

Stanovisko Nejvyššího soudu ČSR ze dne 29.12.1972, sp. zn. Cpj 199/72, ECLI:CZ:NS:1972:CPJ.199.1972.1

Číslo: 17/1974

Právní věta: K výkladu některých ustanovení zákoníku práce o ukládání kárných opatření a o soudním řízení o návrzích na zrušení kárného opatření

Soud: Nejvyšší soud České soc. rep.

Datum rozhodnutí: 29.12.1972

Spisová značka: Cpj 199/72

Číslo rozhodnutí: 17

Číslo sešitu: 3

Typ rozhodnutí: Stanovisko

Hesla: Lhůty, Náklady řízení, Obnova řízení, Odpovědnost kárná, Organizace socialistické, Posudek o pracovní činnosti, Pracovní poměr, Prekluze, Přezkum správních rozhodnutí, Řízení před soudem, Rozhodnutí jiných orgánů, Rozhodnutí soudu

Předpisy: 65/1965 Sb. § 77
§ 79 ods. 5

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 17/1974 sb. rozh.

(Částečně nepoužitelné viz judikát 44/1980 SbRc.)

K výkladu některých ustanovení zákoníku práce o ukládání kárných opatření a o soudním řízení o návrzích na zrušení kárného opatření

(Ze stanoviska občanskoprávního kolegia Nejvyššího soudu České socialistické republiky z 29. 12. 1972, [Cpj 199/72](#))

Socialistická pracovní kázeň záleží v uvědomělém plnění úkolů, které pro pracovníky vyplývají z jejich účasti na společenské práci. Je založena na vztazích soudružské spolupráce a vzájemné pomoci pracovníků a má důležitý význam pro úspěšný vývoj ekonomiky.

Dodržování a upevňování pracovní kázně v socialistických organizacích vyžaduje především výchovné působení vedoucích pracovníků v součinnosti se společenskými organizacemi. Pro případ, že se toto výchovné působení nesetká s úspěchem, svěřuje zákoník práce vedoucím pracovníkům organizací kárnou pravomoc jako nedílnou součást jejich řídicí

Vzhledem k významu dodržování a upevňování pracovní kázně v současných podmínkách vývoje naší společnosti a vzhledem k opakujícím se nedostatkům při výkladu a používání právních předpisů týkajících se úpravy těchto vztahů zaujalo občanskoprávní kolegium Nejvyššího soudu ČSR stanovisko ke správnému výkladu některých ustanovení o ukládání kárných opatření podle zákoníku práce a o soudním řízení o návrzích na zrušení kárných opatření.

A) Ukládání kárných opatření

>

1/ Právní povaha kárného opatření (§ 77 a § 79 odst. 5 zák. práce):

Plánovitost řízení národního hospodářství vyžaduje dodržování státní disciplíny a pracovní kázně. Socialistická pracovní kázeň je předpokladem úspěšného plnění úkolů každé organizace (§ 72 zák. práce). Je proto nezbytnou součástí řídicí činnosti vedoucích pracovníků organizace soustavně dbát o její zachovávání.

Významným prostředkem upevňování pracovní kázně je kárný postih pracovníků za závažné nebo opětovné porušení pracovní kázně. Orgány, jimž stát svěřil kárnou pravomoc, jsou vedoucí organizace nebo jiní jimi zmocnění vedoucí pracovníci (§ 78 odst. 1 zák. práce); svou pravomoc realizují ukládáním kárných opatření (§ 79 odst. 5 zák. práce).

Jejich rozhodnutí má mít povahu rozhodnutí vydaného orgánem státní moci, neboť zákoník práce 1) počítá s jeho vykonatelností a lze podat proti němu opravný prostředek (námitky - § 81 odst. 1 zák. práce, návrh na zrušení kárného opatření - § 81 odst. 2 zák. práce). Z výlučné kompetence vedoucího organizace k ukládání kárných opatření plyne, že orgány, které přezkoumávají zákonnost jím uloženého kárného opatření, nemohou je změnit, ale jen potvrdit nebo zrušit.

