

Porušení pracovní kázně, plnění pracovních úkolů

Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem, který má předepsaná oprávnění k řízení vozidla, že mu svěří vozidlo zaměstnavatele do osobní péče, aby ho používal při plnění úkolů v souvislosti s výkonem povolání (služební vozidlo), je zaměstnanec oprávněn užívat toto vozidlo jen v dohodnutém rozsahu. Zaměstnavatel může se zaměstnancem také dohodnout, že služební vozidlo bude po skončení pracovní doby ukládat (parkovat) v bydlišti zaměstnance.

Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem, který má předepsaná oprávnění k řízení vozidla, že mu svěří vozidlo zaměstnavatele do osobní péče, aby ho používal při plnění úkolů v souvislosti s výkonem povolání (služební vozidlo), je zaměstnanec oprávněn užívat toto vozidlo jen v dohodnutém rozsahu. Zaměstnavatel může se zaměstnancem také dohodnout, že služební vozidlo bude po skončení pracovní doby ukládat (parkovat) v bydlišti zaměstnance. Vzhledem k tomu, že služební vozidlo (vozidlo zaměstnavatele) může zaměstnanec používat jen v souvislosti s výkonem povolání, je nutno v takovém případě i odvoz vozidla do bydliště zaměstnance posuzovat jako plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s ním (§ 25 nařízení vlády č. [108/1994](#) Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony). Z logiky věci dále vyplývá, že, užívá-li zaměstnanec jemu svěřené služební vozidlo, stává se toto vozidlo z pohledu ustanovení § 135 odst. 3 písm. d) zák. práce jeho pracovištěm.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1755/2002, ze dne 2.4.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce F. M., zastoupeného advokátem, proti žalované P. - H., a. s., zastoupené advokátem, o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Chebu pod sp. zn. 11 C 303/98, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 22. listopadu 2001, č.j. 13 Co 685/2001-99, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Plzni k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 23. 10. 1998 žalovaná sdělila žalobci, že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr „dle § 53 odst. 1, písm. b, zákoníku práce“. Zvláště hrubé porušení pracovní kázně spatřovala v tom, že žalobce „nejen nesdělil společnosti, že má výslovný zákaz řízení všech motorových vozidel ze dne 18. 5. 1998, ale nadále i neoprávněně služební vozidlo užíval a byl přistižen Policií ČR dne 14. 8. 1998 při jeho řízení pod vlivem alkoholu“. Uvedla dále, že opakovaně porušil ustanovení pracovní smlouvy, a to zejména tím, že nedodržel zákaz vaření reznických a uzenářských výrobků, a opakovaně (přes nařízení vypínat ventilátory) nechával po skončení pracovní doby zapnutý větrák.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodňoval zejména tím, že jeho trestní stíhání pro trestné činy maření výkonu rozhodnutí

dle § 171 odst. 1 písm. c) a ohrožení pod vlivem návykové látky podle § 201 písm. b) tr. zák. nebylo dosud ukončeno a že z jeho jednání v této souvislosti nevznikla žalované žádná „negativní újma“. Nutnost ponechání zapnutí ventilátoru v činnosti byla v několika případech vynucena větším množstvím skladovaného zboží, kterému v případě jeho menšího chlazení hrozilo znehodnocení. O zákazu vaření řeznických a uzenářských výrobků nevěděl a ihned po rozhodnutí kompetentních orgánů zákaz plně respektoval.

Okresní soudu v Chebu rozsudkem ze dne 24. 2. 2000, č.j. 11 C 303/98-24, určil, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobci dopisem ze dne 23. 10. 1998 je neplatné, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na nákladech řízení 3.148,20 Kč k rukám advokáta. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že skutečnost, že žalobce nesdělil žalované, že mu byl uložen trest zákazu řízení motorových vozidel, ani užívání služebního vozidla v souvislosti s uloženým zákazem řízení motorových vozidel, nelze hodnotit jako porušení povinností z pracovněprávního vztahu a tudíž ani jako porušení pracovní kázně. Protože ustanovení § 135 odst. 3 písm. d) zák. práce ukládá zaměstnanci nepožívat alkoholické nápoje na pracovišti zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, a žalobce byl přistižen při jízdě služebním vozidlem kolem 19. hodiny, tedy mimo pracoviště a po pracovní době, nelze ani v tomto jednání spatřovat porušení pracovní kázně. Porušení pracovní kázně podle soudu prvního stupně mohlo spočívat v porušení zákazu zaměstnavatele vařit řeznické a uzenářské výrobky a v nedodržení pokynu vypínat po pracovní době ventilaci. Ani jedno z těchto případných porušení pracovní kázně by však nebylo možno posuzovat jako porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.

