

15. 10. 2002

ID: 19026

## Porušení pracovní kázně

Při posuzování porušení pracovní kázně je třeba toto zasadit do konkrétních poměrů zaměstnavatele a zabývat se i dopadem jednání zaměstnance na zaměstnavatele.

Při posuzování porušení pracovní kázně je třeba toto zasadit do konkrétních poměrů zaměstnavatele a zabývat se i dopadem jednání zaměstnance na zaměstnavatele.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1414/2001, ze dne 19.7.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně J. H., proti žalované V. z. pojišťovně Č. r., zastoupené advokátem, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a o náhradu mzdy, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 27 C 102/99, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 13. října 2000, č.j. 13 Co 315/2000-34, tak, že rozsudek Městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 14. 6. 1999 žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zákoníku práce okamžitě zrušuje pracovní poměr. Porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem spatřovala v tom, že žalobkyně dne 7. 6. 1999 poskytla redakci veřejného sdělovacího prostředku konkrétní informace o dluhu pojištěnce žalované na pojistném a o jeho odvolání se proti nařízenému výkonu rozhodnutí a další, pouze vnitřní informace, o opatřeních žalované souvisejících s užitím prostředků pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Tímto jednáním porušila povinnost mlčenlivosti stanovenou v § 24a zákona č. [551/1991](#) Sb.

Žalobkyně se domáhá (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné a že pracovní poměr bez přerušení trvá, a aby bylo žalované uloženo zaplatit jí náhradu mzdy ve výši 91.459,- Kč. Žalobu odůvodnila zejména tím, že o pojištěnci žalované F. R. v tisku žádná informace vyjít neměla a že všechny ostatní údaje vycházely z článku v „P.“ a rozhodně se netýkaly užívání prostředků pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 9. 3. 2000, č.j. 27 C 102/99-22, žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že žalobkyně svým jednáním spočívajícím v poskytnutí informace o pojištěnci žalované F. R. bez souhlasu žalované porušila ustanovení § 24a zákona č. [551/1991](#) Sb. a na ně navazující prohlášení o mlčenlivosti, a tím i pracovní kázeň. Protože žalobkyně pracovala u žalované ve funkci právničky a protože ochrana informací u pojišťoven je zásadní součástí práce jejich zaměstnanců a uvedená informace byla poskytnuta veřejnému sdělovacímu prostředku za účelem zveřejnění článku v novinách, vyhodnotil soud prvního stupně jednání žalobkyně jako porušení pracovní kázně zvláště

