástupce](#)