11. 5. 2007

ID: 47948

Porušení pracovní kázně na pracovní cestě

Zaměstnanec může porušit povinnosti vyplývající z pracovního poměru a tím případně porušit pracovní kázeň i na pracovní cestě, avšak jen tehdy, stane-li se tak při činnosti, jež má časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce.

Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 633/2006, ze dne 15.3.2007)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce R. Š., zastoupeného advokátkou, proti žalovanému T. Č. r. s. r. o., zastoupenému advokátem, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Olomouci pod sp. zn. 19 C 240/2001, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 22. března 2005, č. j. 16 Co 73/2005-218, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Olomouci ze dne 19. 10. 2004, č. j. 19 C 240/2001-200, se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Olomouci k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 7. 8. 2001 žalovaný sdělil žalobci, že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Zvlášť hrubé porušení pracovní kázně spatřoval v tom, že žalobce dne 5. 8. 2001 v době jeho služebního pobytu v SRN pod vlivem alkoholu fyzicky napadl svého kolegu R. S. dvěma údery pěstí do hlavy a způsobil mu vážné poranění.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodňoval zejména tím, že u žalovaného byl v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy ze dne 26. 4. 2001 ode dne 1. 5. 2001, v níž bylo sjednáno jako místo výkonu práce O. Dne 5. 8. 2001 byl sice na služebním pobytu v SRN ve společnosti T., avšak uvedeného dne byla neděle, tedy den pracovního volna, a žalobce ani R. S. nevykonávali pracovní úkony či jakoukoliv jinou činnost pro žalovaného jako zaměstnavatele a nezdržovali se v místě výkonu práce. Je proto přesvědčen, že nemohl porušit pracovní kázeň, navíc zvlášť hrubým způsobem. Mimo to je přesvědčen, že žalovaný ani žádným způsobem neprokázal pravdivost tvrzení obsažených v okamžitém zrušení pracovního poměru.

Okresní soud v Olomouci rozsudkem ze dne 17. 10. 2002, č. j. 19 C 240/2001-70, určil, že „okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 7. 8. 2001 založeného pracovní smlouvou ze dne 26. 4. 2001 dané dle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce žalovaným žalobci“ je neplatné, a rozhodl, že žalovaný je povinen nahradit žalobci na nákladech řízení 6.300,- Kč k rukám jeho „právní zástupkyně“. Okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 7. 8. 2001, jež žalobce převzal dne 17. 8. 2001, sice splňuje po obsahové a formální stránce náležitosti okamžitého zrušení pracovního poměru, vytýkaný incident mezi žalobcem a jeho kolegou na pracovní cestě se však odehrál v neděli, kdy byl den pracovního klidu, v ubytovacím zařízení, a i když je takové jednání v rozporu s pravidly společenského chování a ubytovacím řádem, nejednalo se o jednání při plnění pracovních úkolů nebo alespoň v přímé souvislosti s ním. Proto se nemohlo ani jednat o porušení pracovní kázně.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 2. 4. 2003, č. j. 16 Co 46/2003-87, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vytknul soudu prvního stupně, že pro posouzení, zda jde o porušení pracovní kázně či nikoli, není rozhodující, v jaký konkrétní den zaměstnanec své povinnosti poruší, ale to, zda konkrétní jednání představuje porušení povinností zaměstnance z pracovního poměru či nikoli. Uložil soudu prvního stupně, aby se věcí znovu podrobně zabýval a posoudil, zda jednání vytýkané žalobci v okamžitém zrušení pracovního poměru přestavuje porušení pracovní kázně, bez ohledu na to, že k němu došlo v neděli, v den pracovního klidu. Dospěje-li soud prvního stupně k závěru, že se o porušení pracovní kázně na straně žalobce jednalo, bude muset posoudit, zda toto porušení právních povinností dosáhlo intenzity zvlášť hrubého porušení pracovní kázně.

