

Intenzita porušení pracovní kázně

Vymezení hypotézy právní normy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1020/2003, ze dne 9.10.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce L. N., zastoupeného advokátkou, proti žalované Hudební škole h. m. P., příspěvkové organizaci, zastoupené advokátem, o neplatnost odvolání z funkce a o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 3 pod sp. zn. 18 C 185/2000, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 21. února 2002 č.j. 15 Co 532/2001-70, tak, že dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu v části, v níž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně o zamítnutí žaloby o určení neplatnosti odvolání z funkce zástupce ředitele, odmítl a zrušil rozsudek odvolacího soudu v části, v níž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně o zamítnutí žaloby na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a v níž bylo rozhodnuto o nákladech řízení, a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne 31.5.2001 č.j. 18 C 185/2000-49 v části, v níž byla zamítnuta žaloba na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a bylo rozhodnuto nákladech řízení, a věc v tomto rozsahu vrátil Obvodnímu soudu pro Prahu 3 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 28.3.2000 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm. f) zák. práce pro porušení pracovní kázně „závažným způsobem“. Naplnění výpovědního důvodu spatřovala v tom, že žalobce ve dnech 22. a 23.3.2000 „nenastoupil do zaměstnání a porušil tak svůj řádný vyučovací rozvrh“ (nebyla realizována výuka ve violové třídě školy), přestože dne 21.3.2000 „vedení školy vyloвило nesouhlas s jeho uvolněním pro výše uvedené dny za účelem jeho výdělečné činnosti“. Kromě toho žalovaná poukázala i na předchozí porušování pracovní kázně ze strany žalobce, „na které byl upozorňován“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru, odvolání z funkce zástupce ředitele učiněné žalovanou ze dne 1.10.1998 a odvolání z funkce koordinátora zahraničních hudebních aktivit učiněné dopisem žalované ze dne 25.2.2000 jsou neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že u žalované pracoval od 1.10.1995 jako „profesor smyčcového oddělení“, že dne 20.8.1996 byl ústně jmenován do funkce zástupce ředitele, jejíhož výkonu byl ke dni 1.10.1998 ústní formou „zbaven“ (ačkoli „zákon předepisuje formu písemnou“), a že od 1.10.1998 byl pověřen funkcí koordinátora zahraničních hudebních aktivit, které „byl zbaven“ ode dne 29.2.2000, stejně jako v předchozím případě bez řádného zdůvodnění. Událost popsanou ve výpovědi ze dne 28.3.2000 pak žalovaná podle jeho názoru pouze „účelově využila v pokračující snaze skončit pracovní poměr mezi účastníky“. Zdůraznil, že o uvolnění z vyučování z důvodu koncertního vystoupení s Č. K. o. ve dnech 22. - 23.3.2000 požádal žalovanou dne 20.3.2000 s tím, že vyučovací hodiny již po dohodě s žáky předem odpracoval v náhradním termínu. Jednalo se přitom o naprosto běžnou praxi, neboť vedení školy podporovalo mimoškolní aktivity hudebních pedagogů jako prostředek zvyšování jejich kvalifikace a účast na nich jim vždy umožnilo. Vytčené jednání proto nemohlo podle názoru žalobce dosáhnout takové intenzity, aby se jednalo o závažné porušení pracovní kázně.