Soud tedy rozhodnutí kárného orgánu přezkoumává jako rozhodnutí jiného orgánu v řízení podle ustanovení § 244 a násl. o. s. ř.

2/ Náležitosti rozhodnutí o kárném opatření:

Rozhodnutí o kárném opatření se vydává písemně (§ 79 odst. 5 zák. práce). Teprve doručením písemného vyhotovení rozhodnutí o uložení kárného opatření (§ 266a odst. 1 zák. práce) se totiž projeví právní účinky jeho uložení, zejména tím, že ode dne doručení počne běžet patnáctidenní lhůta k podání námitek (§ 81 odst. 1 zák. práce) nebo k podání návrhu na jeho zrušení (§ 81 odst. 2 zák. práce). Proto nedostatek písemné formy způsobuje, že rozhodnutí o kárném opatření není vydáno právně účinně a jeho realizace by byla protiprávním jednáním ze strany organizace.

Co má písemné vyhotovení rozhodnutí o kárném opatření obsahovat, stanoví § 7 odst. 3 vládního nařízení č. 66/1965 Sb. ve znění nařízení vlády ČSSR č. 60/1970 Sb. V rozhodnutí o kárném opatření má být uvedeno, o jaké porušení pracovní kázně jde, jaké kárné opatření se za ně ukládá a dále poučení o možnosti požádat o jeho přezkoumání podle ustanovení § 81 zák. práce.

Z rozhodnutí o kárném opatření musí být jasně patrné, jaké konkrétní kárné opatření bylo uloženo a za jaké porušení pracovní kázně se tak stalo; má tedy v kárném opatření být uvedeno alespoň stručné skutkové vylíčení tohoto porušení pracovní kázně. Nedostatek uvedených náležitostí znemožňuje postiženému pracovníkovi poznat, zda kárné opatření bylo uloženo právem, a způsobuje, že rozhodnutí o kárném opatření je nepřezkoumatelné.

Důsledky nedostatku kárného opatření co do poučení o možnosti požádat o přezkoumání rozhodnutí o uložení kárného opatření podle ustanovení § 81 zák. práce neřeší ani zákoník práce, ani prováděcí

předpisy k němu vydané.

Vzhledem k tomu, že o návrzích na zrušení kárného opatření se jedná v řízení podle ustanovení § 244 a násl. o. s. ř., je nutno nedostatek poučení o možnosti požádat o přezkoumání uloženého kárného opatření podle ustanovení § 81 zák. práce posoudit podle ustanovení § 247 odst. 3 o. s. ř., podle něhož lze rozhodnutí jiného orgánu, tedy i rozhodnutí o uložení kárného opatření, napadnout do šesti měsíců. To platí nepochybně pro případy, kdy rozhodnutí o kárném opatření přezkoumává přímo soud, protože na pracovišti není ustavena komise pro pracovní spory (§ 81 odst. 3 zák. práce).

Poněvadž účel řízení před komisemi pro pracovní spory je stejný jako účel řízení před soudem (srov. § 81 odst. 3 zák. práce), je nutno v zájmu zamezení ničím neodůvodněného odlišného postupu v řízení před soudem a před komisí pro pracovní spory dovodit, že zmíněná šestiměsíční lhůta platí i pro řízení před komisí pro pracovní spory.

Jaká kárná opatření mohou být za závažné nebo opětovné porušení pracovní kázně uložena, stanoví § 77 zák. práce. Kárné opatření, které se v konkrétním případě ukládá, musí být v rozhodnutí uvedeno tak určitě, aby pracovník věděl, jak byl za porušení pracovní kázně postižen, aby uložené kárné opatření nemohlo být zaměněno za kárné opatření jiného obsahu a aby se dalo vykonat.

