

Rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 25.08.1978, sp. zn. 5 Cz 38/78, ECLI:CZ:NS:1978:5.CZ.38.1978.1

Číslo: 8/1981

Právní věta: Jestliže se pracovník dopustil porušení pracovní kázně společně se svým nadřízeným, nedozví se organizace o porušení pracovní kázně tím, že se o něm dověděl tento nadřízený pracovník, ale teprve tehdy, když se o tomto porušení pracovní kázně dověděla jiným způsobem (§ 78 a 79 zák. práce).

Soud: Nejvyšší soud České soc. rep.

Datum rozhodnutí: 25.08.1978

Spisová značka: 5 Cz 38/78

Číslo rozhodnutí: 8

Číslo sešitu: 2-3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Lhůty, Odpovědnost kárná, Pracovní kázeň

Předpisy: 65/1965 Sb. § 78

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Návrhem došlým soudu 22. 6. 1977 se navrhovatel domáhal zrušení kárného opatření veřejné důtky, které mu bylo uloženo podle ustanovení § 77 písm. b) zák. práce. Navrhovatel nebrojil proti důvodnosti kárného opatření, které mu bylo uloženo proto, že ve výkazu „Práce 2-0“ za IV. čtvrtletí roku 1976 vědomě snížil údaje o překročení mzdových fondů; namítal pouze nedodržení jednoměsíční propadné lhůty k uložení kárného opatření, což odůvodňoval tím, že překročení finančního limitu zatajil po dohodě se svým nadřízeným, takže organizace se osobou tohoto nadřízeného pracovníka dověděla o tomto porušení pracovní kázně.

Obvodní soud pro Prahu 1 zrušil svým usnesením kárné opatření, když po provedeném důkazním řízení dospěl k závěru, že navrhovatelův nadřízený K. J. byl se zkreslením výkazu „Práce 2-04“ za IV. čtvrtletí 1976 obeznámen již v lednu 1977, kdy mu byl výkaz předložen k podpisu. Od tohoto dne počala podle názoru obvodního soudu běžet jednoměsíční lhůta podle ustanovení § 79 odst. 1 zák. práce. Bylo-li tedy kárné opatření navrhovateli uloženo až 10. 6. 1977, stalo se tak po uplynutí zákonem stanovené lhůty.

Nejvyšší soud ČSR rozhodl o stížnosti pro porušení zákona, kterou podal generální prokurátor ČSR, tak, že tímto usnesením byl porušen zákon.

Z odůvodnění:

Podle ustanovení § 79 odst. 1 zák. práce může být kárné opatření uloženo jen do jednoho měsíce ode dne, kdy se o porušení pracovní kázně organizace dověděla, avšak nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy pracovník pracovní kázeň porušil. Tyto lhůty jsou vzhledem k ustanovení § 261 odst. 2 zák. práce lhůtami propadnými. Bylo-li proto právo uplatněno po uplynutí stanovené doby, přihlédne rozhodčí komise i soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne.

Rozhodující pro počátek běhu jednoměsíční propadné lhůty k uložení kárného opatření je tedy okamžik, kdy se organizace o porušení pracovní kázně doví. K vědomosti organizace zpravidla postačí, když se o něm dozví pracovník, který je bezprostředně nebo výše nadřízen pracovníku, který pracovní kázeň porušil. Jestliže se porušení pracovní kázně dopustí podřízený pracovník nebo více podřízených pracovníků společně, počne běžet lhůta k uložení kárného opatření ode dne, kdy se o takovém jednání doví jejich nejbližší nadřízený pracovník.

Tatáž zásada musí být zachována i tam, kde se pracovník nebo pracovníci podřízení dopustí porušení pracovní kázně společně s jejich nadřízeným pracovníkem. V takovém případě nelze dovodit, že se o porušení pracovní kázně podřízeným pracovníkem, případně podřízenými pracovníky dověděla organizace tehdy, když se o něm dověděl jejich nadřízený, který se porušení pracovní kázně dopustil společně s ním (s nimi). Jednoměsíční propadná lhůta podle ustanovení § 79 odst. 1 zák. práce začne tu zpravidla plynout teprve od doby, kdy se o porušení pracovní kázně dozví některý další pracovník organizace, který je např. všem těmto pracovníkům společně nadřízen. Nadřízeného pracovníka, jenž porušil pracovní kázeň spolu se svými podřízenými pracovníky, nelze považovat ve vztahu k takovému jednání za pracovníka, který plní v zájmu organizace pracovní úkoly, a nelze proto usuzovat, že se organizace dozví o porušení pracovní kázně jemu podřízenými pracovníky tím okamžikem, kdy společně s nimi tento nadřízený pracovník pracovní kázeň porušil.

V daném případě vyplývá z dosavadních výsledků řízení, že se navrhovatel dopustil porušení pracovní kázně spolu se svým nadřízeným K. J. S ohledem na to, co bylo výše uvedeno, nemohla v projednávané věci začít běžet organizaci propadná lhůta k uložení kárného opatření od doby, kdy se o tomto porušení pracovní kázně svého podřízeného dověděl tento nadřízený pracovník, nýbrž až od okamžiku, kdy se o tomto jednání dověděl pracovník jim oběma nadřízený. Jestliže se tak stalo nejdříve dne 12. 5. 1977, jak přednesl navrhovatel při jednání u soudu 15. 11. 1977, pak bylo kárné opatření dne 10. 6. 1977 uloženo včas během jednoměsíční lhůty uvedené v ustanovení § 79 odst. 1 zák. práce.

Jestliže tedy v projednávané věci soud, veden nesprávným právním názorem, kárné opatření zrušil z toho důvodu, že bylo uloženo po uplynutí zákonné lhůty, porušil zákon v ustanovení § 79 odst. 1 zák. práce.