



OKRESNÍ SOUD MOST	
Došlo:	- 6 -03- 2006
..... krát..... příloh	
Kolky za Kč	

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Zdeňky Jungvirtové a soudců Mgr. Tomáše Tolingera a JUDr. Jany Novákové v právní věci žalobce [REDACTED], nar. [REDACTED], bytem [REDACTED] zastoupeného Mgr. Markétou Fichtnerovou, advokátkou se sídlem Most, SNP 1872 proti žalované MUS – DTS Vrbenský a.s., se sídlem Most, Komořany 3485, IČ : 63 14 52 51, o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, o odvolání žalovaného proti rozsudku Okresního soudu v Mostě ze dne 26.2.2004, č.j. 11C 344/2002-35, **t a k t o :**

I. Rozsudek okresního soudu se **p o t v r z u j e** s tím, že žalovaná je povinna náklady řízení před soudem prvního stupně zaplatit k rukám Mgr. Markéty Fichtnerové.

II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na nákladech odvolacího řízení částku 7.033,80 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Markéty Fichtnerové.

O d ů v o d n ě n í

Napadeným rozsudkem okresní soud vyhověl žalobě, kterou se žalobce domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou dala žalovaná žalobci dopisem ze dne 8.11.2001, a žalované uložil povinnost nahradit žalobci náklady řízení v částce 5.300,- Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám právního zástupce žalobce. Rozsudek soud prvního stupně odůvodnil tím, že žalobce sice v pracovní době odmítl podstoupit dechovou zkoušku na alkohol a následně bez řádného nahlášení a označení ukončení pracovní směny odešel z pracoviště, avšak porušení pracovní kázně, kterého se tím dopustil, nelze dle názoru okresního soudu posoudit s přihlédnutím k okolnostem případu, zejména následné pracovní neschopnosti v důsledku zdravotní indispozice žalobce, jako závažné porušení pracovní kázně předpokládané ustanovením § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce. Výrok o nákladech řízení odůvodnil ustanovením § 142 odst. 1 o.s.ř. a procesním úspěchem žalobce.

Proti tomuto rozsudku podala včasné odvolání žalovaná. Namítá, že soud prvního stupně při právním posouzení věci příliš akcentoval osobní poměry žalobce, jeho zdravotní indispozici a skutečnost, že žalované nebyla jednáním žalobce způsobena škoda, namísto aby zaviněné porušení podstatných povinností posoudil i z obecného prevenčního hlediska jako porušení pracovní kázně v intenzitě dostačující pro podání výpovědi dle příslušného ustanovení zákoníku práce. Dle názoru odvolatelky porušil žalobce své pracovní povinnosti za okolností, které vzbuzovaly podezření, že je žalobce pod vlivem alkoholu, jím udávané zdravotní potíže byly zjištěny až v době následující po odmítnutí dechové zkoušky na alkohol a na posouzení intenzity porušení pracovní kázně tak nemohly mít žádný vliv. S odkazem na tyto skutečnosti žalovaná navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek změnil, žalobu v celém rozsahu zamítl a žalované přiznal náhradu nákladů řízení.

Odvolací soud přezkoumal napadený rozsudek okresního soudu včetně řízení předcházejícího jeho vydání podle § 212 a § 212a o.s.ř. ve znění účinném k 31.3.2005 a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že ke zrušení pracovního poměru žalobce mělo dojít dopisem ze dne 8.11.2001 – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném k tomuto datu.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Podle ustanovení § 135 odst. 4 písm. g) zákoníku práce je každý zaměstnanec povinen dbát podle svých možností o svou vlastní bezpečnost, o své zdraví i o bezpečnost a zdraví osob, kterých se bezprostředně dotýká jeho jednání, případně opomenutí při práci. Znalost předpisů a požadavků zaměstnavatele k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nedílnou a trvalou součástí kvalifikačních předpokladů zaměstnance. Zaměstnanec je zejména povinen podrobit se na pokyn příslušného vedoucího zaměstnance stanoveného v pracovním řádu zjištění, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek.

Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru (srovnej § 35 odst. 1, písm. b) zákoníku práce) a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného 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 porušením pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, aniž by však výslovně tyto pojmy definoval či stanovil hlediska pro posouzení míry intenzity porušení jednotlivých pracovních povinností. Je proto povinností soudu doplnit dle okolností každého jednotlivého případu do hypotézy právní normy, která s porušením pracovní kázně spojuje určité právní následky, takové skutečnosti, které jsou významné z pohledu posuzovaného porušení pracovní kázně, osoby zaměstnance, výše a povahy případně škody apod.

V posuzované věci vyšel odvolací soud ze skutkových zjištění okresního soudu, která učinil na základě provedeného dokazování a proti jejichž správnosti ostatně ani odvolatelka nijak nebrojí. Žalovaná se na základě jednání a chování žalobce rozhodla s ním ukončit pracovní poměr výpovědí, písemná výpověď z pracovního poměru ze dne 8.11.2001 má všechny zákonem vyžadované formální náležitosti, obsahuje nezaměnitelným způsobem skutkově vymezený výpovědní důvod a byla žalobci doručena do vlastních rukou před uplynutím zákonné prekluzivní lhůty. Rovněž žaloba na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru podaná žalobcem u soudu prvního stupně byla tomuto soudu doručena při zachování dvouměsíční propadné lhůty dle ustanovení § 64 zákoníku práce. Posouzením těchto skutečností se okresní soud v napadeném rozhodnutí rovněž zabýval a odvolací soud jeho správný názor v této otázce odkazuje.

