



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**

Okresní soud v Mostě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Zelenky a přísedících Jana Kodyma a Josefa Špičky ve věci žalobkyně: Ve věci žalobce: [redacted] nar. [redacted] bytem [redacted] zastoupen Mgr. Janem Svobodou, advokátem se sídlem Kollárova 18, 415 01 Teplice, a žalované: **UNIPETROL RPA, s.r.o.**, IČ 27597075, se sídlem Litvínov - Záluží 1, 436 70 Litvínov, zastoupena JUDr. Natašou Randlovou, advokátkou se sídlem Tetris Office Building, Budějovická 1550/15a, 140 00 Praha 4, **o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru t a k t o :**

- I. Určuje se, že okamžité zrušení pracovního poměru mezi účastníky dopisem žalované ze dne 13. října 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 Mgr. Jana Svobody na náhradě nákladů řízení částku ve výši 22.085,- Kč.
- IV. Povinnosti uvedené ve výrocích II. a III. je žalovaná povinna splnit do 3 dnů od právní moci rozsudku.

O d ů v o d n ě n í

Žalobce se žalobou doručenou soudu dne 10.12.2014 domáhá určení, že okamžité zrušení pracovního poměru dopisem žalované, který mu byl doručen dne 13.10.2014, je neplatné; současně se domáhal uložení povinnosti žalované zaplatit mu náhradu mzdy, v tomto rozsahu však vzal žalobu zpět a řízení bylo částečně zastaveno. Žalobu odůvodnil tím, že u žalované pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 1.8.1988, dne 2.10.2014 byl na pracovišti testován zaměstnanci společnosti ORLEN Ochrana Sp. z o.o., organizační

složka v České republice, na přítomnost alkoholu. Test proběhl dechovou zkouškou na testovacím zařízení Dräger, výsledek dechové zkoušky byl 0,3 promile a výsledek opakované zkoušky po 15 minutách 0,26 promile. Žalobce trval na toxikologickém vyšetření hladiny alkoholu v krvi, to bylo provedeno (míněno odběr krve) v 10.05 hod. ve zdravotnickém zařízení Paracelsus s.r.o. s negativním závěrem. Přes skutečnost, že žalobce předal žalované protokol o provedení krevní zkoušky, žalovaná+ s ním ukončila pracovní poměr z důvodu, že žalobce porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Žalovaná dle žalobce nemá jakoukoliv oporu pro své jednání, a to především proto, že žádné porušení právních předpisů nenastalo, a pokud ano, tak v žádném případě nebylo zvláště hrubé. S tím, že vstoupil na pracoviště žalované pod vlivem alkoholických nápojů, žalobce nesouhlasí, přičemž argumentuje negativním výsledkem krevní zkoušky. Žalovaná nijak nezohlednila toleranční odchylku ve výši 0,24 promile (rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 7 As 105/2010-96), navíc žalobce před odchodem do práce ráno snědl k snídani 2 hrušky. V případě odečtení odchylky vyplývající z metodiky vydané ministerstvem dopravy č.j. 285/2009-160-OST by za prokázanou hladinu alkoholu v krvi bylo možno považovat maximálně 0,06 promile, respektive 0,02 promile. Při tak nízké hladině nelze tvrdit, že by žalobce byl pod vlivem alkoholu, ovlivnění bylo zanedbatelné či spíše žádné, a s ohledem na výsledek krevní zkoušky žádné. Je nutné připomenout, že za hrubé porušení povinnosti se obecně považuje intoxikace v míře 1 promile (po odečtení toleranční odchylky). Samotná dechová zkouška nebyla provedena v souladu s ustanovením § 106 odst. 4 písm. i (míněno zákoníku práce), kdy dechová zkouška byla provedena nikoli na v takovém případě potřebný pokyn oprávněného vedoucího zaměstnance a měření provedl třetí subjekt. Žalobce rovněž zpochybňuje, zda dechový analyzátor byl kalibrován a dechová zkouška proběhla za regulérních podmínek (okolní teplota, vlhkost, rušivý vliv mobilních telefonů apod.).

