

3. 11. 2006

ID: 44369

## Závažné porušení pracovní kázně

Sama okolnost, že zaměstnanec neučinil včasné a účinné opatření k ochraně majetku zaměstnavatele, ještě neznamená, že se automaticky jedná o závažné porušení pracovní kázně.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 71/2006, ze dne 12.9.2006)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce L. R., zastoupeného advokátkou, proti žalované J. C. A. S., k. s., zastoupené advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru a o náhradu mzdy, vedené u Okresního soudu v České Lípě pod sp.zn. 7 C 253/2000, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočky v Liberci ze dne 5. dubna 2005, č.j. 35 Co 108/2004-235, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem doručeným žalobci dne 6. 10. 1999 žalovaná (její právní předchůdkyně T., spol. s r.o. sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Soustavně méně závažné porušování pracovní kázně (kterým výpověď odůvodnila) spatřovala v tom, že žalobce „v letošním roce soustavným způsobem porušoval pracovní kázeň tím, že nerespektoval a zejména neplnil pokyny svého nadřízeného (upozornění ze dne 14. 7. 1999 a 23. 9. 1999, kdy obdržel písemné výzvy pro zaměstnance, které spočívaly ve skutečnostech uvedených v napomenutích)“. Vzhledem k tomu, že opětovně k 27. 9. 1999 a k 29. 9. 1999 nesplnil požadovaný termín včasného předložení úkolu, je žalovaná „nucena přistoupit“ k výpovědi z pracovního poměru.

Žalobce se domáhal (žalobou směřovanou proti žalované T., spol. s r.o., a změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby byla uvedená výpověď prohlášena za neplatnou a aby žalované bylo uloženo zaplatit mu „na náhradu mzdy 559.506,- Kč hrubého s 10% úrokem z prodlení z částky 145.586,- Kč od 11. 7. 2000 do 10.10. 2001 a dále s 8,5% úrokem z prodlení z částky 559.506,- Kč od 11. 10. 2001 do zaplacení“. Žalobu odůvodňoval zejména tím, že důvod výpovědi je uveden „naprosto vágně a nekonkrétně“, neboť se odvolává na upozornění ze dne 14. 7. 1999 a 23. 9. 1999, aniž by tato upozornění obsahově blíže specifikoval. Navíc se žalobce nedopustil tří porušení pracovní kázně a o tom, zda vůbec k porušení pracovní kázně došlo, nebylo žalovanou rozhodnuto, ač si žalobce proti „výzvě k odstranění neuspokojivých výsledků zaměstnance“ podal podle poučení odvolání.

Okresní soud v České Lípě rozsudkem ze dne 12. 7. 2000, č.j. 7 C 253/2000-53, určil, že „rozházání pracovního poměru výpovědí k 31. 12. 1999 od žalované T., spol. s r.o. žalobci L. R.“ je neplatné, žalované uložil povinnost zaplatit žalobci „náhradu ušlé mzdy ve výši 145.586,- Kč hrubého“ a rozhodl, že žalovaná je povinna nahradit žalobci náklady řízení ve výši 18.949,- Kč k rukám „právního zástupce žalobce“. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že výpovědní důvod není dostatečně skutkově odůvodněn. Vycházel přitom z toho, že pouhý odkaz na písemné výzvy ze dne 14. 7. 1999 a 23. 9. 1999 učiněný ve výpovědi z pracovního poměru ke konkretizaci skutkového důvodu výpovědi nestačí a že z výpovědi z pracovního poměru není zřejmé, jaké úkoly žalobce nesplnil k 27. 9. 1999 a 29. 9. 1999, když i z výpovědi žalobce před soudem vyplynulo, že po obdržení výpovědi z pracovního poměru mu nebylo zřejmé, o jaké úkoly se mělo jednat.

