14. 3. 2006

ID: 39040

Porušení pracovní kázně

Závadné chování zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovní kázně.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2512/2003, ze dne 17.5.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce F. Š., zastoupeného advokátem, proti žalované Č. d., a.s., o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v České Lípě pod sp. zn. 7 C 1195/2001, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem - pobočky v Liberci, ze dne 15. října 2002 č.j. 29 Co 376/2002-76, tak, že dovolání žalobce zamítl.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 15.5.2001 žalovaná (Č. d., státní organizace) sdělila žalobci, že s ním „v souladu s ust. § 53 odst. 1 písm. b) a odst. 2 zákoníku práce ruší pracovní poměr uzavřený dne 11.11.1985, a to okamžitě“, a že „důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru je předání sdělení obvinění Policií České republiky zaměstnavateli, z něhož je patrno, že žalobce zvlášť hrubým způsobem porušil pracovní kázeň“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil tím, že žalovaná, u níž pracoval od roku 1985, naposledy ve funkci dozorce depa, přistoupila k tomuto výjimečnému opatření až po uplynutí zákonné prekluzívní jednoměsíční lhůty a že dopis ze dne 15.5.2001 (který byl žalobci předán bez kopie sdělení obvinění, jež měla být jeho přílohou) „neobsahuje konkretizaci tam uváděného obvinění, které je uvedeno pouze obecně, bez jakéhokoli čísla jednacího a bez jakéhokoli data“, a již vůbec z něj není patrno, že by směřovalo proti osobě žalobce, a o jaké porušení pracovní kázně se mělo jednat.

Okresní soud v České Lípě rozsudkem ze dne 7.6.2002 č.j. 7 C 1195/2001-57, ve znění doplňujícího usnesení ze dne 27.6.2002 č.j. 7 C 1195/2001-60, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna „nahradit“ žalobci náklady řízení ve výši 6.000,- Kč „k rukám právního zástupce žalobce“ a „Českému státu do pokladny Okresnímu soudu v České Lípě náklady řízení za vyplacené svědečné ve výši 1.280,- Kč“. Soud prvního stupně vycházel ze zjištění, že žalobci, který dne 17.5.2001 za přítomnosti několika svědků odmítl převzetí okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 15.5.2001, muselo být v době doručování tohoto zrušovacího projevu vůle zřejmé, že důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru bylo to, že „žalobce od července roku 2000 odebral od K. P. zaměstnance DKV (depa kolejových vozidel) L. přesně nezjištěné množství motorové nafty, ačkoli věděl, že se jedná o věc pocházející z trestné činnosti“, tedy skutek popsaný ve sdělení obvinění, které bylo žalobci doručeno dne 19.4.2001. Protože předmětné sdělení obvinění bylo vypracováno dne 18.4.2001, bylo okamžité zrušení pracovního poměru doručené žalobci dne 17.5.2001 (§ 266a odst. 3 věty druhé zák. práce) učiněno ve lhůtě jednoho měsíce uvedené v ustanovení § 53 odst. 2 a § 46 odst. 4 zák. práce. Podle názoru soudu prvního stupně však žalobce tím, že „odebral naftu od K. P. jiného zaměstnance žalované na pracovišti žalované v prokázaném množství 10ti litrů odpadní nafty v maximální možné hodnotě 243,10 Kč“ (pokud byla v jeho pronajaté garáži nalezena nafta v 10ti a 15ti litrovém kanystru, nebylo prokázáno, že tato nafta byla odebrána od jmenovaného), sice porušil bod 3 pracovní náplně dozorce depa (podle kterého nesměl dovolit zcizování jakéhokoli majetku, maziv či pohonných hmot), ovšem „s ohledem na výši prokázané škody“ nelze v tomto jednání spatřovat porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, pro které by bylo možno se žalobcem okamžitě zrušit pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce.

