



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík, *samostatný advokát*
 JUDr. Radim Marada, *advokátní koncipient*

ZAPŮJČENÍ MAJETKU ZAMĚSTNAVATELE TŘETÍ OSOBĚ BEZ JEHO SOUHLASU JAKO DŮVOD ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. srpna 2020, sp. zn. 21 Cdo 991/2019
 (dostupný na www.nsoud.cz)

V posuzované věci žalobce, který u žalované pracoval na základě pracovní smlouvy od 1. března 2002 jako „vedoucí projektu (stavbyvedoucí)“, porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci tím, že na dobu 14 dní bez souhlasu zaměstnavatele (žalované) bezplatně zapůjčil „tzv. na dobré slovo“ třetímu subjektu část lešenářského materiálu Layer Blitz 0,73 (v hodnotě cca 54 000 Kč) patřícího zaměstnavateli. Není pochyb o tom, že tímto jednáním, které – kromě jiného – bylo žalobci žalovanou vytknuto v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 6. března 2017, žalobce zaviněně porušil jednu ze základních povinností zaměstnance řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím, vyplývající z § 301 písm. d) zák. práce.

Při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti žalobce vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci měl odvolací soud – vzhledem k okolnostem, za nichž došlo k porušení pracovní povinnosti žalobce – přihlížet zejména k tomu, že se žalobce svým jednáním, kdy bez vědomí zaměstnavatele ponechal část majetku zaměstnavatele na dva týdny v dispozici třetí osoby, aniž zajistil dostatečnou právní ochranu tohoto majetku a odpovídající protiplnění, dopustil nepřímého útoku na majetek svého zaměstnavatele, a to navíc v postavení vedoucího zaměstnance, který měl (kromě plnění základních povinností zaměstnance uvedených v § 301 zák. práce) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů a přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele (§ 302 písm. f) a g) zák. práce). Na této povaze jednání žalobce nemůže nic změnit skutečnost, že „lešenářský materiál byl žalované beze zbytku vrácen“ a že „pochybení žalobce přispělo k upevnění dobrých vztahů s klientem“, neboť podstatně významnější než eventuální výše škody způsobené žalované je v posuzovaném případě narušení nezbytné vzájemné důvěry ve vztazích mezi žalobcem a žalovanou a zpochybnění spolehlivosti žalobce ve vztahu k majetku žalované ve smyslu § 301 písm. d) a § 302 písm. g) zák. práce.

Komentář

Komentovaný rozsudek navazuje na řadu předchozích rozhodnutí Nejvyššího soudu, ve kterých se Nejvyšší soud vyjadřoval k otázce útoku na majetek zaměstnavatele. V daném případě posuzoval Nejvyšší soud skutkový stav, kdy zaměstnavatel rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr okamžitým zrušením (mimo jiné) za to, že zaměstnanec bez svolení zaměstnavatele zapůjčil třetí osobě na dobu 14 dní část lešenářského materiálu patřícího zaměstnavateli, pro nějž neměl zaměstnavatel podle názoru zaměstnance aktuálně využití.

V daném případě byl Nejvyšší soud postaven před řešení otázky, zda zaměstnavatel oprávněně okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnancem za situace, kdy zaměstnanec půjčil lešenářský materiál „na dobré slovo“, nicméně na krátkou dobu a bez jakékoliv škody způsobené zaměstnavateli. Soudy nižších stupňů dospěly k závěru, že s ohledem na specifické okolnosti případu nemůže být takové jednání posouzeno jako porušení pracovních povinností zaměstnance zvláště hrubým způsobem, a určily neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

Nejvyšší soud ve svém právním posouzení navázal na svou judikaturu, ve které jsou veškeré případy útoku na majetek zaměstnavatele vnímány zvláště citlivě, a zpravidla představují důvod pro jednostranné rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele okamžitým zrušením. Dovolil, že polehčující okolnosti v žádném případě není, že na straně zaměstnavatele nevznikla tímto jednáním žádná škoda, protože obecně je jako problematická vnímána jakákoliv nepovolená „manipulace“ s majetkem zaměstnavatele.