K odvolání žalované Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci usnesením ze dne 12. 4. 2001, č.j. 35 Co 563/2000-78, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vytкнуł soudu prvního stupně, že jeho rozsudek je nepřezkoumatelný pro nedostatek důvodů. Nesouhlasil s jeho závěrem, že k určitosti výpovědi z pracovního poměru nestačí, je-li v ní odkaz na konkrétní listiny. V projednávané věci výpověď z pracovního poměru odkazuje na upozornění (výzvy) ze dne 14. 7. 1999 a 23. 9. 1999, v nichž jsou uvedeny konkrétní povinnosti, které žalovaná žalobci uložila jako pracovní úkoly a které žalobce nesplnil. Souhlasil s tím, že nesplnění úkolů žalobcem ke dni 27. 9. 1999 a 29. 9. 1999 je neurčité, neboť chybí popis skutku, není uveden ani odkaz na žádnou listinu a z výpovědi žalobce je zřejmé, že nelze učinit závěr, že by mezi účastníky nebyla pochybnost o tom, které úkoly dne 27. 9. 1999 a 29. 9. 1999 měla žalovaná na mysli. Mezi účastníky však bylo nesporné, že na základě písemného příkazu Ing. D. z 23. 9. 1999 měl žalobce zpracovat návrh opatření k zamezení ztrát náradí na obou dílnách údržby, a to do

27. 9. 1999. Soud prvního stupně proto bude muset posoudit, zda splnění takového úkolu spadalo do pracovních povinností žalobce a jakou intenzitu případné porušení pracovní kázně dosáhlo.

Okresní soud v České Lípě rozsudkem ze dne 17. 10. 2001, č.j. 7 C 253/2000-123, ve znění usnesení ze dne 13. 11. 2001, č.j. 7 C 253/2000-129, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen nahradit žalované náklady řízení ve výši 35.374,- Kč k rukám „právního zástupce žalované“. Nesplnění pracovního úkolu uvedeného v napomenutí ze dne 14. 7. 1999 považoval za méně závažné porušení pracovní kázně a porušení pracovních povinností uvedené ve výzvách ze dne 23. 9. 1999 za závažné porušení pracovní kázně. Vytýkané nesplnění úkolu ke dni 29. 9. 1999 považoval za vymezení zcela neurčitě a ohledně úkolu k 27. 9. 1999 bylo z výpovědi svědka Ing. D. prokázáno, že žalobce tento úkol splnil. Protože žalobce se dopustil závažného porušení pracovní kázně nesplněním úkolů uvedených v obou napomenutích z 23. 9. 1999, měl soud prvního stupně za to, že je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem- pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 24. 4. 2002, č.j. 35 Co 52/2002-141, rozsudek soudu prvního stupně ve znění opravného usnesení potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen nahradit žalované náklady odvolacího řízení ve výši 19.942,- Kč „u Mgr. J. K.“. Za správný považoval závěr soudu prvního stupně, že nelze nic vyvozovat z toho, že žalovaná ve výpovědi z pracovního poměru vytýká žalobci nesplnění úkolu ke dni 27. 9. 1999 a 29. 9. 1999. Protože písemné vymezení uvedené ve výpovědi z pracovního poměru je nejasné a mezi účastníky byla nesporná toliko povinnost žalobce zpracovat do 27. 9. 1999 návrh opatření k zamezení ztrát náradí na obou dílnách údržby (tento úkol splnil, a proto nemůže představovat porušení pracovní kázně), je pro neurčitost výpověď z pracovního poměru v části týkající se neplnění úkolu k 27. 9. 1999 a 29. 9. 1999 neplatná. I když dne 23. 9. 1999 byly žalobci doručeny dvě výzvy, vzhledem k tomu, že se týkaly téhož skutku, nelze podle odvolacího soudu uvažovat k tomuto dni o dvou, ale pouze o jednom porušení pracovní kázně žalobcem. Protože žalobce včasné a účinné opatření po zjištění ztráty vrtačky neučinil, spatřoval odvolací soud v tomto jeho jednání, stejně jako v jednání vytknutém dne 14. 7. 1999 („zpracování prezentace P. J.“), porušení pracovní kázně. Při posuzování intenzity porušení pracovní kázně vytknutého dne 23. 9. 1999 přihlížel k tomu, že žalobce neučinil rychlé a účinné opatření (tím by bylo oznámení ztráty nadřízenému již v okamžiku, kdy se o ní dozvěděl, případně její ohlášení na policii), z toho, že v jiných případech bylo vždy zaměstnavatelem bezprostředně odcizení (ztráta) hlášeno na policii, že tedy takové nezodpovědné jednání nebylo na pracovišti tolerováno, k tomu, že ztracená vrtačka měla v dubnu 1999 hodnotu 12.542,- Kč a v době ztráty vzhledem ke krátkosti užívání nebyla tato hodnota výrazně nižší, a k tomu, že porušení pracovní kázně nesplněním úkolu k 14. 7. 1999 bylo méně závažné. Dospěl k závěru, že, i když nejde v tomto případě o zvláště závažné porušení pracovní kázně, je svou intenzitou nepochybně vyšší než porušení malé intenzity, a proto ho posoudil jako závažné porušení pracovní kázně.

