



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Mostě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Zelenky a přísedících Dany Pichové a Bärbel Pešlové ve věci žalobce: [REDACTED], nar. [REDACTED], bytem [REDACTED] zastoupeného JUDr. Dušanem Rendlem, advokátem se sídlem SNP 1872, 434 01 Most, proti žalované: **ČESKÁ RAFINÉRSKÁ, a.s.**, IČ 62741772, se sídlem Záluží 2, 436 01 Litvínov, zastoupené Mgr. Karlem Volfem, advokátem se sídlem Jindřicha Plachty 28, 150 00 Praha 5, **o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, t a k t o :**

- I. Určuje se, že okamžité zrušení pracovního poměru mezi účastníky dopisem žalované ze dne 21.05.2014 je neplatné.
- II. Žalovaná je povinna zaplatit České republice – Okresnímu soudu v Mostě na náhradě nákladů řízení, které platil stát, částku ve výši 646,- Kč.
- III. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci k rukám jeho právního zástupce advokáta JUDr. Dušana Rendla na náhradě nákladů řízení částku ve výši 27.591,50 Kč.
- IV. Povinnosti uvedené ve výrocích II. a III. je žalovaná povinna splnit do tří dnů od právní moci rozsudku.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce žalobou doručenou soudu dne 9.7.2014 se domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru dopisem žalované ze dne 21.5.2014 podle § 55 odst. 1 písm. b/ zákoníku práce, kterýžto postup byl v uvedeném dopise odůvodněn skutkově tím, že dne 17.5.2014 se měl dopustit zvláště hrubého porušení povinnosti vyplývající z právních

předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, které mělo spočívat v tom, že provedenou orientační dechovou zkouškou bylo u něj zjištěno v 05:16 hod. 0,372 promile alkoholu a v 05:30 hod. 0,38 promile alkoholu. Předmětný dopis mu byl doručen dne 21.5.2014, k okamžitému zrušení pracovního poměru zaujala stanovisko i Základní organizace žalované, a to dne 21.5.2014. Žalobce se domnívá, že k okamžitému zrušení pracovního poměru nebyl důvod. Dne 17.5.2014 se dostavil na vstupní bránu do areálu, ve kterém se nachází jeho pracoviště, protože si v práci zapomněl klíče. Dechová zkouška byla provedena v areálu žalované mimo pracoviště žalobce v 05:16 hodin a v 05:30 hodin různými přístroji, navíc v době, kdy nevykonával práci [REDACTED], když směna mu začíná až v 06:00 hodin. Až později si žalobce uvědomil, že pozitivní výsledek dechové zkoušky mohl být ovlivněn požitím přípravku Klanoprašky čínské, kterou běžně užívá k posílení imunity a zvýšení pozornosti, nicméně si tehdy myslel, že pozitivní výsledek je v přímé souvislosti s požitím 3 piv, které postupně vypil předcházející večer kolem 20:00 hodin. Samotný výsledek dechové zkoušky není objektivní, když naměřené hodnoty s odstupem 15 minut jsou téměř stejné.

Žalovaná ve vyjádření k žalobě navrhla, aby žaloba byla zamítnuta. Uvedla, že shora uvedené výsledky dechové zkoušky nebyly žalobcem nijak zpochybněny a žalobce ani nepožadoval provedení zkoušky odběrem krve. Tím, že vstoupil na pracoviště prokazatelně pod vlivem alkoholických nápojů, hrubě porušil nejen svou zákonnou povinnost dle ustanovení § 106 odst. 4 písm. e/ zákoníku práce, ale i v ve vyjádření blíže specifikované interní dokumenty žalované včetně pracovního řádu. Dne 17.5.2014 v 05:16 byl žalobce při vstupu do areálu žalované podroben dechové zkoušce s pozitivním výsledkem 0,372 promile a následně v 5.30 minut další dechové zkoušce s výsledkem 0,38 promile. Žalobce nastoupil na pracoviště na běžnou ranní směnu, čas 05:13 je zcela běžným časem nástupu žalobce do zaměstnání; na den 17.5.2014 neměl nahlášenou dovolenou ani žalovanou neinformoval o jiné překážce, která by mu bránila v práci. Námitky, že žalobce vstoupil do areálu žalované z jiného důvodu, než výkon práce, jsou stejně liché, žalobce chtěl nastoupit běžnou ranní směnu, jakýkoli jiný důvod přítomnosti žalobce v areálu žalované v tuto ranní dobu nekoresponduje s jakýmkoli možným sledem událostí a zní vykonstruovaně. Žalobce pozitivní výsledek dechové zkoušky nespороval, záznam o jejím provedení podepsal, a teprve v žalobě tvrdí, že pozitivní výsledek je důsledkem požití klanoprašky čínské, na což si vzpomněl až téměř dva měsíce poté, co s ním žalovaná ukončila pracovní poměr. Pokud výsledky dechových zkoušek provedených s odstupem 15 minut jsou téměř stejné, čímž žalobce zpochybňuje jejich správnost, dle žalované by bylo známkou jejich neobjektivity spíše, kdyby výsledky byly rozdílné. Dechová zkouška byla provedena analyzátozem typu ALKOHIT 100 a poté přístrojem DRAGER 6810, druhý je schváleným a obecně uznávaným certifikovaným měřidlem. Naměřená hodnota byla větší, než je povoleno v interní metodice měření alkoholu v dechu (pracovní postup č. 114-MP-C008-08 pro analyzátory alkoholu v dechu). Když je totiž hodnota větší než 0,24 promile považována za prokázanou, není potřeba dále jiným způsobem dokazovat hladinu alkoholu. Při naměření hodnoty větší než 0,24 promile není žalovaná povinna dopravovat své zaměstnance na odběr krve; to se děje pouze na žádost zaměstnance a žalobce o to nepožádal. Ostatně i dechová zkouška samotnými detekčními trubičkami ALTEST je ustálenou judikaturou považována za dostačující, k tomu