K odvolání žalované Krajský soud v Plzni usnesením ze dne 27. 7. 2000, č.j. 13 Co 565/2000-40, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vytknul soudu prvního stupně, že uplatněné důvody okamžitého zrušení pracovního poměru hodnotil jednotlivě a nikoliv v jejich vzájemné souvislosti. Při rozhodování mělo být zvažováno, zda dohromady ve svém souhrnu jsou použité důvody schopny přivodit následky zamýšlené ustanovením § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Za předčasné považoval závěr soudu prvního stupně, že žalobce užil služební vozidlo oprávněně, neboť zatím nebylo prokázáno, zda byl oprávněn přidělené služební vozidlo užívat k dojíždění do zaměstnání a zpět. Za porušení pracovní kázně však považoval skutečnost, že žalobce nesdělil žalované, že mu byl vysloven zákaz řízení všech motorových vozidel.

Okresní soud v Chebu poté rozsudkem ze dne 21. 6. 2001, č.j. 11 C 303/98-80, určil, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobci dopisem ze dne 23. 10. 1998 je neplatné, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit na nákladech řízení žalobci 7.406,40 Kč k rukám advokáta, a „státu – Okresnímu soudu v Chebu“ 372,30 Kč. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že žalobci bylo přiděleno pro služební účely vozidlo Škoda 135 L, SPZ ... Dne 14. 8. 1998 byl kolem 19. hodiny přistižen policií při jízdě pod vlivem alkoholu, navíc v době, kdy měl vysloven zákaz řízení motorových vozidel (tuto skutečnost neoznámil žalované); přitom žalobce cestoval ze zaměstnání do svého bydliště. Dovedl, že žalobce porušil pracovní kázeň tím, že neoznámil žalované, že má vysloven zákaz řízení motorových vozidel, a tím, že nedodržel pokyn vypínat po pracovní době ventilátor. Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru spočívající v neoprávněném užívání služebního vozidla, považoval za skutkově nedostatečně vymezený, neboť ani jeho výkladem nelze odstranit všechny pochybnosti o jeho obsahu; není zřejmé, zda žalovaná za neoprávněné užívání vozidla považovala řízení v době zákazu řízení motorových vozidel či neoprávněné užívání služebního auta k cestě ze zaměstnání. Za porušení pracovní kázně nepovažoval ani řízení služebního vozidla pod vlivem alkoholu, neboť podle ustanovení § 135 odst. 3 písm. d) zák. práce zaměstnanec nesmí požívat alkoholické nápoje na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo pracoviště, a v

projednávané věci byl žalobce přistižen při jízdě služebním vozidlem pod vlivem alkoholu okolo 19. hodiny při cestě ze zaměstnání domů, tedy mimo pracoviště a po pracovní době.