Okresní soud v České Lípě usnesením ze dne 24. 1. 2003, č.j. 7 C 253/2000-173, potvrzeným usnesením Krajského soudu v Ústí nad Labem - pobočky v Liberci ze dne 14. 4. 2003, č.j. 36 Co 149/2003-183, rozhodl, že „v řízení bude nadále pokračováno na straně žalované místo T., spol. s r.o., s J. C. A. S., spol. s r.o.“. Původně označená žalovaná totiž zanikla v důsledku sloučení se společností J. C. A. S., spol. s r.o., a to ke dni 17. 6. 2002. Proto ve smyslu § 107 o.s.ř. bylo rozhodnuto o tom, s kým bude v řízení dále pokračováno.

Podle zápisu do obchodního rejstříku, vedeného Krajským soudem v Ústí nad Labem, v oddílu A., vložce 14893, ze dne 17. 3. 2003 mimořádná valná hromada společnosti J. C. A. S., spol. s r.o., konaná dne 9. 8. 2002, přijala rozhodnutí o změně právní formy společnosti J. C. A. S., spol. s r.o., ze společnosti s ručením omezeným na komanditní společnost. V řízení proto bylo nadále jako s žalovanou jednáno s J. C. A. S., k. s.

K dovolání žalobce Nejvyšší soud ČR rozsudkem ze dne 15. 1. 2004, č.j. 21 Cdo 1309/2003-189, rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Odvolacímu soudu vytkl, že náležitě nezohlednil situaci, za níž k porušení pracovní kázně žalobcem došlo, tedy že neúplně a nepřesně vymezil hypotézu právní normy obsaženou v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Dovolací soud - s poukazem na výpovědi žalobce i slyšených svědků, z nichž vyplývá, že žalobce se teprve postupně dozvídal o okolnostech, které svědčily o ztrátě vrtačky, a nikoli o jejím vypůjčení jiným zaměstnancem či jejím odložení na nepředpokládané místo, a že žalobce byl navíc dva dny nepřítomen, neboť byl na lékařském vyšetření - uvedl, že odvolací soud se soustředil toliko na samotnou skutečnost, kdy z časového hlediska a jakými kroky měl žalobce reagovat, aniž přihlížel také k tomu, kdy a které skutečnosti se žalobce dozvídal a mohl dozvídat. Zdůraznil, že na samotný fakt ztráty vrtačky (tedy vzniku škody pro zaměstnavatele - žalovanou) nemohlo mít ani rychlejší oznámení jejího zjištění žádný vliv; časové hledisko mohlo mít vliv jen na to, kdy bude zahájeno pátrání po pachateli. Z okolností, které vyšly v posuzované věci za řízení najevo, podle dovolacího soudu vyplývá, že při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně žalobcem mělo být přihlédnuto také k osobě žalobce a k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů.