žalovaná argumentuje nálezem Ústavního soudu č.j. II ÚS 7/96. Nevstupovat pod vlivem alkoholických nápojů na pracoviště zaměstnavatele je jednou ze základních povinností zaměstnanců a porušení této povinnosti může být dle ustálené judikatury důvodem k rozvázání pracovního poměru, neboť se může jednat o závažné, popřípadě i o hrubé porušení pracovní kázně. Žalovaná argumentuje tím, že v areálu žalované jsou provozovány nebezpečné technologie a obsluha těchto zařízení i pohyb v areálu vyžaduje naprosté soustředění a stoprocentní pozornost. Žalovaná proto přikládá zákazu vstupu pod vlivem alkoholu do jejího areálu prvořadý význam a zaujímá vůči němu politiku nulové tolerance, na to se upozorňuje i v interních směrnících žalovaného i pracovním řádu, v jehož čl. 2.3.12 je nástup na pracovní směnu pod vlivem alkoholických nápojů považován za zvlášť hrubé porušení právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, které může být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru. S ohledem na specifickou povahu provozu žalované a vysokou míru obecného ohrožení, které by mohlo nastat byť jen malou nepozorností, byla intenzita porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalovaným vykonávané práci natolik závažná, že po žalované nešlo spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr žalobce u ní dále pokračoval, tím spíše k postoji žalobce, který pozitivní výsledek dechové zkoušky zlehčuje; i proto okamžité zrušení pracovního poměru bylo naprosto přiměřenou nezbytnou sankcí. V doplňujícím vyjádření k žalobě žalovaná uvedla, že na den 17.5.2014 měl žalobce nařízenou práci přesčas (to však později opravila tak, že šlo o běžnou směnu) a doplnila přehled ustanovení interních norem, které žalobce porušil. Vysvětlila, že dechové zkoušky u žalované jsou prováděny na základě její smlouvy se společností UNIPETROL RPA, s.r.o., která tuto službu zajišťuje prostřednictvím smlouvy, kterou uzavřela se společností ORLEN Ochrana Sp. z o.o. Pozitivní výsledek dechové zkoušky u žalobce byl v rámci namátkových zkoušek prováděných u zaměstnanců v období od března 2014 do konce roku 2014 zcela ojedinělý. Dále doplnila argumentaci ve vztahu k původu alkoholu v dechu žalobce a připomněla, že žalobce si musel být vědom rizika ovlivnění alkoholem, ať požil večer tři piva nebo tinkturu klanoprašky čínské (kde na obalu je uveden obsah alkoholu). Nebezpečí hrozící ovlivněním alkoholem v areálu žalovaného je tak extrémní, že žalovaná neměla na výběr, nemohla nad chováním žalobce přivřít oči a připustit, aby dál v práci pokračoval.

Soud má za zjištěné a mezi stranami není sporným, že žalobce byl zaměstnán u žalované v pracovním poměru jako operátor a dne 21.5.2014 mu byl doručen dopis žalované z téhož dne, jehož obsahem je právní jednání – okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b/ zákoníku práce. Důvody k tomuto jednání jsou skutkově vymezeny tím, že dne 17.5.2014 v 05.16 hod. a následně v 5.30 hod. se žalobce podrobil dechové zkoušce, při které v 05.16 hod. zkouška vykazala 0,372 promile a zkouška provedená v 05.30 hod. vykazala 0,38 promile. Dále se v dopisu uvádí, že dne 20.5.2014 se žalobce písemně na pokyn vedoucího zaměstnance přiznal, že vypil večer kolem 20.00 hod. tři piva, je v něm uvedeno, že porušil zejména ustanovení § 106 odst. 4 písm. e/ zákoníku práce, čl. 1.1. interního dokumentu S-416 a v neposlední řadě čl. 3.2.1 písm. h/ pracovního řádu, a vylíčeny podmínky provozu žalované a hrozící rizika, které jí neumožnily jednání žalobce kvalifikovat jinak. Při přebírání tohoto dopisu na něj žalobce připsal, že nesouhlasí s tvrdostí postihu (*dodatek*