Obvodní soud pro Prahu 3 (poté, co žalobce vzal zpět žalobu o určení neplatnosti odvolání z funkce koordinátora hudebních aktivit) rozsudkem ze dne 31.5.2001 č.j. 18 C 185/2000-49, ve znění usnesení ze dne 9.11.2001 č.j. 18 C 185/2000-65, zamítl žalobu o určení neplatnosti odvolání z funkce zástupce ředitele a o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, zastavil řízení o určení neplatnosti odvolání z funkce koordinátora zahraničních aktivit a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 16.451,- Kč „na účet“ zástupce žalované. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že žalobce tím, že přes zákaz žalované ve dnech 22. a 23.3.2000 odcestoval na zahraniční koncert, se dopustil závažného porušení pracovní kázně a že proto výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce mu byla dána důvodně. Podle jeho názoru by totiž „tolerování takové nekázně vedlo k neprosté nekázni“ a, i když žalobce již měl v době účasti na koncertním vystoupení vyučovací hodiny nahrazeny, „nelze považovat za šikanování, pokud nebylo jeho opožděně podané žádosti (o uvolnění) vyhověno“. Zamítnutí žaloby o určení neplatnosti odvolání z funkce zástupce ředitele soud prvního stupně odůvodnil tím, že žalobce neprokázal naléhavý právní zájem na tomto určení [§ 80 písm. c) o.s.ř], když mezi účastníky „bylo nesporným“, že tuto funkci od 1.10.1998 nevykonával, nebyl za ni odměňován a „s tímto byl srozuměn“.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 21.2.2002 č.j. 15 Co 532/2001-70 rozsudek soudu prvního stupně „doplňný usnesením ze dne 9. listopadu 2001 v napadených zamítavých výrocích a ve výroku o nákladech řízení“ potvrdil s tím, že „ve výroku o zastavení řízení zůstává nedotčen“; současně rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na nákladech odvolacího řízení 7.681,- Kč „na účet“ advokáta. Odvolací soud stejně jako soud prvního stupně dovodil, že porušení pracovní kázně vytčené žalobci v dopise žalované ze dne 28.3.2000 je třeba hodnotit jako závažné odůvodňující dání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Poukázal především na interní předpis žalované (Zásady pro uvolňování učitelů individuální hudební výuky z důvodu koncertních vystoupení a zájezdů ze dne 14.10.1999), podle kterého - jak zdůraznil - je třeba žádost o uvolnění podat v dostatečném předstihu, a to u absence delší než jednodenní minimálně dva týdny před změnou řádného vyučovacího rozvrhu, přičemž žádost (i včasná) vždy podléhá souhlasu žalované. V daném případě sice odvolací soud „nemá důvodu pochybovat o tom“, že tento termín nebylo možno dodržet, neboť šlo o náhlý zások, avšak žalobce nevhodně zvolil formu písemné žádosti bez osobního projednání s žalovanou. Za situace, kdy ředitel žalované žalobci účast na koncertním vystoupení nepovolil, a žalobce přesto - vědom si důsledků porušení tohoto zákazu - odjel, dopustil se podle názoru odvolacího soudu porušení pracovní kázně „ve smyslu bodu 6 citovaných zásad“; na hodnocení jednání žalobce jako závažného porušení pracovní kázně přitom „nic nemění skutečnost, že zameškané hodiny studentům nahradil“. Za správný považoval odvolací soud rovněž závěr soudu prvního stupně o nedostatku naléhavého právního zájmu na určení neplatnosti odvolání žalobce z funkce zástupce ředitele ze dne 1.10.1998, který „s časovým odstupem dvou let nemůže být naplněn navíc za situace, kdy ani nebylo prokázáno“, že žalobce byl do této funkce jmenován a že by byl učiněn úkon, který by bylo možno označit jako odvolání z funkce.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu (do jeho potvrzujícího výroku) podal žalobce dovolání, jehož přípustnost dovozoval z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Namítal, že odvolací soud při hodnocení intenzity porušení pracovní kázně patřičně nezohlednil skutečnost, že interní předpisy žalované vůbec neřeší postup v případě náhlého zásoku a že proto žalobci nezbývalo než „postupovat analogicky a podat standardním způsobem žádost o uvolnění“. Za této situace pak nebylo jeho chybou, že se žalovaná vzhledem k časovým okolnostem dozvěděla o celé záležitosti až den před oznámenou absencí. Pro správnost postupu žalobce „hovoří i fakt, že stejná praxe uvolňování byla až do této chvíle naprosto obvyklá a běžná“, jelikož žalovaná podporovala koncertní aktivitu pedagogů jako přínosnou jak pro vlastní výuku, tak pro prestiž školy. Tím, že mu žalovaná na poslední chvíli cestu zakázala, ačkoli žalobce zamýšlenou absenci předem nahradil a důvodně spoléhal na to, že jeho žádosti bude vyhověno, dostal se do situace, kdy musel volit mezi dvěma