Krajský soud v Ústí nad Labem v dalším řízení rozsudkem ze dne 5. 4. 2005, č.j. 35 Co 108/2004-235, rozsudek soudu prvního stupně (ve znění opravného usnesení) znovu potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen nahradit žalované náklady odvolacího řízení ve výši 48.360,40 Kč k rukám advokáta Mgr. J. K. a že „žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího řízení“. Po doplnění dokazování znovu dovodil, že „to, že vrtačka zmizela, se žalobce dozvídá 15.9.1999, tedy ve středu, 17.9.1999, tedy v pátek, činí opatření spočívající ve výzvě vůči podřízeným pracovníkům, kterým ukládá, aby vrtačku hledali, a 20.9.1999, tedy v pondělí, o ztrátě vrtačky informuje svého nadřízeného“; skutečnost, že žalobce byl ve dnech 21. a 22.9.1999 na lékařském vyšetření, byla podle odvolacího soudu - vzhledem k tomu, že o zmizení vrtačky se dozvěděl již 15.9.1999 - „bez vlivu na jeho časovou možnost zmizení vrtačky oznámit na polici, což mohl a měl učinit nejpozději právě v pondělí 20.9.1999, kdy již bezpečně věděl, že vrtačku jeho podřízení nenašli, a když též věděl, že ve dvou následujících dnech bude mimo pracoviště“. Vycházel přitom z toho, že žalobce pracoval u žalované (její právní předchůdkyně) od 1.7.1998 ve funkci mistra údržby a že byl povinen mimo jiné řídit pracovní činnost svých podřízených (mechaniků šicích strojů a elektroúdržbářů); byl tedy v postavení vedoucího zaměstnance, který vedle základních povinností zaměstnanců (§ 73 odst. 1 zák. práce) měl navíc pracovní povinnosti uvedené v ustanovení § 74 zák. práce [konkrétně povinnost zabezpečovat přijetí včasných a účinných opatření k ochraně majetku zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 74 písm. g) zák. práce]. Odvolací soud - vázán právním názorem dovolacího soudu - se dále zabýval tím, zda osoba žalobce a jeho dosavadní postoj k plnění pracovních úkolů odůvodňuje, aby nesplnění uvedené zákonné povinnosti nebylo hodnoceno jako závažné porušení pracovní kázně. Poté, co dokazování doplnil obsahem spisu Okresního soudu v České Lípě, sp.zn. 7 C 606/2000 [zejména žalobou v uvedené věci, posudkem o pracovní činnosti žalobce ze dne 1.1.2000, jehož úpravu žalobce vůči žalované (její právní předchůdkyně T., spol. s r.o.) uplatnil, a pravomocným usnesením Okresního soudu v České Lípě ze dne 3.12.2001, č.j. 7 C 606/2000-72, o schválení smíru - mezi účastníky došlo k dohodě, podle níž z pracovního posudku ze dne 1.1.2000 bude vypuštěn pracovní posudek výrobního ředitele (pracovní hodnocení žalobce za období jednoho roku před 1.5.1998) a poslední věty tohoto posudku („že pracovní poměr byl ukončen na základě výpovědi ze strany organizace podle § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce“)], dovodil, že „tento pracovní posudek, jehož objektivita je mezi účastníky nesporná“, dokládá, že „postoj žalobce k plnění pracovních úkolů nebyl bezchybný a že v tomto směru nešlo o ojedinělé vybočení“, neboť z pracovního posudku vyplývá, že „ustálenou slabinou žalobce jako vedoucího zaměstnance byly spíše opožděné reakce jak ve vztahu k plnění jemu zadaným termínovaným pracovním úkolům, tak ve vztahu k operativním řešením aktuálních požadavků výrobního oddělení“. Za této situace dospěl odvolací soud k závěru, že žalobce nesplněním zákonné povinnosti zabezpečit přijetí včasných a účinných opatření k ochraně majetku zaměstnavatele porušil pracovní kázeň zvláště závažným způsobem ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce a že tedy posuzovaná výpověď z pracovního poměru je platným právním úkonem; nesplnění pracovního úkolu „prezentace programu P. J. ke 14.7.1999“ hodnotil shodně se soudem prvního stupně jako méně závažné porušení pracovní kázně, které samo o sobě způsobitelným výpovědním důvodem není. Protože výpověď z pracovního poměru je platná, nezabýval se již nároky z neplatného rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 61 zák. práce.

