16. 1. 2002

ID: 15634

# Okamžité zrušení pracovního poměru

K řádnému vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru není vždy potřebné, aby obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, jestliže i bez těchto údajů je nepochybné, proč byl se zaměstnancem zrušen pracovní poměr.

K řádnému vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru není vždy potřebné, aby obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, jestliže i bez těchto údajů je nepochybné, proč byl se zaměstnancem zrušen pracovní poměr.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8.1.2002, sp.zn. 21 Cdo 2374/2000)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně J. S., zastoupené J. Č., proti žalovanému J. Š., zastoupenému advokátem, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Chrudimi pod sp. zn. 6 C 45/94, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 12. ledna 2000 č.j. 20 Co 104/99-96, tak, že zrušil rozsudek krajského soudu a věc vrátil Krajskému soudu v Hradci Králové k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 13.5.1994 žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní z důvodu „hrubého porušení pracovní kázně“ okamžitě zrušuje pracovní poměr. Uvedené opatření odůvodnil tím, že žalobkyně se „před dvěma svědky“ přiznala, že si z prodejny odnesla bez placení „několik lahví alkoholu a několik krab. cigaret, což je podle § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce dostatečný důvod k okamžitému rozvázání pracovního poměru“.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnila zejména tím, že „se žádného zcizení zboží nedopustila“ a že její „doznání“ je výsledkem „téměř dvouhodinového nátlaku k přiznání“.

Okresní soud v Chrudimi rozsudkem ze dne 30.9.1994 č.j. 6 C 45/94-32 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 920,- Kč „na účet právního zástupce, vedený u K. b. a.s. pobočka Ch.“. Ve věci samé vycházel ze zjištění, že žalobkyně, která u žalovaného pracovala jako pokladní v jeho prodejně ve S., z prodejny „odnášela zboží bez placení“. Žalovaný sice žalobkyni „konkrétně nepřistihl“, avšak žalobkyně se přiznala, „že odnášela zboží bez

placení a uvedla konkrétně jaký druh“, „navíc dvakrát za sebou před svědkyněmi spolupracovnicemi své přiznání zopakovala“a kromě toho „se k tomu přiznala bez jakékoliv lítosti, kterou neprojevila ani před spolupracovnicemi, její chování bylo naopak arogantní a suverénní“. Toto jednání žalobkyně soud prvního stupně posoudil jako porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, které odůvodňuje okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 22.9.1995 č.j. 14 Co 33/95-45 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobě vyhověl, a rozhodl, že žalovaný je povinen „nahradit“ žalobkyni náklady řízení před okresním soudem ve výši 500,- Kč a náklady odvolacího řízení ve výši 570,- Kč. Odvolací soud dovodil, že „prvním právním úkonem, kterým bylo řešeno tvrzené doznání žalobkyně k odcizování zboží na prodejně, byla výpověď z pracovního poměru“, která „pouze v zájmu zlepšení pozice žalobkyně byla odůvodněna poukazem na nadbytečnost pracovníka“. Protože žalobkyně nesouhlasila s odvoláním výpovědi a ta zůstala vzhledem k ustanovení § 44 odst. 3 zák. práce „i nadále účinná“, nelze podle názoru odvolacího soudu posoudit okamžité zrušení pracovního poměru žalobkyně jako platný právní úkon, neboť - jak zdůraznil - „ze stejného důvodu, který vedl zaměstnavatele k dání výpovědi zaměstnanci, nemůže zaměstnavatel dodatečně skončit pracovní poměr okamžitým zrušením, pokud zaměstnanec nevysloví se zpětvzetím výpovědi souhlas“.

K dovolání žalovaného Nejvyšší soud České republiky rozsudkem ze dne 20.11.1996 č.j. 3 Cdon 1518/96-55 rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Hradci Králové k dalšímu řízení. Dovolací soud dospěl mimo jiné k závěru, že v zákoníku práce ani v jiném právním předpise není stanoveno, že by bylo neplatné rozvázání pracovního poměru učiněné z téhož skutkového důvodu, který se již dříve stal podkladem pro jiný právní úkon směřující ke skončení pracovního poměru.