Okresní soud v Olomouci rozsudkem ze dne 11. 11. 2003, č. j. 19 C 240/2001-157, určil, že „okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 7. 8. 2001, založeného pracovní smlouvou ze dne 26. 4. 2001, dané dle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce žalovaným žalobci“, je neplatné a rozhodl, že žalovaný je povinen nahradit na nákladech řízení žalobci 18.281,30 Kč a České republice „na účet“ Okresního soudu Olomouc 300,- Kč. Při posuzování, zda

jednání v mimopracovní době na ubytovně v průběhu pracovní cesty je jednáním v přímé souvislosti s výkonem práce, vyšel z toho, že v přímé souvislosti by bylo např. napadení nadřízeného i v mimopracovní době z důvodů nepřiznání prémií, avšak v přímé souvislosti s výkonem práce by nebylo stejné jednání z důvodů „intimního vztahu mezi manželkou zaměstnance a nadřízeným“. Jde-li o napadení zaměstnance v době mimo plnění pracovních úkolů, za nezbytný znak přímé souvislosti s výkonem práce považoval, aby se tak stalo pro výkon práce, neboť jednotícím kritériem pro všechny druhy povinností zaměstnance je, že vyplývají z pracovněprávního vztahu založeného pracovní smlouvou. Jednání zaměstnance, které by se tomuto vymezení vymykalo, nemůže být porušením pracovní kázně. Protože v projednávané věci žalobce napadl spoluzaměstnance v mimopracovní době, mimo výkon práce a nikoliv v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů nebo pro výkon práce, uzavřel, že se žalobce nedopustil porušení pracovní kázně.

Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 14. 6. 2004, č. j. 16 Co 127/2004-180, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že, napadl-li žalobce na pracovní cestě v mimopracovní době svého spoluzaměstnance, porušil pracovní kázeň. Vycházel při tom z toho, že, je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, i na pracovní cestě musí dodržovat pracovní kázeň, a to nejen v době, která zahrnuje přímý výkon práce, ale i v době, která po pracovní době následuje (odpolední a večerní hodiny, dny pracovního klidu a pracovního volna, svátky apod.), nachází-li se zaměstnanec v tomto čase v přítomnosti svých spoluzaměstnanců (typicky např. na zahraniční pracovní cestě při společném ubytování). Ustanovení § 73 odst. 1 písm. a) zák. práce totiž mimo jiné ukládá zaměstnanci povinnost dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci a tato povinnost není ohraničena pouze dobou, v níž je zaměstnanec povinen konat pro zaměstnavatele práci. V souvislosti s výkonem práce na zahraniční pracovní cestě není jen přímý výkon této práce v pracovní době, ale i úkony, které jsou v širším smyslu potřebné k výkonu této práce. Jde o „úkony zaměstnanců vykonávané při společném ubytování či stravování v zahraničí zajištěnými zaměstnavatelem“. Uložil soudu prvního stupně, aby se zabýval intenzitou porušení pracovní kázně, jehož se žalobce dopustil jednáním popsaným v okamžitém zrušení pracovního poměru, a aby posoudil, zda se jedná o porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem.