V dovolání proti tomuto rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že rozsudek odvolacího soudu (i soudu prvního stupně) spočívá na nesprávném právním posouzení věci a že řízení je postiženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Odvolacímu soudu v první řadě vytýká, že neprovedl jím navržený důkaz „celým obsahem spisu Okresního soudu v České Lípě sp.zn. 7 C 606/202“, ale pouze usnesením o smíru, posudkem o pracovní činnosti a jeho žalobou, ačkoliv „je zřejmé, že pracovní posudek sepsaný žalovanou po pěti letech soudního sporu nemůže být v žádném případě právě vzhledem k tomuto soudnímu řízení objektivním hodnocením“; v důsledku toho odvolací soud nesprávně a nedostatečně posoudil otázku postoje žalobce k plnění pracovních úkolů. Nesouhlasí dále se závěrem odvolacího soudu ohledně postupu žalobce při ohlášení ztráty vrtačky (zejména, že již dne 15.9.1999 věděl bezpečně, že vrtačka byla odcizena), neboť jeho jednání je soudem hodnoceno v rozporu s názorem dovolacího soudu vyjádřeným v rozsudku ze dne 15.1.2004, č.j. 21 Cdo 1309/2003-189, i s provedeným dokazováním; v tomto směru má žalobce výhrady proti hodnocení provedených důkazů, zejména jeho výpovědi jako účastníka řízení a výpovědi svědků Č. a H. V nesplnění pracovního úkolu „prezentace programu P.-Y. ze dne 14.7.1999“, které odvolací soud hodnotí jako méně závažné porušení pracovní kázně, žalobce neshledává - z důvodů, které podrobně popisuje - porušení pracovní kázně a tedy ani možný výpovědní důvod, neboť tento pracovní úkol byl splněn. Podle názoru žalobce se odvolací soud ve svém rozsudku opět nedostatečně vypořádal s vymezením hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce a v důsledku toho nesprávně posoudil intenzitu porušení pracovní kázně žalobcem; skutky popsané ve výpovědi nelze hodnotit jako závažné porušení pracovní kázně, případně jako soustavné méně závažné porušování kázně, a proto neexistoval ani jeden z výpovědních důvodů ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. V závislosti na určení neplatnosti výpovědi mu měl být přiznán nárok na náhradu mzdy ve výši 559.506,- Kč s úroky z prodlení. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobce zamítl, neboť soudy ve věci provedly podrobné dokazování,

včetně dokazování spisem „OS v České Lípě, čj. 7 C 606/2002“, a věc správně právně posoudily. Zdůraznila, že žalobce byl na významné vedoucí funkci a že měl využít všech možností zjišťování ztráty vrtačky, že dostal jasný pokyn od svého nadřízeného, co má učinit, a tento pokyn nerespektoval; mimo to žalovaná uvedla, že „musí konstatovat, že předchozí závěry NS ČR se snažily z hlediska intenzity závažným způsobem celou věc bagatelizovat“, a klade otázku, „jaké by učinil závěry NS ČR v případě, že by zaměstnavatel svojí nedbalostí umožnil například ztrátu věci, patřící zaměstnanci“.

