

Rozsudek Krajského soudu v Banského Bystrici ze dne 05.03.1970, sp. zn. 7 Co 111/70, ECLI:CZ:KSBB:1970:7.CO.111.1970.1

Číslo: 52/1971

Právní věta: Pri posudzovaní otázky, či ponechanie pracovníka, ktorý hrubým spôsobom porušil pracovnú disciplínu, v organizácii do uplynutia výpovednej lehoty nie je možné z dôvodu udržania pracovnej disciplíny (§ 53 ods. 1, písm. b) zák. práce) možno prihliadať nielen na stav pracovnej disciplíny bezprostredne na pracovisku (v dielni, v oddelení) tohto pracovníka, ale v celej organizácii a treba brať do úvahy aj dobu a situáciu, v ktorej k porušeniu disciplíny došlo.

Soud: Krajský soud v Banské Bystrici

Datum rozhodnutí: 05.03.1970

Spisová značka: 7 Co 111/70

Číslo rozhodnutí: 52

Číslo sešitu: 5

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Okamžité zrušení pracovního poměru, Pracovní poměr, Skončení pracovního poměru, Sociální zabezpečení

Předpisy: 99/1963 Sb. § 220 65/1965 Sb. § 53

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Č. 52/1971 sb. rozh.

Pri posudzovaní otázky, či ponechanie pracovníka, ktorý hrubým spôsobom porušil pracovnú disciplínu, v organizácii do uplynutia výpovednej lehoty nie je možné z dôvodu udržania pracovnej disciplíny (§ 53 ods. 1, písm. b) zák. práce) možno prihliadať nielen na stav pracovnej disciplíny bezprostredne na pracovisku (v dielni, v oddelení) tohto pracovníka, ale v celej organizácii a treba brať do úvahy aj dobu a situáciu, v ktorej k porušeniu disciplíny došlo.

(Rozsudok Krajského súdu v Banskej Bystrici z 5. 3. 1970, [7 Co 111/70](#))

Okresný súd v Prievidzi rozhodol, že okamžité zrušenie pracovného pomeru dané žalobci ku dňu 24. 9. 1969 je neplatné, a zaviazal žalovanú organizáciu zaplatiť žalobcovi 2343 Kčs na ušlom zárobku. V konaní na súde prvého stupňa bolo zistené, že žalobca napriek oznámeniu zamestnávateľa listom z 9. 9. 1969 o zamietnutí jeho žiadosti o poskytnutie bezplatného voľna s odôvodnením, že podnik má nedostatok technikov a že neúčast' v práci v rozsahu 34 dní by mohla narušiť plynulé plnenie úloh podniku na pridelenom úseku, predsa dňa 15. 9. 1969 odcestoval do cudziny a do práce sa hlásil až

1. 11. 1969. Súd prvého stupňa z toho vyvodil záver, že žalobca síce veľmi hrubým spôsobom porušil pracovnú disciplínu tak, že nie je možné spravodlivo žiadať od žalovaného, aby ho aj naďalej ponechal v pracovnom pomere vo svojej organizácii, ale zaujal stanovisko, že toto porušenie pracovnej disciplíny nebolo dôvodom na okamžité zrušenie pracovného pomeru, ale len na výpoveď podľa ustanovenia § 46 ods. 1 písm. f) Zák. práce.

V odvolaní proti rozsudku súdu prvého stupňa žalovaný namietal, že súd prvého stupňa vec nesprávne posúdil, lebo intenzitu porušenia pracovnej disciplíny treba posudzovať aj podľa doby, kedy k nej došlo. Stalo sa to v dobe značného poklesu pracovnej disciplíny. Svojvoľný odchod žalobcu napriek zákazu vyvolal u pracovníkov žalovaného podniku všeobecné pohoršenie.

Žalobca naproti tomu vo vyjadrení k tomuto odvolaniu poukázal na to, že žalovaný nemal nijaký dôvod na odopretie neplateného pracovného voľna, lebo chod na pracovisku žalobcu bol zabezpečený dvoma ďalšími laborantmi. Žalobca odcestoval do zahraničia preto, aby sa zdokonalil v nemčine, ktorú potreboval pri čítaní odbornej literatúry na rozšírenie a prehĺbenie svojich znalostí.

Prokurátor, ktorý vstúpil do konania, žiadal rozsudok súdu prvého stupňa zmeniť, žalobu zamietnuť s poukazom na to, že šesťtýždňová absencia znamená veľmi vážne porušenie pracovnej disciplíny a žalobca, keď napriek zákazu odcestoval do cudziny, musel si byť následkov svojho konania vedomý.

Krajský súd v Banskej Bystrici zmenil rozsudok súdu prvého stupňa tak, že žalobu zamietol.

Z odôvodnenia:

Organizácia môže v zmysle ustanovenia § 53 ods. 1 písm. b) Zák. práce zrušiť s pracovníkom pracovný pomer okamžite za splnenia dvoch podmienok, a to, že ide o hrubé porušenie pracovnej disciplíny, a že ponechanie pracovníka v organizácii do uplynutia výpovednej lehoty nie je možné z dôvodu udržania pracovnej disciplíny.

Zákonník práce pripúšťa okamžité zrušenie pracovného pomeru v prípadoch, keď ide o zvlášť hrubé porušenie pracovnej disciplíny, ktoré by mohlo mať nepriaznivý vplyv na pracovnú disciplínu ostatných pracovníkov organizácie, keby sa okamžite nezakročilo. V danom prípade sa porušenie pracovnej disciplíny stalo absenciou na pracovisku, a tak na intenziu porušenia pracovnej disciplíny možno usudzovať z dĺžky absencie. Absenciu trvajúcu šesť týždňov možno posudzovať len ako veľmi vážne porušenie pracovnej disciplíny. Treba poukázať aj na tú skutočnosť, že k absencii došlo napriek výslovnému nesúhlasu organizácie, čo bolo žalobcovi vopred známe. Tieto okolnosti ušli pozornosti súdu prvého stupňa.

Intenzitu porušenia pracovnej disciplíny nemožno posudzovať izolovane, ale v súvislosti s dobou, keď k nej došlo. Je všeobecne známe, že v priebehu roku 1968 a ešte v roku 1969 došlo k značnému poklesu pracovnej morálky v republike.

Pre posúdenie otázky, či okamžité zrušenie pracovného pomeru bolo potrebné z dôvodu udržania pracovnej disciplíny nestačí poukaz na to, že na úzkom pracovisku žalobcu v laboratóriu nedošlo k poklesu pracovnej morálky a že plán bol splnený obidvoma laborantmi, ale treba možnosť poklesu pracovnej disciplíny brať z hľadiska celého podniku, v ktorom bol žalobca zamestnaný. Na takéto markantný prípad porušenia pracovnej disciplíny pracovníci právom poukazovali.

Neobstojí ani námietka žalobcu, že jeho prítomnosť v cudzine bola potrebná na rozšírenie znalostí nemčiny. Žalobca mal so zájazdom do cudziny počítať a mal si nechať svoju riadnu dovolenku na tento zájazd.

Vzhľadom na uvedené okolnosti odvolací súd dospel k záveru, že okamžité zrušenie pracovného

pomeru bolo vzhľadom na intenzitu porušenia pracovnej disciplíny na mieste a v súlade s ustanovením § 53 ods. 1 písm. b) Zák. práce, a preto rozsudok súdu prvého stupňa zmenil podľa ustanovenia § 220 O. s. p.