k pracovní smlouvě, dopis žalované ze dne 21.5.2014). Předsednictvo Základní odborové organizace žalované na svém jednání dne 21.5.2014 s okamžitým zrušením pracovního poměru vyslovilo nesouhlas odůvodněný mimo jiné tím, že podle tvrzení nadřízených žalobce i jeho kolegů se jedná o velmi dobrého zaměstnance a je to jeho první přestupek v dlouhém pracovním poměru ve společnosti, úroveň hladiny naměřeného alkoholu byla nízká, sporností provedení dechové zkoušky a jejího výsledku (kritice je podrobena, že žalobci bylo mezi zkouškami umožněno kouřit, nikoli požívat tinkturu klanoprašky čínské, o které v zápisu není žádná zmínka). Dále je ve stanovisku argumentováno sociálními rozměry případu, tím, že v jiných případech byly obdobné případy řešeny mírnějším způsobem, a žalované navrženo událost řešit, když už na skončení pracovního poměru trvá, alespoň dohodou o skončení pracovního poměru (*zápis z jednání předsednictva odborové organizace*).

Pokud jde o den 17.5.2014, žalobce se ráno po průchodu do výrobního areálu žalované na výzvu zaměstnanců společnosti ORLEN Ochrana Sp. z o.o. (dále jen ORLEN) podrobil dechové zkoušce. V 05.16 hod. byla žalobci na výzvu zaměstnankyně společnosti ORLEN [REDAKCE] přístrojem Alkohit 100 naměřena hladina alkoholu 0,372 promile, pak byl na místo zavolán velitel směny společnosti ORLEN [REDAKCE] který se na místo dostavil asi po 5 minutách a setrval v přítomnosti žalobce asi po dalších 10 minut (v té době žalobce nic nevypil) a pak se na jeho výzvu žalobce podrobil opakované dechové zkoušce, při které mu v 05.30 hod. přístrojem Dräger 6810 byla naměřena hodnota 0,38 promile, s výsledkem zkoušky žalobce souhlasil a o zkoušce byl sepsán záznam. Podle praxe žalované by žalobci po první provedené dechové zkoušce mělo být dáno poučení, že má zůstat poblíž vrátnice, že nemá nic jíst ani pít. Dechový analyzátor Dräger byl kalibrován (*záznam o provedené zkoušce, kalibrační protokol, svodka společnosti ORLEN, svědecké výpovědi* [REDAKCE] a [REDAKCE]).

Žalobce měl dne 17.5.2014 vykonávat práci [REDAKCE], dostavil se do areálu žalované obdobně jako v předchozí den, kdy měl ranní směnu, v 05.13 hod.; po dechové zkoušce telefonoval svému nadřízenému [REDAKCE] že se nedostane přes bránu, protože „nadýchal“, což uvedený nadřízený chápал tak, že na straně žalobce nastala překážka bránící mu k nástupu do práce; to svědek [REDAKCE] pak oznámil směnovému vedoucímu, který tuto informaci rovněž vnímal tak, že na straně žalobce nastal překážka k nastoupení na směnu. Na ten den ho měl [REDAKCE] napsaného mezi zaměstnanci, kteří se měli dostavit na směnu, měl se jako obvykle dostavit v půl šesté a měl vykonávat práci [REDAKCE]. V ten den měl žalobce plánované „klouzavé volno“, což neznamená, že na uvedený den měl napevno plánováno volno, ale že v uvedený den si mohl čerpat volno po dohodě se svým nadřízeným, v daném případě s [REDAKCE] nebo jeho zástupcem, k takové dohodě však nedošlo. To, že se žalobce měl dostavit do práce, vyplývalo z elektronického docházkového systému, který vedl směnový mistr [REDAKCE]. Plnění cisteren by žalobce zahájil asi po 45 minutách po zahájení směny (*výsledky svědků* [REDAKCE]).

Pokud žalobce tvrdil, že v uvedený den neměl pracovat a že do práce přijel jen pro klíče, kde si je zapomněl, souhlasí soud s tvrzením žalované, že takové tvrzení je zcela nevěrohodné. Žalobce přijel z domova (od kterého tedy klíče měl), přijel v 05.13 hodin ráno, kdy obvykle vstupoval na směnu do areálu žalované, po nevpuštění na pracoviště pokládal za nutné to oznámit svému nadřízenému, který toto oznámení vnímal tak, že žalobce nepřijde do práce. O tom, že si jen jel pro klíče, není v zápisu z jednání předsednictva odborové organizace, ač pro posouzení žalobcova jednání je to velmi podstatné, ani zmínky, a vchodem do areálu žalované jen pro klíče by žalobce stěžil riskoval odhalení zbytkového alkoholu po vypití tří piv, když pro klíče mohl přijít později. Je pravda, že žalobce předložil listinu nazvanou Měsíční kalendář Změna, ve které je na den 17.5. uveden symbol V, podle shora uvedených svědků [REDAKCE] tento symbol značí klouzavé volno se shora uvedeným významem. Svědek [REDAKCE], který měl zájem na dalším zaměstnávání žalobce (pozn. soudu), vyjádřil předpoklad, že na ten den vymazal v docházkovém systému, že žalobce měl směnu, tím se vysvětluje, že vysvětlují případné rozdíly v evidenci pracovní doby vedené žalovanou.