Samotná výpověď z pracovního poměru se pak opírá o důvod vymezený v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zákoníku práce jímž je závažné porušení pracovní kázně, kterého se měl žalobce dopustit jednáním popsáním ve výpovědi. Jak již bylo výše uvedeno, shora citovaná právní úprava, ani jiné zákonné ustanovení, neobsahují definici porušení pracovní kázně z pohledu míry intenzity jednání zaměstnance, tedy není zde jednoznačné pravidlo, které by určovalo, zda konkrétní jednání a chování zaměstnance je či není závažným porušením pracovní kázně. Tato právní norma má relativně neurčitou

hypotézu, jejíž naplnění je soud povinen v rámci řízení zjišťovat a zkoumat v každém jednotlivém případě zvlášť s přihlédnutím k individuálním okolnostem případu. Okresní soud tímto způsobem postupoval, přihlédl ke skutečnosti, že u žalobce musely být již v době odmítnutí zkoušky patrné příznaky následně diagnostikovaného onemocnění [REDACTED] žalobce jako obsluha mycí linky v provozním areálu žalované svým odchodem neohrozil chod provozu, majetek žalované ani zdraví a bezpečnost spoluzaměstnanců, žalované v příčinné souvislosti s odchodem žalobce nevznikla žádná vyčíslitelná škoda. Odvolací soud sdílí rovněž právní názor soudu prvního stupně, že samotné odmítnutí zaměstnance podrobit se orientační dechové zkoušce, zda není pod vlivem alkoholu nebo jiných návykových látek, nelze považovat za závažné porušení pracovní kázně. Odmítnutí takové zkoušky nepochybně zakládá porušení pracovní kázně vždy, avšak intenzita porušení je dána až souvisejícími okolnostmi každého individuálního případu. V projednávané věci tyto okolnosti, jak byly shora uvedeny, neodůvodňují závěr pro posouzení jednání žalobce jako závažné porušení pracovní kázně.

Nelze přisvědčit odvolací námitce žalované, že k odmítnutí dechové zkoušky žalobcem došlo za okolností vzbuzujících podezření, že žalobce se pod vlivem alkoholu skutečně nachází, neboť takový závěr z žádného z provedených důkazů nevyplyvá. Žalobce sám ve své účastnické výpovědi sice připustil, že předchozí den vypil dvě piva, avšak žádný ze svědků, kteří byli odmítnutí zkoušky přítomni, neuvedl, že by se žalobce choval nebo působil dojem opilého člověka, naopak na ně „působil zcela normálně.“ V návaznosti na tuto skutečnost nutno odmítnout i aplikovatelnost žalovanou zmiňovaného právního názoru vyjádřeného v judikátu Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 735/2000, když skutkový základ tam projednávaného případu vycházel právě ze zjištění, že jednání zaměstnance nasvědčovalo předchozímu požití alkoholických nápojů. Takový předpoklad však v projednávaném sporu dán není a z těchto důvodů není odkaz na zmiňovaný judikát případný.

Z vyložených důvodů proto odvolací soud napadený rozsudek jako věcně správný podle ustanovení § 219 o.s.ř. potvrdil, a to včetně výroku o nákladech řízení, o kterých bylo soudem prvního stupně rovněž správně rozhodnuto. Pouze vzhledem k zániku procesního zastoupení žalobce advokátem JUDr. Jiřím Zelenkou a převzetí právního zastoupení advokátkou Mgr. Markétou Fichtnerovou zohlednil odvolací soud změnu místa k plnění v souladu s ustanovením § 149 odst. 1 o.s.ř. tak, že určil jako platební místo pro zaplacení náhrady nákladů řízení před soudem prvního stupně současnou právní zástupkyni žalobce.

Výrok o náhradě nákladů odvolacího řízení vychází z ustanovení § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o.s.ř., když žalobce byl v odvolacím řízení zcela úspěšný a náleží mu proto náhrada nákladů odvolacího řízení v plné výši. Náklady řízení žalobce představují celkem částku 7.033,80 Kč a sestávají se z odměny právní zástupkyně ve výši 5.000,- Kč podle dle § 7 písm. c) vyhlášky č. 484/2000 Sb., dvou režijních paušálů po 75,- Kč dle § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb., cestovného z Mostu do Ústí nad Labem a zpět ve výši 252,- Kč (při celkové vzdálenosti 90 km, průměrné spotřebě vozu 8 litru benzínu Natural 95 na 100 km a výši náhrad dle vyhlášky č. 496/2005 Sb.), náhrady za promeškaný čas v rozsahu dvou půlhodin za cestu z Mostu do Ústí nad Labem a zpět a částky 1.123,- Kč odpovídající dani z přidané hodnoty ve výši 19 %.

Proti tomuto rozsudku **n e n í** dovolání přípustné, ledaže na základě dovolání podaného do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu prostřednictvím Okresního soudu v Teplicích k Nejvyššímu soudu České republiky dospěje odvolací soud k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam.

V Ústí nad Labem dne 24. ledna 2006

Za správnost vyhotovení
Miroslava Svitáková



JUDr. Zdeňka Jungvirtová, v.r.
předsedkyně senátu