

1. 3. 2006

ID: 38915

## Povinnosti zaměstnance

Povinnost zaměstnance podrobit se dechové zkoušce na alkohol podle zákoníku práce je, za podmínek tam uvedených, bezvýhradná a kategorická.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2667/2003, ze dne 29.4.2004)

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 30. června 2003, č.j. 10 Co 255/2003-232, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací 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 tавbu 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. Uvedl, 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, dovedil, 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 JUDr. Ing. V. L. 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 nechal 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.

K dovolání žalované Nejvyšší soud ČR rozsudkem ze dne 21. ledna 2003, č.j. 21 Cdo 1252/2002-174, rozsudek krajského soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vytknul odvolacímu soudu, že při zkoumání, zda žalobce jednáním, jež bylo uvedeno v dopise ze dne 29. 6. 1999, závažně porušil pracovní kázeň, náležitě nepřihlédl k okolnostem významným pro posouzení intenzity porušení pracovní kázně. Kromě hledisek, k nimž odvolací soud přihlédl, měl podle dovolacího soudu přihlédnout také k tomu, jaké bylo postavení žalobce na pracovišti („měl být pro ostatní zaměstnance kladným vzorem a nikoliv negativním příkladem“), a k tomu, za jakých okolností žalobce dechovou zkoušku na alkohol odmítl, neboť je podstatný rozdíl, odmítl-li žalobce zkoušku výlučně z důvodů ohrožení plynulosti a bezpečnosti provozu nebo pro jiné, tento původ nemající, důvody (toto hledisko považoval za jedno z nejvýznamnějších pro posouzení míry porušení pracovní kázně žalobcem právě s ohledem na situaci v projednávané věci). Za nesprávný považoval postup odvolacího soudu, který, vycházejí z toho, že okolnosti odmítnutí dechové zkoušky nejsou pro posouzení věci natolik významné, neučinil o těchto okolnostech potřebný skutkový závěr.

Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 30. 6. 2003, č.j. 10 Co 255/2003-232, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že určil, že výpověď ze dne 29. 6. 1999, kterou žalovaná „udělila“ žalobci, 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, na nákladech řízení „před soudem druhého stupně“ 8.450,- Kč a na nákladech dovolacího řízení 2.575,- Kč k rukám zástupce JUDr. Ing. V. L., advokáta, a na nákladech řízení placených státem „ČR - Okresnímu soudu Plzeň-město“ 850,- Kč a „ČR - Krajskému soudu v Plzni 1.251,- Kč hrubého, tj. 1.063,- Kč čistého“. Po doplnění dokazování opětovným výsledkem žalobce a svědků Z. P., P. D., P. F. a K. N., hlášením o přestupku ze dne 9. 6. 1999 a knihou zápisů ochranné služby, dospěl k závěru, že žalobce se nedopustil závažného porušení pracovní kázně, tak jak vyplývá z ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Vycházel přitom 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., že nevznikla žádná škoda, že všichni postižení pracovníci byli ponecháni na pracovišti s tím, že u nich nebyla zjištěna podnapilost, a z toho, že „ani žalobcovo postavení taviče předáka neznamená, že by se posouzení problematiky odvíjelo jinak, než že se závažného porušení pracovní kázně nedopustil“. Odmítnutí provádění dalších důkazů k situaci, za které měla být provedena dechová zkouška, tedy k okamžiku tavičího procesu (jak se žalovaná domáhala), odůvodnil tím, že z dosud provedeného důkazního řízení vyplynulo, že se žalobce sice dopustil porušení pracovní kázně, dechové zkoušce se však odmítl podrobit za situace, kdy k ní byl vyzván na základě anonymního udání, tedy bez „sledování strategického cíle udržování pracovní kázně“, a kdy ani pracovníci ostraha nebyli připraveni provést dechovou zkoušku bez toho, že by eventuálně mohli narušit pracovní proces, neboť se dostavili ve zcela náhodnou dobu, bez znalosti pracovního režimu. Podle odvolacího soudu „nelze abstrahovat“ ani úpravu provedenou v ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce, podle kterého nikdo nesmí výkonu práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů zneužívat na újmu jiného účastníka pracovněprávního vztahu. Tato úvaha „souvisí s postupem žalované, která svými pracovníky v ostraze jednala pouze na základě anonymu, a to s cílem snížit stav pracovníků bez poskytnutí odstupného, bez zjevného a prokázaného sledování strategického cíle dodržování pracovní kázně“.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaná namítá, že žalobcovy důvody, pro něž se odmítl podrobit dechové zkoušce na alkohol, byly jednoznačně nepravdivé a účelové; navíc v té době byla pec z důvodu poruchy odstavena a žalobce tak mohl zcela bez jakéhokoliv rizika dechovou zkoušku vykonat. Mimo to ani při plném nasazení v nejdůležitější části tavícího procesu nevznikne nikdy situace, kdy by byli najednou plně vytíženi všichni zaměstnanci přítomní na směně. Tyto skutečnosti mohly být objasněny výslechem svědků, který žalovaná navrhovala a který byl odvolacím soudem odmítnut. Je přesvědčena, že přistoupila k adekvátnímu a spravedlivému postihu žalobce, a to zcela v souladu se zákoníkem práce i platným pracovním řádem. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolání bylo zamítnuto, neboť s ohledem na povolenou konzumaci osmistupňového piva v neomezeném množství na „předmětném“ pracovišti neměl žádný důvod se dechové zkoušky obávat; proto jediným důvodem jejího odmítnutí byl jím uvedený důvod technologický.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) 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), a 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 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“.

