

Povinnosti zaměstnanců

Intenzitu porušení pracovní povinnosti zaměstnancem nesnižuje (a ani nezvyšuje) okolnost, že zaměstnanec porušil povinnost ze smlouvou převzatých závazků.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 1631/2018-253, ze dne 18.9.2019)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce P. K., narozeného XY, bytem XY, zastoupeného Mgr. M.K., advokátem se sídlem v P., proti žalovanému STI Česko s. r. o. se sídlem v R., zastoupenému JUDr. I.V., advokátem se sídlem v L., vedené u Okresního soudu v Děčíně pod sp. zn. 25 C 562/2010, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a o 158 642,64 Kč s příslušenstvím, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 9. prosince 2016 č. j. 12 Co 409/2015-198, tak, že rozsudek krajského soudu se mění tak, že rozsudek Okresního soudu v Děčíně ze dne 3. února 2015 č. j. 25 C 562/2010-150 se ve výroku, jímž byla zamítnuta žaloba na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které dal žalovaný žalobci dopisem ze dne 2. 6. 2010, a ve výroku, jímž byla zamítnuta žaloba, aby žalovanému byla uložena povinnost zaplatit žalobci 77 287,44 Kč s úrokem z prodlení z částky 77 287,44 Kč ve výši 7,75 % ročně za období od 16. 7. 2010 do zaplacení a dále 81 355,20 Kč s úrokem z prodlení z částky 81 355,20 Kč ve výši 7,75 % ročně za období od 16. 8. 2010 do zaplacení, potvrzuje.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 2. 6. 2010 žalovaný oznámil žalobci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Okamžité zrušení pracovního poměru odůvodnil tím, že: „Zvláště hrubé porušení Vašich povinností je spatřováno v tom, že ač jste se dne 10. 5. 2010 písemně zavázal, že dne 11. 5. 2010 odevzdáte Vašemu zaměstnavateli vozidlo reg. zn. XY. Toto se však nestalo a vozidlo jste odevzdal až dne 28. 5. 2010 po důrazné písemné výzvě“.

Žalobou podanou u Okresního soudu v Děčíně dne 23. 7. 2010 (v průběhu řízení se souhlasem soudu změněnou) se žalobce domáhal, aby bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru provedené dopisem žalovaného ze dne 2. 6. 2010 je neplatné, a aby žalovanému byla uložena povinnost zaplatit žalobci 158 642, 64 Kč spolu se zákonným úrokem z prodlení ve výši 7,75 % ročně z částky 77 287,44 Kč od 16. 7. 2010 do zaplacení a z částky 81 355,20 Kč od 16. 8. 2010 do zaplacení. Žalobu zdůvodnil tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 4. 2009 ve znění dodatku ze dne 1. 1. 2010 u žalovaného pracoval jako obchodní ředitel. Při jednání s prokuristy žalovaného dne 10. 5. 2010 bylo žalobci sděleno, že jeho pracovní místo se ruší bez náhrady, a byla mu navržena dohoda o rozvázání pracovního poměru ke dni 31. 5. 2010. V rámci uvedeného jednání se žalobce písemně zavázal, že téhož dne (tj. 10. 5. 2010) odevzdá žalovanému notebook a klíče od kanceláře a dne 11. 5. 2010 předá mobilní telefon a osobní vůz. Dne 25. 5. 2010 žalovaný doručil žalobci výpověď z pracovního poměru ze dne 12. 5. 2010 danou z důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce a výzvu k okamžitému předání osobního automobilu ze stejného dne. Uvedené výzvě žalobce vyhověl a osobní automobil dne 28. 5. 2010 vrátil. Navzdory uvedeným skutečnostem bylo žalobci dne 4. 6. 2010 doručeno okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 2. 6. 2010. Žalobce má za to, že za situace, kdy osobní automobil předal bez zbytečného odkladu po obdržení výzvy ze dne 12. 5. 2010 v souladu s časovými možnostmi a pokyny zaměstnankyně H., zvláště hrubým způsobem své povinnosti neporušil. Dne 4. 6. 2010 „prostřednictvím e-mailu“ a dne 7. 6. 2010 „prostřednictvím

doporučeného dopisu“ žalobce oznámil žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání, a proto žalobou uplatnil i náhradu mzdy za dobu od 4. 6. 2010 do 31. 7. 2010.