hrubým způsobem.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 13. 10. 2000, č.j. 13 Co 315/2000-34, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že určil, že okamžité zrušení pracovního poměru žalobkyně u žalované ze dne 14. 6. 1999 podle § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce je neplatné a že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni náhradu mzdy 91.459,- Kč; ve výroku o zamítnutí žaloby, že pracovní poměr žalobkyně bez přerušování trvá, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na nákladech řízení před soudem prvního stupně 4.958,- Kč a na nákladech odvolacího řízení 4.774,- Kč. Vycházejí ze shodných skutkových zjištění jako soud prvního stupně, dovedl, že žalobkyně sice poskytla informaci, byť nekonkrétní, o dluhu na pojistném, avšak ještě před tím, než tato informace mohla být zveřejněna v hromadném sdělovacím prostředku, zabránila tomu, aby se tak stalo. Přihlédl také k tomu, že žalobkyně povinnost mlčenlivosti porušila sdělením informace již poté, co byl nařízen soudní výkon rozhodnutím proti dlužníkovi, který touto informací nebyl žádným způsobem poškozen na svých právech. Dospěl proto k závěru, že žalobkyně neporušila svou povinnost mlčenlivosti se zřetelem na ustanovení § 23 odst. 1 zákona č. [592/1992](#) Sb., a kdyby přesto informace podaná žalobkyní byla považována za porušení povinnosti mlčenlivosti, nelze ji považovat za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce, neboť tento způsob skončení pracovního poměru je výjimečným, a lze proto k němu přistoupit jen v případech zcela vědomého a úmyslného porušení pracovní kázně, jež je takové intenzity, že nelze na zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaná namítá, že odvolací soud nesprávně posuzoval splnění předpokladů pro okamžité zrušení pracovního poměru z hlediska ustanovení § 23 zákona č. [592/1992](#) Sb., ačkoliv pracovní poměr s žalobkyní byl rozváznán s odkazem na porušení povinnosti uvedené v ustanovení § 24a zákona č. [551/1991](#) Sb. Ustanovení § 23 odst. 1 zákona č. [592/1992](#) Sb. dopadá podle dovolatelky pouze na okruh subjektů tam uvedených, tedy na zaměstnance příslušných zdravotních pojišťoven, kteří provádějí kontrolu plateb pojistného, nikoliv na všechny zaměstnance příslušných zdravotních pojišťoven. Výjimka uvedená ve třetí větě citovaného ustanovení vylučuje z povinné mlčenlivosti údaje týkající se výše dluhu na pojistném, včetně penále, jde-li o plátce pojistného, u něhož byl nařízen výkon rozhodnutí. Tato výjimka se však týká stejného okruhu subjektů, kterých se týká povinnost mlčenlivosti stanovená v první větě citovaného ustanovení. Protože žalobkyně nebyla zaměstnancem pověřeným provádět v souvislosti s výběrem pojistného kontrolu plateb pojistného, nemohla na ni dopadat ani výjimka uvedená v ustanovení věty třetí. Dovatelka nesouhlasí ani s tím, jak odvolací soud posoudil stupeň intenzity porušení pracovní kázně, když podle jejího přesvědčení iniciativní jednání žalobkyně od počátku směřovalo ke zveřejnění skutečností, o kterých se dozvěděla při výkonu svého zaměstnání, nebo v souvislosti s ním. Žalobkyně s úplným vysokoškolským právnickým vzděláním si měla být vědoma důsledku porušení mlčenlivosti stanovené zákonem, přesto tuto zákonem uloženou povinnost svévolně a vědomě porušila. Jednání žalobkyně považuje žalovaná za hrubé porušení pracovní kázně a je přesvědčena, že nelze po ní spravedlivě požadovat, aby žalobkyni „reparovala újmu“ vzniklou jí okamžitým skončením pracovního poměru. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

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) a 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.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – s ohledem na to, že žalovaná s žalobkyní okamžitě zrušila pracovní poměr dopisem ze dne 14. 6. 1999, který jí byl doručen téhož dne – podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 1999 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. [167/1999](#) Sb., kterým se mění zákon č. [1/1991](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [9/1991](#) Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů zákon č. [368/1992](#) Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) – dále jen „zák. práce“, podle zákona č. [592/1992](#) Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, ve znění účinném do 30. 6. 2000 (tj. do dne, kdy nabyl účinnosti zákon č. [29/2000](#) Sb., o poštovních službách, a o změně některých zákonů, a zákon č. [118/2000](#) Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů) – dále též jen „zákon o pojistném“, a podle zákona č. [551/1991](#) Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky, ve znění do 28. 3. 2000 (tj. do účinnosti zákona č. [69/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [551/1991](#) Sb., o Všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky, ve znění pozdějších předpisů) – dále též jen „zákon o Všeobecné zdravotní pojišťovně“.

Podle ustanovení § 23 odst. 1 zákona o pojistném zaměstnanci příslušné zdravotní pojišťovny jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o kterých se při kontrole plateb pojistného nebo v souvislosti s ní dozvěděli. Porušením povinnosti mlčenlivosti není vzájemné poskytování informací mezi správci daní, zdravotního a sociálního pojištění, které jsou nezbytné pro účelnou kontrolu plátců. Povinnost zachovávat mlčenlivost se nevztahuje na údaje týkající se výše dluhu na pojistném, včetně výše dlužného penále, jde-li o plátce pojistného, u něhož byl nařízen soudní výkon rozhodnutí ve věcech pojistného..

Podle ustanovení § 24a odst. 1 zákona o Všeobecné zdravotní pojišťovně členové a náhradníci orgánů Pojišťovny nebo Okresní pojišťovny, její zaměstnanci a fyzické osoby zajišťující zpracování údajů z informačního systému na základě smlouvy jsou povinni zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, o nichž se dozvěděli při výkonu své funkce nebo zaměstnání anebo při zpracování údajů z informačního systému na základě smlouvy, popřípadě v souvislosti s nimi. Tato povinnost trvá i po skončení jejich funkce nebo pracovněprávního vztahu anebo smluvního vztahu k Pojišťovně nebo Okresní pojišťovně. Povinnosti mlčenlivosti mohou být tyto osoby zproštěny pouze písemně s uvedením rozsahu a účelu tím, v jehož zájmu mají tuto povinnost.

