

Judikát NS 21 Cdo 4733/2015

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 12/19/2016
Spisová značka: 21 Cdo 4733/2015
ECLI: ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.4733.2015.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Okamžité zrušení pracovního poměru
Pracovní kázeň
Dotčené předpisy: § 52 písm. g) předpisu č. 262/2006Sb.
§ 106 odst. 4 písm. e) předpisu č. 262/2006Sb.
Kategorie rozhodnutí: C

Podána ústavní stížnost

datum podání	spisová značka	soudce zpravodaj	výsledek	datum rozhodnutí
03/24/2017III. ÚS 912/2017		prof. JUDr. Josef Fiala, CSc.	odmítnuto	10/05/2017

21 Cdo 4733/2015

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D., v právní věci žalobce Ing. P. N., zastoupeného Mgr. Evou Vaňkovou, advokátkou se sídlem v Ostravě, Husova č. 1285/2, proti žalované VÍTKOVICE STEEL, a.s. se sídlem v Ostravě, Českobratrská č. 3321/46, IČO 278 01 454, zastoupené Mgr. Davidem Jüngerem, advokátem se sídlem v Ostravě, 28. října č. 219/438, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Ostravě pod sp. zn. 26 C 221/2013, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 22. dubna 2015 č.j. 16 Co 35/2015-92, takto:

I. Dovolání žalované se zamítá.

II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů dovolacího řízení 6.413,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Evy Vaňkové, advokátky se sídlem v Ostravě, Husova č. 1285/2.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 17.7.2013 žalovaná oznámila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru z důvodu závažného porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť dne 11.7.2013 vstoupil na pracoviště žalované pod vlivem alkoholu. Při první dechové zkoušce ve 21.25 hodin, necelých 45 minut před začátkem směny, bylo žalobci naměřeno 0,32 ‰ alkoholu, při druhé dechové zkoušce o půl hodiny později 0,23 ‰ alkoholu a z odběru krve ve 22.40 hodin bylo žalobci zjištěno 0,11 ‰ alkoholu v krvi.

Žalobce se žalobou domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru s odůvodněním, že před nástupem na pracovní směnu žádný alkohol nepožil. Okolo 21. hodiny vypil k večeři pouze jedno nealkoholické pivo zn. Bernard a poté jedno nealkoholické pivo zn. Birrel.

Okresní soud v Ostravě rozsudkem ze dne 11.10.2014 č.j. 26 C 221/2013-30 určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 17.7.2013 je neplatná, rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení, že žalovaná je povinna zaplatit České republice na soudním poplatku částku

2.000,- Kč a že žalovaná je povinna zaplatit České republice náhradu nákladů řízení, jejíž výše bude určena samostatným usnesením okresního soudu. S poukazem na ustanovení § 106 odst. 4 písm. c) zák. práce vycházel z názoru, že, „aby mohla přítomnost alkoholu v těle zaměstnance vést současně k jeho ovlivnění (jak to zakazuje uvedené ustanovení), je současně nutné, aby zjištěné množství alkoholu dosáhlo určité hladiny“. V posuzovaném případě je nesporné, že před nástupem žalobce na směnu byl v dechu žalobce alkohol zjištěn, to však automaticky neznamená, že žalobce byl alkoholem současně ovlivněn. Hodnoty zjištěné z dechových zkoušek nelze považovat za přesné, nýbrž pouze za orientační. Pouze pomocí metody plynové chromatografie z odebraného vzorku krve lze zjistit hodnotu hladiny alkoholu v krvi s minimální možnou laboratorní chybou. Z lékařské zprávy MUDr. Igora Dvořáčka, Ph.D. vyplývá, že oficiální forenzní stanovisko v oboru soudního lékařství ve vztahu k alkoholu v krvi považuje hladinu alkoholu do 0,2 g/kg za neprůkaznou, hladinu alkoholu do 0,3 g/kg označuje za nevýznamnou pro silniční provoz a hladina alkoholu mezi 0,31 a 0,49 g/kg pak svědčí o skutečnosti, že dotyčná osoba alkohol požíla, avšak je jím prakticky neovlivněna. Za situace, kdy byla žalobci rozbořem vzorku krve zjištěna hodnota 0,11 g/kg alkoholu v krvi, která se považuje za neprůkaznou, nelze konstatovat, že žalobce vstoupil pod vlivem alkoholické látky na pracoviště zaměstnavatele a výpověď z pracovního poměru ze dne 17.7.2013 je tak neplatná.