K odvolání žalované Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci, rozsudkem ze dne 15.10.2002 č.j. 29 Co 376/2002-76 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně a že žalobce je povinen „nahradit” žalované náklady odvolacího řízení ve výši 1.000,- Kč. Odvolací soud se ztotožnil se soudem prvního stupně v hodnocení zrušovacího projevu vůle žalované jako dostatečně konkrétního, neboť – jak zdůraznil - žalobci muselo být ze sdělení obvinění ze dne 18.4.2001 a zejména z úředního záznamu o podání vysvětlení ze dne 17.3.2001 (ve kterém žalobce uvedl, že po

dobu posledních tří roků si vzal 250 litrů motorové nafty; poté však od tohoto prohlášení ustoupil s tím, že prý byl k němu přinucen) „zcela jasné, v čem spočívá ono zvláště hrubé porušení pracovní kázně, zmiňované v dopise obsahujícím okamžité zrušení pracovního poměru, který mu byl doručen s právními účinky 17.5.2001“. Soudu prvního stupně však vytknul, že zúžil hodnocení intenzity porušení pracovní kázně jen na výši způsobené škody (ohledně níž „je nutno souhlasit s jejím hodnocením jako škody nepatrné“, a to i přesto, že z protokolu o místním ohledání v garáži žalobce vyplývá, že žalobce převzal od K. P. nikoliv jen 10 litrů „kradené“ odpadové nafty, jak nakonec oba shodně přiznali, ale podstatně větší množství nafty - nejméně 25 litrů) a vůbec se nezabýval okolnostmi spojenými s osobou žalobce. Podle názoru odvolacího soudu totiž nelze pominout, že žalobce (který měl jako dozorce depa výslovně uloženou povinnost nepřipustit odcizování pohonných hmot) namísto toho, aby „kradení“ pohonných hmot odhaloval a potíral, „podílel se na něm, což logicky znamená, že je trpěl“. Za významné je třeba považovat rovněž to, že „z celého obsahu spisu a z připojených snímků policejních protokolů není patrno, že by žalobce byť v nejmenším dal najevo politování nad tím, čeho se dopustil“. Za této situace „by bylo nespravedlivé nutit zaměstnavatele, aby takovéhoto zaměstnance, který svým činem zmařil nezbytnou důvěru ke své osobě držel v pracovním poměru, třeba i jen po dobu výpovědní doby“, když – jak odvolací soud zdůraznil - „není zanedbatelné ani hledisko generální prevence“, neboť je zcela nepřijatelný takový stav, „kdy se, lhostejno jakou měrou, podílí na krádežích pohonných hmot zaměstnanec, který měl za úkol tomu zabránit“, a „vytváří se prostředí, kde nakládání s věcmi z majetku zaměstnavatele ze strany zaměstnanců jako s vlastními, je pociťováno jako cosi normálního a běžného“. Odvolací soud proto na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že žalobce se vytčeným jednáním dopustil „zvlášť hrubého porušení pracovní kázně“ a že „pracovní poměr s ním byl okamžitě rozvázán právem v souladu s ustanovením § 53 odst. 1 b) zák. práce“.

V dovolání proti tomuto rozsudku odvolacího soudu žalobce namítal, že odvolací soud „naprosto nerespektoval“ a „nedokázal správně vyložit“ ustanovení § 55 zák. práce. Zdůraznil, že důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru nemohlo být v žádném případě sdělení obvinění ze dne 18.4.2001, které je nekonkrétní, zejména co do popisu skutku, z něhož je žalobce obviněn, a není z něj vůbec patrno, že by žalobce zvlášť hrubým způsobem porušil pracovní kázeň, neboť se zde neuvádí, že by žalobce odebral od K. P. nezjištěné množství motorové nafty na pracovišti žalované v pracovní době. Podle názoru dovolatele tedy „pouhý odkaz v tomto okamžitém zrušení pracovního poměru na shora uvedené obvinění Policie ČR nemůže obstát“, když navíc v průběhu řízení ani nebylo prokázáno, že by žalobce porušil pracovní kázeň (tj. že by věděl, že odebraná nafta pochází z trestné činnosti, a že by k jejímu odběru došlo na pracovišti a v pracovní době). Protože žalovaná řádně nevymezila důvod okamžitého zrušení pracovního poměru způsobem uvedeným v ustanovení § 55 zák. práce, dovozoval, že „toto okamžité rozvázání pracovního poměru žalobci dané žalovanou je ze zákona neplatné“. Žalobce 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.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku 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 § 237 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.