Jak správně uvedl 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 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 výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

Již ve svém rozsudku ze dne 21. 1. 2003, č.j. 21 Cdo 1252/2002-174, dovolací soud odvolacímu soudu vytknul, že při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně měl přihlídnout také k tomu, jaké bylo postavení žalobce na pracovišti, a k tomu, za jakých okolností žalobce dechovou zkoušku na alkohol odmítl, neboť toto hledisko je s

ohledem na situaci v projednávané věci jedním z nejdůležitějších. Odvolací soud se však - v rozporu s ustanovením § 226 odst. 1 a § 243d odst. 1 věty první za středníkem o.s.ř. - tímto závazným právním názorem dovolacího soudu neřídil. V rozporu s názorem dovolacího soudu se nezabýval okolnostmi, za nichž žalobce odmítl provedení dechové zkoušky na alkohol, zejména, zda žalobce tuto zkoušku skutečně odmítl z důvodu ohrožení plynulosti a bezpečnosti provozu nebo pro jiné, tento úvod nemající, důvody. Vyšel ze závěru, že objasňování těchto okolností není pro věc důležité s ohledem na to, že k této zkoušce došlo na základě anonymního udání, bez „sledování strategického cíle udržování pracovní kázně“, a kdy ani pracovníci ostrahy nebyli připraveni provést dechovou zkoušku bez toho, že by eventuálně mohli narušit pracovní proces, neboť se dostavili ve zcela náhodnou dobu bez znalostí pracovního režimu. Ani tato argumentace odvolacího soudu (přes její bezvýznamnost z hlediska vázanosti právním názorem dovolacího soudu) však není správná. Povinnost podrobit se dechové zkoušce vyplývá, jak dovodil sám odvolací soud i soud prvního stupně, z ustanovení § 135 odst. 3 písm. f) zák. práce. Zaměstnanci nepřísluší hodnotit, zda zaměstnavatel při provádění orientační dechové zkoušky na alkohol „sleduje strategický cíl udržování pracovní kázně“, a pro věc není podstatné ani to, zda pracovníci ostrahy byli nebo nebyli připraveni dechovou zkoušku provést, neboť povinnost podrobit se dechové zkoušce na alkohol podle zákoníku práce je, za podmínek tam uvedených, bezvýhradná a kategorická. Jestliže odvolací soud navíc neprovedl dokazování v tom směru, zda z důvodu ohrožení plynulosti a bezpečnosti provozu bylo či nebylo možné, aby se žalobce orientační dechové zkoušce na alkohol podrobil, je neopodstatněný jeho odkaz na to, že se pracovníci ostrahy k provedení dechové zkoušky na alkohol dostavili „ve zcela náhodnou dobu bez znalostí pracovního režimu“.

Správná není ani úvaha odvolacího soudu o tom, že žalovaná zneužila na újmu žalobce svých práv (§ 7 odst. 2 zák. práce), když svými pracovníky v ostraze jednala „pouze na základě anonymu v 18.30 hod., a to s cílem snížit stav pracovníků, a to bez poskytnutí odstupného“, neboť se snažila zjistit porušení pracovní kázně bez zjevného a prokázaného „sledování strategického cíle dodržování pracovní kázně“.

Výkon práva postrádá protiprávnost, děje-li se v souladu s právem. Objektivní právo předpokládá, že výkon práva směřuje k uskutečnění cíle sledovaného právní normou. Jestliže však jednájící sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka právního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledků, k jejichž docílení byla jednájícímu propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevídaný vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť jednájící v rozporu s ustálenými dobrými mravy je přímo veden úmyslem způsobit jinému účastníku újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednájícího bez významu. Toto zneužití výkonu subjektivního práva (označované rovněž jako šikana), kdy je výkon práva ve skutečnosti toliko prostředkem umožňujícím poškodit jiného účastníka pracovněprávních vztahů, ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce nepřipouští (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99, uveřejněný v časopise Soudní judikatura, ročník 2000, pod pořadovým číslem 126).

V posuzované věci dovozuje odvolací soud „šikanózní“ výkon práva žalovanou jen z toho, že k provedení orientační dechové zkoušky na alkohol přistoupila na základě anonymního oznámení, bez zjevného a prokázaného „sledování strategického cíle dodržování pracovní kázně“. Tato úvaha však nevede k závěru o tom, že by žalovaná prováděla dechovou zkoušku na alkohol a později dala výpověď z pracovního poměru žalobci z důvodů jiných, než zákonem předpokládaných.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto 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.).

## Další články:

- [Náhrada za ztrátu na výdělku \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [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](#)