U kárných opatření uvedených v ustanovení § 77 písm. a/ a b/ zák. práce (důtka a veřejná důtka) budou tyto náležitosti zpravidla splněny pouhou citací slov zákona. U veřejné důtky je však třeba uvést podle ustanovení § 7 odst. 3 vládního nařízení č. 66/1965 Sb., jakým způsobem bude zveřejněna.

U kárných opatření uvedených pod písm. c/ a d/ ustanovení § 77 zák. práce (snížení, popřípadě odnětí prémie nebo odměn či jiných složek mzdy vyjadřujících osobní ohodnocení a převedení na méně placenou práci, popřípadě snížení základního nebo funkčního platu) nestačí však označení pouhou citací slov zákona. Je třeba v rozhodnutí konkrétně uvést druh prémie nebo odměny anebo jiných složek mzdy vyjadřujících osobní ohodnocení, které mají být sníženy, nebo na kterou méně placenou práci se pracovník převádí. U obou druhů těchto kárných opatření nutno přesně stanovit dobu, na kterou se kárné opatření ukládá, a nestačí ji uvést jen citací slov zákona „až na tři měsíce“.

Kárná opatření musí být takto konkretizována, aby byla jistota, jak byl pracovník postižen.

V této souvislosti nutno poukázat na ustanovení § 82 odst. 6 zák. práce, podle něhož pro pracovníky v dopravě vydá příslušný ústřední orgán v dohodě s ústředním výborem odborového svazu disciplinární řády, v nichž může stanovit jako další kárná opatření snížení osobní hodnosti a převedení na jiné práce až na dobu jednoho roku. Takový disciplinární řád vydalo např. Federální ministerstvo dopravy pro pracovníky organizací železniční dopravy. 2)

K tomu je třeba uvést, že pokud se podle takových disciplinárních řádů převádí pracovník na jinou práci až na dobu jednoho roku, spočívá postih pracovníka v tom, že se převádí na jinou práci, a není tu zdůrazněn postih majetkový (méně placená práce), jako je tomu u kárného opatření podle ustanovení § 77 písm. d/ zák. práce. To však nevylučuje, aby tato jiná práce byla současně i prací méně placenou.

3/ Postup při uložení kárného opatření převedení na méně placenou práci (§ 77 písm. d/ zák. práce) a převedení na jinou práci (§ 82 odst. 6 zák. práce):

Při uložení kárného opatření převedení na méně placenou práci (§ 77 písm. d/ zák. práce) nebo na jinou práci (§ 82 odst. 6 zák. práce) je třeba dbát vždy ustanovení § 37 odst. 2 zák. práce. To znamená, že zásadně má být pracovník převeden na jinou práci v rámci pracovní smlouvy. Jen tehdy, kdyby převedení na jinou práci v rámci pracovní smlouvy nebylo z objektivních důvodů možné, nebo

kdyby nemohlo splnit výchovné poslání kárného opatření, je možno pracovníka převést i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě.

U obou těchto kárných opatření je nutno dbát též ustanovení § 37 odst. 4 zák. práce, totiž přihlížet k tomu, aby práce, na kterou se pracovník převádí, byla pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci.

Při těchto kárných opatřeních nelze ovšem pracovníka převést na práci mimo místo, které bylo smlouveno pro výkon práce v pracovní smlouvě, neboť by šlo o přeložení pracovníka.

