

Porušení pracovní kázně

Při zkoumání, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, může soud přihlídnout 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.

Při zkoumání, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, může soud přihlídnout 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.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1252/2002, ze dne 21.1.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce J. R., zastoupeného advokátem, proti žalované Š., H., P., s. r. o., zastoupené advokátem, o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu Plzeň - město pod sp. zn. 23 C 208/99, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 28. ledna 2002, č.j. 10 Co 945/2001-145 tak, že rozsudek krajského soudu zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 29. 6. 1999 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že se žalobce dopustil závažného porušení pracovní kázně tím, že se dne 9. 6. 1999 ve 23,40 hodin odmítl na pracovišti v budově 26 podrobit orientační dechové zkoušce na alkohol.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že výpověď ze dne 29. 6. 1999, kterou žalovaná rozvázala pracovní poměr s žalobcem, je neplatná a že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou trvá. Žalobu odůvodnil zejména tím, že kázeň hrubě neporušil.

Okresní soud Plzeň - město rozsudkem ze dne 23. 2. 2000, č.j. 23 C 208/99-86, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 2.687,50 Kč a „státu - Okresnímu soudu Plzeň - město“ na nákladech státem zálohovaných 850,- Kč; návrh žalobce na vydání předběžného opatření zamítl. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že žalobce se dne 9. 6. 1999 okolo 23,40 hod. odmítl na pracovišti podrobit orientační dechové zkoušce na alkohol, čímž porušil jednu ze základních povinností zaměstnance ve smyslu ustanovení § 135 odst. 3 písm. f)

zák. práce a že „v případě prokázaného porušení základní povinnosti zaměstnance stanovené zákonem lze u zaměstnance hovořit o závažném porušení pracovní kázně“. Odmítl obranu žalobce, že s ohledem na probíhající tůvbu a pracovní zatížení nebylo možno přímo na pracovišti zkoušku podstoupit.

K odvolání žalobce Krajský soud v Plzni usnesením ze dne 23. 6. 2000, č.j. 10 Co 570/2000-105, rozsudek soudu prvního stupně ve výroku, kterým byla žaloba na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru zamítnuta, zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Připomněl soudu prvního stupně, že zákoník práce pojem „závažné porušení pracovní kázně“ a „méně závažné porušení pracovní kázně“ nedefinuje a že je tedy třeba vycházet z konkrétní situace, osoby zaměstnance, funkce, kterou v době porušení pracovní kázně vykonával, z jeho dosavadního postoje k plnění pracovních úkolů, z míry jeho zavinění, z důsledků porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, z toho, jakou způsobil svým jednáním škodu atd. Konstatoval, že soud prvního stupně nevzal v úvahu ani to, že výpověď z pracovního poměru byla udělena proto, že se žalobce odmítl podrobit na pracovišti dechové zkoušce na alkohol, a nikoliv pro požití alkoholu, opilost či podobný důvod. Dosavadní úvahy soudu prvního stupně neumožnily odvolacímu soudu přezkoumat správnost jeho rozhodnutí, když přes řadu provedených důkazů se hodnocení těchto důkazů nepromítlo do jeho rozhodnutí právě s ohledem na posouzení stupně intenzity porušení pracovní kázně.

Okresní soud Plzeň - město rozsudkem ze dne 12. 9. 2001, č.j. 23 C 208/99-125, žalobu opět zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 7.525,- Kč a „Českému státu - Okresnímu soudu Plzeň-město“ na nákladech zálohovaných státem 850,- Kč. Po doplnění dokazování znovu dospěl k závěru, že žalobce se dne 9. 6. 1999 okolo 23,40 hod odmítl podrobit dechové zkoušce na alkohol, čímž porušil jednu ze základních povinností zaměstnance ve smyslu ustanovení § 135 odst. 3 písm. f) zák. práce, při kterémžto porušení lze u zaměstnance hovořit o závažném porušení pracovní kázně. Vycházejí dále z toho, že žalobce byl řádně proškolen a byl si vědom svých povinností a následně i možných postihů při jejich porušení, a z toho, že jako vedoucí směny měl být všem ostatním příkladem, dovodil, že ve výpovědi označené jednání žalobce lze charakterizovat jako závažné porušení pracovní kázně zakládající výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce.

K odvolání žalobce Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 28. 1. 2002, č.j. 10 Co 945/2001-145, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že určil, že výpověď ze dne 29. 6. 1999, kterou žalovaná rozvázala pracovní poměr s žalobcem, je neplatná a že pracovní poměr mezi žalovanou a žalobcem trvá; zároveň rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na nákladech řízení před soudem prvního stupně 11.675,- Kč a před soudem druhého stupně 3.150,- Kč, v obou případech k rukám zástupce žalobce a že žalovaná je povinna zaplatit Českému státu - Okresnímu soudu Plzeň - město náklady řízení placené státem ve výši 850,- Kč. Vytknul soudu prvního stupně, že se nad rámec potřebného dokazování soustředil zejména na okolnosti, za kterých byla kontrola pracovníky bezpečnostní služby prováděna, a na druhé straně nevzal dostatečným způsobem v úvahu osobnost žalobce a jeho dosavadní pracovní výsledky, důsledky porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele i samotný obsah rozhodnutí generálního ředitele č. 20/1995 o postihu při porušení pracovní kázně. Z textu naposled uvedeného rozhodnutí generálního ředitele lze podle odvolacího soudu dovodit, že i samotný zaměstnavatel měl možnost hodnotit intenzitu porušení pracovní kázně a osobu pracovníka a z toho vyvodit jeho postih. Vycházejí dále z toho, že žalobce jako tavič pracoval v prostředí, kde bylo běžným nápojem při práci osmistupňové pivo, že žalobce nejevil žádné známky opilosti, a proto nebylo přistoupeno k žádným dalším opatřením, z toho, že žalobce byl od svého nástupu u žalované hodnocen jako nadprůměrně dobrý pracovník s další perspektivou, že byl zařazen do bakalářského