Co do hodnocení žalobce po stránce pracovní, byl nadřízenými hodnocen vysoce pozitivně jako velmi spolehlivý, pracovitý a aktivní zaměstnanec s nejlepšími referencemi, se kterým po léta práce u žalované, resp. jejích právních předchůdců nikdy nebyly problémy (*výsledky svědků [REDAKCE] a [REDAKCE] zápis z jednání předsednictva odborové organizace*).

Co do povahy provozu žalované, jde o nepochybně o areál, ve kterém je provozována chemická výroba s riziky, které ve svém vyjádření konstatuje žalovaná; jde o skutečnost obecně známou. K zabezpečení plnění povinností na úseku BOZP vydala žalovaná směrnici č. 416 nazvanou Zákaz výkonu činnosti osob pod vlivem alkoholu a jiných návykových látek, z jejíhož čl. 1.1. se podává zákaz výkonu činnosti pod vlivem alkoholu a jiných návykových látek, dále směrnici č. 402 nazvanou Pobyt a pohyb osob a jízdních prostředků v areálu ČESKÉ RAFINÉRSKÉ, a.s., z jejíhož čl. 3.6. dále vyplývá, že porušení tohoto zákazu může být považováno za hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, směrnici č. 422 nazvanou Bezpečnostní pravidla pro pracovníky jiných organizací, z jejíhož čl. 4.5. vyplývá obdobný zákaz jako uvedený v čl. 1.1. směrnice č. 416. Obdobný zákaz je uveden i v čl. 3.2.1. písm. h/ pracovního řádu žalované a v čl. 2.3.12 je nerespektování takového zákazu dokonce označeno za zvlášť hrubé porušení právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, které může být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru (*uvedené směrnice a pracovní řád*).

Ze smlouvy o dodávkách služeb uzavřené dne 22.12.2004 má soud za zjištěné, že kontrolu osob na požití alkoholu a návykových látek na branách do areálu, kde provozuje žalovaná svoji podnikatelskou činnost, zajišťuje UNIPETROL RPA, s.r.o., jako právní nástupce společnosti CHEMOPETROL, a.s., přičemž právní nástupnictví je soudu známo z jeho činnosti (*smlouva o dodávkách služeb*).

Ze znaleckého posudku z oboru zdravotnictví, odvětví toxikologie, který vychází z výsledků shora uvedených dechových zkoušek, když soud bere v úvahu výpočty znalce odvozené z výsledku měření provedeného kalibrovaným dechovým analyzátozem Dräger a po redukci o hodnotu 0,24 g/kg dle doporučení Českého metrologického institutu má soud za zjištěné, že v 5.16 hod. redukováná hodnota koncentrace alkoholu v krvi žalobce zjištěná dechovým analyzátozem by byla 0,14 promile, v 5.30 hod. 0,14 promile, v 6.00 hod. 0,08 promile a v 6.30 hod. 0,02 promile (to při rychlosti eliminace alkoholu o 0,12/hod. promile jako minimální). Při rychlosti eliminace 0,2 promile/hod. jako maximální již v 6.00 hod. by byla dechovým analyzátozem zjištěná koncentrace alkoholu v krvi žalobce na úrovni 0,04 promile a v 6.30 hod. 0 promile. Dle znaleckého posudku, když se vezme v úvahu odborné stanovisko České lékařské společnosti, koncentrace etanolu v krvi do hodnoty 0,2 promile nesvědčí o vědomém požití alkoholických nápojů. Dle znaleckého posudku požití žalobcem tvrzeného množství tinktury klanoprašky čínské nemohlo způsobit koncentraci alkoholu v krvi žalobce, jak byla zjištěna. Ze znaleckého posudku však vyplývá, že v případě požití kapaliny obsahující alkohol jako např. tinktura klanoprašky čínské (40%) jsou dechovými analyzátozem, pokud je měření provedeno krátce po požití, naměřeny extrémně vysoké hodnoty alkoholu, a ty se po 15 minutách sníží až tak, že může být naměřena hladina nulová. Uvedená situace je zapříčiněna tím, že krátce po požití kapaliny obsahující alkohol setrvává v dutině ústní a jícnu zbytkové množství alkoholu, jeho výpary jsou pak v případě dechové zkoušky vdechnuty do dechového analyzátoru a ten provede přepočet koncentrace alkoholu v dechu na koncentraci alkoholu v krvi, jako by šlo o koncentraci výparů v důsledku jeho eliminace z krevního oběhu do plic, výsledky testu tak mohou být pro účely zjištění reálné koncentrace alkoholu v krvi bezcenné. V případě požití dávky 20 kapek tinktury klanoprašky čínské by v žalobcově krvi byla koncentrace alkoholu ve výši 0,002 promile a v případě požití 40 kapek by u žalobce došlo k nárůstu koncentrace alkoholu v krvi na hodnotu 0,008 promile a taková hodnota by nebyla objektivně měřitelná (*znalecký posudek*). Z uvedených závěrů znalce pak logicky vyplývá zjištění, že tvrzeními o požití kapalin s obsahem alkoholu před dechovou zkouškou může být zpochybňována objektivita dechových testů, jak se stalo i v tomto případě.