Krajský soud v Hradci Králové poté rozsudkem ze dne 15.5.1997 č.j. 20 Co 57/97-67 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobě vyhověl, a rozhodl, že žalovaný je povinen „nahradit“ žalobkyni náklady řízení před okresním soudem ve výši 500,- Kč a že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Po doplnění řízení dospěl odvolací soud k závěru, že „žalovaný neprokázal jednoznačně a bez všech pochybností, že se žalobkyně dopustila odcizování zboží v prodejně ve S., a kdy se tohoto tvrzeného jednání měla dopustit“, neboť „z tvrzení účastníků o okolnostech přiznání nelze činit žádné závěry o tom, co se tehdy v kanceláři žalovaného dělo“. Odvolací soud připustil, že obě svědkyně „potvrdily to, co uváděl žalovaný“ (tj. že se před nimi žalobkyně přiznala k odcizování cigaret a alkoholu), že „totéž“ vypověděly i před odvolacím soudem a že obě „byly poučeny před provedením jejich výslechu o následcích případné křivé výpovědi a z ničeho nelze dovodit, že by tyto svědkyně zjevně a vědomě nemluvily pravdu“, avšak podle jeho názoru „důkazní síla a hodnota jejich svědectví je objektivně podstatně snižována tím, že obě svědkyně byly a i nyní ještě jsou zaměstnankyněmi žalovaného, který je jejich nadřízeným a plátcem mzdy, a jsou na něm v tomto smyslu závislé a z tohoto hlediska jsou tedy objektivně i na věci zainteresované“. Dalším důvodem, který podle názoru odvolacího soudu „důkazní hodnotu výpovědi svědkyň dále snižuje“, je skutečnost, že „v případě inventury a zjištěného schodku by i ony mohly být činěny odpovědnými za vzniklou škodu“, přičemž za významný z hlediska hodnocení důkazů považoval rovněž dojem z výpovědi svědkyně Č., „která působila poněkud nejistě“.

K dovolání žalovaného Nejvyšší soud České republiky rozsudkem ze dne 9.12.1998 č.j. 2 Cdon 1751/97-79 rozsudek krajského soudu zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Hradci Králové k dalšímu řízení. Dovolací soud vyjádřil názor, že hodnotící závěr o nepravdivosti (nevěrohodnosti)

údajů, o nichž svědecká výpověď podává zprávu, lze ve smyslu ustanovení § 132 o.s.ř. učinit jen na základě těch konkrétních skutečností, které byly v řízení zjištěny. Samotná existence pracovněprávního vztahu svědkyň a žalovaného, bez toho, aniž by k této skutečnosti nepřistupovaly další relevantní skutkové okolnosti charakterizující konkrétně obsah a kvalitu tohoto vztahu, tedy sama o sobě pro posouzení míry jejich závislosti na „nadřízeném a plátci mzdy“ a pro závěr o nepravdivosti (nevěrohodnosti) resp. důkazní nezpůsobilosti jejich výpovědí nestačí, neboť jejich nevěrohodnost ze vztahu k žalovanému pouze presumuje.

