15. 5. 2002

ID: 16876

Okamžité zrušení pracovního poměru

Při výkladu projevu vůle nelze vycházet pouze z doslovného významu použitých výrazů; současně je třeba pečlivě přihlížet ke všem okolnostem, za kterých bylo slovní nebo jiné vyjádření učiněno a významné je i to, jak bylo vyjádření pochopeno tím, komu byl projev vůle určen. Celkové hodnocení všech rozhodných okolností pak musí odpovídat „pravidlům slušnosti a občanského soužití“. Z uvedeného je třeba vycházet i při výkladu obsahu jednostranného právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru - okamžitého zrušení.

Při výkladu projevu vůle nelze vycházet pouze z doslovného významu použitých výrazů; současně je třeba pečlivě přihlížet ke všem okolnostem, za kterých bylo slovní nebo jiné vyjádření učiněno a významné je i to, jak bylo vyjádření pochopeno tím, komu byl projev vůle určen. Celkové hodnocení všech rozhodných okolností pak musí odpovídat „pravidlům slušnosti a občanského soužití“. Z uvedeného je třeba vycházet i při výkladu obsahu jednostranného právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru - okamžitého zrušení.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 678/2001, ze dne 3.4.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce F. H., zastoupeného advokátkou, proti žalovanému J. C., zastoupenému advokátem, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Chrudimi pod sp.zn. 3 C 88/99, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 21. června 2000 č.j. 20 Co 397/99-34, tak, že dovolání žalobce zamítl.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 4.5.1999 žalovaný sdělil žalobci, že s ním „dle § 53 odst. b) zákoníku práce“ okamžitě zrušuje pracovní poměr. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že žalobce se dne 4.5.1999 (poté, co byl dne 29.3.1999 v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost okamžitého zrušení pracovního poměru) „opět dopustil závažného porušení pracovní kázně, a to tím, že hrubým způsobem verbálně napadl investora stavby R. T. – pana T.“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že s panem T. „vycházeli přátelsky“ a za celou dobu s ním neměl ani jediný konflikt a že se nedopustil ani porušení pracovní kázně, které je mu spolu s upozorněním na možnost okamžitého zrušení pracovního poměru vytýkáno v dopise žalovaného ze dne 29.3.1999, spočívajícího v tom, že dne 25.3.1999 v 11.00 hodin opustil bez souhlasu nadřízeného své pracoviště. Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru žalobce spatřoval rovněž v tom, že žalovaný v rozporu s ustanovením § 55 zák. práce skutkově nevymezil důvod tohoto opatření, „neboť neuvedl

konkrétní slova, která mají být pokládána za závažné porušení pracovní kázně“, a navíc tento právní úkon „nebyl učiněn subjektem, který má právní způsobilost“.