4/ K povaze lhůt uvedených v ustanovení § 79 odst. 1 a § 81 odst. 4 zák. práce:

Obě lhůty uvedené v ustanovení § 79 odst. 1 zák. práce (jednoměsíční lhůta subjektivní i jednoroční lhůta objektivní) jsou lhůtami prekluzivními, jak výslovně stanoví § 261 odst. 2 zák. práce. Je proto třeba k zachování těchto lhůt přihlížet, i když to účastník řízení nenamítá (§ 261 odst. 2, věta druhá, zák. práce). Objektivní lhůta jednoho roku má tu zvláštnost, že její běh není zastaven podáním návrhu na zrušení kárného opatření. Jestliže tedy v průběhu řízení u soudu jednoroční objektivní lhůta uplyne, nemůže organizace ve smyslu ustanovení § 81 odst. 4 zák. práce uložit nové kárné opatření, bylo-li rozhodnutím komise pro pracovní spory nebo soudu původní kárné opatření zrušeno. Kárné opatření může být totiž uloženo nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy pracovník pracovní kázeň porušil, a bylo-li kárné opatření komisí pro pracovní spory nebo soudem zrušeno, nastává situace, jako by nebylo uloženo. K tomuto závěru vede i úvaha, že kárné opatření má především výchovné poslání (§ 77 zák. práce), takže došlo-li by k jeho uložení po uplynutí jednoho roku ode dne, kdy pracovník porušil pracovní kázeň, smysl tohoto poslání by se stíral a také společenský zájem na postihu nekázně by již nebyl dán.

V této souvislosti je třeba uvést, že nabude-li právní moci rozhodnutí komise pro pracovní spory nebo rozhodnutí soudu, jímž rozhodnutí o uložení kárného opatření bylo zrušeno, může vedoucí organizace podle ustanovení § 81 odst. 4 zák. práce uložit nové kárné opatření jen do patnácti dnů ode dne, kdy rozhodnutí o zrušení kárného opatření nabylo právní moci.

Závěrem třeba ještě dodat, že v jednoměsíční lhůtě (§ 79 odst. 1 zák. práce) a v patnáctidenní lhůtě (§ 81 odst. 4 zák. práce) je nutno uložené kárné opatření pracovníku také doručit. 3) To plyne z ustanovení § 79 odst. 5 zák. práce, podle něhož rozhodnutí o kárném opatření se vydává písemně a doručuje se pracovníku. Teprve tímto okamžikem je kárný orgán svým rozhodnutím vázán, protože není jiný spolehlivý prostředek ke zjištění, zda a jak kárný orgán rozhodl. Opačný závěr by znamenal, že by organizace mohla uložení kárného opatření neomezeně oddalovat, což by bylo v rozporu s jeho výchovným posláním. Pro doručování rozhodnutí o kárném opatření platí obecné ustanovení § 266a zák. práce.

5/ Kdo je oprávněn kárné opatření ukládat:

Podle ustanovení § 78 odst. 1 zák. práce kárná opatření ukládá vedoucí organizace nebo jiný jím zmocněný vedoucí pracovník.

Vedoucím organizace je pracovník nebo člen, který je podle hospodářského zákoníku nebo podle příslušných organizačních předpisů oprávněn jednat jménem organizace ve všech věcech (§ 21 hospodářského zákoníku). 4) U státních hospodářských organizací je to ředitel (§ 44 odst. 1 hospodářského zákoníku). Ostatní vedoucí pracovníci organizace, které může vedoucí organizace zmocnit k uložení kárného opatření, jsou uvedeni v ustanovení § 9 odst. 3 zák. práce. Jsou to jednak orgány této organizace (§ 9 odst. 1 zák. práce), jednak další její pracovníci, kteří jsou pověřeni vedením na jednotlivých stupních řízení organizace a kteří jsou oprávněni stanovit a ukládat

podřízeným pracovníkům organizace pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.

K tomu je třeba dodat, že kárné opatření poté, když původní kárné opatření bylo rozhodnutím komise pro pracovní spory nebo rozhodnutím soudu zrušeno, může uložit jedině vedoucí organizace, a nemůže tedy v tomto případě k jeho uložení zmocnit jiného vedoucího pracovníka. To vyplývá ze znění ustanovení § 81 odst. 4 zák. práce, vycházejícího zřejmě z úvahy, že bylo-li původní rozhodnutí o uložení kárného opatření jako vadné zrušeno, je v zájmu společnosti, aby se věci vždy zabýval vedoucí organizace.

