

Rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 05.12.1963, sp. zn. 6 Co 512/63, ECLI:CZ:MSPH:1963:6.CO.512.1963.1

Číslo: 31/1964

Právní věta: Ztráta důvěry je důležitým důvodem k předčasnému rozvázání pracovního poměru jen tehdy, jestliže jednání, z něhož je vyvozována, má povahu hrubého porušení povinností, vyplývajících z pracovního poměru a jestliže výchovnými prostředky nebylo možno zjednat nápravu pracovníka.

Soud: Městský soud v Praze

Datum rozhodnutí: 05.12.1963

Spisová značka: 6 Co 512/63

Číslo rozhodnutí: 31

Číslo sešitu: 3-4

Typ rozhodnutí: Rozhodnutí

Hesla: Skončení pracovního poměru, Smlouvy, Sociální zabezpečení

Předpisy:

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 31/1964 sb. rozh.

Ztráta důvěry je důležitým důvodem k předčasnému rozvázání pracovního poměru jen tehdy, jestliže jednání, z něhož je vyvozována, má povahu hrubého porušení povinností, vyplývajících z pracovního poměru a jestliže výchovnými prostředky nebylo možno zjednat nápravu pracovníka.

(Rozhodnutí Městského soudu v Praze z 5. prosince 1963, [6 Co 512/63](#)).

Dopisem z 29. března 1963 byl žalovanou organizací s okamžitou platností rozvázán pracovní poměr pro ztrátu důvěry, a to z toho důvodu, že žalobce odcizil úřední doklady (výplatní sáčky) a uschoval je ve svém bytě.

Obvodní soud pro Prahu 1 vyhověl žalobě, kterou se žalobce dožadoval zjištění bezúčinnosti tohoto rozvázání pracovního poměru a trvání svého pracovního poměru, protože dospěl k závěru, že jednání žalobce nebylo pochybením takového rázu, aby odůvodňovalo okamžité rozvázání pracovního poměru.

Ve svém odvolání vytýkala žalovaná organizace nesprávné posouzení věci, zejména se zřetelem k tomu, že soud prvního stupně nehodnotil jednání žalobce v souvislosti s jeho předchozím chováním. Žalovaná organizace poukazovala také na to, že žalobci byla 22. února 1963 udělena závodním

výborem ROH přísná důtka s výstrahou za jeho předchozí závadné chování, že však zřejmě ani z toho se žalobce nepoučil a ze zjištěných důvodů odcizil uvedené dva výplatní sáčky.

Městský soud v Praze doplnil řízení výsledkem svědků a vyžádal si doklady o jednání závodního výboru ROH. Na podkladě výsledků provedeného řízení pak dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.

Odůvodnění:

Předčasné rozvázání pracovního poměru je v socialistické společnosti mimořádně hluboký zásad do ústavně zaručeného práva na práci a lze je právem označit za mimořádný a nežádoucí způsob zániku pracovního poměru. Proto k předčasnému rozvázání pracovního poměru má být přikročeno jen tehdy, když pracovník skutečně hrubým způsobem porušil povinnosti vyplývající z pracovního poměru. Pouze v těchto případech je dán zákonný důvod k předčasnému rozvázání jeho pracovního poměru ze strany podniku a nelze na podniku spravedlivě požadovat, aby s pracovníkem dále v pracovním poměru setrval, a je vzhledem k tomu jak v zájmu pracovníka, tak i v zájmu podniku, aby pracovní poměr mezi nimi byl co nejdříve zrušen.

Vedení podniku i závodní výbor ROH musí především působit výchovou a přesvědčováním na pracovníky. Jedním ze závažných úkolů závodního výboru ROH i vedení podniku je vychovávat pracovníky k dodržování kázně a přesvědčovat je o nutnosti tuto kázeň dobrovolně zachovávat. Teprve u těch pracovníků, u nichž se výchova a přesvědčování minuly cílem, lze užít kárných opatření, jejichž účelem ostatně je nejen zjednat co nejúčinněji nápravu v chování pracovníka, ale také působit výchovně i na ostatní pracovníky. Takovým kárným opatřením je v krajním případě také dočasné přeřazení na jinou práci. Jen u těch pracovníků, kteří hrubě porušili povinnosti vyplývající z pracovního poměru a u nichž všechny výchovné prostředky selhaly, má být přikročeno k předčasnému propuštění z práce (srov. směrnici pléna Nejvyššího soudu Pls 4/60, uveř. pod č. 27/62 Sbírky rozhodnutí čs. soudů).