V průběhu dovolacího řízení dosavadní žalovaná Č. d., státní organizace, na základě zákona č. 77/2002 Sb., o akciové společnosti Č. d., státní organizaci Správa železniční dopravní cesty a o změně zákona č. 266/1994 Sb., o dráhách, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů, ke dni 7.4.2003 zanikla. Soud prvního stupně po zjištění, že práva a povinnosti, o něž se v tomto řízení jedná, přešly dnem jejího vzniku (tj. dnem 1.1.2003) na společnost Č. d., a.s., usnesením ze dne 24.9.2003 č.j. 7 C 1195/2001-110 rozhodl, že v řízení bude pokračováno s uvedenou společností; dovolací soud proto dovolací řízení dokončil s touto žalovanou.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaná okamžitě zrušila se žalobcem pracovní poměr dopisem ze dne 15.5.2001, který byl žalobci doručen dne 17.5.2001 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce ve znění účinném do 30.5.2001 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 177/2001 Sb., kterým se mění zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 227/2000 Sb., a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) - dále jen „zák. práce“.

Žalobce v dovolání mimo jiné vytýká odvolacímu soudu, že „naprosto nerespektoval“ a „nedokázal správně vyložit“ ustanovení § 55 zák. práce, neboť způsob, jakým žalovaná vymezila důvod okamžitého zrušení pracovního poměru z hlediska zmíněného ustanovení „nemůže obstát“.

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

Podle ustanovení § 55 zák. práce okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnanec i zaměstnavatel 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.

Z citovaných ustanovení vyplývá, že 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 rozvazuje 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. Ke splnění hmotněprávní podmínky platného okamžitého zrušení pracovního poměru je tedy třeba, aby důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje.

Při úvaze, jakým způsobem má být důvod okamžitého zrušení pracovního poměru konkretizován tak, aby byly splněny požadavky vyplývající z ustanovení § 55 zák. práce, je třeba mít na zřeteli, že ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce vymezuje jen skutkové podstaty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. K tomu, aby bylo možné v konkrétním případě posoudit, zda okamžité zrušení pracovního poměru je platným právním úkonem, je třeba zjistit, zda nastaly takové skutečnosti, které právní norma předpokládá jako důvod k tomuto rozvázání pracovního poměru. Z důvodu uvedeného v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, jestliže zaměstnanec svým konkrétním zaviněným jednáním porušil pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem. Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v tomto případě uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v § 53 odst. 1 zák. práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v čem je spatřován; jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr, a že důvod nebude možné dodatečně měnit. Skutečnosti, které byly důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen.

V dopise ze dne 15.5.2001 žalovaná uvedla, že „důvodem pro okamžitého zrušení pracovního poměru je předání sdělení obvinění Policií České republiky zaměstnavateli, z něhož je patrno, že žalobce zvlášť hrubým způsobem porušil pracovní kázeň“. Z tohoto vyjádření lze bez dalšího dovodit pouze to, z jakého z důvodů uvedených v ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce byl se žalobcem okamžitě zrušen pracovní poměr. Údaj o tom, v jakém konkrétním jednání žalobce spatřovala žalovaná porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, však tento dopis – a v tom je třeba dovolateli přisvědčit – neobsahuje. V tomto směru tedy zůstalo skutkové vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru v projevu žalované obsaženém v dopise ze dne 15.5.2001 nedostatečně určité.

Uvedený nedostatek však neznamená, že obsah projevu vůle již nelze v tomto případě zjistit výkladem. Je mimo pochybnost, že výklad projevu vůle (§ 240 odst. 3 zák. práce) může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projeveno a že pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou zaměstnavatel v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.10.1996 sp.zn. 3 Cdon 946/96, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1997, pod č. 29). Takto musí soud postupovat i tehdy, interpretují-li účastníci projev vůle v průběhu řízení odlišným způsobem. Taková situace neznamená, že obsah projevené vůle nelze zjistit, neboť zájmy a postoje účastníků v průběhu soudního řízení již nemusejí odpovídat jejich původní vůli, kterou projevili. 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 a významné je i to, jak bylo vyjádření pochopeno tím, komu byl projev vůle určen. Celkové hodnocení všech rozhodných okolností pak musí odpovídat „pravidlům slušnosti a občanského soužití“. Platí-li uvedená východiska pro výklad právních úkonů obecně, je třeba z nich vycházet i při výkladu obsahu jednostranného právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru - okamžitého zrušení.