Z toho, že kárná pravomoc je nedílnou součástí řídicí funkce vedoucího organizace, vyplývá, že vedoucí organizace nemůže kárnou pravomoc přenášet na kolektivní orgán, např. na disciplinární komisi. 5) Tím by se v rozporu se zákonem zbavoval nejen této pravomoci, ale také jedné ze svých hlavních povinností vést pracovníky k pracovní kázní, oceňovat iniciativu a pracovní zásluhy a zajišťovat, aby budovatelské úsilí pracujících nebylo narušováno projevy nekázně a neplněním pracovních povinností (§ 74 odst. 1 písm. g/ zák. práce). Není však v rozporu se zákonem, jestliže disciplinární komise nebo jiný podobný kolektivní orgán je zřízen jako pomocný orgán, který má za úkol připravit materiál potřebný po uložení kárného opatření (opatřit listinný důkaz, provést výslech svědka, výslech pracovníka, který se dopustil pracovní nekázně apod.).

B) Soudní řízení o návrzích na zrušení kárného opatření (§ 81 odst. 3, § 207 odst. 2 a § 211 odst. 1 zák. práce)

>

1/ Věcně příslušným soudem k projednání návrhů na zrušení kárných opatření uvedených v ustanovení § 77 písm. b, c) , c/, a § 82 odst. 6 zák. práce je okresní soud (§ 245 odst. 1 o. s. ř.).

Soud rozhoduje formou usnesení tak, že přezkoumávané rozhodnutí buď potvrdí, nebo zruší. Změnit rozhodnutí o kárném opatření soud nemůže.

Nesprávné je také rozhodnutí, jehož výrok je formulován tak, že se návrh na zrušení kárného opatření zamítá, pokud nejsou dány podmínky pro zamítnutí návrhu podle ustanovení § 249 odst. 2 o. s. ř.

Proti rozhodnutí soudu není odvolání přípustné a není přípustná ani obnova řízení (§ 250 odst. 1 o. s. ř.). 6) Odvolání není přípustné ani proti rozhodnutí o nákladech řízení a o znalečném, a to v podstatě z toho důvodu, že tu jde o řízení, v němž je vydáváno konečné rozhodnutí.

2/ Náprava kárného opatření orgánem, který je uložil, je zákoníkem práce výslovně připuštěna jen u kárného opatření důtky (§ 77 písm. a/ zák. práce). Podle ustanovení § 81 odst. 1 zák. práce může pracovník, který důtku uložil, námitkám plně vyhovět.

Ohledně kárných opatření uvedených v ustanovení § 77 pod písm. b, c) a d/ zák. práce obdobné ustanovení o autoremeduře přímo v zákoníku práce není. Je tomu tak zřejmě proto, že postup o námitkách proti kárnému opatření uložení důtky je v ustanovení § 81 odst. 1 zák. práce upraven v celém rozsahu (na rozdíl od projednání návrhu na zrušení kárných opatření uvedených v ustanovení § 77 písm. b, c) a d/ zák. práce v řízení před komisí pro pracovní spory a před soudem). Přípustnost autoremedury během řízení před soudem vyplývá z ustanovení § 248 o. s. ř. Protože účel řízení před soudem i před komisí pro pracovní spory je stejný, lze autoremeduru připustit již během řízení před komisí pro pracovní spory.

Podmínkou autoremedury je, že vedoucí pracovník, který kárné opatření uložil, návrhu na zrušení

kárného opatření v plném rozsahu vyhoví a že uložené kárné opatření zruší a jiné již neuloží (např. je-li v návrhu na zrušení kárného opatření důvodně namítáno, že nebyly splněny podmínky pro uložení kárného opatření) nebo uloží takové kárné opatření, které podle námitek uvedených v návrhu na zrušení kárného opatření mělo být správně uloženo. To vyplývá ze zásady uvedené pro autoremeduru v ustanovení § 81 odst. 1 zák. práce. Rozhodnutí vedoucího pracovníka o tom, že se kárné opatření zrušuje, musí být ovšem vydáno písemně a pracovníku doručeno (§ 79 odst. 5 zák. práce).