K odvolání žalované Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 22. 11. 2001, č.j. 13 Co 685/2001-99, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci náklady odvolacího řízení ve výši 6.460,- Kč k rukám zástupce žalobce. Odvolací soud se ztotožnil se skutkovými a posléze i právními závěry soudu prvního stupně. Stejně jako soud prvního stupně dospěl k závěru, že z důvodů uvedených v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 23. 10. 1998 je porušením pracovní kázně toliko skutečnost, že žalobce nesdělil žalované, že mu byl uložen zákaz řízení motorových vozidel, a nedodržení pokynů vypínat po pracovní době ventilátory. Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, spočívající v neoprávněném užívání služebního vozidla, nebyl podle jeho názoru dostatečně skutkově vymezen, a proto je ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce v této části okamžité zrušení pracovního poměru neplatné pro svou neurčitost. Porušením pracovní kázně není ani to, že žalobce řídil služební vozidlo pod vlivem alkoholu, neboť se jednalo o cestu ze zaměstnání a po pracovní době. V řízení nebylo prokázáno ani to, že by žalobce porušil zákaz vařit masné výrobky. Vzhledem k tomu, že žalobce se dopustil porušení pracovní kázně jen ve dvou případech z těch, které byly uplatněny v okamžitém zrušení pracovního poměru, nejde ani v jejich souhrnu o jednání takové intenzity, které by bylo schopné přivodit následky zamýšlené ustanovením § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu, jehož přípustnost dovozuje z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. („neboť právní otázka, spočívající v posouzení povinnosti zaměstnance hlásit zaměstnavateli trest zákazu činnosti řízení motorových vozidel ve vztahu k používání služebního vozidla a jeho nepoužití v této době a v posouzení povinnosti zaměstnance neohrožovat majetek pod vlivem alkoholu ani po pracovní době, nebyla dříve dovolacím soudem takto vyřešena“), žalovaná namítá, že odvolací soud nesprávně, v rozporu s hmotným právem, posoudil otázku, zda jednáními uvedenými v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 23. 10. 1998 porušil žalobce pracovní kázeň. Podle jejího přesvědčení bylo v řízení prokázáno, že žalobce používal neoprávněně služební vozidlo, neboť je jako řidič nesměl používat vůbec; dne 14. 8. 1998 řídil služební automobil Škoda 135 L SPZ ... jednak pod vlivem alkoholu a jednak v době zákazu řízení motorových vozidel. Dovolatelka je dále přesvědčena, že řízení služebního vozidla pod vlivem alkoholu, byť i po pracovní době, je porušením pracovní kázně, neboť ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce ukládá zaměstnanci povinnost střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením; za rozpor s oprávněným zájmem zaměstnavatele považuje také ohrožení z hlediska odpovědnosti za případnou náhradu škody při dopravní nehodě uvedeným služebním vozidlem. Žalobce se navíc zcela nepochybně uvedl do podnapilého stavu v pracovní době a, i když tato skutečnost nebyla uvedena jako důvod v okamžitém zrušení pracovního poměru, měla být hodnocena v úzké souvislosti s řízením pod vlivem alkoholu. K prokázání skutečnosti, že žalobce požil alkohol v pracovní době, navrhl provést důkaz „trestním spisem“ Okresního soudu v Chebu „č.j. 5 T 168/99“. Protože podle přesvědčení dovolatelky byly prokázány všechny důvody uvedené v okamžitém zrušení pracovního poměru, a tato listina má všechny náležitosti skutkové i právní, je prokázáno, že žalobce jako zaměstnanec porušil pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu a rozsudek Okresního soudu v Chebu z 21. 6. 2001 „č.j. 11 C 303/98“ zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

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 bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1

o.s.ř., k tomu oprávněnou osobou (účastníkem řízení), se nejprve zabýval otázkou, zda je dovolání v projednávané věci přípustné.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.], jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř.], nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.].

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst. 1 písm. c)] zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem (§ 237 odst. 3 o.s.ř.).

Žalovaná napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. není v této věci přípustné (ve věci sice bylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí, které odvolací soud zrušil, avšak v novém rozhodnutí rozhodl soud prvního stupně stejně jako ve svém dřívějším rozsudku), může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přitom není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V posuzované věci odvolací soud řešil mimo jiné právní otázku (kterou žalovaná také odůvodňuje dovolání), zda může zaměstnanec, jemuž byl vysloven zákaz řízení motorových vozidel, porušit pracovní kázeň tím, že řídí jemu přidělené služební motorové vozidlo pod vlivem alkoholu mimo stanovený rámec pracovní doby. Tuto právní otázku však posoudil - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - v rozporu s hmotným právem, neboť nesprávně vyložil, kdy může mít požití alkoholu zaměstnancem za následek porušení pracovní kázně. Vzhledem k tomu, že posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je v tomto směru podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání je částečně opodstatněné.

