

# Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 1970, sp. zn. 3 Cz 4/70

**Číslo:** 25/1971

**Právní věta:**

Při posuzování, zda jsou splněny předpoklady výpovědního důvodu porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, třeba mít na zřeteli dobu a situaci, v níž k porušení kázně došlo, i osobu pracovníka a funkci, kterou zastával.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 29.05.1970

**Spisová značka:** 3 Cz 4/70

**Číslo rozhodnutí:** 25

**Číslo sešitu:** 3

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Pracovní poměr, Skončení pracovního poměru, Výpověď pracovního poměru

**Předpisy:** 65/1965 Sb. § 46  
65/1965 Sb. § 72

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Okresní soud v Českých Budějovicích vyhověl žalobě a vyslovil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci je právně neúčinná, takže pracovní poměr trvá i nadále.*

*K odvolání žalované organizace krajský soud v Českých Budějovicích rozsudek okresního soudu potvrdil. Ztotožnil se se závěrem soudu prvního stupně, že porušení pracovní kázně pracovníkem, které bylo organizaci podkladem pro výpověď, nelze v daném případě kvalifikovat jako zvláště hrubé porušení pracovní kázně ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce.*

*Nejvyšší soud ČSR rozhodl o stížnosti pro porušení zákona, podané ministrem spravedlnosti ČSR, tak, že rozsudkem soudu druhého stupně byl porušen zákon.*

## **Z odůvodnění:**

Soud druhého stupně vychází ze skutkového stavu zjištěného okresním soudem, že totiž v písemné výpovědi žalované organizace žalobci z 10. 4. 1968 je uveden i důvod, že žalobce (který zastával funkci vedoucího konstruktéra - projektanta technického rozvoje), porušil hrubým způsobem pracovní kázeň tím, že neopodstatněně a bez udání důvodů hrubým výrokem napadl ředitele podniku a celé vedení podniku, přičemž se snažil získat některé pracovníky k podpoře požadavku, aby ředitel z funkce odešel. Přejímá dále výsledky dokazování učiněné soudem prvního stupně, že totiž žalobce

před návštěvou ředitele se sešel s J. Č., F. A. a F. L. při řešení některých pracovních problémů a při této příležitosti jim navrhl, aby šli za ředitelem a vyzvali ho, aby se vzdal funkce s tím, že by ředitelem mohl být ing. M.; žádný z uvedených spolupracovníků žalobce však s tímto jeho návrhem nesouhlasil. Žalobce si přesto zařídil přijetí u ředitele a tam mu řekl, aby šel i s náměstkou z funkce (přitom k vyjádření použil vulgárních výrazů). Žalobce sice tyto skutečnosti popírá, ale soud druhého stupně považuje jeho tvrzení za vyvrácené výpověďmi svědků M. T. a Z., před nimiž týž den při obědě opakoval to, co před tím řekl řediteli podniku.

Soud druhého stupně nespatřuje ani v posléze zmíněných skutečnostech, jež dokládají uváděný výpovědní důvod, naplnění skutkové podstaty ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, podle něhož organizace může dát pracovníkovi výpověď - mimo jiné - , jestliže porušil pracovní kázeň zvláště hrubým

Pracovní kázeň je neodlučnou součástí řízení společenských pracovních procesů. Proto musí tomuto cíli sloužit. Podle ustanovení § 72 zák. práce pracovní kázeň je založena na vztazích soudružské spolupráce a vzájemné pomoci pracovníků a na jejich uvědoměném poměru k práci. Je základním předpokladem úspěšného plnění úkolů organizace. Důsledkem nezbytnosti jejího zachovávání je i to, že pro zvláště hrubé porušení pracovní kázně může organizace s pracovníkem rozvázat pracovní poměr výpovědí.

Soudy proto při posuzování, zda jsou splněny předpoklady zmíněného výpovědního důvodu, tj. zda byla pracovní kázeň porušena zvláště hrubým způsobem, musí vzít v úvahu všechny skutečnosti, jež tato skutková podstata předpokládá, a nelze přitom pustit ze zřetele ani dobu a situaci, v níž k uvedeným skutkům došlo, ani osobu pracovníka a funkci, kterou zastával.

Především oba soudy podcenily přípravu žalobce k jeho vystoupení proti řediteli podniku, neboť význam tohoto jeho jednání nemůže být snižován tím, že nenalezlo patřičný ohlas u těch, na něž se obrátil s tím, aby vyzvali ředitele k odchodu z funkce. Na toto jednání pak navazovalo přijetí žalobce u ředitele a hrubými slovy vyslovená výzva, aby se ředitel i jeho náměstci vzdali funkcí. Pro zkoumání těchto předpokladů není bezvýznamné ani to, že žalobce o svém záměru a rozhovoru s ředitelem informoval další pracovníky. Konečně i funkční zařazení žalobce zvyšovalo jeho odpovědnost a zavazovalo ho k podpoře plnění úkolů vedení podniku.

Jestliže se tedy žalobce pokusil k odstranění ředitele podniku a jeho náměstků z funkce zneužít pracovního kolektivu a tak u pracovníků podrývat autoritu vedení a dále vlastním vystoupením uplatnil vůči řediteli podniku hrubý nátlak, aby ho přiměl k odstoupení z funkce i s jeho náměstkou, pak s přihlédnutím k celkové situaci ve společnosti v té době, jde u navrhovatele o zvláště hrubé porušení pracovní kázně a jeho jednáním je naplněna skutková podstata výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák.

Jestliže soud druhého stupně v rozporu s uvedenými zjištěními došel k závěru, že výpovědní důvod zvláště hrubého porušení pracovní kázně žalobcem není dán, a že tedy výpověď je neplatná, a rozsudek soudu prvního stupně potvrdil, porušil tím zákon v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce ve znění před novelou (zákon č. 153/1969 Sb.).