

Porušení pracovní kázně

Vymezení hypotézy právní normy 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.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 4781/2008, ze dne 11.12.2009)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce P. R., zastoupeného advokátem, proti žalované B. D. s.r.o., zastoupené advokátem, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 49 C 55/2002, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 25. března 2008 č.j. 15 Co 382/2006-170, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 9.1.2002 žalovaná sdělila žalobci, že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Zvláště hrubé porušení pracovní kázně spatřovala v tom, že žalobce „ve dnech 2. - 4.1.2002 nenastoupil do práce, čímž mu vznikla neomluvená absence“, neboť žádným způsobem „neoznámil, že do pracovního poměru nenastoupí dne 2.1.2002“.

Žalobce se domáhal (kromě jiného), aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že u žalované pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 1.6.2001 jako „obchodní zástupce firmy“. Ve dnech 2. - 4.1.2002 se žalobce nedostavil do práce, neboť „v těchto dnech zasáhla prakticky celé území České republiky“ sněhová kalamita a „výrazně se projevila především na V., kde zůstala po více než tři dny zcela paralyzována silniční i železniční doprava“. Žalobce se nemohl dostavit do zaměstnání, neboť silnice zůstaly neprohrnuté, a přestože se „pokusil tuto skutečnost sdělit alespoň telefonicky, vyzvánějící telefon u žalovaného nikdo nezvedal“.

Městský soud v Brně (poté, co usnesením ze dne 16.8.2002 č.j. 49 C 55/2002-18 vyloučil k samostatnému projednání „věc o proplacení stravného ve výši 8.440,- Kč, příplatek za práci přesčas ve výši 21.009,- Kč a náhradu mzdy“) rozsudkem ze dne 27.11.2002 č.j. 49 C 55/2002-49 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení částku 6.500,- Kč k rukám advokáta JUDr. I. W., a že je zároveň povinna zaplatit „soudní poplatek ve výši 1.000,- Kč prostřednictvím účtárny Městského soudu v Brně do tří dnů od právní moci rozsudku“. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že ze strany žalobce nemohlo dojít k porušení pracovní kázně, neboť „bylo prokázáno, že ve dnech 2. - 4. ledna 2002 byly mimořádné povětrnostní podmínky“ a „z důvodu napadání velkého množství sněhu nebyla zajištěna doprava“. Podle názoru soudu prvního stupně navíc „sám jednatel žalované“ ohledně neoznámení nepřítomnosti žalobce v zaměstnání „připustil, že nelze zcela jednoznačně prokázat, že žalobce neměl zájem tuto skutečnost žalované sdělit“.

K odvolání žalované Krajský soud v Brně usnesením ze dne 30.11.2004 č.j. 15 Co 111/2003-72 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a vrátil věc tomuto soudu k dalšímu řízení. Podle názoru

odvolacího soudu je „závěr soudu I. stupně o nemožnosti žalobce dostat se v uvedené dny do zaměstnání z důvodů neprovozování autobusové dopravy prozatím předčasný“, a bude třeba, aby soud prvního stupně doplnil dokazování a vypořádal se s rozpory, které z jednotlivých důkazů vznikají. Poukázal mimo jiné na zprávu dopravní společnosti Č.-S., že dne 3.1.2002 linka, kterou hodlal využít při cestě do zaměstnání žalobce, zajištěna byla, měla pouze asi 30minutové zpoždění, dne 4.1.2002 pak na uvedené lince žádná zpoždění ani vynechání hlášena nebyla, že podle zprávy okresního úřadu „v období 2. - 4.1.2002 nebyl na okrese T. vyhlášen z hlediska krizových zákonů žádný krizový stav“, a na tvrzení žalobce „uvedené u jednání, že do B. jezdil přes M.“, apod. Odvolací soud zdůraznil, že bude třeba zabývat se také tím, zda žalobce „svoji nepřítomnost v zaměstnání omluvil“, případně, zda mu v omluvě „bránily objektivní okolnosti“, k čemuž provede žalovanou navrhané důkazy, zejména výslech sekretářek, „zda fungovaly telefony, a zda tedy bylo možno se se žalovanou spojit“.