Okresní soud v Chrudimi rozsudkem ze dne 9.9.1999 č.j. 3 C 88/99-19 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen „nahradit“ žalobci náklady řízení ve výši 4.800,- Kč. Ve věci samé dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, neboť důvod tohoto opatření je „příliš obecný a naprosto nekonkrétní“ a navíc ani „nebylo zcela jednoznačně dokázáno“, že by se žalobce vytčeného porušení pracovní kázně dopustil. Mimo to soud prvního stupně zdůraznil, že žalobce nebyl v zaměstnaneckém poměru k panu T., a proto „jakákoli komunikace mezi nimi nemůže být součástí plnění pracovních povinností žalobce“.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 21.6.2000 č.j. 20 Co 397/99-34 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na nákladech řízení před okresním soudem 3.800,- Kč a na nákladech odvolacího řízení 4.625,- Kč, obojí „k rukám advokáta žalovaného“, a že je povinen zaplatit České republice na nákladech řízení 70,- Kč „na účet Okresního soudu v Chrudimi“. Odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že žalovaný vymezil důvod okamžitého zrušení pracovního poměru „dostatečně konkrétně a nezaměnitelně“ tak, že je z něj „jednoznačně patrno, koho žalobce napadl, jakým způsobem se tak stalo a že se jednalo o hrubý způsob napadení“, a proto není nutné „požadovat na žalovaném, aby ve vymezení skutku uváděl konkrétní slova či slovní spojení, jejichž význam je pejorativní“. Po zopakování dokazování odvolací soud rovněž oproti soudu prvního stupně „vzal za prokázané“, že se žalobce vytčeného „verbálního útoku“ na zákazníka žalovaného pana T. dopustil. Vycházeje z názoru, že pracovní kázní je třeba rozumět „i to, že si zaměstnanec při výkonu práce bude počínat tak, aby jednal v souladu se zájmy svého zaměstnavatele“ (mezi něž podle jeho názoru patří i zájem zaměstnavatele, aby se jeho zaměstnanci „nejen plněním pracovních úkolů, ale i svým chováním snažili o spokojenost zákazníka“), dospěl odvolací soud k závěru, že vědomé jednání žalobce proti tomuto zájmu žalovaného, „navíc umocněné značnou vulgárností“, je třeba hodnotit jako porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem, které „může žalovaného poškodit při realizaci jak této, tak jiných zakázek, a způsobit mu tím majetkovou újmu“. Okamžité zrušení pracovního poměru proto považoval za platný právní úkon.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání z důvodu nesprávného právního posouzení věci. Vytkl odvolacímu soudu, že „po právní stránce nesprávně vyložil“ ustanovení § 55 zák. práce, neboť způsob, jakým žalovaný vymezil důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, „zmíněnému ustanovení neodpovídá“. Dále namítal, že z výpovědi svědka p. T. (kterou žalobce považuje za nevěrohodnou, neboť u soudu prvního stupně vypovídal jinak než u odvolacího soudu) mohl odvolací soud pouze zjistit, že ke dni okamžitého zrušení pracovního poměru, tj. ke 4.5.1999, „žalobce tomuto svědkovi řekl, že je svině“, přičemž v takovém chování (i kdyby k němu došlo) nelze podle názoru dovolatele spatřovat porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 – dále jen „o.s.ř.“ (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod č. 17 zákona č. 30/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozhodnutí odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě

(§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaný s žalobcem okamžitě zrušil pracovní poměr dopisem ze dne 4.5.1999, který byl žalobci doručen dne 19.5.1999 - podle ustanovení zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb. a č. 138/1996 Sb., tedy podle ustanovení zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (dále jen „zák. práce").

Žalobce podává dovolání proti rozsudku odvolacího soudu, neboť má zato, že rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Z obsahu samotného dovolání však vyplývá, že nenapadá jedině a výlučně právní posouzení věci odvolacím soudem, ale že podrobuje kritice také skutková zjištění odvolacího soudu. Z vylíčení důvodů uvedených v dovolání, pro něž rozsudek odvolacího soudu napadá, je nepochybné, že mimo jiné nesouhlasí s tím, jak odvolací soud hodnotil provedené důkazy - zejména výpověď svědka S. T., kterou považuje „za nevěrohodnou“ - a jaká skutková zjištění z provedených důkazů učinil, pokud v dovolání „popírá, že by investora stavby pana T. slovně napadl“. Protože dovolací důvod se neposuzuje jen podle toho, jak jej účastník označí, ale především podle jeho obsahu (srov. § 41 odst. 2, § 243c o.s.ř.), dovolací soud přezkoumal rozsudek odvolacího soudu s ohledem na obsah dovolání nejprve z hlediska dovolacího důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř.

Podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. lze dovolání podat, jestliže rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování.

Za skutkové zjištění, které nemá oporu v provedeném dokazování, je třeba ve smyslu citovaného ustanovení rozumět výsledek hodnocení důkazů soudem, který neodpovídá postupu vyplývajícímu z ustanovení § 132 o.s.ř., protože soud vzal v úvahu skutečnosti, které z provedených důkazů nebo přednesů účastníků nevyplynuly ani jinak nevyšly za řízení najevo, protože soud pominul rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo, nebo protože v hodnocení důkazů, popř. poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálně věrohodnosti, je logický rozpor, nebo jestliže hodnocení důkazů odporuje ustanovením § 133 až § 135 o.s.ř.. Skutkové zjištění nemá oporu v provedeném dokazování v podstatné části tehdy, týká-li se skutečností, které byly významné pro posouzení věci z hlediska hmotného práva.

