Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, ECLI:CZ:NS:2000:21.CDO.1228.1999.1

Číslo: 21/2001

Právní věta:

Při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 19.01.2000

Spisová značka: 21 Cdo 1228/99

Číslo rozhodnutí: 21

Číslo sešitu: 3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy:

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 8. 11. 1995 žalovaná sdělila žalobci, že s ním podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce okamžitě zrušuje pracovní poměr. Důvod k tomuto opatření spatřovala především v tom, že dne 8. 11. 1995 kolem 00.30 hod byl přistižen v objektu "M." na K. V a že toto zjištění koresponduje se zápisem o jeho svémocném opuštění pracoviště a následně i objektu "EKO" jinou cestou než vrátnicí.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil tím, že ve svém jednání, jehož se dne 8. 11. 1995 dopustil, nespatřuje zvlášť hrubé porušení pracovní kázně, neboť v souladu se svým pracovním zařazením prováděl týdenní kontrolu. V této kontrole je zařazen i areál "H." kde je i "M.".

O k r e s n í s o u d v Kolíně rozsudkem ze dne 5. 11. 1996 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 1000 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že žalobce bez příkazu, spontánně šel kontrolovat objekt, o kterém si myslel, že je objekt žalovaného, a o kterém věděl, že se tam krade. Jednání žalobce však s ohledem na to, že jde o pracovníka bez předchozích problémů, spolehlivého a pracovitého, nelze podle soudu prvního stupně považovat za porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem.

K odvolání žalované K r a j s k ý s o u d v Praze usnesením ze dne 22. 4. 1997 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vytknul soudu prvního stupně, že pro závěr, zda na straně žalobce nedošlo ke zvlášť hrubému porušení pracovní kázně jednáním, pro které s ním byl okamžitě zrušen pracovní poměr dne 8. 11. 1995, neměl dostatečné skutkové podklady. Uložil proto soudu prvního stupně, aby si vyžádal úplné znění pracovního řádu žalované, platného od 1. 12. 1994, vyslechl svědky K., Z. a Š., vyžádal si montážní listiny dodavatelské firmy, jež prováděla demontáž kotlů K1, K2 a bunkrů K3 a aby provedl místní šetření za účelem posouzení, jaká je vzdálenost mezi objektem elektrárny žalovaného a místem, kde byl žalobce zadržen policií.

Okresní soud v Kolíně poté rozsudkem ze dne 14. 1. 1998 žalobě znovu vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 4225 Kč k rukám JUDr. B. T., advokáta se sídlem v K. Po doplněném dokazování dospěl opět k závěru, že žalobce se dopustil hrubého porušení pracovní kázně tím, že bez vědomí nadřízeného opustil své pracoviště a odešel do objektu "M.", kde byl zadržen policií. Při posuzování intenzity porušení pracovní kázně žalobcem vycházel soud prvního stupně z okolností případu, osoby žalobce, jeho dosavadního hodnocení a kázně, kdy je svými nadřízenými považován za pracovitého až horlivého, a dovodil, že jednání žalobce nedosáhlo intenzity zvlášť hrubého porušení pracovní kázně, jak to má na mysli ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce.

K odvolání žalované Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 29. 9. 1998 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil, rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 2528 Kč k rukám právního zástupce žalobce, a zamítl návrh žalované na připuštění dovolání. Shodně se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že žalobce bez vědomí nadřízeného opustil své pracoviště a společně se spolupracovníkem N. odešel do objektu "M.", kde byl zadržen policií. Při hodnocení intenzity porušení pracovní kázně vycházel odvolací soud z motivu jednání žalobce ("uvěřil žalobci, že motivem pro obchůzku kolem M. bylo jeho přesvědčení, že se na maltárně krade"), z jeho osoby (u žalované se vyučil a po vyučení po celou dobu, až do kritického dne u žalované a jejího právního předchůdce pracoval – celkem 23 let, byl hodnocen jako pracovitý až horlivý, neměl žádné pracovní přestupky) a z toho, že v minulosti byly případy samovolného opuštění pracoviště zaměstnancem postihovány krácením prémií. I když v pracovním řádu žalované, jenž nabyl účinnosti dne 1. 12. 1994, je opuštění pracoviště, objektu, nebo vniknutí do jiného provozu bez souhlasu nadřízeného hodnoceno jako zvlášť hrubé porušení pracovní kázně a žalobce byl s pracovním řádem seznámen, ztotožnil se odvolací soud se závěrem soudu prvního stupně, že není vázán tím, co žalovaná sama vymezuje v pracovním řádu jako zvlášť závažné porušení pracovní kázně; jde o právní posouzení soudem.