Okresní soud v Děčíně rozsudkem ze dne 7. 8. 2012 č. j. 25 C 562/2010-107 žalobu zamítl a uložil žalobci povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 52 742 Kč k rukám advokáta JUDr. I.V. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že žalobce svým jednáním porušil ustanovení § 301 písm. a) a d) zákoníku práce, neboť „v průběhu trvajících pracovního poměru“ u žalovaného „nesplnil jeho pokyn a dne 11. 5. 2012, jak se k tomu písemně zavázal, mu nevrátil majetkovou hodnotu, jež mu byla žalovaným, jakožto jeho zaměstnavatelem, svěřena“. Žalobce tím „hrubě porušil své povinnosti vyplývající pro něho z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, konkrétně zejména ustanovení § 301 písm. a) a d) zákoníku práce, neboť zcela v rozporu s uvedenými ustanoveními dle své vůle nakládal s majetkovou hodnotou (velké hodnoty) svého zaměstnavatele a tuto hodnotu svému zaměstnavateli vydal až tehdy, kdy se k tomu sám rozhodl, byť to bylo zcela v rozporu s pokynem svého zaměstnavatele“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem usnesením ze dne 13. 5. 2014 č. j. 12 Co 634/2013-132 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Odvolací soud vytkl soudu prvního stupně, že při posuzování intenzity porušení „pracovní kázně“ přihlédl jen k tomu, že žalobce disponoval s majetkem žalovaného velké hodnoty, aniž současně vzal v úvahu i další okolnosti, které mohou být významné při vymezení relativně neurčité hypotézy ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Okresní soud v Děčíně následně rozsudkem ze dne 3. 2. 2015 č. j. 25 C 562/2010-150 žalobu, kterou se žalobce domáhal určení, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 2. 6. 2010, doručené žalobci dne 4. 6. 2010, je neplatné, a uložení povinnosti žalovanému zaplatit žalobci 77 287,44 Kč s úrokem z prodlení z částky 77 287,44 Kč ve výši 7,75 % ročně za období od 16. 7. 2010 do zaplacení a dále 81 355,20 Kč s úrokem z prodlení z částky 81 355,20 Kč ve výši 7,75 % ročně za období od 16. 8. 2010 do zaplacení, zamítl a žalobci uložil povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 105 109 Kč k rukám advokáta JUDr. I.V. Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobce, který u žalovaného od 1. 4. 2009 pracoval na pracovní pozici „obchodního ředitele“, se dne 10. 5. 2010 písemně zavázal, že zaměstnavateli dne 11. 5. 2010 odevzdá - mimo jiné - zaměstnavatelem svěřený osobní automobil XY, typ XY, RZ XY, že k předání vozidla ve sjednaný den nedošlo a že žalobce vozidlo žalovanému odevzdal až dne 28. 5. 2010. Na jejich základě dospěl k závěru, že žalobce svým jednáním (nevrácením svěřeného osobního automobilu) porušil ustanovení § 301 písm. a) a d) zákoníku práce. Při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti žalobcem zejména zohlednil, že žalobce postupoval „v rozporu se svým závazkem k odevzdání uvedené majetkové hodnoty“, že poté, co si tuto ponechal, „se svým zaměstnavatelem přerušil kontakt“, že „jednání žalobce, včetně nevrácení vozidla, bylo záměrným jednáním, neboť si chtěl vylepšit svoji vyjednávací pozici u žalovaného“, a že „se nejednalo o pouze banální porušení pracovní povinnosti, neboť proti vůli zaměstnavatele byla zadržována majetková hodnota velké hodnoty, jakou je nepochybně osobní automobil a kdy se nejedná o běžného zaměstnance, ale jedná se o zaměstnance na pozici obchodního ředitele - tedy člověka s vysokými inteligenčními hodnotami, který si musel být nutně vědom, že uvedené jednání je pro jeho zaměstnavatele zcela nežádoucí a je způsobilé jeho zaměstnavatele poškodit (přestože se tak nestalo)“. Soud prvního stupně proto uzavřel, že jednání žalobce - „byť to byl exces z běžného chování žalobce“ - „dosahuje intenzity takové závažnosti, že jen pro toto chování byla naplněna skutková podstata hrubého porušení pracovní kázně a žalovaný mohl pro uvedené chování přistoupit k tak výjimečnému prostředku, jakým je okamžité zrušení pracovního poměru svého zaměstnance“, a že žaloba není důvodná.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 9. 12. 2016 č. j. 12 Co 409/2015-198 rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o zamítnutí žaloby na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru změnil tak, že se určuje, že okamžité zrušení pracovního