Dovolacím důvodem podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. lze napadnout výsledek činnosti soudu při hodnocení důkazů, na jehož nesprávnost lze usuzovat - jak vyplývá ze zásady volného hodnocení důkazů - jen ze způsobu, jak k němu odvolací soud dospěl. Nelze-li soudu v tomto směru vytknout žádné pochybení, není možné ani polemizovat s jeho skutkovými závěry (např. namítat, že soud měl uvěřit jinému svědkovi, že některý důkaz není pro skutkové zjištění důležitý apod.). Znamená to, že hodnocení důkazů, a tedy ani skutkové zjištění jako jeho výsledek, z jiných než výše uvedených důvodů nelze dovoláním napadnout.

Skutkový závěr o tom, že se žalobce dopustil „verbálního útoku na zákazníka žalovaného, svědka S. T.“, který je mu vytýkán v dopise ze dne 4.5.1999, odvolací soud učinil - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - z výsledků dokazování, zejména z výpovědi žalovaného a svědka S. T., které zhodnotil způsobem vyplývajícím z ustanovení § 132 o.s.ř. Protože ostatní důkazy v tomto směru nepřinesly pro rozhodnutí věci podstatné poznatky, má uvedené skutkové zjištění oporu v provedeném dokazování; z odůvodnění napadeného rozsudku a z obsahu spisu je zřejmé, že odvolací soud pro uvedené zjištění vzal v úvahu jen skutečnosti, které vyplynuly z provedených důkazů a přednesů účastníků, že žádné skutečnosti, které by v tomto směru byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo a které by byly současně významné pro věc, nepominul, a že v jeho hodnocení důkazů a poznatků, jež vyplynuly z přednesů účastníků, není z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, event. věrohodnosti logický rozpor.

Žalobce dále namítá, že odvolací soud „po právní stránce nesprávně vyložil“ ustanovení § 55 zák. práce, neboť způsob, jakým žalovaný vymezil důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, „zmíněnému ustanovení neodpovídá“. S touto námitkou, kterou dovolatel zpochybňuje právní posouzení věci odvolacím soudem [dovolací důvod podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o.s.ř.], dovolací soud nesouhlasí.

Podle ustanovení § 53 odst.1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, a to pouze tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem.

Podle ustanovení § 55 zák. práce okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnanec i zaměstnavatel provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí dodatečně měnit.

Z citovaných ustanovení vyplývá, že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném okamžitém zrušení pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit, tj. který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Ke splnění hmotněprávní podmínky platného okamžitého zrušení pracovního poměru je tedy třeba, aby důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje.

Při úvaze, jakým způsobem má být důvod okamžitého zrušení pracovního poměru konkretizován tak, aby byly splněny požadavky vyplývající z ustanovení § 55 zák. práce, je třeba mít na zřeteli, že ustanovení § 53 odst. 1 zák. práce vymezuje jen skutkové podstaty pro okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. K tomu, aby bylo možné v konkrétním případě posoudit, zda okamžité zrušení pracovního poměru je platným právním úkonem, je třeba zjistit, zda nastaly takové skutečnosti, které právní norma předpokládá jako důvod k tomuto rozvázání pracovního poměru. Z důvodu uvedeného v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr tehdy, jestliže zaměstnanec svým konkrétním zaviněným jednáním porušil pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem. Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v tomto případě uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v § 53 odst. 1 zák. práce byl

uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v čem je spatřován; jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl se zaměstnancem okamžitě zrušen pracovní poměr, a že výpovědní důvod nebude možné dodatečně měnit. Skutečnosti, které byly důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, postačí, lze-li výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen.