K žádné škodě na majetku žalované jednáním žalobce nedošlo, v důsledku žalobcovy nepřítomnosti v práci zřejmě došlo jen k přeskupení zaměstnanců (*výpověď svědka* [redacted])

Pokud jde o doplnění skutkového stavu ve vztahu k zjištění, zda žalobce požil tinkturu klanoprašky čínské, soud je měl za nepotřebné, když k meritornímu rozhodnutí o věci z níže uvedených právních důvodů jsou shora uvedená skutková zjištění dostatečná a úplná. Proto soud ve zjišťování skutkového stavu ve vztahu k žalobcem tvrzenému požití tinktury klanoprašky čínské, kterými dle žalované měl vyvrátit žalobcovo tvrzení, že mezi dechovými zkouškami požil další dávku tinktury klanoprašky čínské, z důvodu hospodárnosti nepokračoval s tím, že pro účely rozhodnutí ve věci vycházel jak z alternativy, že výsledky dechové zkoušky byly zapříčiněny zbytkovým alkoholem v krvi žalobce, tak i z alternativy, že byly zapříčiněny požitím tinktury klanoprašky čínské.

Z tohoto důvodu soud zamítl důkazní návrh na výslech svědkyně [REDAKCE] který dle žalované měl vyvrátit žalobcovo tvrzení, že mezi dechovými zkouškami požil další dávku tinktury klanoprašky čínské (šlo o „vykrytí“ pěti minut mezi první dechovou zkouškou a příchodem svědka [REDAKCE]). Soud zamítl i návrhy na provedení důkazu ukázkou z alkohol testru, vyjádřením dodavatele, anonymizovanou Dohodou o rozvázání pracovního poměru, protokolem o lékařském vyšetření ze dne 30.08.2013, protokolem o toxikologickém vyšetření ze dne 30.08.2013, přehledem kontrol na alkohol uskutečněných společností Orlen Ochrana (týkaly se postupu žalované v jiných případech a byly pro toto řízení nepotřebné). Soud rovněž zamítl návrh žalované na provedení důkazu revizním znaleckým posudkem z oboru toxikologie, jehož smyslem mělo být vyjasnění, zda lze od výsledku dechových zkoušek odečítat dvě toleranční hodnoty, tedy 0,2 + 0,24. Soud vycházel z odečítání pouze hodnoty 0,24, což žalovaná uznávala za opodstatněné (k tomu viz též např. interní akty zmíněné v odůvodnění rozsudku Krajského soudu v Brně č.j. 41 A 61/2014 – 39, podle kterých je hodnota ve výši 0,24 promile tvořena součtem dovolené chyby analyzátoru 0,04 promile a pesimistické hodnoty nejistoty zaviněné ovlivnění ve výši 0,2 promile – ASPI JUD315910CZ) a z odečítání pouze této hodnoty vycházejí i shora uvedené bilanční propočty znaleckého posudku.

Poté, co soud dospěl k závěru, že žaloba byla podána včas (§ 72 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. ve znění účinném od 1.1.2014 – dále jen ZP nebo zákoník práce), okamžité zrušení pracovního poměru není jednáním zdánlivým a bylo žalobci účinně doručeno, projednávanou věc právně posoudil podle ZP (posuzované právní jednání nastalo v roce 2014) a subsidiárně (§ 4 ZP) podle občanského zákoníku č. 89/2012 Sb. (dále jen NOZ).

Podle § 55 odst. 1 písm. b/ ZP zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Podle § 58 odst. 1 ZP pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn (§ 60 ZP). Podle § 334 ZP písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou (odst. 1). Dle § 72 ZP neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Podle § 580 odst. 1 NOZ neplatné je právní jednání, které se přičí dobrým mravům, jakož i právní jednání, které odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje. Podle § 586 NOZ je-li neplatnost právního jednání stanovena na ochranu zájmu určité osoby, může vznést námitku neplatnosti jen tato osoba (odst. 1); nenamítne-li oprávněná osoba neplatnost právního jednání, považuje se právní jednání za platné (odst. 2). Podle § 588 NOZ soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek. To platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému.