V posuzovaném případě odvolací soud při výkladu projevu vůle žalované obsažené v dopise ze dne 15.5.2001 – jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku – z uvedených výkladových pravidel vycházel. Odvolací soud vycházeje ze skutečnosti, že okamžité zrušení pracovního poměru poukazuje na „předání sdělení obvinění Policií České republiky zaměstnavateli, z něhož je patrno, že žalobce zvlášť hrubým způsobem porušil pracovní kázeň“, důvodně přihlédl k okolnosti, že uvedené sdělení obvinění (jemuž předcházelo mimo jiné i podání vysvětlení ze strany žalobce před policejním orgánem podle ustanovení 158 odst. 3 a 4 tr. řádu) bylo žalobci doručeno dne 19.4.2001, tedy ještě před doručením okamžitého zrušení pracovního poměru; v této listině ze dne 18.4.2001 je žalobci a L. T., další

zaměstnankyni žalované, sdělováno obvinění pro trestný čin podílnictví podle ustanovení § 251 odst. 1 tr. zák., „neboť na podkladě zjištěných skutečností je dostatečně odůvodněn závěr, že v přesně nezjištěné době žalobce v období od 7. měsíce roku 2000 a L. T. od prosince 2000 odebrali od K. T., zaměstnance DKV L. provozní jednotky Č. přesně nezjištěné množství motorové nafty, ačkoli věděli, že se jedná o věc pocházející z trestné činnosti“. Odvolací soud proto v souladu se zákonem dospěl ke správnému závěru, že žalobci „muselo být ze sdělení obvinění a zejména z úředního záznamu o podání vysvětlení Policii ČR (v němž žalobce uvedl, že za dobu posledních tří roků si bez povolení vzal od žalované 250 litrů motorové nafty), který je datován 17.3.2001 a žalobcem podepsán, zcela jasné, v čem spočívá ono zvlášť hrubé porušení pracovní kázně, zmiňované v dopise obsahujícím okamžité zrušení pracovního poměru“.

Dovolatel dále zpochybňuje skutkové závěry odvolacího soudu, které byly významné pro posouzení, zda žalobce porušil pracovní kázeň. V této souvislosti především namítá, že „v řízení nebylo prokázáno“, že by žalobce při odběru motorové nafty od výše jmenovaného zaměstnance žalované K. P. věděl, že se jedná o věc pocházející z trestné činnosti; uvedená výtka přestavuje uplatnění dovolacího důvodu uvedeného v ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř.

Podle ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř. lze dovolání, které je přípustné mimo jiné podle ustanovení § 237 odst.1 písm. a) 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 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, 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 ve funkci dozorce depa se podílel na krádežích pohonných hmot“ patřících do majetku zaměstnavatele, odvolací soud učinil – jak vyplývá z odůvodnění jeho rozhodnutí – z výsledků dokazování [zejména z výpovědi žalobce, svědka L. N., vyšetřovatele Okresního úřadu vyšetřování Policie České republiky v Č., a z listinných důkazů – úředního záznamu o podání vysvětlení ze strany žalobce ze dne 17.3.2001, sdělení obvinění ze dne 18.4.2001, protokolu o výslechu obviněného žalobce, protokolu o výslechu obviněného K. P., protokolu o ohledání nebytového prostoru (garáže č. 164, kterou měl žalobce v pronájmu) ze dne 17.4.2001, z vyhodnocení chemického nástrahového opatření ze dne 19.4.2001 (které prokázalo přítomnost sledovaných pohonných hmot ve dvou kanystrech o objemu celkem 25 litrů nacházejících se v prostoru zmíněné garáže), z obžaloby a pravomocného usnesení Okresního soudu v České Lípě ze dne 21.1.2002 sp. zn. 5 T 827/2001], které zhodnotil způsobem vyplývajícím z ustanovení § 132 o.s.ř. Protože ostatní důkazy v tomto směru nepřinesly pro rozhodnutí věci podstatné poznatky, mají uvedená skutková zjištění oporu v provedeném dokazování; z odůvodnění napadeného rozsudku a z obsahu spisu je zřejmé, že soud 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 nebo které vyšly najevo jinak, není z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, event. věrohodnosti, logický rozpor. Výše uvedené skutkové zjištění odvolacího soudu má tedy podle obsahu spisu oporu v provedeném dokazování.