Protože postupem podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. může být dovolání připuštěno jen pro řešení právních otázek, je dovolatel oprávněn napadnout rozhodnutí odvolacího soudu jen z důvodu uvedeného v ustanovení § 241a odst. 2 o.s.ř. Dovolací důvod podle § 241a odst. 3 o.s.ř. neslouží k řešení právních otázek, ale k nápravě případného pochybení spočívajícího v tom, že rozhodnutí odvolacího soudu vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování. Námitkami dovolatelky, směřujícími proti skutkovým závěrům odvolacího soudu (že v okamžitém zrušení pracovního poměru uplatněný důvod neoprávněného užívání služebního vozidla nebyl dostatečně skutkově vymezen, neboť podle názoru dovolatelky žalobce naopak prokazatelně používal služební vozidlo neoprávněně, když řídil dne 14. 8. 1998), se proto dovolací soud nemohl zabývat.

Dovolací soud nemohl akceptovat ani návrh žalované, aby byl v dovolacím řízení proveden důkaz „trestním spisem“ Okresního soudu v Chebu „č.j. 5 T 168/99“, neboť, jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 4 o.s.ř., v dovolání nelze uplatňovat nové skutečnosti nebo důkazy ve věci samé.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaná okamžitě zrušila pracovní poměr s žalobcem dopisem ze dne 23. 10. 1998 - podle ustanovení zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění do 30. 9. 1999 (do účinnosti zákona 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 ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě 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 právními předpisy (zejména ustanoveními § 73, § 74 a § 75 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 určitého stupně intenzity.

Zákoník práce rozlišuje - jak vyplývá z jeho ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) a § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce - mezi porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, závažným porušením pracovní kázně a méně závažným porušením pracovní kázně. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní kázně než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je proto vždy méně závažným porušením pracovní kázně.

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]. Závažné porušení pracovní kázně je důvodem k výpovědi z pracovního poměru [§ 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce]. Méně

závažná porušení pracovní kázně jsou podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) části věty za středníkem zák. práce důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, jde-li o soustavné zaviněné porušování pracovních povinností a byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Porušením pracovní kázně se rozumí, jak výše uvedeno, zaviněné porušení pracovních povinností, které jsou pracovníku stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotlícím kritériem pro všechny druhy těchto povinností, jejichž porušení může být důvodem k rozvázání pracovního poměru, však je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; závadné chování zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovní kázně. Jinak řečeno, porušení pracovní kázně se může zaměstnanec dopustit jen jednáním při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

V projednávané věci odvolací soud (který se v tomto směru shodl se závěry soudu prvního stupně) dospěl k závěru, že se žalobce nemohl dopustit porušení pracovní kázně tím, že řídil služební vozidlo po požití alkoholu, neboť se tohoto jednání dopustil po pracovní době a při cestě ze zaměstnání. S touto úvahou odvolacího soudu nelze souhlasit.

Podle ustanovení § 135 odst. 3 písm. d) zák. práce každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Zejména je povinen nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nenastupovat pod jejich vlivem do práce a dodržovat stanovený zákaz kouření na pracovištích

Dohodne-li se zaměstnavatel se zaměstnancem, který má předepsaná oprávnění k řízení vozidla, že mu svěří vozidlo zaměstnavatele do osobní péče, aby ho používal při plnění úkolů v souvislosti s výkonem povolání (služební vozidlo), je zaměstnanec oprávněn užívat toto vozidlo jen v dohodnutém rozsahu. Zaměstnavatel může se zaměstnancem také dohodnout, že služební vozidlo bude po skončení pracovní doby ukládat (parkovat) v bydlišti zaměstnance.

Vzhledem k tomu, že služební vozidlo (vozidlo zaměstnavatele) může zaměstnanec používat jen v souvislosti s výkonem povolání, je nutno v takovém případě i odvoz vozidla do bydliště zaměstnance posuzovat jako plnění pracovních úkolů nebo přímou souvislost s ním (§ 25 nařízení vlády č. [108/1994](#) Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony). Z logiky věci dále vyplývá, že, užívá-li zaměstnanec jemu svěřené služební vozidlo, stává se toto vozidlo z pohledu ustanovení § 135 odst. 3 písm. d) zák. práce jeho pracovištěm.