Dojde-li během přezkumného řízení u soudu k autoremeduře, kterou bylo návrhu na zrušení kárného opatření zcela vyhověno, soud postupuje podle ustanovení § 248 o. s. ř. a řízení zastaví.

3/ Předmětem řízení u soudu je zákonnost vydaného rozhodnutí o uloženém kárném opatření. Z toho důvodu se soud k návrhu účastníka zabývá zákonností vydaného rozhodnutí ze všech stránek a není vázán návrhy účastníka. Bylo-li kárné opatření uloženo v souladu se zákonem, soud rozhodnutí o kárném opatření (a to vždy rozhodnutí kárného orgánu, nikoliv případné rozhodnutí komise pro pracovní spory) potvrdí, jinak je zruší.

Nebyl-li kárným orgánem spolehlivě zjištěn skutečný stav věci (§ 78 odst. 3 zák. práce), nemusí to mít vždy za následek zrušení uloženého kárného opatření, jestliže lze tento nedostatek odstranit v soudním řízení dokazováním. Přitom ovšem je třeba mít na zřeteli, že není účelem soudního řízení, aby odstraňovalo zásadní nedostatky, které se vyskytly při ukládání kárného opatření vedoucími pracovníky. Soud přezkoumává především správnost shromážděného skutkového podkladu, který si pro své rozhodnutí opatřil kárný orgán. Tuto jeho činnost nelze zásadně nahrazovat činností soudu; není ovšem vyloučeno, že soud provede některé doplňující důkazy nezbytné k přezkoumání zákonnosti rozhodnutí.

Dojde-li soud na základě spolehlivě zjištěného skutečného stavu věci k závěru, že kárné opatření bylo uloženo v rozporu s některými kritérii uvedenými v ustanovení § 78 odst. 4 zák. práce, takže se jeví jako nepřiměřeně přísné, je třeba kárné opatření pro nezákonnost zrušit, neboť – jak již bylo uvedeno – kárné opatření nelze měnit. I když soud dojde k závěru, že uložené kárné opatření je nepřiměřeně mírné, musí je potvrdit. Zákaz reformace in peius vyplývá z toho, že návrh na zrušení kárného opatření může podat jen pracovník (§ 81 odst. 2 zák. práce) a je jím proto sledována jen ochrana pracovníka před kárným opatřením, pro jehož uložení nebylo zákonných podmínek, anebo jež by bylo nepřiměřeně přísné. To platí ovšem jen pro případy, bylo-li kárné opatření uloženo v mezích stanovených v § 77 zák. práce. Bylo-li jako kárné opatření uloženo jiné opatření, než je uvedeno v ustanovení § 77 zák. práce, nutno takové opatření jako nezákonné zrušit, poněvadž nejde o kárné opatření podle zákoníku práce. Bylo-li např. uloženo podle ustanovení § 77 písm. d/ zák. práce převedení na jinou práci, kde je pracovník za tuto práci více placen než na původním pracovišti, nejde o kárné opatření ve smyslu tohoto zákonného ustanovení, jímž je sledován především majetkový postih pracovníka.

C) Vliv skončení pracovního poměru na soudní řízení ohledně kárných opatření uvedených v ustanoveních § 77 písm. b, c) , d/ a § 82 odst. 6 zák. práce

Z ustanovení § 76 až § 82 zák. práce vyplývá, že kárné opatření lze uložit jen za trvání pracovního poměru v té organizaci, ve které pracovník pracovní kázeň porušil.