V souzené věci je nutno sice souhlasit s názorem žalované organizace, že jednání, které bylo důvodem k propuštění, je nutno hodnotit v souvislosti s celkovým chováním pracovníka a jeho postojem k práci a s jeho osobním profilem; to však nemění nic na tom, že jednání, pro které byl propuštěn, musí mít skutečně charakter vážného porušení povinností, vyplývajících z pracovního poměru. Tak např. krátkodobá neomluvená absence může být důvodem k předčasnému rozvázání pracovního poměru, jestliže pracovník měl již dříve neomluvenou absenci, nesprávnost a škodlivost jeho jednání mu byla vysvětlena a vytknuta, toto výchovné působení však nemělo výsledek a pracovník znovu neodůvodněně nepracoval.

V daném případě sice žalovaná organizace v minulosti již žalobci vytýkala nesprávné chování, avšak jednání, pro které byl propuštěn, totiž že si vzal dvě výplatní obálky z roku 1956, nemůže být uznáno za důvod předčasného rozvázání pracovního poměru a toto jednání nelze ani jinak uvádět v souvislost s nesprávným jednáním žalobce, jehož se podle tvrzení žalované organizace měl dopustit již dříve.

Obě výplatní obálky nelze pokládat za řádní účetní doklady. Toto stanovisko zřejmě zastávali i vedoucí pracovníci žalované organizace, když připustili, aby tyto obálky byly volně uloženy v neuzamykatelném regálovém pultu, v němž byly také jiné doklady, totiž doklady přepravní, a v němž také byly drobné součástky a pomůcky, potřebné pro pracovníky dopravního úseku. Z výpovědí slyšených svědků vyplynulo, že k těmto obálkám, stejně jako ke všem ostatním věcem v těchto regálových pultech měl žalobce, stejně jako ostatní pracovníci, pracující v této místnosti, volný přístup. Nelze tedy vůbec nic závadného spatřovat v tom, že žalobce si z těchto obálek zjistil, jaký plat měl jeden z jeho předchůdců. Při tom nelze přehlížet, že z obálek zjistil plat jednoho ze svých

předchůdců z doby před šesti roky, kdy žalovaná organizace ještě neexistovala. Nebylo žádného důvodu, aby plat jednoho z předchůdců zůstal žalobci utajen. Z uvedeného vyplývá, že v té okolnosti, že se žalobce dověděl plat svého předchůdce, nelze spatřovat žádné žalobcovo provinění.

Nesprávné bylo, že žalobce si výplatní obálky vzal domů. K tomu nebyl oprávněn, protože žádný pracovník není oprávněn odnášet domů doklady organizace, jejímž je zaměstnancem. Ovšem v tomto pochybení žalobce nelze spatřovat tak závažné porušení pracovních povinností, které by odůvodňovalo předčasné rozvázání pracovního poměru, když žalobce se tím nijak netajil, že tyto obálky vzal, a na výzvu tyto obálky vrátil.