Okresní soud v Olomouci rozsudkem ze dne 19. 10. 2004, č.j. 19 C 240/2001-200, zamítl žalobu na určení, že „okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 7. 8. 2001 založeného pracovní smlouvou ze dne 26. 4. 2001 dané dle ust. § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce žalovaným žalobci“, je neplatné, a rozhodl, že žalobce je povinen nahradit na nákladech řízení žalovanému 35.181,60 Kč a České republice „na účet“ Okresního soudu v Olomouci 500,- Kč. Shodně se závazným názorem odvolacího soudu dospěl k závěru, že, i když k jednání žalobce vytýkanému v okamžitém zrušení pracovního poměru došlo mimo pracovní den a v ubytovacím zařízení, dopustil se jím žalobce porušení pracovní kázně, neboť po celou dobu, tedy i o víkendu, byl na služební cestě, na kterou byl vyslán v rámci zvýšení kvalifikace, a po celou dobu byl povinen dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci a chovat se tak, aby nedošlo k porušení pracovní kázně. Přestože spoluzaměstnanci S. nezpůsobil vážné zranění, jeho jednání (požití alkoholu a fyzické napadení kolegy) naplňuje znaky zvlášť závažného porušení pracovní kázně, přičemž se tato jeho jednání „zkumulovala“, soud „toto jeho jednání vyhodnotil jako porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, a nebylo tak možno po žalovaném spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnával, byť po dobu výpovědní doby“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 22. 3. 2005, č. j. 16 Co 73/2005-218, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na nákladech odvolacího řízení 7.476,- Kč k rukám advokáta. Jako správný posoudil závěr soudu prvního stupně, že žalobce tím, že na zahraniční pracovní cestě v neděli dne 5. 8. 2001 v hotelu, v němž byl ubytován, pod vlivem alkoholu udeřil R. S. dvakrát do hlavy, v důsledku čehož R. S. upadl, porušil povinnost, kterou mu ukládalo ustanovení § 73 odst. 1 písm. a) zák. práce, tj. dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci. Tato povinnost není ohraničena pouze dobou, v níž je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele konat práci; nelze vyvozovat, že po pracovní době již zaměstnanec není povinen zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci dodržovat. Úkony zaměstnanců „vykonávané při společném ubytování či stravování v zahraničí zajištěnými zaměstnavatelem souvisí s plněním pracovních úkolů a i při nich nutno dodržovat pracovní povinnosti stanovené právními předpisy“. Za správné považoval i posouzení intenzity porušení pracovní kázně uvedeným jednáním žalobce.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že zákoník práce je právní norma upravující práva a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů v rámci pracovněprávního vztahu a proto nelze tuto normu, respektive její ustanovení o okamžitém zrušení pracovního poměru, aplikovat na soukromoprávní jednání účastníků tohoto vztahu mimo oblast pracovněprávního vztahu. Pojem pracovní kázně se vztahuje výlučně k výkonu práce a proto osobní konflikt s jiným zaměstnancem téhož zaměstnavatele v době dnů pracovního klidu mimo dohodnuté místo výkonu práce nelze v žádném případě, jde-li o osobní konflikt, považovat za porušení pracovní kázně. Nerozhodná je i skutečnost, že byl žalobce vyslán k výkonu práce do zahraničí a že mu byly poskytovány cestovní náhrady, neboť ani

na pracovní cestě není konána pracovní činnost a nejsou plněny pracovní úkoly soustavně, ale pouze po vymezenou dobu. Soudy obou stupňů také nesprávně posoudily intenzitu tvrzeného porušení pracovní kázně žalobcem, neboť nepřihlédly ke všem okolnostem významným pro její posouzení. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu i rozsudek Okresního soudu v Olomouci, č. j. 19 C 240/2001-200, ze dne 19. 10. 2004, zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolání bylo jako zjevně bezdůvodné odmítnuto, případně zamítnuto, neboť soudy obou stupňů věc správně posoudily jak po stránce skutkové, tak po stránce právní.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) 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., a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že žalovaný okamžitě zrušil s žalobcem pracovní poměr dopisem ze dne 7. 8. 2001, který byl žalobci doručen dne 17. 8. 2001 – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 3. 2002, tj. do dne, než nabyl účinnosti zákon č. 6/2002 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích) – dále též 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.

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. a) zák. práce zaměstnanci jsou povinni zejména pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci.

S názorem odvolacího soudu, že „úkony zaměstnanců vykonávané při společném ubytování či stravování v zahraničí zajištěnými zaměstnavatelem souvisí s plněním pracovních úkolů a je i při nich nutno dodržovat pracovní povinnosti stanovené právními předpisy“, dovolací soud nesouhlasí.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (skutková zjištění soudů dovolatel v tomto směru nenapadá), že žalobce, jako zaměstnanec žalovaného, byl v rámci dohody o zvýšení kvalifikace vyslán na pracovní cestu do SRN a v rámci této zahraniční pracovní cesty došlo v neděli dne 5. 8. 2001 v hotelu, v němž byl žalobce ubytován, ke konfliktu mezi ním a jeho spolupracovníkem R. S., při němž žalobce pod vlivem alkoholu udeřil R. S. dvakrát do hlavy, načež R. S. upadl a následujícího dne byl ošetřen v nemocnici.