povinnostmi; nesplněním jedné z nich by však „jako sólista znemožnil celému souboru jeho vystoupení“. Za významnou dovolatel považoval též skutečnost, že je dobrým pedagogem a hudebníkem, o jehož zodpovědném a aktivním vztahu ke škole i k práci svědčí celá řada osobních ohodnocení a odměn, a proto podle jeho názoru při hledání příčiny náhlé změny přístupu žalované vůči němu „nelze dojít k jinému závěru než k tomu, že celá tato záležitost je jen účelovou machinací“ sledující ukončení jeho pracovního poměru. Podle názoru žalobce nelze souhlasit ani se závěrem odvolacího soudu o nedostatku naléhavého právního zájmu na určení neplatnosti jeho odvolání z funkce zástupce ředitele, neboť zřejmě jde o situaci, „v níž by objektivně v již existujícím právním vztahu mohl být žalobce vystaven konkrétní újmě“, která je „podle judikatury“ podmínkou pro existenci naléhavého právního zájmu ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) o.s.ř. Nelze totiž pochybovat o tom, že žalobce stále funkci zástupce ředitele vykonával, neboť jeho jmenování do této funkce je „věc nesporná“ a nelze ji zpochybňovat nedostatkem formálních náležitostí, a že oproti tomu pro odvolání z funkce zákoník práce vždy vyžaduje písemnou formu, což se však v daném případě nestalo. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.), se nejprve zabýval tím, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

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

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst.1 písm. a) o.s.ř.], jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm.b) o.s.ř.], nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.].

Žalobce napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. není v této věci přípustné (ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí, které by odvolací soud zrušil), může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přitom není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Podle ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem.

Protože napadeným potvrzujícím rozsudkem odvolacího soudu bylo rozhodnuto o dvou různých nárocích, tj. o nároku na určení neplatnosti odvolání z funkce zástupce ředitele a o nároku na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, je třeba přípustnost dovolání posuzovat vůči jednotlivým nárokům samostatně.

Při rozhodování o opodstatněnosti uplatněného nároku na určení neplatnosti odvolání žalobce z

funkce zástupce ředitele řešil odvolací soud právní otázku existence naléhavého právního zájmu, který je předpokladem úspěchu žaloby na určení podle ustanovení § 80 písm. c) o.s.ř. Touto právní otázkou se dovolací soud již v minulosti zabýval (srov. například rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSR ze dne 24.2.1971, sp. zn. 2 Cz 8/71, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 17, ročník 1972, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27.3.1997, sp. zn. 3 Cdon 1338/96, uveřejněný v časopise Soudní judikatura pod číslem 21, ročník 1997) a dospěl k závěru, že naléhavý právní zájem na určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, je dán zejména tam, kde by bez tohoto určení bylo ohroženo právo žalobce nebo kde by se bez tohoto určení jeho právní postavení stalo nejistým, popřípadě tam, kde prostřednictvím žaloby na určení lze dosáhnout úpravy tvořící určitý právní rámec, který je zárukou odvrácení budoucích sporů účastníků. V posuzované věci soudy - jak vyplývá z odůvodnění jejich rozsudků - z tohoto obecně přijímaného právního názoru vycházely; dovodil-li odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - že „s časovým odstupem dvou let“ a za situace, kdy žalobce funkci zástupce ředitele od 1.10.1998 nevykonával a „s tímto byl srozuměn“, a nebylo-li navíc ani prokázáno, že by byl učiněn úkon, který by bylo možno označit jako odvolání z funkce, bylo ve věci rozhodnuto v souladu s ustálenou judikaturou a dovolací soud neshledal žádné důvody k její změně.

Z uvedeného vyplývá, že dovolání žalobce proti části rozsudku odvolacího soudu, v níž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně o zamítnutí žaloby na určení neplatnosti odvolání z funkce zástupce ředitele není přípustné ani podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Nejvyšší soud České republiky proto dovolání žalobce do této části napadeného rozsudku odvolacího soudu - aniž by se mohl věci dále zabývat - podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první a § 218 písm. c) o.s.ř. odmítl.