Zákon tak rozlišuje absolutní a relativní neplatnost právních jednání, podle § 588 NOZ upravujícím absolutní neplatnost soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek, to platí i v případě, že právní jednání zavazuje k plnění od počátku nemožnému. Za zjevné narušení veřejného pořádku (s důsledkem absolutní neplatnosti právního jednání) v souvislosti s ukončením pracovního poměru lze považovat např. jednání zaměstnavatele v rozporu se základními zásadami pracovního práva uvedenými v § 1a ZP. Podle § 1a ZP smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce, c) spravedlivé odměňování zaměstnance, d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. (odst. 1). Zásady zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek. (odst. 2). Požadavek na „zjevnost“ rozporu s dobrými mravy nebo narušení veřejného pořádku vyjadřuje určitý stupeň intenzity, které musí dosáhnout narušení hodnot, které vyjadřují dobré mravy nebo které chrání veřejný pořádek, aby byl odůvodněn závěr o absolutní neplatnosti pracovněprávního jednání. *Okolnost, zda rozpor s dobrými mravy nebo narušení veřejného pořádku dosáhly ve své intenzitě stupeň „zjevnosti“ nebo zda byly méně závažné, je třeba hodnotit – s přihlédnutím k tomu, co v konkrétním případě vyjadřují dobré mravy nebo naplňuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek – vždy individuálně podle okolností každého případu; na vyhodnocení všech významných hledisek závisí, zda pracovněprávní jednání, které se přičí dobrým mravům nebo které odporuje zákonu (a které je ve smyslu [§ 580](#) odst. 1 ObčZ neplatné), je v konkrétním případě neplatné absolutně nebo jen relativně (Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2 vydání. Praha, C.H. Beck, 2015, 466 s.).*

Soud se pro případ, že by na skutečnost, že žalobce se podrobil dechové zkoušce na výzvu k tomu neoprávněných osob, bylo nahlíženo jako na důvod nepoužitelnosti výsledku dechové zkoušky s důsledkem absolutní neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zabýval i tím. Je-li zaměstnanec vyzván, aby se podrobil zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek k tomu zákoníkem práce neoprávněnou osobou, v daném případě na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem (stranou je ponechána možnost oprávnění k takové výzvě založené jinými předpisy – např. zák. č. 379/2005 Sb.), nemusí se takové výzvě podrobit. V tomto případě se

žalobce takové výzvě podrobil dobrovolně, a podle názoru soudu je zjištění učiněné dechovými analyzátory použitelné. Argumentaci analogií např. se závěry rozsudku Nejvyššího správního soudu č.j. 1 As 12/2009-67 týkající se nemožnosti přenést bez zákonného zmocnění měření rychlosti na jiný subjekt by soud měl za nepřiléhavou, když v případě uvedeného rozhodnutí jde o rozhodnutí týkající se oprávnění z veřejnoprávního předpisu, kdy oprávnění úředních osob bylo přeneseno na soukromé subjekty. Ke správnosti závěru žalované v tomto ohledu se přiklání i komentářová literatura (*Bělina, M., Drápal, L. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2 vydání. Praha, C.H. Beck, 2015, 640 s.*).

Mimo žalobcem tvrzený důvod neplatnosti a možnost uvedenou v předchozím odstavci soud nezjistil žádný důvod, pro který by právní jednání žalované z moci soudní mohlo být označeno za neplatné.

Pokud jde o povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci, stejně jako jiní zaměstnanci žalobce měl podle § 301 ZP povinnost pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci (písm. a/), využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly (písm. b/), dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni (písm. c/), řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a sřežít a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (písm. d/).

Podle § 16 odst. 1 zák. č. 379/2005 Sb. osoba, která vykonává činnost, při níž by mohla ohrozit život nebo zdraví svoje nebo dalších osob nebo poškodit majetek, nesmí požívat alkoholické nápoje nebo užívat jiné návykové látky při výkonu této činnosti nebo před jejím vykonáváním.

Podle § 301 písm. c/ ZP jsou zaměstnanci povinni dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni. Podle § 106 odst. 4 ZP každý zaměstnanec je povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví fyzických osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Zaměstnanec je mimo jiné povinen dodržovat právní a ostatní předpisy a pokyny zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s nimiž byl řádně seznámen, a řídit se zásadami bezpečného chování na pracovišti a informacemi zaměstnavatele (písm. c/), nepožívat alkoholické nápoje a nezneužívat jiné návykové látky na pracovištích zaměstnavatele a v pracovní době i mimo tato pracoviště, nevstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele (písm. e/), podrobit se na pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance písemně určeného zaměstnavatelem zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek (písm. i).

Aby se porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se

k vykonávané práci mohlo stát důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, musí se jednat o porušení zaviněné a zvláště hrubým způsobem. Pokud jde o kategorii zavinění, jde o kategorii subjektivní a definovanou jako psychický vztah jednajícího ke svému jednání; z hlediska forem se v právu obecně vychází z ustanovení zákona č. 40/2009 Sb. (trestní zákoník). Podle § 15 trestný čin je spáchán úmyslně, jestliže pachatel a/ chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem, nebo b/ věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn. (odst. 1). Srozuměním se rozumí i smíření pachatele s tím, že způsobem uvedeným v trestním zákoně může porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem (odst. 2). Podle § 16 trestný čin je spáchán z nedbalosti, jestliže pachatel a) věděl, že může způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že takové porušení nebo ohrožení nezpůsobí, nebo b) nevěděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl (odst. 1).