Zákon o Všeobecné zdravotní pojišťovně i zákon o pojistném jsou předpisy stejné právní síly. Každý z nich však upravuje jiný okruh případů; zatímco zákon o Všeobecné zdravotní pojišťovně upravuje právní postavení a činnost Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky, zákon o pojistném upravuje zejména výši pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, penále, způsobe jejich placení, kontrolu, vedení evidence plátců pojistného a zřízení zvláštního účtu všeobecného zdravotního pojištění. Také úprava povinnosti zachovávat mlčenlivost je v obou předpisech odlišná. Zákon o Všeobecné zdravotní pojišťovně ukládá zachovávat povinnost mlčenlivosti všem členům a náhradníkům orgánů Pojišťovny (Všeobecné zdravotní pojišťovny České republiky) nebo Okresní pojišťovny, jejím zaměstnancům a fyzickým osobám zajišťujícím zpracování údajů z informačního

systemu na základě smlouvy, a to ve vztahu ke všem skutečnostem, o nichž se dozvěděli při výkonu své funkce nebo zaměstnání nebo při zpracování údajů z informačního systému na základě smlouvy, popřípadě v souvislosti s nimi.

Výjimka z povinnosti mlčenlivosti vyplývající přímo ze zákona (bez rozhodování o zbavení povinnosti mlčenlivosti) je zakotvena v zákoně o pojistném. V ustanovení § 23 odst. 1 věty třetí pro ten okruh zaměstnanců, kteří provádějí kontrolu uvádí (srov. slova „o kterých se při kontrole plateb pojistného nebo v souvislosti s ní dozvěděli“), že se na ně povinnost zachovávat mlčenlivost nevztahuje za situace, že jde o údaje týkající se výše dluhu na pojistném včetně výše dlužného penále, a jde-li zároveň o plátce pojistného, u něhož byl nařízen soudní výkon rozhodnutí ve věci pojistného. Protože žalobkyně vykonávala u žalovaného práce ve funkci právníka a nepodílela se také na kontrole plateb pojistného, nemohla se na ni výjimka z povinnosti zachovávat mlčenlivost uvedená v ustanovení § 23 odst. 1 věty třetí zákona o pojistném vztahovat. Závěr odvolacího soudu, že žalobkyně neporušila svou povinnost mlčenlivosti se zřetelem na ustanovení § 23 odst. 1 zákona č. [592/1992](#) Sb. ve znění zákona č. [127/1998](#) Sb., proto není správný.

Souhlasit nelze ani s dalším závěrem odvolacího soudu, že i v případě, kdyby informace podaná žalobkyní redaktorce H. n. byla porušením povinnosti mlčenlivosti, to nelze považovat za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.

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 zvláště 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 zaměstnanci právními předpisy, 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 zvláště hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště 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.

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) 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 okolností.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň 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 pracovní kázně“, „závažné porušení pracovní kázně“ a „porušení pracovní kázně zvláště 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 přihlídnout 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 okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. Z uvedených závěrů, k nimž rozhodovací praxe soudu již v minulosti dospěla (srov. 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) a které jsou i v současné době přijímány, však odvolací soud nepochybně vycházel. Při posuzování stupně intenzity porušení pracovní kázně přihlížel toliko k tomu, že žalobkyně sice poskytla informaci, avšak ještě před tím, než tato informace mohla být zveřejněna v hromadném sdělovacím prostředku, zabránila tomu, aby se tak stalo, a k tomu, že porušení pracovní kázně nedosáhlo takové intenzity, že by nebylo možno po žalované požadovat, aby žalobkyni dále zaměstnávala, byť jen po dobu výpovědní doby při výpovědi z pracovního poměru. Pominul přitom, že je třeba porušení pracovní kázně zasadit do konkrétních poměrů zaměstnavatele, a nezabýval se ani osobou žalobkyně, ani dopadem jejího jednání na žalovanou, jak výše uvedeno. Proto jeho závěr o míře porušení pracovní kázně je pro neúplnost nezbytných východisek předčasný.

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

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Náhrada za ztrátu na výdělků \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovněprávní vztah \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)