Odvolací soud (stejně jako soud prvního stupně) při posuzování, zda se žalobce dopustil porušení pracovní kázně tím, že řídil služební vozidlo po požití alkoholu, se však otázkou, jakou má povahu jízda služebním vozidlem se souhlasem zaměstnavatele (jinak by šlo o exces a porušení jiných než pracovněprávních povinností) z hlediska užívání zaměstnavatelova zařízení, nezabýval. Přehlédl rovněž, že žalovaná nezdůvodňovala okamžité zrušení pracovního poměru v dopise ze dne 23. 10. 1998 tím, že žalobce v rozporu se zákoníkem práce požíval alkoholické nápoje v pracovní době, ale tím, že řídil služební vozidlo pod vlivem alkoholu a bez řidičského oprávnění. Proto okolnost, zda

požil alkohol v „pracovní době“, nemohla mít na posouzení platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 23. 10. 1998 vliv. Odvolací soud se měl při posuzování tohoto v okamžitém zrušení pracovního poměru uvedeného skutku zaměřit především na otázku, zda se vytykaného porušení pracovní kázně dopustil žalobce porušením povinnosti z pracovněprávního vztahu, tedy, zda k vytykanému jednání došlo při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. To však odvolací soud neučinil, neboť se spokojil s konstatováním, že žalobce byl přistižen dne 14. 8. 1998 při řízení služebního vozidla pod vlivem alkoholu po pracovní době. Skutečnost, že zaměstnanec vykonává některou činnost po „pracovní době“, však ještě neznamená, jak výše uvedeno, že se nemůže jednat o činnost, která je plněním pracovních povinností nebo v přímé souvislosti s ním. V případě, že by se uvedeného jednání žalobce dopustil při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, musel by se odvolací soud dále zabývat otázkou, zda tímto jednáním žalobce porušil některou z povinností, které zaměstnanec v pracovněprávním vztahu má. V této souvislosti dovolatelka správně namítá, že věc by bylo třeba zkoumat především též s přihlédnutím k ustanovení § 73 odst. 1 písm. c) a d) zák. práce, tedy s přihlédnutím k tomu, zda uvedeným jednáním nemohl žalobce porušit povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané (řízení motorového vozidla), střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce patří 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 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 přihlédnout 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 nebo mohl způsobit zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

V projednávaném případě žalovaná okamžitě zrušila pracovní poměr s žalobcem - jak vyplývá z jejího dopisu ze dne 23. 10. 1998 - z toho důvodu, že žalobce „nejen nesdělil společnosti, že má výslovný zákaz řízení všech motorových vozidel ze dne 18. 5. 1998, ale nadále i neoprávněně služební vozidlo užíval a byl přistižen Policií ČR dne 14. 8. 1998 při jeho řízení pod vlivem alkoholu“. Protože zároveň v uvedeném dopise pro dokreslení situace uvedla, že opakovaně porušil ustanovení pracovní smlouvy, a to zejména tím, že nedodržel zákaz vaření reznických a uzenářských výrobků, a opakovaně (přes nařízení vypínat ventilátory) nechával po skončení pracovní doby zapnutý větrák, je třeba při zkoumání, zda vytykané jednání (porušování povinností při nakládání se služebním vozidlem) dosáhlo intenzity zvláště hrubého porušení pracovní kázně, přihlédnout nejen k závažnosti samotného vytykaného chování žalobce, ale zabývat se i dalšími tvrzenými porušeními povinností

zaměstnance, jak na ně v okamžitém zrušení pracovního poměru žalovaná výslovně upozorňuje.

Protože právní názor, na němž odvolací soud - mimo jiné - založil svůj rozsudek (že se žalobce nemohl dopustit porušení pracovní kázně tím, že řídil služební vozidlo po požití alkoholu, neboť se tohoto jednání dopustil po pracovní době a při cestě ze zaměstnání), není správný a rozsudek odvolacího soudu tak spočívá na nesprávném právním posouzení věci, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.) 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:

- [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](#)
- [Doručování](#)
- [Pracovní smlouva](#)
- [Bezpečnost a ochrana zdraví při práci](#)
- [Konzumace alkoholu na pracovišti \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)