Zákoník práce ve znění před novelizací provedenou zákonem č. 153/1969 Sb. obsahoval v ustanovení § 81 odst. 6 úpravu soudního řízení ohledně uloženého kárného opatření i po skončení pracovního poměru pracovníka u organizace, ve které kárné opatření bylo uloženo. To, že nynější znění ustanovení § 81 zák. práce se výslovně o tom nezmiňuje, neznamená ještě, že novela zákoníku práce chtěla v tomto směru na dosavadním stavu něco měnit. Dřívější ustanovení § 81 odst. 6 zák. práce

muselo výslovně na takové případy pamatovat, protože podle předchozího znění ustanovení § 208 odst. 1 zák. práce a podle ustanovení § 1 vyhlášky č. 82/1965 Sb. byly tehdejší rozhodčí orgány příslušny rozhodovat o návrzích na zrušení kárného opatření jen za trvání pracovního poměru. Byly proto výslovně upraveny případy, kdy návrh na zrušení kárného opatření byl podán až po skončení pracovního poměru, tak, že byl povolán o takovém návrhu rozhodovat soud.

Kárná opatření mohou být vykonána jen u organizace, u níž byl pracovník v pracovním poměru v době porušení pracovní kázně. I když realizace kárného opatření, např. veřejnou důtkou, nebude mít po skončení pracovního poměru pracovníka zpravidla tak vysokou výchovnou intenzitu, jako když je pracovník v organizaci zaměstnán, nelze ztrácet ze zřetele, že přesto zpravidla zůstane zachováno výchovné působení uloženého kárného opatření alespoň na ostatní pracovníky organizace.

I úvahy z hlediska ochrany oprávněných zájmů pracovníka vedou k závěru, že skončení pracovního poměru nemůže být důvodem ke zrušení kárného opatření bez jeho věcného přezkoumání.

Dojde-li totiž ke zrušení kárného opatření proto, že pracovník se nedopustil závažného nebo opětovného porušení pracovní kázně, je tu pravomocné rozhodnutí soudu důležitým dokladem pro další hodnocení pracovníka v nové zaměstnavatelské organizaci.

Pokud dojde ke zrušení kárného opatření proto, že pracovník se sice kvalifikovaného porušení pracovní kázně dopustil, avšak nebylo při ukládání kárného opatření dbáno kritérií uvedených v ustanovení § 78 odst. 4 zák. práce, takže kárné opatření se jeví nepřiměřeně přísným, nebude sice možné nové kárné opatření uložit, poněvadž pracovní poměr již skončil, bude tu však rozhodnutím soudu zjištěno, že ke kvalifikovanému porušení pracovní kázně skutečně došlo.

Organizace může toto porušení pracovní kázně uvést do posudku o pracovní činnosti (§ 60 odst. 2 zák. práce), který podává nové zaměstnavatelské organizaci.

V případě, že bylo kárné opatření zrušeno proto, že bylo uloženo po uplynutí propadných lhůt uvedených v ustanoveních § 79 odst. 1 a § 81 odst. 4 zák. práce, má takové rozhodnutí soudu výchovný význam pro vedoucí pracovníky a pro jejich postup při ukládání kárných opatření v budoucnosti.

Třeba proto uzavřít, že bylo-li kárné opatření uloženo za trvání pracovního poměru a pracovníkem byl podán návrh na jeho zrušení (§ 81 odst. 2, 3 a § 207 odst. 2 zák. práce), soud řízení dokončí, i když během řízení dojde ke skončení pracovního poměru.

- 1) Úplné znění zákoníku práce bylo vyhlášeno pod č. 42/1970 Sb.
- 2) Viz oznámení o vydání obecných právních předpisů v částce 17/1973 Sb.
- 3) Srov. rozhodnutí uveřejněné pod č. 55/1972 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.
- 4) Úplné znění hospodářského zákoníku bylo vyhlášeno pod č. 37/1971 Sb.
- 5) Srov. rozhodnutí uveřejněné pod č. 46/1971 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek.
- 6) Srov. úplné znění občanského soudního řádu vyhlášené pod č. 162/1973 Sb.