Městský soud poté rozsudkem ze dne 27.4.2006 č.j. 49 C 55/2002-133 žalobě znovu vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení částku 15.750,- Kč rukám advokáta JUDr. I. W., že je povinna zaplatit „soudní poplatek ve výši 1.000,- Kč prostřednictvím účtárny Městského soudu v Brně“ a „zaplatit na náhradě nákladů řízení státu částku 1.959,40 Kč“. Soud prvního stupně dovedl, že „ve dnech 2. až 4. ledna 2002 byly mimořádné povětrnostní podmínky z důvodu napadnutí velkého množství sněhu a s tím byla spojena částečná neprůjezdnost silnic, nebo omezena průjezdnost silnic na V.“, a jestliže se žalobce nemohl dostavit do zaměstnání z těchto důvodů, „nejde v tomto případě o porušení pracovní kázně“. Za porušení pracovní kázně soud prvního stupně považuje skutečnost, že žalobce svoji nepřítomnost v práci řádně neomluvil, neboť z dokazování provedeného výslechem „dvou bývalých pracovníků žalované“ vyplynulo, že „v uvedené dny byly v práci, prováděly inventuru, a v případě, že by žalobce volal do firmy po 8.00 hod., kdy již byly v práci, by se k žalované dovolal, a tento telefon by musely vzít“. Při posuzování intenzity porušení pracovní kázně dospěl soud prvního stupně k závěru, že se v tomto případě jedná o méně závažné porušení pracovní kázně, neboť „mimořádná povětrnostní situace byla všeobecně známa a byla potvrzena všemi dopravními společnostmi“, že žalovaná neprokázala, že by se žalobce mohl dostavit do práce jinými spoji, neboť neprokázala, že „by tyto spoje v předemtné dny 2. až 4. ledna projely L.“, dále, že žalobce poté, co mu žalovaná odňala osobní auto a mobilní telefon, „kterým předtím plnil své pracovní povinnosti“, nemusel znát dopravní spoje, kterými se mohl do zaměstnání dostavit, a je otázka, zda v takto složité dopravní situaci mohl tyto spoje zjistit“.

K odvolání žalované Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 25.3.2008 č.j. 15 Co 382/2006-170 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl a že se žalované se povinnost zaplatit soudní poplatek ve výši 1.000,- Kč neukládá, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů a že České republice se náhrada nákladů řízení státu nepřiznává. Odvolací soud dospěl ve věci samé k závěru, že „absence žalobce v zaměstnání ve dnech 2. až 4.1.2002 jsou neomluvenými absencemi“ a že se jedná o porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Při hodnocení intenzity porušení pracovní kázně přihlédl zejména k tomu, že „se jedná o déle trvající neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, kdy se jedná o 3 po sobě jdoucí dny“. Dovedl, že „žalobcem tvrzeným spojením s výjezdem v 6.45 hod. z L. se žalobce nemohl včas dostat do místa výkonu práce“, naopak spojením s výjezdem z L. ve 4.43 hod. se mohl do zaměstnání dostat bez problémů ve všech uvedených dnech, a že navíc spoj s odjezdem z L. v 6.45 nejel pouze dne 2.1., „následující den byl tento spoj realizován (i když s určitým zpožděním max. do 30 min.) a dne 4.1. jel tento spoj již bez problémů“. Odvolací soud nechal za „důvodnou omluvu“ ani okolnost, že se jednalo o první cestu žalobce do zaměstnání veřejným hromadným prostředkem, neboť „do té doby využíval k cestě do zaměstnání služební vozidlo, které mu však žalovaná odebrala“, a zdůraznil, že „žalobce je dospělý svéprávný člověk, který si musí být vědom svých povinností, mimo jiné povinnosti být řádně a včas na pracovišti...a tomu musí i přizpůsobit cestu do zaměstnání“. Poskytnutí pracovního volna bez náhrady mzdy se domáhat nelze, neboť to se poskytne na nezbytně nutnou dobu, nikoli na

celý den, přičemž „nelze přehlédnout, že žalobci končila pracovní doba až v 16.30 hod.“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, neboť považuje za nesprávné posouzení „třídenní absence, vzniklé v době sněhové kalamity v důsledku dopravní nedostupnosti obce L.“ jako porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Namítá zejména, že se odvolací soud vůbec nevypořádal s důkazy, které svědčí v jeho prospěch, například že dopravcem podepsané zpožděny „potvrzují tvrzení žalobce o tom, že ve skutečnosti autobusy nejely“, „což dokládají i svědci, kteří se žalobcem marně v uvedených dnech čekali na zastávce“, a jejichž výslech odvolací soud odmítl provést. Odvolací soud měl také přihlédnout ke skutečnosti, že žalobce byl dlouhodobě nemocen a že žalovaný s ním chtěl ukončit pracovní poměr, přičemž „šikanózním přístupem“ využil první příležitosti v podobě sněhové kalamity. Žalobce vyjádřil přesvědčení, že odvolací soud měl při hodnocení intenzity porušení pracovní kázně přihlédnout také k tomu, že „po promrzlém člověku po nemoci není možné spravedlivě požadovat několikahodinové čekání na zastávce v mrazivém kalamitním počasí“, a že naopak nelze přisvědčit názoru odvolacího soudu, že žalobce „měl přijet do práce později, až byla cesta prohrnutá“, neboť „nebylo vůbec prokázáno, od kdy byla cesta již sjízdná a zda se skutečně reálně mohl do práce později dostat“. Odvolací soud chybně nepřihlédl také ke skutečnosti, že „dosavadní postoj žalobce k plnění pracovních úkolů u žalovaného byl příkladný“, a že „ze strany žalovaného nebyly k jeho práci žádné negativní připomínky“. Navrhl proto, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná uvedla, že „dovolání žalobce založené na tvrzeném nedostatečném provedení důkazů odvolacím soudem je zjevně bezdůvodné“, neboť „je čistě na posouzení odvolacího soudu, které důkazy provede“, a také hodnocení intenzity porušení pracovní kázně „je na uvážení soudu a polemika o tom, kolik dnů by to mělo být, je čistě abstraktní, neboť nikde není řečeno, že 5 dní je dost a 3 dny málo“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