Žalovaná ve vyjádření k žalobě navrhla, aby žaloba byla zamítnuta. Uvedla, že žalobce byl u ní zaměstnán na pozici [REDAKCE] a zařazen v organizační složce chemické výroby, tzv. areálu ChemPark. Tento areál je provozem zvláště nebezpečným, protože se v něm pracuje s hořlavými, výbočnými a toxickými látkami (např. benzín, vodík a sirovodík) a vysokotlakou parou o teplotě kolem 300° C. Jde o areál, který je zařazen do skupiny B podle zákona č. 59/2006 Sb. a dále jsou v něm provozovány činnosti se zvýšeným a vysokým požárním nebezpečím dle zákona č. 133/1985 Sb. Žalobce měl na starosti údržbu technologického zařízení na DPS300 a DPS400. Odpovídal například za údržbu tlakových nádob nebo za stav potrubních větví vedoucích právě sirovodík či vodík. Jakékoli pochybení při práci žalobce mohlo vést k vysokým škodám na zařízení a zejména k ohrožení života a zdraví nejen spolupracovníků žalobce, ale též okolních obyvatel v důsledku úniku toxických látek do ovzduší. V areálu ChemPark bylo přísně zakázáno požívat alkoholické nápoje, vnášet je do areálu nebo do areálu vstupovat pod jejich vlivem (článek 4.8.1 Směrnice žalované č. 401 „Základní předpis v oblasti BOZP“, s nímž byl žalobce seznámen). Žalobce byl seznámen i s článkem 1 souvisejícího předpisu „Postup pro provádění zkoušek na přítomnost alkoholu nebo jiných návykových látek“, kde je stanoveno, že vlastní kontroly provádějí zaměstnanci bezpečnostní agentury na základě uzavřeného smluvního vztahu se

žalovanou. Veškeré námitky týkající se neprovedení kontroly v souladu s pravidly vyplývajícími ze zákoníku práce jsou tak zcela účelové a mají odvést pozornost od faktu, že žalobce za shora uvedených okolností vstoupil na pracoviště pod vlivem alkoholu.

Pokud jde o průběh žalobcovy směny a dechové a krevní zkoušky, žalobce přišel na pracoviště dne 2.10.2014 v 6.41 hod. a okolo sedmé hodiny se potkal se svým nadřízeným, panem [REDAKCE]. Uvedený nadřízený zaměstnanec při pozdravu ucítil v dechu žalobce alkohol. Protože měl dlouhodobé podezření, že žalobce se někdy na pracoviště dostavuje pod vlivem alkoholu, zapůjčil si dechový analyzátor a vyzval žalobce, aby se podrobil testu na přítomnost alkoholu. V dechu žalobce naměřil 0,86 promile, a pokud testu podrobil jiného zaměstnance [REDAKCE] byl výsledek negativní. Následně požádal zaměstnance společnosti UNIPETROL SERVICES, s.r.o., aby vyslal hlídku bezpečnostní agentury k provedení kontroly, a hlídka v dechu žalobce v 9.10 hod. naměřila 0,3 promile a v 9.25 hod. 0,26 promile. Výsledek byl zaznamenán v záznamu o provedené dechové zkoušce. Obě zkoušky byly provedeny kalibrovaným měřidlem Dräger Alcotest® 6810, výrobní číslo AREJ-0113 za podmínek daných návodem pro použití tohoto měřidla. Negativní výsledek dechové zkoušky se vztahuje pouze k času odběru vzorku krve, tedy v 10.05 hod., a nijak nepopírá, že žalobce byl od 6.41 nejméně do 9.30-9.45 na pracovišti žalované pod vlivem alkoholu. Odborová organizace k okamžitému zrušení pracovního poměru udělila souhlas.

Žalovaná odmítla názor, že by přesnost laboratorních testů byla vyšší než přesnost příručních měřičů. Pokud jde o toleranční odchylku, ta funguje tak, že je-li naměřena hladina alkoholu v krvi či dechu vyšší, přestává hrát toleranční odchylka roli – vyšší hladiny lze docílit pouze požitím alkoholického nápoje; i při zohlednění chybného postupu tvrzeného žalobcem je hladina alkoholu v krvi žalobce naměřená po vstupu na pracoviště ve výši 0,86 promile nadále nepřijatelně vysoká. Případné formální pochybení při provádění dechové zkoušky nemůže převážit fakt, že žalobce vstoupil na pracoviště pod vlivem alkoholu.