poměru žalobce u žalovaného provedené dopisem žalovaného ze dne 2. 6. 2010, doručeným žalobci dne 4. 6. 2010, je neplatné, a ve výroku o náhradě mzdy a o nákladech řízení rozsudek zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Odvolací soud dospěl k závěru, že „za takové procesní situace (skutkového stavu zjištěného soudem prvního stupně) nelze v jednání, jež je žalovaným žalobci vytýkáno v dopise ze dne 2. 6. 2010, spatřovat porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem“; soudu prvního stupně v této souvislosti vytknul, že vedle pracovní pozice, kterou žalobce zastával, a toho, „jaký předmět žalobce nevrátil“, nepřihlédl „k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu“. Uvedl, že nelze „přehlédnout, že žalobce neporušil výslovný jednostranný pokyn žalovaného (k vrácení vozidla), ale porušil svou smluvní povinnost, k níž se po dohodě účastníků zavázal“, což „již samo o sobě poněkud snižuje intenzitu porušení pracovních povinností“, že „výslovnou vůli – pokyn k vrácení vozidla (k určitému datu) žalovaný projevil až dodatečně, a to v okamžiku, kdy též již nepochybně projevil vůli s žalobcem skončit pracovní poměr výpovědí“, že „žalovaný až do vytýkaného jednání neměl k dodržování pracovních povinností k žalobci výhrad, ani blíže nekonkretizoval, jaký negativní dopad na ostatní zaměstnance předmětné chování žalobce mělo, a ani že by jej žalobce poškodil“, a že „v řízení z provedených důkazů nevyplývá, že by žalovanému jednáním žalobce vznikla škoda, že by tím nedošlo k jinak očekávanému zisku, či ztrátě obchodních příležitostí, poškození jeho jména“; z obsahu spisu podle odvolacího soudu nevyplývá ani tvrzení, „že by žalobce nevrátil vozidlo jen proto, aby měl tzv. lepší vyjednávací pozici pro další jednání o trvání pracovního poměru“. Z uvedených důvodů odvolací soud dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání, jímž rozsudek napadl v celém rozsahu. Dovolatel nesouhlasil se závěrem odvolacího soudu, že jednání žalobce nedosáhlo intenzity vyžadované zákonem pro okamžité zrušení pracovního poměru se zaměstnancem. Poukázal na to, že z ustálené rozhodovací praxe (rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3200/2008) vyplývá, že zaměstnanec je povinen využívat svěřený majetek ze strany zaměstnavatele k výkonu své práce, je povinen tento majetek chránit a při jeho užívání postupovat v souladu s pokyny zaměstnavatele, přičemž mu v tomto směru nepřísluší přijímat vlastní opatření a rozhodnutí. Žalobce postupoval v rozporu s uvedenými povinnostmi, zneužil vstřícnosti zaměstnavatele, který mu ponechal vůz k osobním účelům do následujícího dne, a neoprávněně zadržovaný majetek zneužil k tomu, aby si dle svých slov „vylepšil vyjednávací pozici“, čímž porušil ustanovení § 301 a § 316 odst. 1 zákoníku práce. Odvolací soud se (na rozdíl od soudu prvního stupně) ani nezabýval tím, zda lze po žalovaném spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnával do uplynutí výpovědní doby (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3325/2015); dovolatel v této souvislosti zdůraznil, že „nelze tolerovat hrubé porušení povinností zaměstnance ve vedení společnosti a při tom účinně vymáhat dodržování povinností na řadových zaměstnancích“. Dovolatel navrhl, aby Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Žalobce ve vyjádření k podanému dovolání setrval na svých dosavadních tvrzeních. Zdůraznil, že odvolací soud dospěl ke správným skutkovým zjištěním o tom, že žalobce byl až do vytýkaného jednání žalovaným kladně hodnocen a vůči jeho práci nebyly vzneseny žádné výtky a že svým jednáním nezpůsobil žalobci žádnou škodu. Závěr odvolacího soudu o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru proto žalobce považuje za správný a navrhl, aby dovolací soud dovolání žalovaného odmítl, případně zamítl.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 a napadený rozsudek odvolacího soudu byl vydán přede dnem 30. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. [296/2017](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [292/2013](#) Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, a

čl. II bod 2 zákona č. [293/2013](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je odvolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být odvolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci - mimo jiné - zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu odvolacího soudu - jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. - nepodléhá), že žalobce na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 4. 2009 a jejího dodatku ze dne 1. 1. 2010 u žalovaného od 1. 4. 2009 pracoval jako obchodní ředitel. Dne 10. 5. 2010 účastníci v souvislosti s připravovanými organizačními změnami, na jejichž základě se žalobce stal nadbytečným zaměstnancem a následně od žalovaného obdržel výpověď z pracovního poměru ze dne 12. 5. 2010 z důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, uzavřeli písemnou dohodu, v níž se žalobce - mimo jiné - zavázal, že žalovanému dne 11. 5. 2010 „odevzdá“ osobní vůz (osobní automobil tov. zn. XY, typ XY, RZ XY). Žalobce uvedeného dne automobil nevrátil a učinil tak až 28. 5. 2010. Dne 4. 6. 2010 žalovaný doručil žalobci okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 2. 6. 2010.

Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých podmínek lze se zaměstnancem okamžitě zrušit pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodování odvolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání žalovaného je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 2. 6. 2010, které mu bylo doručeno dne 4. 6. 2010 - podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [585/2006](#) Sb., č. [181/2007](#) Sb., č. [261/2007](#) Sb., č. [296/2007](#) Sb. a č. [362/2007](#) Sb., nálezu Ústavního soudu č. [116/2008](#) Sb. a zákonů č. [121/2008](#) Sb., č. [126/2008](#) Sb., č. [294/2008](#) Sb., č. [305/2008](#) Sb., č. [306/2008](#) Sb., č. [382/2008](#) Sb., č. [286/2009](#) Sb., č. [320/2009](#) Sb. a č. [326/2009](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2010 (dále jen „zák. práce“).

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

Dodržovat povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance, vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k

vykonávané práci 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 porušováním povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, závažným porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci a porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 55 odst. 1 písm. b), § 52 písm. g) část věty před středníkem zák. práce].

Pracovní povinnosti jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotčím kritériem pro všechny druhy těchto povinností je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; jednání zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovních povinností.

O povinnost vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci jde ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zák. práce nejen tehdy, ukládá-li ji zaměstnanci zákon nebo jiný obecně závazný právní předpis. Zaměstnanci jsou povinni (mají právní povinnost) plnit závazky, které jim vznikly - kromě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance - na základě pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy (dohody) uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; nesplnění povinností z těchto smlouvou převzatých závazků (závazkových právních vztahů) nepochybně představuje rovněž porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a může být tedy důvodem k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2009 sp. zn. 21 Cdo 3323/2008).

Podle ustanovení § 301 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.

Uvedené povinnosti, které patří k základním povinnostem zaměstnanců, představují ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, a zároveň též i obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele; jde o požadavek na určitou úroveň kvality chování zaměstnance. Zákon zde vedle povinností vyplývajících z právních předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci zaměstnance [§ 301 písm. c) zák. práce] ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsoboval zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2005 sp. zn. 21 Cdo 59/2005, uveřejněného pod č. 86 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2006, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013 sp. zn. 21 Cdo 3325/2012).

Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým 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 okolností. Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů

vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení takové povinnosti. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci 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 uvedených povinností 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 okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval (srov. ve vztahu k obsahově shodné dřívější právní úpravě například odůvodnění rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995 sp. zn. 6 Cdo 53/94, uveřejněného v časopise Práce a mzda č. 7-8, roč. 1996, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000 sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněného pod č. 21 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2001). Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní kázně (podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2007 povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013 sp. zn. 21 Cdo 3325/2012).

Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je zároveň nezbytný vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost vyplývající z ustanovení § 301 písm. d) zák. práce, jež zároveň – jak bylo uvedeno výše – ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou, nebo morální. Nejvyšší soud proto již dříve dospěl k závěru, že útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý (např. krádeží, poškozováním, zneužitím apod.), nebo nepřímý (např. pokusem odčerpat část majetku zaměstnavatele bez odpovídajícího protiplnění), představuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce tak významnou okolnost, že zpravidla již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012 sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, uveřejněný pod č. 25 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2013).

V posuzované věci žalobce porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci tím, že dne 11. 5. 2010 nevrátil (neodevzdal) svému zaměstnavateli (žalovanému) jím svěřený osobní automobil, jak se k tomu zavázal v dohodě ze dne 10. 5. 2010, a v rozporu s tímto závazkem tak učinil až dne 28. 5. 2010.

Jak bylo uvedeno výše, lze z hlediska jejich původu (způsobu vzniku) rozeznávat několik druhů pracovních povinností, jež lze podřadit pod zákonem užívaný termín „povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ [vedle povinností stanovených zákonem nebo jiným obecně závazným právním předpisem, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance mezi ně náleží též povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy (dohody) uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem]. Jejich jednotlívým kritériem je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, a jejich dodržování proto patří k základním povinnostem zaměstnance, vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Jednotlivé druhy pracovních povinností se tedy přimykají k uvedenému zákonnému termínu „povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a nelze je současně považovat za hledisko

významné pro vymezení relativně neurčité hypotézy ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce (přihlížet k nim při výsledném posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnancem). Z toho plyne, že intenzitu porušení pracovní povinnosti zaměstnancem nesnižuje (a ani nezvyšuje) okolnost, že zaměstnanec porušil povinnost ze smlouvou převzatých závazků.