Vycházejí ze své dosavadní judikatury pak Nejvyšší soud zdůraznil, že zapůjčením majetku zaměstnavatele třetímu subjektu bez souhlasu zaměstnavatele došlo k jeho neoprávněnému odčerpání (nepřímému útoku na tento majetek), a s názorem soudů nižších stupňů se neztotožnil. Podle názoru Nejvyššího soudu tedy i krátkodobé zapůjčení majetku zaměstnavatele bez jeho souhlasu představuje úmyslný útok na něj, a představuje tak porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem, umožňující zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením.

Komentované rozhodnutí představuje další varování pro zaměstnance, že soudy není, a zřejmě ani do budoucna nebude, podobné jednání tolerováno. Autoři si váží konsistence a předvídatelnosti judikatury, nicméně mají za to, že v daném případě posoudil Nejvyšší soud věc už poměrně přísně. Jako potenciálně problematické vnímají autoři především to, jak široce Nejvyšší soud vykládá pojem „útok na majetek zaměstnavatele“. Nejvyšší soud totiž pod něj vedle zjevných případů (zpronevěry, krádeže apod.) řadí i na první pohled méně závažné případy, jako je dočasné zapůjčení majetku třetí osobě, která je klientem zaměstnavatele a zaměstnavatel by tak měl mít i zájem na upevnění dobrých vztahů s tímto klientem.

REKVALIFIKACE ZPŮSOBU ROZVÁZÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU Z OKAMŽITÉHO ZRUŠENÍ NA VÝPOVĚĚ

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 30. září 2020, sp. zn. 21 Cdo 2664/2020
(dostupný na www.nsoud.cz)

Z obsahu dopisu žalované ze dne 25. dubna 2016 vyplývá, že **žalovaná zde jednoznačně projevila vůli rozvázat pracovní poměr se žalobkyní jeho okamžitým zrušením** a odkázala i na příslušné ustanovení zákoníku práce, které odpovídá důvodu, který v dopise skutkově vymezila. **Za této situace byl odvolací soud povinen vycházet z toho, že za způsob rozvázání pracovního poměru se žalobkyní zvolila žalovaná jeho okamžité zrušení**, a to z důvodu uvedeného v § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce (porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zvláště hrubým způsobem). Jeho úvahy v rámci rozhodování o věci samé proto mohly směřovat pouze k tomu, zda vytčené porušení pracovních povinností ze strany žalobkyně dosahuje intenzity vyžadované § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce pro platné okamžité zrušení pracovního poměru. Namítá-li

dovolatelka, že povinností zaměstnavatele je vymezit důvod skončení pracovního poměru po skutkové stránce, avšak již není jeho povinností tento důvod právně kvalifikovat, potom přehlíží, že **právní kvalifikaci důvodu skončení (rozvázání) pracovního poměru nelze zaměňovat s právní kvalifikací způsobu rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem**. Právní kvalifikace zaměstnavatelem skutkově vymezeného důvodu rozvázání pracovního poměru znamená jeho podřazení pod skutkovou podstatu právní normy upravující konkrétní důvod rozvázání pracovního poměru, avšak vždy jen v rámci toho způsobu rozvázání, ke kterému vůle zaměstnavatele jednoznačně směřovala. V rámci okamžitého zrušení pracovního poměru tak půjde o rozlišení důvodu uvedeného v § 55 odst. 1 písm. a) zák. práce (pravomocné odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin) a důvodu uvedeného v § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce (porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zvláště hrubým způsobem), a v případě výpovědi z pracovního poměru o rozlišení jednotlivých důvodů uvedených v § 52 pod písm. a) až h) zák. práce. **Postupem, který naznačuje žalovaná, by však soud v rozporu se zákonem měnil jednoznačně vyjádřenou vůli účastníka pracovněprávního vztahu, jakým způsobem hodlal ukončit (rozvázat) se zaměstnancem pracovní poměr**, a nepřipustně by tak měnil smysl a obsah zcela jasného pracovněprávního jednání.

