

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSR ze dne 02.07.1960, sp. zn. 4 Cz 62/60, ECLI:CZ:NS:1960:4.CZ.62.1960.1

Číslo: 13/1961

Právní věta:

Předčasné zrušení pracovního poměru má být omezeno na ty případy, kdy zaměstnanec, u něhož výchovné prostředky selhaly, hrubě porušil povinnosti vyplývající z pracovního poměru.

Skutečnost, zda jde o hrubé porušení pracovních povinností u zaměstnance, který pronesl výrok, použitý jako důležitý důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru, nemůže soud posoudit izolovaně, nýbrž v souvislosti jak s celkovým pracovním a občanským profilem zaměstnance, tak i vzhledem k prostředí, v němž byl výrok pronesen, přičemž současně nutno přihlídnout i k tomu, zda nejde o ojedinělé vybočení zaměstnance z jinak úspěšné jeho práce v podniku.

Soud: Nejvyšší soud ČSR

Datum rozhodnutí: 02.07.1960

Spisová značka: 4 Cz 62/60

Číslo rozhodnutí: 13

Číslo sešitu: 1-2

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Smlouvy

Předpisy: 142/1950 Sb. § 1 odst. 2

§ 59

§ 88

§ 93

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce, který byl zaměstnán jako dělník v mechanické dílně žalovaného podniku od 1. dubna 1946 do 25. června 1959, domáhal se žalobou podanou u lidového soudu civilního v Praze, aby bylo určeno, že předčasné zrušení jeho pracovního poměru u žalovaného podniku ke dni 24. června 1959 je právně neúčinné. Jako důvod této neúčinnosti uváděl, že nebyl dán důležitý důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru, a to proto, že výrok vůči spoludělníku, který byl použit jako důležitý důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru, nepronesl a že nadto žalovaný podnik neuplatnil tento důvod včas, neboť k výroku mělo dojít v červnu 1958 a pracovní poměr s ním byl rozvázán teprve 24. června 1959.

Lidový soud civilní v Praze rozhodl o této žalobě tak, že ji zamítl. Zjistil, že koncem června 1958 pronesl žalobce k mladému spoludělníku slova: „... já být tebou, tak bych se na ty přesčasy vy..., kdybych nepotřeboval peníze, tak bych tady nebyl a mě by museli moc nutit, abych tady zůstal přesčas“. Tento výrok žalobcův pokládal soud za důležitý důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru. Žalovaný podnik uplatnil podle odůvodnění rozsudku důležitý důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru včas, poněvadž tak učinil bezodkladně, jakmile se o něm z výsledku šetření dověděl. Poněvadž pak k předčasnému zrušení pracovního poměru byl dán předchozí souhlas závodního výboru ROH, jde o právně účinné zrušení pracovního poměru a žalobní nárok není proto opodstatněn.

Krajský soud v Praze rozsudek soudu první stolice potvrdil, a to po doplnění řízení výsledkem kádrových pracovníků žalovaného podniku jako svědků o průběhu celého případu rozvázání pracovního poměru se žalobcem. Vycházeje ze skutkových zjištění soudu první stolice dospěl i krajský soud k závěru, že byly splněny všechny hmotněprávní podmínky předčasného zrušení pracovního poměru.

Nejvyšší soud rozhodl ke stížnosti pro porušení zákona podané předsedou Nejvyššího soudu, že rozhodnutím krajského soudu byl porušen zákon.

Odůvodnění:

V souzené věci šlo o posouzení otázky, zda byly splněny podmínky předčasného zrušení pracovního poměru.

V tom směru plyne ze zjištění obou soudů, že byly splněny podmínky spočívající v projevu vůle zrušit předčasně pracovní poměr (ke zrušovacímu projevu zaměstnavatele došlo 24. června 1959) i v účasti závodního výboru ROH na tomto zrušení pracovního poměru (souhlas závodního výboru ROH s předčasným zrušením pracovního poměru byl udělen 24. června 1959). Pokud jde o poslední z podmínek předčasného zrušení pracovního poměru, již je existence důležitého důvodu k předčasnému zrušení pracovního poměru, přiklonily se oba soudy k závěru, že výrok žalobcův pronesený ke spoluzaměstnanci opravňoval žalovaný podnik jako zaměstnavatele k předčasnému zrušení pracovního poměru se žalobcem.

Tento právní závěr soudů není však v souladu s předpisy o předčasném zrušení pracovního poměru.

Především nutno zdůraznit, že předčasné zrušení pracovního poměru zaměstnance je nejzávažnějším zásahem do pracovního poměru a lze je právem označit za mimořádný a nežádoucí způsob zániku pracovního poměru. Již z toho důvodu musí být předčasné zrušení pracovního poměru omezeno jen na ty případy, kdy zaměstnanec, u něhož výchovné prostředky selhaly, hrubě porušil povinnosti vyplývající z pracovního poměru a vytvořil tak situaci, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby setrval dále se zaměstnancem v pracovním poměru a je vzhledem k tomu jak v zájmu zaměstnance, tak i v zájmu zaměstnavatele, aby pracovní poměr mezi nimi byl co nejdříve zrušen (srov. směrnici pléna Nejvyššího soudu ze dne 7. března 1960 č. Prz 4/60, publikovanou pod č. 27/1960 Sbírky rozhodnutí čs. soudů).