Pokud žalovaná organizace uvádí, že obě výplatní obálky byly řádné a důležité doklady a že žalobce porušil předpisy o úschově takových dokladů, pak je nutno poukázat na to, že žalovaná organizace nepřesvědčivě klade přísné měřítko na jednání žalobce a naproti tomu blahovolně přehlíží pochybení pracovníků vedení organizace. Žalobce jako pomocný pracovník nemusel znát předpisy o úschově dokladů. Museli je však znát, protože to je součástí jejich pracovní funkce, vedoucí pracovníci žalované organizace. Jestliže pokládali tyto výplatní obálky za důležité doklady, pak především nesměli připustit, aby byly uloženy pohromadě obálky podepsané příjemcem peněz, které jako doklad o přijetí peněz jsou důležitým účetním dokladem, a obálky nepodepsaná, které nejsou vůbec žádným účetním dokladem, nýbrž jen pomůckou sloužící k usnadnění provádění výplaty mezd a platů. I kdyby však vedoucí pracovníci žalované organizace byly jiného názoru a pokládali všechny výplatní obálky za důležité doklady, pak měli povinnost uložit je v uzamknuté místnosti nebo skříni, jak jim to ukládá ustanovení § 25 vl. nař. č. 30/1958 Sb. Není v souladu se socialistickými zásadami, upravujícími vztahy na pracovištích, vytýká-li žalovaná organizace žalobci, že porušil předpisy o ukládání dokladů, a při tom přehlíží, že mu to umožnila ta okolnost, že vedení organizace nedodržovalo předpisy, které mu ukládají úschovu těchto dokladů.

Z uvedených důvodů nelze v tom, že žalobce si vzal uvedené dvě výplatní obálky, a že je měl po nějakou dobu doma, spatřovat pochybení takové závažnosti, aby mohli být důvodem k předčasnému rozvázání pracovního poměru. Proto byl rozsudek soudu prvního stupně potvrzen.

Protože každé rozhodnutí soudu má výchovně působit na účastníky řízení a přispívat k tomu, aby se v budoucnu neopakovaly chyby, které z výsledků soudního projednávání vyplynuly, pokládá odvolací soud za nutné, upozornit žalovanou organizaci na některé okolnosti, které při projednávání této věci byly zjištěny a které nejsou v souladu se socialistickým pojetím vztahů na pracovišti.

V dopisu ze dne 29. března 1963, jímž byl zrušen pracovní poměr žalobce, jsou rozsáhle citována ustanovení zákona č. 154/1934 Sb. Při tom je však v tomto dopisu současně hovořeno o okamžitém zrušení pracovního poměru, a o výpovědi, ačkoli zákon právě tyto dva způsoby skončení pracovního poměru rozlišuje. Jestliže organizace argumentuje přímo s ustanoveními zákona a tato ustanovení cituje, pak je třeba také znát jejich obsah. Je přirozené, že každý vedoucí pracovník nemůže znát všechny v úvahu přicházející zákonná ustanovení, avšak nezná-li je přesně, pak se musí obrátit na příslušného odborného pracovníka organizace a vyžádat si od něho potřebné informace. Je to nutné, protože jakýkoli projev vedoucích pracovníků, svědčící o jejich neznalosti, znevažuje jejich postavení a podlamuje jejich autoritu.

Není v souladu se socialistickým pojetím vztahu vedoucích pracovníků vůči pracovníkům jim podřízeným, když v tomto dopise se hovoří o tom, že žalobce se dopustil trestného činu. Kvalifikovat jednání občana jako trestný čin je oprávněn jen soud, případně prokurátor, toto právo však nikomu jinému nepřisluší. Při tom v daném případě je nepochybné, že jednání žalobce nelze kvalifikovat jako trestný čin, ať již je na ně pohlíženo jakkoli. Stejně nevhodný je způsob, jakým se žalovaná organizace vyjadřovala ve svém odvolání, když jednání žalobce označovala za „sprosté zcizení, provedené ze zistných důvodů“. Je nejen právem, nýbrž i povinností vedoucích pracovníků

socialistické organizace, aby hájili zájmy organizace, avšak používání takovýchto výrazů není v souladu se socialistickým pojetím uplatňování práva.

Je také třeba upozornit, že podle čl. 5 stanov Revolučního odborového hnutí, může členská schůze odborového úseku, dílenské nebo základní organizace ROH uplatnit vůči členu, za podmínek uvedených v tomto článku, jako výchovné opatření napomenutí, důtku, veřejné pokárání a v krajních případech i vyloučení z řad členů ROH. Toto výchovné opatření může však uplatnit jen kolektiv členů, přítomných na úsekové, dílenské nebo závodní členské schůzi, nemůže se však na něm usnést závodní výbor. Udělení přísné důtky s výstrahou pak stanov ROH vůbec neznají.