Pokud jde o problém, zda jednání žalobce posoudit jako porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci, ustanovení § 55 odst. 1 písm. b/ ZP patří k právním normám s 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 povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy méně závažné, závažné a zvláště hrubým způsobem definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení povinností. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení povinností k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností, 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 něj nadále pokračoval (tak rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 706/2003).

Pokud by žalobce vstoupil na pracoviště žalované v situaci, kdy v jeho těle dosud setrvala určitá koncentrace zbytkového alkoholu, mohl porušit minimálně zákaz vstupovat na pracoviště zaměstnavatele vyplývající z ustanovení § 106 odst. 4 písm. e/ ZP, tedy zákaz vstupovat na pracoviště žalované pod vlivem alkoholu, případně i zákaz vyplývající ze shora uvedeného „tabákového zákona“, a samozřejmě i shora uvedené předpisy žalované. Co se

rozumí vstupem na pracoviště pod vlivem alkoholu, nebo obecně definici, co znamená být pod vlivem alkoholu, zákoník práce neuvádí; z podstaty věci vyplývá, že se jedná o stav, kdy předchozí požití alkoholu by mohlo mít negativní vliv na psychické a fyzické schopnosti člověka. Soud nezjistil existenci ustálené pracovněprávní judikatury obdobné judikatuře trestněprávní či správněprávní vytvořené v oblasti deliktů spáchaných v silniční dopravě (problematika trestný čin/přestupek), podle které např. přítomnost nejméně jednoho promile alkoholu v krvi vždy vylučuje způsobilost řídit motorové vozidlo (např. usnesení Nejvyššího soudu 5 Tdo 874/2007). Z uvedené judikatury však vyplývá, že právě hranice jednoho promile je relevantní pro rozlišení, jaká výše koncentrace alkoholu v krvi má za následek vyloučení psychických a fyzických schopností potřebných ke správným a včasným vjemům a pohotovým reakcím na nastalé situace, a jaká koncentrace takové schopnosti vylučovat nemusí – míra ovlivnění alkoholem je tak současně mírou „společenské nebezpečnosti“ pachatelova jednání. Pokud by žalobce vstoupil na pracoviště žalované v situaci, kdy by v jeho krvi bylo (po redukci o odchylku 0,24 promile) 0,14 promile alkoholu, přičemž v 5.30 hod. by byla koncentrace rovněž 0,14 promile, v 6.00 hod. od 0,04 do 0,08 promile, v 6.30 hod. od 0 do 0,02 promile a v 7.00 hod. v každém případě 0 promile, nelze než uzavřít, že žalobce by na pracoviště žalované nevstoupil ve stavu vylučujícím jeho způsobilost k výkonu práce, nejvýše ve stavu tuto způsobilost nepodstatně ovlivňujícím a uvedený stav před tím, než započal pracovní výkon (plnění cisteren), pominul.

Pokud by výsledek dechové zkoušky byl ovlivněn požitím jednorázové dávky 20 kapek tinktury klanoprašky čínské, v žalobcově krvi by byla koncentrace alkoholu 0,004 promile a při požití 40 kapek ve výši maximálně 0,008 promile, i v tomto případě objektivně neměřitelná a žádné ovlivnění alkoholem ve smyslu porušení právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci nemůže být dáno.

Co do zavinění, žalobce šel samozřejmě do práce s přímým úmyslem vstoupit na pracoviště žalované. K posouzení tak zbývá otázka jeho psychického vztahu k tomu, zda na pracoviště zamýšlel vstoupit pod vlivem alkoholu. Pro případ, že se v krvi žalobce nacházel zbytkový alkohol, má soud za to, že žalobce by si počínal neopatrně. Zřejmě bez zjevné příčiny by spoléhal, že na pracoviště vstoupí již bez dechovými analyzátorů detekovatelné koncentrace alkoholu v krvi (či detekovatelné v limitu 0,24 promile); ze strany žalobce tak jde o nedbalost, přinejhorším o nepřímý úmysl vstoupit na pracoviště s koncentrací alkoholu v krvi, kterou pokládal za nepodstatnou. Pokud do areálu žalované vstoupil pod vlivem požití klanoprašky čínské či ji po provedení první dechové zkoušky požil, jeho zavinění v žádné formě ve vztahu k neexistujícímu ovlivnění alkoholem uvedenému v okamžitém zrušení pracovního poměru není dáno.

Okamžité zrušení pracovního poměru je opatřením radikálním a výjimečným, které bývá přijímáno, když po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával. Jak shora uvedeno, koncentrace alkoholu v krvi žalobce byla buď velmi nízká (v tom případě způsobilá ovlivnit jeho psychické i duševní schopnosti jen teoreticky a i toto riziko brzy po zahájení směny pominulo) nebo žádná (pokud by skutečně požil tinkturu

klanoprašky čínské). Žalované nevznikla žádná škoda. Žalobce byl nadřízenými hodnocen vysoce pozitivně jako velmi spolehlivý, pracovitý a aktivní zaměstnanec s nejlepšími referencemi, se kterým po léta práce u žalované, resp. jejích právních předchůdců nikdy nebyly problémy. O to, aby u žalované dále pracoval, jevil zájem jeho nadřízený, který se v tomto ohledu snažil působit i na vedoucího provozu, a aby žalobce pokračoval v pracovním poměru, jevila zájem i u žalované působící odborová organizace, která s okamžitým zrušením nevyslovila souhlas.