Pokud jde o hodnocení intenzity porušení povinnosti ze strany žalobce, žalobce je porušil zaviněně; pokud jde o to, k čemu by mělo být přihlédnuto, žalovaná argumentuje závěry rozsudku Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 735/2000, a předkládá rozhodujícími aspekty případu, za které považuje

- práci žalobce ve zvláště nebezpečném provozu, kde každá chyba mohla vyústit ve vznik škod velkého rozsahu na majetku žalované, újem na zdraví a životech či zamoření okolního životního prostředí
- žalobcův nadřízený již dříve měl podezření na to, že se žalobce dostavuje na pracoviště pod vlivem alkoholu
- hladina alkoholu v žalobcově krvi při příchodu na pracoviště byla 0,86 promile, což je v nebezpečném provozu netolerovatelné

- žalobce se dostavil na pracoviště žalované ve stavu vylučujícím způsobilost k řádnému výkonu závislé práce

a předkládá katalog povinností žalobce vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, které žalobce porušil (§ 16 odst. 1 tabákového zákona, § 106 odst. 4 písm. d/, e/ zákoníku a § 301 písm. c/ zákoníku práce).

Žalobce byl vrcholným funkcionářem odborové organizace u žalované a měl jít ostatním příkladem, když na něj z tohoto důvodu bylo možno klást vyšší požadavky než na řadové zaměstnance. Došlo k flagrantnímu narušení důvěry mezi účastníky a po žalované nemůže být spravedlivě požadováno, aby žalobce zaměstnávala po výpovědní dobu, když se dostavuje do nebezpečného provozu pod vlivem alkoholu.

V replice na toto vyjádření žalobce uvedl, že k výsledku zkoušky, při které mu bylo naměřeno 0,86 promile, nelze přihlídnout. Tvzení o podezření na dostavování se žalobce na pracoviště pod vlivem alkoholu je účelové, když v takovém případě mu přijde neadekvátní, proč ho žalovaná nechala za těchto okolností na „zvlášť nebezpečném pracovišti“ po „delší dobu“ pracovat, když na odhalování takových provinění má přímo specializovanou jednotku. Výsledek dechové zkoušky je pouze orientační a nejpřesnější jsou laboratorní testy pomocí plynové chromatografie, k toleranční odchylce je třeba přihlížet v každém případě a pokud jde o tvrzené hrozící škody, žalované žádné nevznikly ani bezprostředně nehrozily a žalovaná v tomto směru přehání. Že odborová organizace s okamžitým zrušením pracovního poměru vyslovila souhlas, nemá na hodnocení míry porušení vliv, a dále odkazuje na závěry Nejvyššího správního soudu vyslovené v rozhodnutí sp. zn. 7 As 105/2010.

Soud má za zjištěné, že žalobce byl zaměstnán u žalované na pozici [REDAKCE] II a dne 13.10.2014 mu byl doručen dopis žalované ze dne 13.10.2014, jehož obsahem je právní jednání – okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b/ zákoníku práce, přičemž skutkový důvod tohoto jednání je vymezen takto: „Dne 2.10.2014 v 9:10 hod. jste byl na pracovišti Zaměstnavatele v administrativní budově POXU testován zástupci společnosti ORLEN Ochrana Sp. z o.o. na přítomnost alkoholu. Výsledky dechových zkoušek u Vás prokázaly požití alkoholických nápojů. Výsledek první dechové zkoušky byl naměřen na hodnotě 0,30 promile, výsledek opakované dechové zkoušky provedené o 15 minut později byl naměřen v hodnotě 0,26 promile“. Dopis dále konstatuje, že žalobce tak porušil ustanovení § 301 písm. c/ zákoníku práce, § 106 odst. 2 zákoníku práce a ustanovení čl. 4.5.2.1 písm. r/ pracovního řádu. K okamžitému zrušení pracovního poměru dala souhlas u žalované působící odborová organizace, jejímž byl žalobce funkcionářem (*pracovní smlouva, popis pracovní funkce, zápis z jednání s odborovou organizací, okamžité zrušení pracovního poměru, nesporná tvrzení účastníků*).