Při posuzování důvodnosti dalšího žalobcem uplatněného nároku na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru odvolací soud řešil právní otázku výkladu ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce z hlediska otázky intenzity porušení pracovní kázně a způsobu hodnocení míry této intenzity. Tuto právní otázku však posoudil - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - v rozporu s hmotným právem, neboť nesprávně vyložil podmínky obecně vyjádřené v hypotéze právní normy [obsažené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce] a v důsledku toho nesprávně aplikoval vlastní pravidlo chování stanovené její dispozicí. Vzhledem k tomu, že posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu (jeho část, v níž bylo rozhodnuto o žalobě, kterou se žalobce domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru) z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je v tomto směru podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu v části, v níž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně o zamítnutí žaloby na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. provedeném bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem 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 pracovní kázně.

Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73, § 74 a § 75 zák. práce), 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 zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitého stupně intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušením

pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 53 odst.1 písm. b), § 46 odst.1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce], závažné porušení pracovní kázně je pak důvodem k výpovědi z pracovního poměru [§ 46 odst.1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce].

Ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení pracovní kázně“, „závažné porušení pracovní kázně“ a „porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28.6.1995 sp. zn. 6 Cdo 53/94 uveřejněný v časopise Práce a mzda č. 7-8, roč. 1996). Při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně přitom není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) 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 dospěl k závěru, že jednání žalobce uvedené v dopise žalované ze dne 28.3.2000 (spočívající v tom, že přes zákaz žalované nebyl ve dnech 22. a 23.3.2000 z důvodu koncertního vystoupení přítomen na pracovišti) dosáhlo intenzity závažného porušení pracovní kázně a že byly splněny podmínky pro dání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, když přihlédl - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - k tomu, že žalobce vědomě (úmyslně) porušil pracovní povinnosti vyplývající pro něj z pracovního poměru (stanovené interním předpisem žalované, s nímž byl seznámen) a jednal přes výslovný zákaz žalované s vědomím následků porušení tohoto zákazu pro další trvání jeho pracovního poměru. S tímto vymezením hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, nelze souhlasit, neboť odvolacím soudem uvažované skutečnosti nejsou vzhledem k okolnostem případu úplné a neposkytují náležitý podklad pro posouzení, jakou intenzitou žalobce pracovní kázeň porušil.

Odvolacímu soudu je třeba vytknout, že při posuzování stupně intenzity porušení pracovní kázně pominul především osobu žalobce (jeho věk a životní a pracovní zkušenosti), nezabýval se jeho dosavadním postojem k plnění pracovních úkolů, řádně nezhodnotil povahu žalobcova pracoviště ani dobu a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, jestliže akcentoval toliko okolnost, že žalobce nevhodně „zvolil formu písemné žádosti bez osobního projednání s ředitelem“ žalované, a v neposlední řadě náležitě nevážil ani důsledky porušení pracovní kázně pro žalovanou, považoval-li za nepodstatné, že „žalobce zameškané hodiny studentům nahradil“. Za okolnost významnou z

hlediska stupně intenzity porušení pracovní kázně přitom je třeba považovat rovněž dosavadní praxi žalované při uvolňování učitelů hudební výuky a nepochybně i to, jaké následky by mělo, kdyby žalobce pracovní kázeň neporušil, tedy – jak tvrdí - že svou neúčastí na koncertě „by jako sólista souboru znemožnil jeho vystoupení“. Závěr odvolacího soudu o míře intenzity porušení pracovní kázně je proto v rozporu s ustanovením § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce pro neúplnost nezbytných východisek nesprávný, neboť jím uvažované skutečnosti zatím neposkytují náležitý podklad pro posouzení, jakou intenzitou žalobce pracovní kázeň porušil.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu v jeho potvrzující části o zamítnutí žaloby na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto v této části a v akcesorickém výroku o nákladech řízení zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.), a jelikož důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil podle ustanovení § 243b odst. 3 věty druhé o.s.ř. ve stejném rozsahu i toto rozhodnutí a věc vrátil Obvodnímu soudu pro Prahu 3 k dalšímu řízení

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)
- [Doručování](#)
- [Pracovní smlouva](#)
- [Bezpečnost a ochrana zdraví při práci](#)