K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 22.4.2015 č.j. 16 Co 35/2015-92 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení a že žalovaná je povinna zaplatit České republice 100 % nákladů odvolacího řízení, jejichž výše a podmínky splatnosti budou stanoveny samostatným usnesením okresního soudu. Skutečnost, že žalobce vstoupil na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholických nápojů, je třeba obecně hodnotit v souladu s ustanovením § 106 odst. 4 písm. e) zák. práce jako porušení povinností vztahujících se k jím vykonávané práci. V daném případě se však s ohledem na okolnosti případu nejedná o závažné porušení pracovních povinností ve smyslu ustanovení § 52 písm. g) zák. práce. Přihlížeje k forenznímu stanovisku MUDr. Igora Dvořáčka, Ph.D. (o jehož věcné správnosti není důvodu pochybovat) odvolací soud při hodnocení intenzity zjištěného porušení právní povinnosti vzal v úvahu okolnost, že žalobce byl u žalované zaměstnán 18 let bez jakéhokoli porušení pracovních povinností, a dále hodnotil též úroveň naměřených hodnot. Poukázal na skutečnost, že při vstupu na pracoviště (necelých 45 minut před plánovaným začátkem směny) to bylo 0,32‰, „tj. na samé dolní hranici, která svědčí pro skutečnost, že dotyčný alkohol požil, ale je prakticky neovlivněn“. Po další půlhodině bylo naměřeno 0,23‰, „tj. nevýznamná hodnota která se blíží hladině 0,2‰, jež je považována za neprůkaznou s ohledem na možnou laboratorní chybu, resp. tzv. fyziologickou hladinu“. Jestliže po dalších 40 minutách byla rozbořem krve zjištěna „neprůkazná hladina 0,11‰“, mohlo se jednat podle názoru odvolacího soudu „toliko o méně závažné porušení pracovních povinností, a to bez ohledu na to, že žalobce vykonával funkci vedoucího směny v provozu ocelárny, tj. v provozu se zvýšeným rizikem nebezpečí škody na zdraví“. Vzhledem k tomu odvolací soud dospěl k závěru, že žalobce se vytýkaným jednáním nedopustil závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, ale pouze méně závažného porušení pracovních povinností, a nebyly tak splněny podmínky pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Odvolací soud podle názoru dovolatele při posouzení intenzity porušení pracovních povinností žalobce nepřiměřeně upřednostnil hledisko dosavadní bezproblémovosti žalobce a naopak nekladl dostatečný důraz na způsob, jakým žalobce své pracovní povinnosti porušil (vstup na pracoviště pod vlivem alkoholu), na pozici žalobce (vedoucí směny) a na povahu provozu žalované (provoz zvláště nebezpečný). Dovatel je přesvědčen, že v případě, kdy vedoucí směny v ocelárně požije alkohol před vstupem na pracoviště, se jedná o „velmi závažné porušení pracovních povinností“, neboť provoz ocelárny je provozem zvláště nebezpečným a z pohledu dovolatele by v daném případě bylo na místě uplatňovat zásadu nulové tolerance alkoholu na pracovišti. Namítá, že rozhodnutí ve výsledku umožňuje „mírné“ užívání alkoholu před vstupem na pracoviště a na pracovišti. Rozhodovací praxe dosud neřešila otázku posouzení povahy provozu ocelárny ve smyslu ustanovení § 16 odst. 1 zákona o ochraně před škodami způsobenými tabákem, alkoholem a jinými návykovými látkami a vztahu povahy tohoto provozu k posouzení nebezpečnosti jednání, je-li zaměstnanci před začátkem pracovní směny naměřena hladina alkoholu odpovídající 0,32‰. Navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Žalobce vyjádřil souhlas s rozhodnutími obou soudů. Jednání žalované je podle dovolatele vedeno snahou snížit počet zaměstnanců, neboť provoz ocelárny by měl být ke dni 30.9.2015 uzavřen. Navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované odmítl.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že řízení v projednávané věci bylo zahájeno v době před 1.1.2014 - posoudit (srov. Čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb.) podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31.12.2013 (dále jen „o.s.ř.“), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

Pro rozhodnutí soudů v projednávané věci bylo (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, jaká hlediska jsou významná pro posouzení intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci z hledisek ustanovení § 52 písm. g) zák. práce za situace, je-li zaměstnanci naměřena jiná než nulová hodnota alkoholu v krvi. Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodovací činnosti dovolacího soudu vyřešena ve všech souvislostech a že její posouzení bylo pro rozhodnutí soudů významné (určující), dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalované je podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou mu dala

žalovaná dopisem ze dne 17.7.2013 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.7.2013, tj. do dne, než nabyl účinnosti zákon č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekodifikace soukromého práva a vyhláška č. 435/2013 Sb., o změně sazby základní náhrady za používání silničních motorových vozidel a stravného a o stanovení průměrné ceny pohonných hmot pro účely poskytování cestovních náhrad - dále též jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavně méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, odvolací soud podrobně předestírá obecná hlediska, z nichž vychází ustálená rozhodovací praxe dovolacího soudu, která jsou také jako správná obecně přijímána. Akcentuje kromě jiného, že – vzhledem k povaze ustanovení § 52 písm. g) zák. práce jako právní normy s relativně neurčitou hypotézou – vymezení hypotézy této právní normy závisí v každém jednotlivém případě na úvaze soudu. Zákon zde totiž ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

Je jistě správné, že při posouzení intenzity porušení právních předpisů soud může přihlídnout kupříkladu k funkci, kterou zaměstnanec zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení právních předpisů, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení právních předpisů pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Přitom uvedená hlediska nemusí být vždy stejně významná, neboť výsledné posouzení intenzity porušení pracovních povinností není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek; proto je třeba vždy hodnotit tato hlediska ve vzájemné souvislosti a se zřetelem k jejich významu v konkrétní posuzované věci. Při hodnocení stupně intenzity porušení právních předpisů přitom není soud vázán tím, jak zaměstnavatel hodnotí určité jednání zaměstnance (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 21, roč. 2001).