Pokud jde o aspekt uvedený v první větě předchozího odstavce, soud plně respektuje povinnost žalované dbát na bezpečnost provozu, která zajisté by mohla být ohrožena v případě, kdyby jí provozované nebezpečné technologie byly obsluhovány osobami pod vlivem alkoholu nebo ohrožovány takovými osobami v blízkosti těchto technologií se pohybujícími. Součástí péče žalované o bezpečnost jejího provozu tak musí být snaha taková rizika eliminovat, což žalovaná činí zvýšeným důrazem kontrolu zákazu vstupu zaměstnanců pod vlivem alkoholických nápojů na pracoviště a – v rámci generální prevence - důsledným vyvozováním přísných závěrů z případů, kdy je alkohol detekován. Je však třeba, aby se tak dělo v rámci právních předpisů, což žalovaná v tomto případě neučinila.

Soud tak dospěl k závěru, že v případě, že žalobce vstoupil na pracoviště žalované s obsahem zbytkového alkoholu v krvi, takové jednání zvláště hrubým porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci nebylo, a pokud výsledky dechové zkoušky byly zapříčiněny požitím tinktury klanoprašky čínské, k žádnému porušení povinnosti nedošlo. Proto žalobě vyhověl (výrok I.).

Pro úplnost třeba uvést ve vztahu ke shora uvedenému ustanovení čl. 2.3.12 pracovního řádu žalované, že soud není vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance (k tomu např. rozsudek Nejvyššího soudu NS 21 Cdo 1228/99). Pokud by tvrzení žalované, že žalobce případ zlehčuje, bylo založeno na způsobu jeho obrany v tomto řízení, žalobce (když se s ním již žalovaná pokusila okamžitě zrušit pracovní poměr) je plně oprávněn využít všech zákonných prostředků, aby v tomto řízení byl úspěšným, a to mu nemůže být přičítáno k tíži. Navíc v době, kdy mu okamžité zrušení pracovního poměru bylo doručeno, žalované tento budoucí způsob obrany nemohl být znám a proto ho při rozhodování o skončení pracovního poměru nemohla brát v úvahu.

Podle § 148 odst. 1 OSŘ stát má podle výsledků řízení proti účastníkům právo na náhradu nákladů řízení, které platil, pokud u nich nejsou předpoklady pro osvobození od soudních poplatků. V řízení vznikly státu náklady na odměně a náhradě nákladů za znalecký posudek ve výši 3.146,- Kč, když na celkové znalečné byla započtena žalovanou složená záloha na znalecký posudek ve výši 2.500,- Kč. K doplacení tak zbývá částka 646,- Kč, kterou soud uložil zaplatit žalované (výrok II.).

Výrok III. je důsledkem toho, že žalobce měl ve věci plný úspěch (§ 142 odst. 1 občanského soudního řádu – dále jen OSŘ). Náklady řízení na straně žalobce, jejichž výši soud vypočetl z úřední povinnosti, činí odměna za celkem 7 úkonů právní služby po 2.500,- Kč a odměna za 1 úkon v rozsahu ½, tedy 1.250,- Kč dle § 1 odst. 2, § 6 odst. 1, § 7, § 8 odst. 1, § 9 odst. 3, § 11 odst. 1 písm. a/, d/ a g/, odst. 2 písm. f/ vyhl. č. 177/1996 Sb. (advokátní tarif – dále jen AT) za převzetí a přípravu zastoupení, 1x sepis vyjádření, 3x účast při soudním jednání (z toho 2 přesáhla 2 hodiny – ÚJ dne 31.8.2015 a 2.5.2016) a 1x při přípravném jednání. K tomu náleží 8 paušálních částek po 300,- Kč dle § 11, 13 odst. 3 AT, dále 21% DPH k součtu předchozích částek (§ 137 odst. 1, 3 OSŘ – žalobcův zástupce doložil, že je plátcem DPH) a zaplacený soudní poplatek ve výši 2.000,- Kč, celkem náklady činí 27.591,50 Kč. Náklady řízení bylo uloženo zaplatit k rukám zástupce žalované (§ 149 odst. 1 OSŘ).

Lhůtu k plnění soud stanovil v souladu s § 160 odst. 1 OSŘ – výrok IV.

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem prostřednictvím Okresního soudu v Mostě.

Nebude-li splněna povinnost uložená vykonatelným rozsudkem, může se oprávněný domáhat jejího splnění formou soudního výkonu rozhodnutí nebo exekuce.

V Mostě dne 2. května 2016

JUDr. Jiří Zelenka v.r.
předseda senátu

Za správnost vyhotovení:
Kateřina Ješinová