S názorem dovolatele, že se žalobce vytčeným jednáním nemohl dopustit porušení pracovní kázně, neboť „nebylo prokázáno, že k odběru předmětné věci (odcizené motorové nafty od K. P.) došlo na pracovišti žalobce a v pracovní době“, dovolací soud nesouhlasí.

Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru

[srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73 a § 74 zák. práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení pracovní kázně 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. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným, méně závažným porušením pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je - jak vyplývá z ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) a § 46 odst. 1 písm. f) části věty před středníkem zák. práce - důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru; okamžité zrušení pracovního poměru je přitom odůvodněno tehdy, jsou-li tu takové okolnosti, ze kterých vyplývá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Porušením pracovní kázně se rozumí, jak výše uvedeno, zaviněné porušení pracovních povinností, které jsou pracovníku stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotícím kritériem pro všechny druhy těchto povinností, jejichž porušení může být důvodem k rozvázání pracovního poměru, však je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; závadné chování zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovní kázně.

Podle ustanovení § 73 odst. 1 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.

Uvedená povinnost patří k základním povinnostem zaměstnanců. Protože výše uvedené skutkové zjištění odvolacího soudu má podle obsahu spisu oporu v provedeném dokazování, není pro závěr o tom, zda žalobce vytčeným jednáním porušil pracovní kázeň či nikoliv, podstatné, zda k závadnému jednání, jehož výsledkem byla krádež pohonných hmot patřících do majetku zaměstnavatele, došlo v pracovní době a na pracovišti, neboť tuto povinnost má zaměstnanec i mimo pracovní dobu a mimo pracoviště.

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce a § 46 odst. 1 písm. f) zák práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, t.j. k 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 možností.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň 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 pracovní kázně“, „závažné porušení pracovní kázně“ a „porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně 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 pracovní kázně 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 výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval (srov. např. 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 České republiky ze dne 19.1.2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 21, roč. 2001, na který výslovně odkazuje i odvolací soud).

Při zkoumání, zda žalobce vytčeným jednáním, tj. tím, že jako zaměstnanec žalované ve funkci dozorce depa „se podílel na krádežích pohonných hmot“ patřících do majetku zaměstnavatele – žalované, porušil pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem, odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - k okolnostem významným pro posouzení intenzity porušení pracovní kázně náležitě přihlédl. Odvolací soud důvodně akcentoval, že hodnocení intenzity porušení pracovní kázně nelze zúžit jen na výši způsobené škody, nýbrž že je třeba přihlédnout i k dalším okolnostem případu, zejména k osobě zaměstnance i k postavení, které zastával v době, kdy se dopustil porušení pracovní kázně. Z hlediska požadavku vymezení hypotézy právní normy, jak v posuzované věci vyplývá z ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce (tedy pro právní závěr, zda žalobce porušil pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem), lze tudíž úvahu odvolacího soudu vzhledem k okolnostem případu považovat za úplnou a správnou. Odvolací soud tedy v souladu se

zákonem dospěl ke správnému závěru, že intenzita porušení pracovní kázně žalobcem opravňovala žalovanou k tomu, aby se žalobcem rozvázala pracovní poměr okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce.

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 § 229 odst.1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o.s.ř. nebo jinou vadou, která 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:

- Odpovědnost za újmu
- Odměna advokáta
- Obydlí
- Územní plán
- Základní vzdělávání (exkluzivně pro předplatitele)
- Žalobní argumentace (exkluzivně pro předplatitele)
- Zastavení exekuce
- Majetková podstata (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody zaměstnancem
- Náklady řízení (exkluzivně pro předplatitele)