Pracovněprávní vztahy vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (§ 1 odst. 1 zák. práce). Pokud zákoník práce nebo

jiný právní předpis nestanoví jinak, vznikají pracovněprávní vztahy nejdříve od uzavření pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a zakládá-li se pracovní poměr zaměstnance volbou nebo jmenováním, nejdříve od jeho zvolení nebo jmenování (§ 1 odst. 2 zák. práce).

Individuální pracovněprávní vztahy vznikají v souvislosti s výkonem nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele, tj. práce, kterou fyzická osoba neprovádí vlastním jménem a na vlastní riziko, ale pro zaměstnavatele, podle jeho pokynů a na jeho nebezpečí. Tyto vztahy - jak je zřejmé ze zákoníku práce a z dalších právních předpisů - nevznikají jen mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale i mezi zaměstnavatelem a dalšími osobami, například pozůstalými nebo dědici po zemřelém zaměstnanci anebo ručitelem za závazek zaměstnance vůči zaměstnavateli. Pracovněprávní vztahy současně nejsou omezeny jen na dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Ustanovení § 1 odst. 2 zák. práce určuje zásadně počátek vzniku pracovněprávních vztahů (dobu, kdy nejdříve pracovněprávní vztahy vznikají), žádné ustanovení zákoníku práce nebo jiného právního předpisu však nestanoví dobu, do kdy pracovněprávní vztahy trvají (kdy nejpozději pracovněprávní vztahy končí); pracovněprávními vztahy jsou proto také například nároky zaměstnavatele nebo zaměstnance na náhradu škody podle ustanovení § 172 a násl. zák. práce, i když ke škodě došlo až po skončení pracovního poměru. Za pracovněprávní nelze ovšem považovat takové vztahy, které postrádají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce, jako je například nájem služebního bytu zaměstnavatele zaměstnancem, půjčka poskytnutá zaměstnavatelem zaměstnanci apod. (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2001, sp. zn. 21 Cdo 615/2001, uveřejněného pod č. 60 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 2002). Existence pracovněprávního vztahu není vázána ani na pracovní dobu (na dobu výkonu práce podle pracovní smlouvy). Pracovněprávní vztah nevzniká opakovaně na počátku pracovní doby (případně příchodem zaměstnance na pracoviště) a nezaniká s jejím koncem (odchodem zaměstnance). Také v době, kdy zaměstnanec nemá pracovní dobu a neplní pracovní úkoly nebo činnosti v přímé souvislosti s ním, pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá.

Povinnosti uvedené v ustanovení § 73 odst. 1 písm. a) zák. práce, mezi nimi i povinnost dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci, patří k základním povinnostem zaměstnanců a sledují především ten cíl, aby nikoli izolovaně každý zaměstnanec zvlášť, ale i činnost všech zaměstnanců navzájem ústila v naplnění účelu sledovaného pracovněprávním vztahem, totiž řádné plnění pracovních úkolů, jež směřují k naplnění předmětu činnosti zaměstnavatele. S odvolacím soudem lze souhlasit v tom, že ani tato povinnost není ohraničena pouze dobou, v níž je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele konat práci. Odvolací soud však pominul, že uzavřením pracovního poměru a vznikem pracovního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nezanikají ostatní právní vztahy mezi zaměstnanci navzájem a mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Stejně tak skutečnost, že mezi nimi pracovní poměr vznikl, neznamená, že by od tohoto okamžiku nemohly mezi nimi vznikat i jiné právní (nikoli jen pracovněprávní) vztahy. Proto je třeba rozlišovat, kdy právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo mezi zaměstnanci navzájem je vztahem pracovněprávním (a jen porušení povinností v takovém vztahu může zakládat zákoníkem práce předpokládané sankce) a kdy se jedná o jiný právní vztah mezi těmito subjekty. Jednotícím kritériem – jak výše uvedeno – je posouzení, zda se jedná o vztah (a z něj vyplývající povinnosti) vyplývající z pracovněprávního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem [má časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce]. Porušení jiných povinností nemůže představovat porušení pracovní kázně. Jde tedy o to, zda jednání zaměstnance, jež má být poměřováno z hlediska případného porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, má tento zmíněný vztah k výkonu nesamostatné (závislé) práce.