Krajský soud v Hradci Králové poté rozsudkem ze dne 12.1.2000 č.j. 20 Co 104/99-96 rozsudek soudu prvního stupně opět změnil tak, že žalobě vyhověl, a rozhodl, že žalovaný je povinen „nahradit“ žalobkyni náklady řízení „před okresním soudem“ ve výši 500,- Kč a náklady řízení „před krajským soudem“ ve výši 500,- Kč. Odvolací soud po dalším doplnění dokazování dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobkyni dopisem žalovaného ze dne 13.5.1994 je neplatným právním úkonem „pro nedostatek důvodů“ (žalovaný neprokázal, že se stal skutek, z něhož žalobkyni vinil) a „z důvodu nedostatečného skutkového vymezení dle § 55 zák. práce“, neboť - jak odvolací soud zdůraznil - „z vymezení skutku v okamžitém zrušení pracovního poměru nelze usoudit, v jakém rozsahu co do kvantity a kvality si žalobkyně měla odnášet zboží“, ani „kdy se tento skutek stal či po jakou dobu závadné jednání žalobkyně mělo trvat“. Za tohoto stavu podle názoru odvolacího soudu není možné posoudit, zda k použitému způsobu rozvázání pracovního poměru žalovaný přistoupil v zákonem stanovené lhůtě (§ 53 odst. 2 zák. práce) a zda se jednalo o porušení pracovní kázně takové intenzity, která by žalovaného opravňovala rozvázat pracovní poměr s žalobkyní okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Zdůraznil, že svědkyně H. Č. a A. R. v řízení opakovaně „potvrdily výpověď žalovaného a též výpověď žalobkyně“, že „se v květnu 1994 v kanceláři žalovaného žalobkyně jednotlivě před nimi přiznala, že z prodejny brala zboží (cigarety a alkohol) a neplatila ho“, a „naproti tomu shodně vyvrátily tvrzení žalobkyně, že by při přiznání nebyla klidná“. Odvolací soud však s poukazem na lékařskou zprávu a skutečnost, že žalobkyně své přiznání měla odvolat, nesprávně dovodil, „že žalobkyně žádné zboží neodcizila a nedopustila se hrubého porušení pracovní kázně“. Dovolatel rovněž vyslovil nesouhlas se závěrem odvolacího soudu o tom, že ze skutkového vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru nelze usoudit míru intenzity porušení pracovní kázně žalobkyní. Podle jeho názoru je otázka, zda vytčené jednání žalobkyně je zvlášť hrubým porušením pracovní kázně, „v rozporu s etickými pravidly“, neboť „krádež nebo odcizení je vždy jednáním, které hrubě narušuje občanské soužití, pracovní povinnosti a pod.“, a tudíž opravňuje zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr s dotčeným zaměstnancem. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání zamítl. Uvedla, že vzhledem k ustanovení § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce „nemůže být její tzv. doznání posuzováno jinak, než za neplatné“ a že se žalovanému nepodařilo prokázat, zda vůbec k nějaké škodě došlo, neboť neprovedl žádnou inventuru, a neprokázal ani, co a v jakém množství scházelo. Poukázala rovněž na skutečnost, že „prodejna byla vedena nedůsledně, vše bylo přístupno všem“ a že „zaměstnanci neměli podepsané hmotné odpovědnosti“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31. 12. 2000 - dále jen „o.s.ř.“ (srov. Část dvanáctou, Hlavu I,

bod 17. zákona č. 30/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony); po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že dovolání je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. přípustné, přezkoumal věc bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Žalovaný v dovolání uvedl, že rozsudek odvolacího soudu „vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování, a spočívá na nesprávném právním posouzení věci“, tedy že uplatňuje dovolací důvody uvedené v ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) a d) o.s.ř. Z obsahu dovolání (z vylíčení důvodů dovolání) však vyplývá, že nenapadá skutková zjištění, z nichž odvolací soud vychází, ale že v jeho námitkách lze spatřovat pouze nesouhlas s právním posouzením věci odvolacím soudem. Kritiku skutkových zjištění přitom nemohou představovat námitky žalovaného zdůrazňující význam svědeckých výpovědí jeho zaměstnankyň H. Č. a A. R. při prokazování skutečnosti, že „se v květnu 1994 v kanceláři žalovaného žalobkyně jednotlivě před nimi přiznala, že z prodejny brala zboží (cigarety a alkohol) a neplatila ho“, neboť v tomto ohledu není mezi dovolatelem a odvolacím soudem žádný rozpor. Protože soud každý procesní úkon účastníka řízení (tedy i vymezení dovolacího důvodu) posuzuje podle jeho obsahu, i když byl nesprávně označen (srov. ustanovení § 41 odst. 2 o.s.ř.), nepředstavuje dovolání žalovaného uplatnění dovolacích důvodů podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) a d) o.s.ř., ale jen uplatnění dovolacího důvodu podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o.s.ř.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaný okamžitě zrušil pracovní poměr s žalobkyní dopisem ze dne 13.5.1994, který byl žalobkyni doručen dne 16.5.1994 - 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. 231/92 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb. a č. 37/1993 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.5.1994 - dále jen „zák. práce“.