Nejvyšší soud ČR jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno 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. b) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek v rozsahu dovolatelem vytýčeném (§ 242 odst. 1, 3 o.s.ř.) bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je důvodné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - s ohledem na to, že žalovaná se žalobcem rozvázala pracovní poměr dopisem doručeným dne 6. 10. 1999 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění do 30. 11. 1999, to je do dne, než nabyl účinnosti zákon č. 225/1999 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o vojácích z povolání (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Jak uvedl dovolací soud již v rozsudku ze dne 15. 1. 2004, č.j. 21 Cdo 1309/2003-189, ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) 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 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.

Uvedeným způsobem však odvolací soud v dalším řízení znovu nepostupoval. V první řadě je mu třeba vytknout, že - na rozdíl od dříve zrušeného rozsudku ze dne 24. 4. 2002, č.j. 35 Co 52/2002-141 - náležitě nerozlišil zjištění, zda se žalobce dopustil porušení pracovní kázně (jednáním označeným ve výpovědi z pracovního poměru), od posouzení intenzity tohoto porušení (zda toto jednání bylo porušením pracovní kázně závažným nebo méně závažným). Z nedostatku tohoto rozlišení vyplynulo, že při posuzování stupně intenzity porušení pracovní kázně posuzoval skutkové předpoklady porušení pracovní kázně.

Ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 6. 10. 1999 žalovaná žalobci mimo jiné vytýká (s odkazem na upozornění ze dne 23. 9. 1999), že, ač mu byla dne 15. 9. 1995 nahlášena ztráta akumulátorového šroubováku, „neučinil okamžitá opatření“ a „ztrátu pouze nahlásil technickému řediteli až dne 20. 8. 1999“. V tomto jednání, jež posoudil jako porušení povinnosti „zabezpečit přijetí včasných a účinných opatření k ochraně majetku zaměstnavatele oznámením na policii učiněným osobně nebo prostřednictvím podřízeného pracovníka, kterého tím pověřil“, spatřoval odvolací soud porušení pracovní kázně žalobcem (aniž uvedl, z čeho povinnost učinit oznámení na policii vyplývá).

Teprve ve vztahu k tomuto jednání měl odvolací soud (stejně jako ve svém rozsudku ze dne 24. 4. 2002, č.j. 35 Co 52/2002-141, a s přihlídnutím k závaznému názoru obsaženému v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 15. 1. 2004, č.j. 21 Cdo 1309/2003-189) posuzovat závažnost (stupeň intenzity) porušení pracovní kázně.

Jen pro úplnost dovolací soud připomíná, že sama okolnost, že zaměstnanec neučinil včasné a účinné (je třeba též definovat účinnost ve vztahu k tomu, že nástroj již chyběl - škoda vznikla) opatření k ochraně majetku zaměstnavatele, ještě neznamena, že se automaticky jedná o závažné porušení pracovní kázně. Tento závěr lze učinit jen s ohledem na všechny okolnosti případu, zejména též s ohledem na to, zda by při řádném splnění povinností vzniklou ztrátu odvrátil, a s přihlédnutím k tomu, že zaměstnavatel má náhradové nároky vůči odpovědným zaměstnancům. To, že relativně neurčitou hypotézu právní normy vymezuje sám soud (nikoli zaměstnavatel, jak se ve vyjádření k dovolání domnívá žalovaná), má právě soudu umožnit, aby každý případ posoudil zvlášť podle jeho okolností a aby nedocházelo pouze k mechanické interpretaci předem daných pravidel.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není z hlediska vymezení hypotézy právní normy [§ 46 odst. 1 písm. f) zák. práce] správný. Nejvyšší soud ČR jej proto zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.) a věc vrátil Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o.s.ř.).

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

## Další články:

- [Koupě nemovité věci](#)
- [Nesprávný úřední postup \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Platební neschopnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Předkupní právo \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Přerušeni řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Rodinný závod \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Dědictví](#)
- [Výživné](#)
- [Valná hromada](#)
- [Ustanovení zástupce](#)
- [Náhrada škody](#)