Výklad projevu vůle (§ 240 odst. 3 zák. práce) může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projeveno a že pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou zaměstnavatel v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14.10.1996 sp.zn. 3 Cdon 946/96, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1997, pod č.29). Takto musí soud postupovat i tehdy, interpretují-li účastníci projev vůle v průběhu řízení odlišným způsobem. Taková situace neznamená, že obsah projevené vůle nelze zjistit, neboť zájmy a postoje účastníků v průběhu soudního řízení již nemusejí odpovídat jejich původní vůli, kterou projevili. Jde tedy o to, aby obsah projevu vůle, který jednající učinil, byl vyložen v souladu se stavem, který existoval v době, kdy byl učiněn. Při výkladu projevu vůle nelze ulpívat pouze na doslovném významu použitých výrazů; současně je třeba pečlivě přihlížet ke všem okolnostem, za kterých bylo slovní nebo jiné vyjádření učiněno a významné je i to, jak bylo vyjádření pochopeno tím, komu byl projev vůle určen. Celkové hodnocení všech rozhodných okolností pak musí odpovídat „pravidlům slušnosti a občanského soužití“. Platí-li uvedená východiska pro výklad právních úkonů obecně, je třeba z nich vycházet i při výkladu obsahu jednostranného právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru - okamžitého zrušení.

V dopise ze dne 4.5.1999 žalovaný spatřoval důvod okamžitého zrušení pracovního poměru s žalobcem v tom, že žalobce dne 4.5.1999 „hrubým způsobem verbálně napadl investora stavby R. T. – pana T.“. Jestliže odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - při výkladu tohoto zrušovacího projevu vůle žalovaného dovodil, že z takto skutkově vymezeného důvodu je „jednoznačně patrno, koho žalobce napadl, jakým způsobem se tak stalo a že se jednalo o hrubý způsob napadení“, a že tedy není nutné „požadovat na žalovaném, aby ve vymezení skutku uváděl konkrétní slova či slovní spojení, jejichž význam je pejorativní“, jde o závěr, který je v souladu se shora uvedenými výkladovými hledisky i s interpretačními pravidly zakotvenými v ustanovení § 240 odst. 3 zák. práce, a odvolacímu soudu nelze důvodně vytýkat, že pomocí výkladu nahrazoval vůli, která nebyla projevena.

Souhlasit nelze ani s názorem dovolatele (představujícím rovněž kritiku právního posouzení věci odvolacím soudem), že, i kdyby se dopustil jednání, které je mu vytýkáno dopisem žalovaného ze dne 4.5.1999, nelze jej hodnotit jako porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem ve smyslu ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce.

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 a § 74 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 ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným, méně závažným

porušením pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je - jak vyplývá z ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) a § 46 odst. 1 písm. f) části věty před středníkem zák. práce - důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru; okamžité zrušení pracovního poměru je přitom odůvodněno tehdy, jsou-li tu takové okolnosti, ze kterých vyplývá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce a § 46 odst. 1 písm. f) zák práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, t.j. 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 možností.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvlášť 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 zvlášť 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 přihlédnout 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 okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) části věty před středníkem zák. práce výjimečným opatřením (srov. dikci ustanovení § 53 odst. 1 zák práce „Zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr výjimečně “). K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Při zkoumání, zda žalobce dne 4.5.1999 jednáním uvedeným v dopise o okamžitém zrušení pracovního poměru porušil pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem, odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - k okolnostem významným pro posouzení intenzity porušení pracovní kázně náležitě přihlédl. Odvolací soud důvodně akcentoval, že verbální útok žalobce vůči zákazníkovi žalovaného byl hrubý a značně vulgární a že šlo o jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (mezi něž - jak odvolací soud zdůraznil - patří i snaha „o spokojenost zákazníka“), které mohlo žalovaného „poškodit při realizaci jak této, tak jiných zakázek, a způsobit mu tím majetkovou újmu“. Z hlediska požadavku vymezení hypotézy právní normy, jak v posuzované věci vyplývá z ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce (tedy pro právní závěr, zda žalobce porušil pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem), lze tudíž úvahu odvolacího soudu vzhledem k okolnostem

případu považovat za úplnou a správnou. Odvolací soud tedy v souladu se zákonem dospěl ke správnému závěru, že intenzita porušení pracovní kázně žalobcem opravňovala žalovaného k tomu, aby se žalobcem rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 1 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

Další články:

- 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
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)