Pokud jde o to, co se dne 2.10.2014 stalo, žalobce zaznamenal příchod do zaměstnání v 6.41 hod. a kolem 6.45 přišel na pracoviště. Krátce nato, když se míjel se svým nadřízeným [REDAKCE] a zdravili se, nadřízený z jeho dechu ucítil alkohol, a alkohol nadřízený

ucítil i v kanceláři žalobce, kam později kolem 7.15 nakoukl. Pojal proto podezření, že žalobce požil alkohol, obstaral si dechový analyzátor a nechal do něj žalobci a pak i dalšímu zaměstnanci dýchnout; zatímco u žalobce naměřil kolem 0,8 promile, výsledky testu u dalšího zaměstnance byly negativní. Žalobcův nadřízený pak zavolal svému nadřízenému [REDACTED] který se pak dostavil na místo a poté, co usoudil, že podezření je důvodné, zavolal firmu ORLEN Ochrana. Její zaměstnanci pak přijeli a podrobili žalobce v jeho kanceláři, ve které byl cítit alkohol, opakované dechové zkoušky. V 9.10 hod. byla žalobci naměřena hladina alkoholu 0,3 promile a v 9.25 hodnota 0,26 promile. Výsledky zkoušky žalobce nijak nekomentoval, a pak byl odvezen z pracoviště na toxikologické vyšetření, kde mu v 10.05 hod. byla odebrána krev k provedení krevní zkoušky. Její výsledek byl, jak je uvedeno na protokolu o lékařském vyšetření při ovlivnění alkoholem, negativní, přičemž metodou plynové chromatografie byla v krvi žalobce zjištěna hladina 0,17 promile a metodou imunochemickou hladina 0,13 promile (*výpovědi svědků* [REDACTED] [REDACTED] *denní svodka společnosti ORLEN Ochrana, záznam o provedené dechové zkoušce, protokol o lékařském vyšetření při ovlivnění alkoholem, zpráva Krajské zdravotní, a.s.*).

Žalobce pracoval jako [REDACTED], mezi jeho povinnosti náleželo řízení a koordinace komplexní péče o svěřené zařízení, podílení se na zpracování programů a plánů zářížek, rekonstrukcí, oprav, prohlídek, prověrek a zkoušek svěřeného zařízení, podílení se na zpracování technických dokumentů žalované, koordinace spolupráce s dodavateli, účast na kontrolách a revizích zařízení, vedení dokumentace o zařízeních, vyjadřování se k technickým a technologickým změnám, dokumentaci a inovačním procesům, zpracování plánů spotřeby materiálu a náhradních dílů, odpovědnost za vypracování typových rozpisů oprav a přípravu podkladů pro opravy a konečně provádění odborné přípravy v oblasti bezpečného chování ve vztahu je svěřenému majetku. Uvedené povinnosti se konkrétně týkaly pracoviště DPS 300 a DPS 400, kde se pracovalo při vysoké teplotě 320°C a s nebezpečnými látkami – koncentrovaný sirovodík a syntézní plyn (vodík, oxid uhelnatý) a vodík (*popis pracovní funkce, popis fungování zařízení DPS 300 a DPS a 400, výpovědi svědků* [REDACTED] [REDACTED]). Jak níže uvedeno, žalobce měl na starosti i zařízení č. 900.

Pokud jde o hodnocení žalobce po stránce pracovní, jednalo se o zaměstnance nijak zvláštního či odborně zdatného, sotva průměrného a nepřiliš zkušeného, který se se svým nadřízeným někdy musel radit. Z prací, které měl žalobce provádět dne 2.10.2014, bylo nejdůležitější (a z pohledu možnosti ovlivnění alkoholem nejzásadnější) posouzení těsnosti na zařízení č. 900. Práce měly být prováděny ve spolupráci žalobce, dvou revizních techniků a zaměstnanců dodavatelské firmy, kteří by práce fyzicky prováděli. Práce byla realizační firmě zadána na společné poradě konané od 6.45 hod. a při obvyklé praxi do 1 hodiny od konání společné rady se domlouvala hodina, kdy by kontrola (ve spolupráci zaměstnanců žalované a realizační firmy) měla být provedena. Zaměstnanec, který při této práci již nepřítomného žalobce zastoupil, šel práci provádět někdy po deváté hodině a byla prováděna v průběhu dopoledne; a nešlo při ní jen o to, že by měl ukazovat, které spoje mají být kontrolovány, ale stanovit i způsob, jakým měla být odstraněna eventuální netěsnost, šlo o práce na reaktorů ve

výšce i 10 metrů (*výpověď svědků* [REDACTED], *požadavek na práci, výpověď svědka* [REDACTED])