V dovolání, jehož přípustnost dovozuje z ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. (posouzení, zda došlo k porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem především ve vztahu k pracovnímu řádu žalované, považuje za otázku zásadního právního významu a před rozhodnutím odvolacího soudu navrhla, aby dovolání bylo připuštěno), žalovaná namítá, že rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Připouští, že ustanovení § 53 zák. práce je právní normou s relativně neurčitou hypotézou, jež přenechává soudu, aby v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností (přitom odkazuje na rozsudek Vrchního soudu v Praze sp. zn. 6 Cdo 53/94). Zároveň ale, podle jejího názoru, právě skutečnost, že již pracovní řád žalované označuje předem pro jistý okruh zaměstnanců opuštění pracoviště bez souhlasu nadřízeného za porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, je pro rozhodnutí podle ustanovení § 53 zák. práce velmi významná. Žalovaná totiž v pracovním řádu jednoznačně určila povinnosti zaměstnanců a i důsledky porušení těchto povinností zaměstnanci, právě s ohledem na konkrétní provoz. Domnívá se dále, že o porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem by se patrně jednalo i bez tohoto výslovného ustanovení pracovního řádu, ale jestliže zaměstnanec předem věděl, že opuštění pracoviště bez souhlasu bude považováno za zvlášť hrubé porušení pracovní

kázně, pak jeho jednání je o to více nezodpovědné a o to větší míru zavinění je nutno zaměstnancům přičítat. Dovolatelka dále vytýká odvolacímu soudu, že ve svém rozhodnutí vycházel ze skutkového zjištění, které nemá oporu v provedeném dokazování, jestliže dospěl k závěru, že na "předmětné místo" šel žalobce za účelem kontroly. Pro takový závěr neexistují kromě výpovědí žalobce a M. N., jež jsou však "pochopitelně účelové", naprosto žádné důkazy. Protože odvolací soud navíc neprovedl navrhovaný důkaz kárným opatřením z roku 1985 a zprávou policie o svévolném opuštění pracoviště žalobcem, je řízení postiženo i jinou vadou ve smyslu ustanovení § 241 odst. 3 písm. b) o.s.ř. Dovolatelka navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolání bylo zamítnuto, neboť rozhodnutí odvolacího soudu považuje za správné.

N e j v y š š í s o u d jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., projednal věc bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o.s.ř.) a po přezkoumání věci ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. dospěl k závěru, že dovolání žalované není důvodné. Proto dovolání zamítl.

Z odůvodnění:

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Dovolání je přípustné proti rozhodnutí odvolacího soudu (s výjimkou rozsudků, kterými bylo vysloveno, že se manželství rozvádí, že je neplatné nebo že zde není), jestliže trpí vadami uvedenými v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. Dovolání je též přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl změněn rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé (§ 238 odst. 1 písm. a/ o.s.ř.). Dovolání je přípustné také proti rozsudku odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl jinak než v dřívějším rozsudku proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 238 odst. 1 písm. b/ o.s.ř.). Dovolání je rovněž přípustné proti rozsudku odvolacího soudu ve věci samé, jímž bylo rozhodnutí soudu prvního stupně potvrzeno, jestliže odvolací soud ve výroku rozhodnutí vyslovil, že dovolání je přípustné, protože jde o rozhodnutí po právní stránce zásadního významu (§ 239 odst. 1 o.s.ř.).

Podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř., nevyhoví-li odvolací soud návrhu účastníka na vyslovení přípustnosti dovolání, který byl učiněn nejpozději před vyhlášením potvrzujícího rozsudku nebo před vyhlášením (vydáním) usnesení, kterým bylo rozhodnuto ve věci samé, je dovolání podané tímto účastníkem přípustné, jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam.

Dovolání může být podle tohoto ustanovení přípustné jen tehdy, jde-li o řešení právních otázek (jiné otázky, zejména posouzení správnosti nebo úplnosti skutkových zjištění, přípustnost dovolání neumožňují) a jde-li zároveň o právní otázku zásadního významu. Právním posouzením je činnost soudu, při níž aplikuje konkrétní právní normu na zjištěný skutkový stav, tedy dovozuje ze skutkového zjištění (skutkové podstaty), jaká mají účastníci podle příslušného právního předpisu práva a povinnosti. Při aplikaci práva jde tedy o to, zda byl použit správný právní předpis a zda byl také správně vyložen.