Vzhledem k uvedenému nelze souhlasit s úvahou odvolacího soudu, podle které intenzitu posuzovaného porušení pracovní povinnosti žalobcem „poněkud snižuje“ okolnost, že „žalobce neporušil výslovný jednostranný pokyn žalovaného (k vrácení vozidla), ale porušil svou smluvní povinnost, k níž se po dohodě účastníků zavázal“. Při výsledném posouzení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci vytýkaného žalobci v okamžitém zrušení pracovního poměru je proto třeba vycházet především z toho, že žalobce porušením povinnosti vrátit žalovanému v dohodnutém termínu jím svěřený osobní automobil zaviněně porušil jednu ze základních povinností zaměstnance řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a strážet a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím, vyplývající z ustanovení § 301 písm. d) zák. práce. Odvolací soud zde na jedné straně správně přihlížel k dosavadnímu postoji žalobce k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, jakož i k tomu, zda svým jednáním žalobce způsobil žalovanému škodu (zohlednil-li, že „žalovaný až do vytýkaného jednání neměl k dodržování pracovních povinností k žalobci výhrad, ani blíže nekonkretizoval, jaký negativní dopad na ostatní zaměstnance předmětné chování žalobce mělo, ani že by jej žalobce poškodil“, a že „v řízení z provedených důkazů nevyplývalo, že by žalovanému jednáním žalobce vznikla škoda, že by tím nedošlo k jinak očekávanému zisku, či ztrátě obchodních příležitostí, poškození jeho jména“). Vzhledem k okolnostem, za nichž k porušení pracovní povinností žalobcem došlo, měl však odvolací soud přihlížet zejména k tomu, že žalobce se svým jednáním, které spočívalo v neoprávněném zadržování věci v majetku zaměstnavatele nemalé hodnoty po dobu 17 dnů, dopustil přímého útoku na majetek svého zaměstnavatele a zneužil přitom svého postavení jako zaměstnance, který měl tuto věc používat k plnění svých pracovních úkolů. Na této povaze jednání žalobce již nemůže nic změnit okolnost, zda žalobce byl či nebyl při svém jednání veden snahou vytvořit si „lepší vyjednávací pozici pro další jednání o trvání pracovního poměru“ a zda žalobce osobní automobil žalovaného jen zadržoval, či také - přes zákaz obsažený v ustanovení § 316 odst. 1 zák. práce - užíval pro svou osobní potřebu. Uvedený (byť ze strany žalobce ojedinělý) útok na majetek zaměstnavatele potom z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce představuje tak významnou okolnost, která již sama o sobě postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Z výše uvedeného vyplývá, že závěr odvolacího soudu, podle kterého „za takové procesní situace (skutkového stavu zjištěného soudem prvního stupně) nelze v jednání, jež je žalovaným žalobci vytýkáno v dopise ze dne 2. 6. 2010, spatřovat porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem“, není správný.

Protože dosavadní výsledky řízení ukazují, že je možné o věci rozhodnout, Nejvyšší soud České republiky rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku, jímž byla zamítnuta žaloba na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které dal žalovaný žalobci dopisem ze dne 2. 6. 2010, a ve výroku, jímž byla zamítnuta žaloba, aby žalovanému byla uložena povinnost zaplatit žalobci (na náhradě mzdy z důvodu neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru) 77 287,44 Kč s úrokem z prodlení z částky 77 287,44 Kč ve výši 7,75 % ročně za období od 16. 7. 2010 do zaplacení a dále 81 355,20 Kč s úrokem z prodlení z částky 81 355,20 Kč ve výši 7,75 % ročně za období od 16. 8. 2010 do zaplacení, potvrzuje [§ 243d písm. b), § 219 o. s. ř.].

Další články:

- [Náklady řízení](#)
- [Odmítnutí dovolání](#)
- [Bezplatná obhajoba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Omezení vlastnického práva veřejným prostranstvím a bezdůvodné obohacení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Opomenuté vyjádření účastníka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [Svéprávnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Určitost sankcionované povinnosti](#)
- [Pohledávka](#)
- [Náhrada škody](#)
- [Náhrada škody](#)