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 a veřejnosti občas připomínanou celostátně medializovanými bezpečnostními incidenty (výbuchy, požáry apod.). K zabezpečení plnění povinností na úseku BOZP vydala žalovaná směrnici č. 401, z níž se mimo jiné podává, že zaměstnancům je zakázáno z jakéhokoli důvodu a v jakékoli době vstupovat do areálu žalované bezprostředně po požití alkoholického nápoje nebo v takové době po užití jiné návykové látky, po kterou jsou ještě pod vlivem alkoholu nebo jiné návykové látky nebo jsou ve stavu vylučujícím způsobilost pro pracovní činnosti, který si přivodili požitím alkoholického nápoje nebo užitím návykové látky (*směrnice 401*). K realizaci dechových zkoušek na přítomnost alkoholu nebo jiných návykových látek žalovaná vydala interní předpis, podle kterého zkoušku na alkohol organizuje zaměstnavatel/vedoucí zaměstnanci, nebo zaměstnanci pověřeni kontrolní činností. Vlastní kontrolu provádí zaměstnanci BA (*míněno bezpečnostní agentury, v daném případě zřejmě ORLEN Ochrana – poznámka soudu*) na základě uzavřeného smluvního vztahu s UNIPETROL RPA, nebo jiná osoba pověřená statutárním orgánem žalované. Podle bodu 1.2.1. při výsledku do 0,04 promile je zkouška vyhodnocena jako negativní, podle bodu 1.2.2. při vyšší hodnotě do 0,24 jako pozitivní a podle bodu 1.2.3. při výsledku větším jako pozitivní s prokazatelným vlivem alkoholu. Zaměstnanec má možnost dechovou zkoušku odmítnout, pak se ale musí podrobit zkoušce krevní. Podle bodu 1.6.2.2 v případě pozitivní zkoušky podle bodu 1.2.3. je kontrolovaný vykázán z pracoviště a odebrán mu doklad opravňující ho ke vstupu na pracoviště, a pokud je prováděna krevní zkouška a ta vliv alkoholu nepotvrdí, posuzuje se doba, po kterou nemohl kontrolovaný vykonávat svou práci, jako překážka v práci na straně zaměstnavatele (*postup pro provádění zkoušek*). Z uvedeného interního předpisu, jakož i ze svědecké výpovědi [REDACTED] tak má soud za zjištěné, že prováděním dechových zkoušek je u žalované pověřena společnost ORLEN Ochrana.

Soud má za zjištěné, že dechová zkouška byla provedena dvěma různými dechovými analyzátory Alkohit 100 (1. zkouška, přičemž na protokolu o dechové zkoušce není uvedeno ani jeho výrobní číslo) a Dräger 6810 (2. zkouška) – v tomto ohledu jsou tedy tvrzení účastníků nesprávná, a že by tyto přístroje byly kalibrovány, má za zjištěné jen ve vztahu k analyzátoru Dräger 6810 (*kalibrační protokol*). Uvedený analyzátor byl užit v prostředí a v souladu s návodem k jeho použití, když prostředí, kde byl užit (kancelář) zajisté splňovalo požadavky na okolní prostředí (-5°C až +50°C, 10% - 100% rel. vlhkosti a tak 600 až 1400 hPa), návod žádný zákaz používání v blízkosti mobilních telefonů nezmiňuje. (*Dräger® 6810 – návod k obsluze*). Současně, pokud byly použity dva různé dechové analyzátory, u nichž nebyla zaručena ve vztahu k přesnosti měření stejná funkčnost, nelze z rozdílu mezi výsledky měření usoudit, že za 15 minut došlo u žalobce k poklesu koncentrace alkoholu v krvi jen o 0,01 promile (každý měřič mohl měřit různě).