K tomu, aby rozhodnutí odvolacího soudu mělo po právní stránce zásadní význam, nepostačuje, že odvolací soud posuzoval právní otázku, která v projednávané věci měla pro rozhodnutí ve věci zásadní význam (tedy že v rozhodnutí nešlo o posouzení takové právní otázky, které pro rozhodnutí věci nebylo určující). Rozhodnutí odvolacího soudu musí současně mít po právní stránce zásadní

význam z hlediska rozhodovací činnosti soudů vůbec (mající obecný dopad na případy obdobné povahy). Rozhodnutí odvolacího soudu má z tohoto pohledu zásadní význam zpravidla tehdy, jestliže řeší takovou právní otázku, která judikaturou vyšších soudů (tj. dovolacího soudu a odvolacích soudů) nebyla vyřešena nebo jejíž výklad se v judikatuře těchto soudů dosud neustálil (vyšší soudy při svém rozhodování řeší takovou otázku rozdílně, takže nelze hovořit o ustálené judikatuře), nebo jestliže odvolací soud posoudil určitou právní otázku jinak, než je řešena v konstantní judikatuře vyšších soudů, popřípadě v rozhodnutí nižšího soudu, které bylo vyššími soudy přijato a za účelem sjednocení judikatury uveřejněno ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek (rozhodnutí odvolacího soudu představuje v tomto směru odlišné /"nové"/ řešení této právní otázky).

Protože postupem podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. může být dovolání připuštěno jen pro řešení právních otázek, je dovolatel oprávněn napadnout rozhodnutí odvolacího soudu, nevyhověl-li odvolací soud jeho návrhu na vyslovení přípustnosti dovolání, jen z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o.s.ř. Dovolací důvod podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. neslouží k řešení právních otázek, ale nápravě případného pochybení, spočívajícího v tom, že rozhodnutí odvolacího soudu vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování; k přezkoumání rozsudku odvolacího soudu z tohoto důvodu tedy nemůže být přípustnost dovolání založena podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř.

Proto dovolací soud při posuzování přípustnosti dovolání k námitkám dovolatelky spočívajícím v tom, že napadené rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá oporu v provedeném dokazování a že řízení je postiženo jinou vadou ve smyslu ustanovení § 241 odst. 3 písm. b) o.s.ř., nemohl přihlížet.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V projednávané věci odvolací soud mimo jiné řešil právní otázku (mající pro rozhodnutí ve věci samé povahu otázky předběžné), jaký význam pro posouzení stupně intenzity porušení pracovní kázně má skutečnost, že určité chování zaměstnance je v pracovním řádu zaměstnavatele hodnoceno jako zvlášť hrubé porušení pracovní kázně. Výklad této právní otázky nebyl dosud v judikatuře vyšších soudů řešen. Vzhledem k tomu, že posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam.

Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné též podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř.

Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance, vyplývajícím z pracovního poměru (srov. § 35 odst. l písm. b/ zák. práce). Porušení pracovní kázně spočívá v neplnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73 a § 74 zák. práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem zaměstnavatele, popřípadě jeho vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušováním pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru (§ 53 odst. l písm. b/, § 46 odst. l písm. f/, část věty před středníkem, zák. práce).

Ustanovení § 53 odst.1 písm. b) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým 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 zvlášť 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 zvlášť 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 přihlédnout 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 okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u ní nadále pokračoval (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94, uveřejněný v časopise Práce a mzda č. 7-8 roč. 1996).

Tyto závěry jsou aplikovány i soudní praxí a vycházel z nich také odvolací soud; odkazuje na ně ostatně i sama dovolatelka. Platí-li shora uvedená východiska pro posuzování stupně intenzity porušení pracovní kázně, nelze, jak to činí dovolatelka, vytýčit jen jediné hledisko a bez ohledu na konkrétní okolnosti případu výlučně jen k němu jedinému přihlížet. Jestliže vymezení hypotézy právní normy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu (dovolatelka se k této myšlence ve svém dovolání hlásí), je nerozhodné, zda zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) určil, zda vůbec, ke kterým okolnostem a v jaké míře má být přihlíženo. Stejně tak v rozporu se shora uvedenými východisky by bylo, kdyby uvedeným způsobem bylo předem soudu určeno, která jednání (bez možnosti sám hypotézu vymezit) a kterým stupněm intenzity porušení pracovní kázně má posoudit.

Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance; ze stejného závěru vycházel v napadeném rozsudku i odvolací soud.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř., nebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalované podle ustanovení § 243b odst. 1, části věty před středníkem, o.s.ř. zamítl.