V posuzovaném případě odvolací soud neměl pochybnosti, že pozitivní zjištění o tom, zda je zaměstnanec pod vlivem alkoholických nápojů, znamená porušení jeho povinnosti vztahující se k jím vykonávané práci ve smyslu ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zák. práce, které zakazuje vstupovat pod jejich vlivem na pracoviště zaměstnavatele. Při hodnocení intenzity tohoto porušení právních povinností - na rozdíl od žalované, která rozvázala pracovní poměr se žalobcem vycházejíc ze zásady tzv. „nulové tolerance k alkoholu“ – zdůraznil, že „posouzení otázky intenzity tohoto porušení pracovních povinností vždy závisí na konkrétních okolnostech daného případu“. Hodnotil proto nejen pozitivní zjištění samo o sobě, nýbrž i hodnoty, které byly zjištěny (mj. okolnost, že před vlastním počátkem směny byl výsledek zjištěn 0,23‰, tedy „hodnota, která se blíží hladině 0,2‰, jež je považována za neprůkaznou s ohledem na možnou laboratorní chybu, resp. tzv. fyziologickou hladinu“), přičemž přihlížel „k osobě žalobce a k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, kdy žalobce byl zaměstnán u žalované více než 18 let, přičemž nebylo tvrzeno ani v řízení nevyšlo jiným způsobem najevo, že by mu bylo v minulosti vytýkáno porušení pracovních povinností“, a neponechal stranou ani skutečnost, že žalobce vykonával funkci vedoucího směny v provozu ocelárny. S přihlédnutím k tomu, že stav, kdy zaměstnanec ve smyslu ustanovení § 106 odst. 4 písm. e) zák. práce vstupuje na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholického nápoje, nemusí být dán již pouhým požitím alkoholického nápoje, nýbrž k jeho požití musí dojít v takové míře, že má vliv na snížení duševních funkcí a celkové pohotovosti zaměstnance (srov. obdobně závěry byv. Nejvyššího soudu ze dne 27.1.1974 sp. zn. Cpj 37/74 uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1976 pod č. 11), je správný závěr dovolacího soudu, že „pozitivní zjištění neznamená vždy (bez dalšího) porušení povinností takové intenzity, aby je bylo možné kvalifikovat jako závažné porušení povinnosti ve smyslu § 52 písm. g) zák. práce“.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek dovolacího soudu je správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek dovolacího soudu byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o.s.ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o.s.ř. nebo v § 229 odst. 3 o.s.ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalované podle ustanovení § 243d písm. a) o.s.ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243c odst. 3, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o.s.ř., neboť dovolání žalované bylo zamítnuto, a žalovaná je proto povinna nahradit žalobci náklady potřebné k bránění práva.

Při rozhodování o výši náhrady nákladů řízení dovolací soud přihlédl k tomu, že výše odměny má být určena podle sazeb stanovených paušálně pro řízení v jednom stupni zvláštním právním předpisem (§ 151 odst. 2 část věty první před středníkem o.s.ř.), neboť nejde o přiznání náhrady nákladů řízení podle ustanovení § 147 nebo 149 odst. 2 o.s.ř. a ani okolnosti případu v projednávané věci neodůvodňují, aby bylo postupováno podle ustanovení zvláštního právního předpisu o mimosmluvní odměně (§ 151 odst. 2 část věty první za středníkem o.s.ř.). Vyhláška č. 484/2000 Sb. (ve znění pozdějších předpisů), která upravovala sazby odměny advokáta stanovené paušálně pro řízení v jednom stupni, však byla nálezem Ústavního soudu ze dne 17.4.2013 č. 116/2013 Sb. dnem 7.5.2013 zrušena. Nejvyšší soud za této situace určil pro účely náhrady nákladů dovolacího řízení paušální sazbu odměny pro řízení v jednom stupni s přihlédnutím k povaze a okolnostem projednávané věci a ke složitosti (obtížnosti) právní služby poskytnuté advokátem ve výši 5.000,- Kč. Kromě této paušální sazby odměny advokáta vznikly žalobci náklady spočívající v paušální částce náhrad ve výši 300,- Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Vzhledem k tomu, že zástupce žalobce advokátka Mgr. Eva Vaňková osvědčila, že je plátcem daně z přidané hodnoty, náleží k nákladům, které žalobci za dovolací řízení vznikly, rovněž náhrada za daň z přidané hodnoty ve výši 1.113,- Kč (§ 137 odst. 3, § 151 odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

Žalovaná je povinna náhradu nákladů řízení v celkové výši 6.413,- Kč zaplatit žalobci k rukám advokátky, která ho v tomto řízení zastupovala (§ 149

odst. 1 o.s.ř.), do 3 dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně 19. prosince 2016

JUDr. Zdeněk Novotný
předseda senátu

www.nsoud.cz

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.