Na základě bilančních výpočtů, které vycházejí z dechové zkoušky provedené společností ORLEN Ochrana, v 6.41 hodin (kdy žalobce vyznačil příchod do zaměstnání) mohla hladina koncentrace v krvi žalobce dosahovat 0,36 – 0,55 nebo 0,56 promile. Taková koncentrace jen teoreticky a s velmi malou pravděpodobností mohla způsobit projevy alkoholického ovlivnění a koncentrace alkoholu 0,30 promile nemůže způsobit žádné projevy alkoholického ovlivnění. To, že výsledek krevní zkoušky byl označen jako negativní, předchozí závěry nevylučuje, když závěr o negativním výsledku vyplývá z předepsané toleranční odchylky, a fakticky byla zkouška analyticky pozitivní, když bylo naměřeno 0,13 – 0,17 promile alkoholu. Prvý žalobcovým nadřazeným naměřený výsledek (0,86 promile) znalec označil za nepřijatelný a soud ho proto má za nesprávný, soud má rovněž za prokázané, že hladina alkoholu v žalobcově krvi nebyla způsobena požitím 2 hrušek, neboť v takovém případě by hrušky musely obsahovat 18,5–29,1 g absolutního alkoholu - tedy kolem jedné 2cl odlivky. Alkohol je z lidského těla eliminován v rozsahu 0,12 – 0,20 promile za hodinu, v závěrečné fázi eliminace se její rychlost snižuje. Podle závěrů znalce se, pokud jde o výskyt alkoholu v žalobcově krvi, mohlo jednat o alkohol zbytkový setrvávající v těle žalobce v důsledku požívání alkoholu, např. předchozího dne, a v eliminační fázi; s ohledem na zápach alkoholu, který kolem sebe žalobce šířil, má soud tuto skutečnost za zjištěnou (*zpráva Krajské zdravotní, a.s., znalecký posudek*).

Soud neprovedl důkaz výslechem žalobce a „žalované“, když pro takový postup nebyly splněny podmínky vyplývající z § 131 odst. 1 občanského soudního řádu (dále jen OSŘ), a výslechem svědkyně [REDACTED] a metodickým pokynem, když byly pro posouzení věci nepotřebné.

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.).*

Mimo žalobcem tvrzený důvod neplatnosti soud nezjistil žádný důvod, pro který by právní jednání žalované z moci soudní mohlo být označeno ze 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).

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 soud souhlasí se závěrem žalované, že za této situace 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 má soud 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.*).

Aby se porušení povinnosti vyplývající 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 přihlídnout 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).

Tím, že 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“. 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 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, kdežto koncentrace nižší takové schopnosti vylučovat nemusí. Proto, vstoupil-li žalobce na pracoviště žalované v situaci, kdy v jeho krvi bylo prokazatelně 0,36 promile alkoholu, přičemž kolem sedmé hodiny při průměrné obvyklé eliminaci by v jeho krvi bylo kolem 0,3 promile alkoholu a v 10.05 hod. měl v krvi prokazatelně 0,13 promile alkoholu (soud vychází z obecné zásady in dubio pro reo), nelze než uzavřít, že na pracoviště žalované nevstoupil ve stavu vylučujícím jeho způsobilost k výkonu práce, nejvýše ve stavu tuto způsobilost nepodstatně ovlivňujícím. Uvedený stav záhy pominul a z hlediska možnosti ovlivnění alkoholem nejexponovanější dopolední pracovní výkon (kontrola těsnosti) by již provedl bez toho, že by byl teoreticky byl alkoholem ovlivněn. Obecně, co do náplně žalobcovy práce, jde o obvyklou pracovní náplň technického pracovníka spočívající v řízení a koordinaci péče o technické vybavení, podílení se na přípravě různých dokumentů, účast při kontrolách a revizích, vedení údajů apod., o činnost vykonávanou z kanceláře nebo i v provozu. Nejde tedy o činnosti, při kterých by na žalobci ležela tíha nutnosti nadprůměrně vysoké úrovně vnímání, bleskově rychlého přijímání úsudků a okamžité reakce, jak je tomu např. u pilotů dopravních letadel, nejde navíc o činnosti solitérní ale jde o činnosti sdílené či sledované dalšími osobami (tak tomu mělo být i při zkoušce těsnosti); navíc šlo o zaměstnance odborně nepříliš zdatného, kterému by jeho nadřízeným stěží byly svěřeny úkoly z hlediska bezpečnosti provozu zásadního významu. Tvzení žalované, že každá chyba žalobce mohla vyústit ve vznik škod velkého rozsahu, škodám na zdraví a životním prostředí tak soud má – i s přihlédnutím k míře žalobcova ovlivnění alkoholem – za přehnané.