V projednávané věci dovolatel namítá – jak vyplývá z obsahu dovolání – že odvolací soud nesprávně aplikoval ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce z hlediska toho, že nepřihlédl ke všem skutečnostem významným pro stanovení hypotézy této právní normy.

Projednávanou věc je třeba posuzovat – s ohledem na to, že předmětem řízení je okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobkyni dopisem ze dne 9.1.2002 podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zák. práce, ve znění účinném do 31.3.2002, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. [6/2002](#) Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (srov. § 364 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce) – dále jen „zák. práce“.

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]. Porušení pracovní kázně spočívá v neplnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73 a § 74 zák. práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem zaměstnavatele, popřípadě jeho 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 porušováním pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 53 odst. 1 písm. b), § 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce].

Ustanovení § 53 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 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 (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).

Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) části věty před středníkem zák. práce výjimečným opatřením (srov. dikci ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce „Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně ...“). K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

V posuzovaném případě odvolací soud dovodil, že jednání žalobce dosáhlo intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a že žalovanou uplatněný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru u žalobce byl naplněn, když přihlédl – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku – k tomu, že „se jedná o déletrvající neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, kdy se jedná o 3 po sobě jdoucí dny s tím, že dosavadní soudní praxe považuje takovéto jednání, tedy déletrvající neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci, za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem“.

Z hlediska vymezení hypotézy právní normy, jak v posuzované věci vyplývá z ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce, nelze uvedenou úvahu odvolacího soudu považovat za správnou. Odvolací soud měl vzhledem k okolnostem projednávané věci přihlížet nejen k samotné skutečnosti, že se žalobce po tři dny nedostavil do práce, ale i k situaci, v níž k porušení pracovní kázně došlo, a dalším okolnostem případu. Měl tedy rovněž zhodnotit, že v uvedené dny nebyly běžné povětrnostní podmínky, že, sice - ze zpětného pohledu nazíráno - byly autobusové zastávky povětšinou

„obslouženy“ a nebyl vyhlášen „kalamitní stav“, ale že zde „byly jisté problémy“ (svědkové hovořící o tehdejších podmínkách je považovali ze svého pohledu za významné). Měl rovněž přihlídnout k povaze práce, kterou měl žalobce vykonávat a k újmě (následkům), která žalované jeho nedostavením se do práce vznikla (žalobce byl podle pracovní smlouvy „obchodní zástupce firmy“, žalovaná navrhovala změnu sjednaných pracovních podmínek „na dobu určitou do 31.12.2001 a závěrem roku mu odebrala služební vozidlo a mobilní telefon) a k dalším okolnostem případu. Zhodnotit měl také osobu žalobce i z hlediska jeho celkového dosavadního přístupu k plnění pracovních úkolů, a přihlídnout k tomu, zda se jednalo o porušení pracovní kázně ojedinělé. Věcí se měl zabývat také z pohledu, zda tu jsou takové okolnosti, že po žalované nebylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobce zaměstnávala až do uplynutí výpovědní doby. Uvedeným způsobem však odvolací soud nepostupoval, když závěr o intenzitě porušení pracovní kázně učinil jen na základě posouzení jednání, kterým žalobce pracovní kázeň porušil v tom směru, že neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci v rozsahu tří dnů „dosavadní soudní praxe“ považuje za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, zatímco k jiným hlediskům nepřihlédl (kupříkladu rovněž, že sice skutečně dne 2.1.2002 spoj č. 5 s odjezdem z L. v 6.45 hod. z důvodů nesjízdnosti komunikací nejel, ale následující den byl tento spoj realizován i když se zpožděním do 30 min., a dne 4.1.2002 jel tento spoj bez problémů, přičemž zdůraznil, že „žalobce se uvedeným spojem nemohl na své pracoviště dostavit včas na začátek pracovní směny“), a nevyjádřil se rovněž ke „zpožděnkám“, které žalobce předložil. Jeho závěry o intenzitě porušení pracovní kázně jsou proto zatím nepodložené.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.) a věc v tomto rozsahu vrátil Krajskému soudu v Brně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o.s.ř.).

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Dovolání](#)
- [Procesní společenství účastníků](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Odpovědnost za škodu](#)
- [Konkurs \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Oddlužení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Význam řízení](#)
- [Vzájemné plnění \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)