studia na VŠTS v P., a z toho, že svým porušením pracovní kázně nezpůsobil žalované žádnou újmu, dospěl k závěru, že intenzita žalobcova porušení pracovní kázně nesplňuje předpoklady pro postup podle § 46 odst. 1 písm. f) věta první zák. práce, tedy, že porušení pracovní kázně žalobcem nelze posuzovat jako závažné porušení pracovní kázně.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaná namítá, že žalobcovy důvody, pro něž odmítl podrobit se dechové zkoušce na alkohol, byly ryze účelové, neboť žalobce se chtěl vyhnout zjištění, že v těžkém provozu pracuje pod vlivem alkoholu. Přitom krátkodobé přerušení práce při provádění dechové zkoušky nemohlo mít pro jeho práci negativní důsledky; odvolací soud se navíc nezabýval zjištěním, zda důvod odmítnutí byl v souladu s provedenými důkazy. Žalovaná je rovněž přesvědčena, že použitý postih byl zcela přiměřeným, neboť odpovídal intenzitě porušení pracovní kázně žalobcem. Zdůraznila přitom, že žalobce měl být pro ostatní zaměstnance kladným vzorem a nikoliv negativním příkladem. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolání bylo zamítnuto, neboť, i když nikdy nepopíral, že odmítl dechovou zkoušku na alkohol, intenzita porušení pracovní kázně „byla s ohledem na okolnosti případu nulová“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném od 1. 1. 2001 - dále jen „o.s.ř.“ a po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu, proti němuž je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř., bylo podáno v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.), k tomu oprávněným subjektem (účastníkem řízení), po přezkoumání napadeného rozsudku ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., dospěl bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - s ohledem na to, že žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru v červnu 1999 - podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění do 30. 9. 1999, tedy 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 orgánu 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“.

Jak správně uvedl už odvolací soud ve svém zrušovacím usnesení ze dne 23. 6. 2000, č.j. 10 Co 570/2000-105, 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, § 74 a § 75, ale i § 135 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 zaměstnancem 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. Závažné porušení pracovní kázně je důvodem k výpovědi z pracovního poměru [§ 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce].

Ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce patří - jak rovněž správně uvedl odvolací soud - k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. 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 zvlášť 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 zvlášť 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 výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

Při zkoumání, zda žalobce jednáním, jež bylo uvedeno v dopise ze dne 29. 6. 1999, závažně porušil pracovní kázeň, odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - k okolnostem významným pro posouzení intenzity porušení pracovní kázně náležitě nepřihlédl.

Odvolací soud při posuzování stupně intenzity porušení pracovní kázně přihlížel zejména k tomu, že žalobce byl hodnocen jako nadprůměrně dobrý zaměstnanec s perspektivou, že byl zařazen do bakalářského studia a že svým jednáním nezpůsobil žalované újmu, i k tomu, že, ačkoli žalobce tím, že se odmítl podrobit dechové zkoušce na alkohol, porušil povinnost uloženou mu zákoníkem práce, žalovaná neučinila žádné opatření v tom směru, aby mu zabránila dále vykonávat jeho pracovní povinnosti. Vycházel také z toho, že důvody, pro které žalobce odmítl podrobit se dechové zkoušce na alkohol, nejsou samy o sobě jediným kritériem pro posouzení stupně intenzity porušení pracovní kázně. Takovéto vymezení hypotézy nelze považovat za úplné.

Při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně měl odvolací soud přihlídnout také k tomu (a v tom lze přisvědčit dovolatelce), jaké bylo postavení žalobce na pracovišti („měl být pro ostatní zaměstnance kladným vzorem a nikoliv negativním příkladem“). Přehlédl rovněž, že jedním z nejvýznamnějších hledisek pro posouzení míry porušení pracovní kázně žalobcem (právě s ohledem na situaci v projednávané věci) je otázka, za jakých okolností žalobce dechovou zkoušku na alkohol odmítl (je podstatný rozdíl, odmítl-li žalobce zkoušku výlučně z důvodu ohrožení plynulosti a bezpečnosti provozu nebo pro jiné, tento původ nemající, důvody). Vycházeje z toho, že okolnosti odmítnutí dechové zkoušky nejsou pro posouzení věci natolik významné, neučinil o těchto okolnostech potřebný skutkový závěr (nezhodnotil důkazy v tomto směru provedené, případně neučinil ani kroky k obstarání a provedení dalších důkazů). Logicky pak do svých úvah nemohl zahrnout také naposled uvedené hledisko.

Dovolací soud proto dospěl k závěru, že s přihlédnutím k požadavku vymezení hypotézy právní normy, jak v posuzované věci vyplývá z ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) části věty před středníkem zák. práce (tedy pro právní závěr, zda žalobce závažně porušil pracovní kázeň), nelze úvahu odvolacího soudu vzhledem k okolnostem případu považovat za úplnou a správnou.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o.s.ř.).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | 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](#)