

Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.04.1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92, ECLI:CZ:NS:1992:6.CDO.1.1992.1

Číslo: 52/1994

Právní věta: O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tři porušení pracovní kázně, která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.

Soud: Nejvyšší soud ČR

Datum rozhodnutí: 28.04.1992

Spisová značka: 6 Cdo 1/92

Číslo rozhodnutí: 52

Číslo sešitu: 6-7

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní kázeň

Předpisy: 65/1965 Sb. § 46

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 52

O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tři porušení pracovní kázně, která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.

(Rozsudek bývalého Nejvyššího soudu České republiky z 28. 4. 1992, [6 Cdo 1/92](#))

Dopisem z 12. 4. 1991 žalovaný podnik sdělil žalobci, že mu dává podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce výpověď pracovního poměru z důvodu neustálého porušování pracovní kázně. Výpověď odůvodnil tím, že žalobce byl dne 21. 2. 1991 v 10.00 hod. a dne 22. 2. 1991 v 7.05 hod. přistižen na pracovišti při studiu cizího jazyka a dne 28. 2. 1991 nebyl v 11.29 hod. na svém pracovišti, ačkoliv přestávka na oběd trvá od 11.45 hod. do 12.15 hod. Přestože byl žalobce pokaždé na porušování pracovní kázně upozorněn a 19. 3. 1991 mu byl zaslán doporučený dopis, v němž byl znovu na porušování pracovní kázně upozorněn s tím, že mu při dalším i méně závažném porušení pracovní kázně může být dána výpověď, 4. 4. 1991 bylo zjištěno, že nepracuje a baví se s jinými pracovníky, ačkoliv od začátku pracovní směny uplynulo již 25 minut.

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu ve Znojmě domáhal určení, že uvedená výpověď, která mu byla doručena dne 15. 4. 1991, je neplatná. Žalobu zdůvodnil tím, že se porušování

pracovní kázně nedopustil, a že ze strany žalovaného jde o zneužití ustanovení zákoníku práce k tomu, aby s ním byl rozváznán pracovní poměr bez toho, že by pro takový postup byl skutečný zákonný podklad.

Žalovaný podnik navrhl zamítnutí žaloby. Uvedl, že žalobce soustavně porušoval pracovní kázeň, a to i poté, co byl písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Okresní soud ve Znojmě rozsudkem žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 690 Kč do 15 dnů od právní moci rozsudku. Vycházel ze zjištění, že v průběhu trvání pracovního poměru docházelo k problémům mezi žalobcem a jeho nadřízenými, že žalobce, i když plnil a překračoval výkonovou normu, měl více problémů s dodržováním pracovní kázně. Soud prvního stupně dovedl, že žalobce se vytýkaného porušování pracovní kázně dopustil, a že se jeho pracovní morálka nezlepšila ani poté, co byl 19. 3. 1991 písemně upozorněn na možnost výpovědi, neboť 4. 4. 1991 znovu porušil pracovní kázeň, a dospěl k závěru, že výpověď z pracovního poměru je platným právním úkonem. Skutečnost, že své pracovní úkoly žalobce plnil v patřičné normě, nemůže podle názoru soudu prvního stupně sama o sobě vyloučit podání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce.

K odvolání žalobce Krajský soud v Brně svým rozsudkem změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že výpověď daná žalobci žalovaným dne 12. 4. 1991 je neplatná a že se žalobci právo na náhradu nákladů řízení nepřiznává; současně rozhodl, že žalobci se nepřiznává právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Po provedení dokazování (zopakování výpovědi žalobce a svědka) se odvolací soud se závěry soudu prvního stupně ztotožnil v tom, že žalobce se vytýkaného porušování pracovní kázně dopustil a že byl v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi, avšak dovedl, že žalobce pracovní kázeň neporušoval soustavně. Podle názoru odvolacího soudu vytýkaná porušení pracovní kázně vzhledem ke svému počtu a ke své nižší závadlosti k naplnění pojmu soustavnosti nepostačují; při hodnocení míry závažnosti jednotlivých porušení pracovní kázně vzal v úvahu, že i když všechna spočívají v nevyužívání pracovní doby, žalobce pracuje v úkolové mzdě a stanovené normy překračuje a že z tohoto pohledu je skutečný dopad protiprávního jednání žalobce na plnění úkolů organizace zanedbatelný. Protože chybí jedna z hmotněprávních podmínek, za nichž může dát organizace pracovníkovi výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, je výpověď neplatná.

Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání, v němž namítal, že rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Žalovaný poukázal na skutečnost, že žalobce v době od 21. 2. do 4. 4. 1991 čtyřikrát porušil méně závažným způsobem pracovní kázeň a že před posledním porušením pracovní kázně byl písemně upozorněn na možnost výpovědi. Nemůže být s ohledem na počet případů, na jejich časovou návaznost a na všechny okolnosti jednotlivých porušení pracovní kázně správný právní názor odvolacího soudu v tom, že nešlo o soustavné porušování pracovní kázně.

Bývalý Nejvyšší soud České republiky svým rozsudkem zrušil rozsudek odvolacího soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení a k novému rozhodnutí.

Z odůvodnění:

Dovolání proti rozsudku odvolacího soudu, který nabyl právní moci 14. 12. 1991, bylo podáno ve lhůtě uvedené v čl. III bodě 1 písm. d) zákona č. 519/1991 Sb. a šlo o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 238 odst. 1 o.s.ř. dovolání přípustné.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce může organizace dát pracovníku výpověď, jsou-li u

pracovníka dány důvody, pro které by s ním organizace mohla okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát pracovníku výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem pracovníka, 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 a § 74 zák. práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího pracovníka. Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany organizace, musí být porušení pracovních povinností ze strany pracovníka zaviněno (alespoň z nedbalosti), a musí dosahovat určitého stupně intenzity.

Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi pracovního poměru (§ 53 odst. 1 písem. b/, § 46 odst. 1 písm. f/, věta před středníkem, zák. práce) a závažné porušení pracovní kázně je důvodem výpovědi pracovního poměru (§ 46 odst. 1 písm. f/, věta před středníkem, zák. práce). Méně závažná porušení pracovní kázně jsou podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f), věta za středníkem, zák. práce důvodem k výpovědi pracovního poměru jen tehdy, jde-li o soustavné zaviněné porušování pracovních povinností, a byl-li pracovník v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně jde tehdy, dopustil-li se pracovník nejméně tři porušení pracovní kázně, která dosahují intenzity méně závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.

V posuzovaném případě bylo z hlediska skutkového stavu zjištěno, že žalobce porušil povinnost plně využívat pracovní dobu k vykonávání svěřených prací, uloženou mu ustanovením § 73 písm. b) zák. práce, a to v době od 21. 2. do 4. 4. 1991 nejméně ve čtyřech případech, které byly uvedeny ve výpovědi pracovního poměru. Za tohoto stavu věci závěr odvolacího soudu, podle kterého vytýkaná porušení pracovní kázně vzhledem ke svému počtu a ke své nižší závadnosti k naplnění pojmu soustavnosti nepostačují, nelze považovat za správný. Důvodem k výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f), věty za středníkem, zák. práce může být - jak vyplývá z výše uvedeného - každé porušení pracovní kázně i menší závadnosti; vzhledem k tomu, že v době necelých dvou měsíců žalobce zaviněně porušil své pracovní povinnosti ve čtyřech případech, došlo k porušení pracovní kázně v počtu potřebném k naplnění znaku soustavnosti a mezi jednotlivými porušeními pracovní kázně existuje časová souvislost. Dovolatel proto důvodně namítá, že s ohledem na četnost porušení pracovní kázně a jejich časovou návaznost byl v jednání žalobce znak soustavnosti naplněn.

Z uvedeného vyplývá, že odvolací soud vycházel při rozhodování věci z nesprávného právního názoru. Byl proto jeho rozsudek zrušen a věc vrácena odvolacímu soudu k dalšímu řízení (§ 243b odst. 1, 2 o.s.ř.). Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 243d odst. 1 o.s.ř.).