Pokud jde o zavinění, dne 2.10.2014 šel žalobce 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. V situaci, kdy soud má za zjištěné, že v krvi žalobce se nacházel zbytkový alkohol a alkohol byl cítit i jeho dechu (alkohol tedy v časovém intervalu nedostatečně dlouhém k jeho eliminaci před příchodem do práce požil), má soud za to, že žalobce si počínal, když vstoupil s obsahem alkoholu v krvi na pracoviště, neopatrně. Zřejmě bez zjevné příčiny spoléhal, že na pracoviště vstoupí již bez dechovými analyzátory 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.

Žalobce je hodnocen jako zaměstnanec nejvýše průměrný, soud má proto za to, že toto hodnocení na posouzení případu zásadní význam nemá. Žalovaná přičítá žalobci k tíži, že byl odborových odborovým funkcionářem a měl jít ostatním zaměstnancům příkladem, k tomu je třeba uvést, že jde o úvahu nepřiléhavou, protože výkon funkce v odborové organizaci není způsobilý zhoršit postavení zaměstnance v tom ohledu, že by porušení povinností vyplývajících pro něj z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci mělo být hodnoceno přísněji než u zaměstnanců, kteří členy odborového orgánu nejsou; s takovou situací by se měla vypořádat odborová organizace. Pokud žalovaná žalobci přičítá k tíži, že jeho nadřízený již dříve míval podezření na požití alkoholu žalobcem, ze svědecké výpovědi jeho nadřízeného [REDAKCE] vyplývá, že toto podezření měl jen jednou. Jde jen o podezření (tedy nikoli zjištění), které soud rovněž nemůže vzít v úvahu.

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 velmi nízká, způsobilá ovlivnit jeho psychické i duševní schopnosti jen teoreticky a způsobem ve vztahu k druhu jeho práce nevýznamným, i toto teoretické riziko brzy po zahájení směny pominulo a žalované nevznikla žádná škoda. Žádné skutečnosti, které by bylo možno žalobci přičíst k tíži nebo které by mu byly na prospěch, soud nezjistil. Soud proto dospěl k závěru, že porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci, kterého se žalobce dopustil, zvláště hrubým porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci není, a žalobě vyhověl (výrok I.).

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 mohla učinit i v tomto případě.

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 5 úkonů právní služby po 2.500,- Kč a odměna v rozsahu ½ 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 a 1x při vyhlášení rozsudku, k tomu náleží 6 paušálních částek po 300,- Kč dle § 11, 13 odst. 3 AT, náhrada za promeškaný čas za celkem 4 započaté hodiny po 100,- Kč (jízda ke 2 jednáním na trase Teplice-Most a zpět) - § 14 odst. 1, 3 AT, jízdné k jednání dne 7.9.2015 ve výši 326,- Kč a k vyhlášení rozsudku dne 18.4.2015 ve výši 323,- Kč (2x trasa Teplice-Most a zpět po 66,- km, v 1. případě použit OA Ford Mondeo RZ [REDAKCE] o spotřebě 5,9 l nafty/km, ve 2. případě OA Ford Mondeo RZ [REDAKCE] o spotřebě 6,6 l benzínu/km – doloženo TP vozidel), 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 22.085,- Kč. Náklady řízení bylo uloženo zaplatit k rukám žalobcova zástupce (§ 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 18. dubna 2016

JUDr. Jiří Zelenka v.r.  
předseda senátu

Za správnost vyhotovení:  
Kateřina Ješinová