Je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu (i zahraniční) nelze – jak to činí odvolací soud – považovat všechny „úkony zaměstnanců vykonávané při společném ubytování či stravování v zahraničí zajištěnými zaměstnavatelem“ za úkony, jež souvisí s plněním pracovních úkolů [mají časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu závislé práce]. Také při pracovní cestě, stejně jako při plnění pracovních úkolů v místě sjednaném podle pracovní smlouvy, platí, že zaměstnanec může porušit povinnosti vyplývající z pracovního poměru jen tehdy, stane-li se tak za situace, že plní pracovní úkoly nebo vykonává činnosti, jež jsou v přímé souvislosti s tím. Ostatní jednání zaměstnance nelze posuzovat jako jednání, na než by dopadaly povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu. Má-li být tedy poměřováno jednání zaměstnance mimo plnění pracovních úkolů hledisky pracovněprávního vztahu, musí mít takové jednání přímou příčinnou souvislost s výkonem závislé práce. V případě povinnosti zaměstnance dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci, jak vyplývá z ustanovení § 73 odst. 1 písm. a) zák. práce, jde tedy o to – jak správně uvedl soud prvního stupně již ve svém rozsudku ze dne 11. 11. 2003, č. j. 19 C 240/2001-157 – zda jednání jednoho zaměstnance vůči druhému má nějakou přímou souvislost s výkonem práce nebo alespoň jde o jednání, které je činěno pro výkon práce. Je-li motivem jednání jiná skutečnost (jiné skutečnosti), nemůže mít takové jednání s výkonem závislé práce příčinnou souvislost a nemůže se potom jednat ani o případné porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že zaměstnanec může porušit povinnosti vyplývající z pracovního poměru a tím případně porušit pracovní kázeň i na pracovní cestě, avšak jen tehdy, stane-li se tak při činnosti, jež má časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu nesamostatné (závislé) práce.

V projednávané věci z hlediska posouzení, zda se ze strany žalobce jednalo o porušení povinností vyplývajících z pracovněprávního vztahu, bylo tedy podstatné objasnění, z jakého důvodu (pro které skutečnosti) došlo dne 5. 8. 2001 ke konfliktu mezi žalobcem a R. S. a poté k napadení R. S. Mělo-li toto jednání časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu žalobcovy práce na pracovní cestě (plněním pracovních úkolů nepochybně být nemohlo), mohlo představovat porušení pracovních povinností a v konečné fázi se mohl takovým jednáním žalobce dopustit i porušení pracovní kázně. Byla-li však příčinou jednání žalobce jiná skutečnost nesouvisející s plněním pracovních úkolů [nemající časový, místní a zejména věcný (vnitřní účelový) poměr k výkonu žalobcovy práce na pracovní cestě], nelze takové jednání poměřovat hledisky, jež vyplývají z pracovněprávního vztahu. Protože však odvolací soud vycházel z jiného právního názoru (že i „úkony zaměstnanců vykonávané při společném ubytování či stravování v zahraničí zajištěnými zaměstnavatelem souvisí s plněním pracovních úkolů“), nezkoumal již, zda jednání vytýkaného mu v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 7. 8. 2001 se žalobce dopustil v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů.

Protože rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.). Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

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

Další články:

- Nesprávné poučení
- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)
- Doručování
- Zastoupení
- Zánik závazku
- Zadržovací právo
- Insolvenční řízení (exkluzivně pro předplatitele)