Komentář

Nejvyšší soud se v komentovaném rozhodnutí vyjadřoval ke skutkovému stavu, kdy zaměstnavatel se zaměstnankyní rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením z důvodu porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Zaměstnavatel v dovolání mimo jiné nastolil otázku, zda jsou soudy oprávněny překvalifikovat okamžité zrušení pracovního poměru na výpověď z pracovního poměru, pokud dospějí k závěru, že zaměstnanec sice porušil pracovní povinnosti, ale „jen“ závažně, což by postačovalo na výpověď (bez předchozího „vytýkácího dopisu“), ale ne na okamžité zrušení pracovního poměru.

Zaměstnankyně pracovala u zaměstnavatele jako obchodní zástupkyně, nicméně ve dvou pracovních dnech si dohromady v rozsahu 3 hodin během pracovní doby vyřizovala věci soukromé povahy. K tomu přitom navíc použila vozidlo zaměstnavatele a rovněž pohonné hmoty zakoupené zaměstnavatelem. Ostatní skutky vzal odvolací soud za nedostatečně vymezené nebo za neprokázané, a platnost rozvázání pracovního poměru tedy závisela na hodnocení tohoto jednání.

Nejvyšší soud jasně vyjádřil, že je potřeba rozlišovat mezi právním důvodem rozvázání pracovního poměru na straně jedné, a způsobem rozvázání pracovního poměru na straně druhé. Je tedy potřeba odlišovat situace, kdy zaměstnavatel skutkově vymezí důvod ve výpovědi (který poté mohou soudy podřadit pod jakýkoliv výpovědní důvod uvedený v § 52 zákoníku práce) od případu, kdy zaměstnavatel chce zpětně změnit způsob, kterým se zaměstnancem rozvázal pracovní poměr. Nejvyšší soud potvrdil, že pokud se zaměstnavatel rozhodne rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, je zvolený způsob pro zaměstnavatele i pro soud závazný. Soud se tak tedy v řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru může zabývat tím, zda je naplněn některý z důvodů uvedených v § 55 odst. 1 zákoníku práce, a nikoliv se zabývat i tím, zda by potenciálně nebyl dán i některý z důvodů výpovědi.

Autoři se s právním hodnocením Nejvyššího soudu zcela ztotožňují. Opačný výklad by byl nebezpečný už jen z toho důvodu, že by zaměstnavatel prakticky dáním okamžitého zrušení až tolik neriskoval, protože by byl „krytý“ i tím, že by soudy mohly jeho jednání překvalifikovat na výpověď. To by odporovalo zásadě akcentované i Ústavním soudem, že okamžité zrušení pracovního poměru je vyhrazeno pro nejzávažnější případy porušení pracovních povinností, a nemělo by být používáno pro případy „běžnějších přešlapů“ zaměstnance.

Okamžité zrušení pracovního poměru má přitom pro zaměstnance závažné následky, neboť jím zaměstnanec přichází o práci „ze dne na den“. Zaměstnavatel by tak k tomuto způsobu rozvázání pracovního poměru měl přistupovat jen v případech, že si je jistý, že porušení

pracovních povinností ze strany zaměstnance dosáhlo intenzity „zvlášť hrubým způsobem“. V opačném případě by měl zvážit spíše rozvázání pracovního poměru výpovědí, která je pro zaměstnavatele jistější, a i pro zaměstnance nepředstavuje tak závažný zásah, neboť mu poskytuje větší prostor k vyhledání dalšího zaměstnání. „Zpětné“ překvalifikování způsobu rozvázání pracovního poměru na výpověď přitom s ohledem na průměrnou délku soudního řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru tyto nepříjemnosti zaměstnanci nenahradí.

Zaměstnavatel nicméně i přes vše uvedené u Nejvyššího soudu uspěl. Nejvyšší soud totiž dovedl, že jednání zaměstnankyně popsané výše nelze vnímat jen jako neomluvenou absenci, ale jako útok na majetek zaměstnavatele. O ten se jednalo, protože zaměstnankyně uvedené hodiny vykazovala jako odpracované (a chtěla tak za ně obdržet mzdu) a protože užíla služební vozidlo zaměstnavatele. Útok na majetek zaměstnavatele přitom představuje zpravidla dostatečně zásadní porušení pracovních povinností na to, aby bylo možno pracovní poměr rozvázat jeho okamžitým zrušením.