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

Podle ustanovení § 55 zák. práce okamžité zrušení pracovního poměru musí organizace (zaměstnavatel) i pracovník (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.

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

(nezaměnitelným) 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 ze strany zaměstnavatele. K tomu, aby bylo možné v konkrétním případě posoudit, zda okamžité zrušení pracovního poměru je platným právním úkonem, je potřeba zjistit, zda nastaly takové skutečnosti, které právní norma předpokládá jako důvod pro okamžité zrušení 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 proto musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v ustanovení § 53 odst. 1 byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání zaměstnance je spatřován, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit.

Skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, kdyby se nedalo ani 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 projeveno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 10. 1996 sp. zn. 3 Cdon 946/96, uveřejněný pod č. 29 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997).

V posuzované věci odvolací soud (kromě dalšího) dospěl k závěru, že „z vymezení skutku obsaženého v dopise z 13. 5. 1994“ „nelze dovodit intenzitu závadného jednání žalobkyně“, a nelze proto posoudit, zda žalobkyně porušila pracovní kázeň v míře odůvodňující postup podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce.

V dopise ze dne 13.5.1994 spatřoval žalovaný důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v tom, že se žalobkyně „přiznala před dvěma svědky“, že si z prodejny „odnesla bez placení několik lahví alkoholu a několik krabiček cigaret“. Z takto vymezeného důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru - a v tom lze odvolacímu soudu přisvědčit - „nelze usoudit, v jakém rozsahu co do kvantity a kvality si žalobkyně měla odnášet zboží“. Odvolacímu soudu je však třeba vytknout, že na splnění požadavků vyplývajících z ustanovení § 55 zák. práce usuzoval jen z obsahu samotného písemného okamžitého zrušení pracovního poměru, aniž by se pokusil neurčitost písemného projevu vůle odstranit výkladem a dovedl do důsledků svou úvahu vycházející z dopisu ze dne 13. 5. 1994 o tom, jaké množství uváděného zboží měla žalobkyně podle obsahu zrušovacího projevu s určitostí „odnést“, neboť z hlediska intenzity porušení pracovní kázně lze hodnotit i odcizení jakkoli minimálního množství zboží.

Za správný nelze považovat ani názor odvolacího soudu, podle kterého musí být v okamžitém zrušení pracovního poměru vymezen důvod zrušení tak, aby obsahoval časový údaj „kdy se skutek stal či po

jakou dobu závadné jednání žalobkyně mělo trvat“. I když zachování lhůt uvedených v ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce je předpokladem platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, nejsou okolnosti rozhodné z hlediska tohoto ustanovení nezbytné pro skutkové vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru. Z ustanovení § 55 zák. práce totiž vyplývá, že v okamžitém zrušení pracovního poměru musí být vymezen jeho důvod tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem a aby bylo zajištěno, že uvedený důvod nebude dodatečně měněn. K řádnému vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru není vždy potřebné, aby obsahovalo také údaje o tom, kdy se zaměstnavatel dověděl o důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, nebo kdy tento důvod vznikl anebo zda byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru předmětem šetření jiného orgánu, jestliže i bez těchto údajů je nepochybné, proč byl se zaměstnancem zrušen pracovní poměr (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21.11.1996 sp. zn. 2 Cdon 198/96, uveřejněný pod č. 35 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998). Vzhledem k uvedenému a s přihlédnutím k tomu, že se v posuzované věci žalovaný pouze zmiňuje, že získal podezření na odcizování zboží po schodcích zjištěných při inventurách v letech 1991, 1992, 1993, je proto třeba odvolacímu soudu vytknout, že nezjišťoval, kdy se skutek vytýkaný ve zrušovacím projevu stal, a v důsledku toho nezískal podklad pro posouzení věci z hlediska ustanovení § 261 odst. 4 zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243 odst. 1, části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Hradci Králové k dalšímu řízení (§ 243 odst. 1, část věty za středníkem, § 243b odst. 2, věta první o.s.ř.).

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

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

## Další články:


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