Primárně musí ovšem vedení podniku i závodní výbor ROH působit především výchovou a přesvědčováním na zaměstnance. Jedním ze závažných úkolů závodního výboru ROH i vedení podniku je vychovávat zaměstnance k dodržování socialistické kázně a přesvědčovat ho o nutnosti tuto kázeň dobrovolně zachovávat. Teprve u těch zaměstnanců, u nichž se výchova a přesvědčování minuly cílem, lze užít kárných opatření, jejichž účelem ostatně je nejen sjednat co nejúčinněji nápravu v chování zaměstnance, ale také působit výchovně i na ostatní pracovníky. Jen u těch zaměstnanců, kteří hrubě porušili povinnosti vyplývající z pracovního poměru a u nichž výchovné

prostředky selhaly, má být přikročeno k předčasnému zrušení pracovního poměru.

V posuzování povahy důležitého důvodu soud podle shora uvedených zásad nepostupoval. Výrok žalobců posuzoval zcela izolovaně a nikoli v souvislosti jak s celkovým pracovním a občanským profilem žalobce, tak i vzhledem k prostředí, v němž byl výrok použitý jako důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru pronesen, a k okolnostem, za kterých se tak stalo.

Pokud jde o poměr žalobce k vlastní práci na pracovišti, měl soud přihlídnout především k obsahu zápisu o mimořádné schůzi závodního výboru ROH z 24. června 1959, z něhož plyne, že žalobce, který pochází z dělnické rodiny, patřil mezi dobré dělníky, vydobyl si určité postavení na závodě, mělo s ním být znovu hovořeno a měl by odejít ze závodu v dobrém, jak doporučuje závěr zprávy vyšetřovací komise; v souvislosti s tím měl být hodnocen i zápis o jednání se žalobcem z 24. června 1959, podle něhož žalobce je dělníkem, příslušníkem dělnické rodiny a dlouholetým pracovníkem žalovaného podniku a proto se doporučuje rozvázání pracovního poměru dohodou, a rovněž mělo být hodnoceno vyjádření žalovaného podniku z 14. července 1959, podle něhož žalobce patřil mezi dobré pracovníky. K doplnění zjištění v tomto směru mělo být přihlídnuto i k obsahu odvolání žalobce, v němž tento uvádí, že byl zařazen do nejvyšší kvalifikační třídy již od r. 1948, několikrát byl vyznamenán jako nejlepší pracovník, byl odměněn peněžní odměnou jako nejlepší pracovník oddělení a jako nejlepší pracovník byl vyznamenán také na celozávodní schůzi ROH. Za tyto pracovní úspěchy byl odměněn také 14denním zájezdem do SSSR v r. 1957. Byl úderníkem, držitelem údernické knížky od r. 1950 a v r. 1949 byl spoluzakladatelem klubu zlepšovatelů v žalovaném podniku a jako zlepšovatel podal 8 zlepšovacích návrhů, z nichž několik bylo realizováno.

Pro celkové osvětlení pracovního profilu žalobce má mimořádný význam skutečnost, že žalobce vykonával řadu významných odborářských a stranických funkcí.

Soud měl přihlídnout také k tomu, že výrok uplatněný jako důležitý důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru byl pronesen mezi spoludělníky v běžném hovoru, kdy slova nejsou tak přesně uvažována a pronesl jej dlouholetý osvědčený pracovník a odborový a stranický funkcionář, u něhož nelze předpokládat, že by měl v úmyslu podlamovat pracovní morálku mladého spoludělníka a dokonce i brzdit splnění důležitého úkolu, na němž ostatně sám také pracoval, a to s vypětím všech sil, čemuž by nasvědčoval obsah odvolání žalobce, podle něhož svůj postoj k tehdy uloženým pracovním úkolům prokázal právě toho dne svým pracovním výkonem, kdy spolu s dalšími dvěma zaměstnanci demontoval tiskařský stroj takovým tempem, že to dokázal za pouhý den, zatímco jiná pracovní skupina, ač čtyřčlenná, potřebovala na demontáž stroje asi 4 dny, a dále i tím, že v té době měl sám nejvíce přesčasových hodin.

Pro posouzení povahy důležitého důvodu z hlediska okolností, za nichž k předčasnému zrušení pracovního poměru došlo, nebyla pak bez významu i skutečnost, že v posledním stádiu řízení předčasné zrušení pracovního poměru bylo založeno v podstatě na žalobcově výroku proneseném vůči spoluzaměstnanci, takže šlo vlastně o ojedinělé vybočení žalobce za celých 14 let úspěšné práce v žalovaném podniku, k němuž nadto došlo plný rok předtím, než byl učiněn projev směřující k předčasnému zrušení pracovního poměru a že tak nebyl splněn základní účel předčasného zrušení pracovního poměru, totiž sjednání rychlé nápravy bezodkladným zrušením pracovního poměru a rychlé odstranění provinivšího se zaměstnance z pracoviště.

Ostatně ani z hlediska splnění požadavku výchovného působení na zaměstnance nebylo zřejmě vykonáno vše, co vzhledem k okolnostem konkrétního případu bylo možno vykonat, zejména i náležitým vysvětlením věci zaměstnanci, aby tento nabyl přesvědčení, že si nepočínal správně a napříště od podobného jednání upustil.

Jestliže by byl soud přihlídl ke všem shora uvedeným okolnostem, nebyl by mohl dojít k závěru, že

jednání žalobce lze kvalifikovat jako důležitý důvod k předčasnému zrušení pracovního poměru.

Pokud soud k takovému závěru došel, porušil zákon v ustanovení § 82 písm. f) živnostenského řádu ve spojení s ustanoveními § 1 odst. 2, § § 59, 88, 93 o. s. ř.