

2. 12. 2003

ID: 22433

Porušení pracovní kázně

O soustavně méně závažné porušování pracovní kázně se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž

O soustavně méně závažné porušování pracovní kázně se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost.

Zaměstnavatel musí písemně upozornit na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní kázně, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď. Porušení pracovní kázně se může zaměstnanec dopustit jen jednáním při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1236/2002, ze dne 17.2.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce MUDr. V. M., zastoupeného advokátkou, proti žalované ZZS h. m. P., zastoupené advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 10 pod sp.zn. 34 C 38/2000, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 9. ledna 2002, č.j. 53 Co 583/2001-143, tak, že rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 22. 12. 1999 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, neboť se dopustil soustavného méně závažného porušování pracovní kázně a v době posledních šesti měsíců byl upozorněn na možnost výpovědi. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že se žalobce nezúčastnil dne 11. 11. 1999 konference o výpočetní technice, na kterou byl uvolněn ze služby na operačním středisku, že opakovaně veřejně sděluje neodůvodněná nařčení a nadávky a slovně útočí na osobu ředitele žalované, na spoluzaměstnance a své nadřízené, že dne 11. 11. 1999 většinu pracovní doby pobýval mimo jemu určené pracoviště a že téhož dne porušil příkaz ředitele č. 4/1999 tím, že povolil jízdu vozu č. 167 mimo oblast stanoviště určenou pro výkon služby, a mylně informoval posádku tohoto vozu. Přesto, že dne 30. 11. 1999 byl upozorněn na ukončení pracovního poměru výpovědí v případě dalšího porušení pracovní kázně, v dopise ze dne 3. 12. 1999, adresovaném řediteli a zasláném na vědomí nám. primátora panu O. K., předsedovi „OSZSP ČR“ panu RNDr. J. S., dvěma vedoucím „ZS HMP“ a všem odborovým organizacím „ZS HMP“, uváděl nepravdivé informace, znevažoval postavení i osobu ředitele MUDr. S., zpochybňoval výkon jeho funkce i práci současného vedení žalované a totéž učinil v časopise Záchranářský Pitbull ze dne 6. 12. 1999, čímž poškodil své spoluzaměstnance, nadřízené, ale i zaměstnavatele, a dne 7. 12. 1999 na schůzce odborových organizací u předsedy Odborového svazu

zdravotnictví a sociální péče ČR před všemi přítomnými veřejně osočil a obvinil pana MUDr. V. - náměstka ředitele žalované.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že výpověď daná mu dopisem ze dne 22. 12. 1999 je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že dne 11. 11. 1999 se sice po část pracovní doby zúčastnil odborového jednání („v kuchyňce vzdálené od operačního střediska max. 60 m na témže poschodí“), byl ale v plné pohotovosti okamžitě reagovat na vzniklou situaci a potřeby, které vyplynou z práce operačního střediska. Účast na konferenci o výpočetní technice téhož dne byla dostatečně zajištěna jinak a on mohl řádně plnit pracovní úkoly, které by jinak nebyly zajištěny vůbec. Téhož dne rovněž povolil jízdu vozu č. 167 mimo oblast určenou pro výkon služby, funkčnost služby však byla plně zajištěna, vůz byl neustále akceschopný a také ten den vyjížděl. Posádka uvedeného vozu se také zúčastnila odborového jednání a povolení jízdy bylo učiněno v souladu s postupem, který se léta u žalované běžně praktikuje. Podle názoru žalobce je nesporné, že je možné uskutečnit i jinou („služební“) jízdu, pokud bude dostatečně a vhodně rozložena kapacita výjezdových skupin. Obvinění, která se týkají jeho kritických postojů k žalované a jejím vedoucím pracovníkům, vyplývají z jeho postavení a funkce v odborové organizaci a má na ně právo. Jejich vyjádřením neporušil zásady slušnosti a především nesouvisí vůbec s plněním jeho pracovních úkolů dle pracovní smlouvy.

Obvodní soud pro Prahu 10 rozsudkem ze dne 26. 3. 2001, čj. 34 C 38/2000-113, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na nákladech řízení 21.500,- Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta, zástupce žalované. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že žalobce porušil pracovní kázeň dne 11. 11. 1999 tím, že v rozporu s příkazem nadřízeného se nezúčastnil konference o výpočetní technice, a tím, že téhož dne v rozporu s předpisy povolil jízdu vozu č. 167 mimo oblast určenou pro výkon služby, přičemž posádku tohoto vozu uvedl v omyl, že má k tomuto výjezdu souhlas vedení žalované. Přesto, že byl dopisem ze dne 30. 11. 1999 upozorněn na možnost výpovědi, dopisem ze dne 3. 12. 1999 veřejně znevažoval postavení vedení žalované a jednal tak v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a dne 7. 12. 1999 na veřejné schůzi k výzvě Dr. V. označil způsob získání jeho atestace za menší podvůdek. Další ve výpovědi uvedená jednání žalobce považoval za neurčitě vymezená, a proto se jimi blíže nezabýval. Žalobce i tak opakovaně porušil pracovní kázeň, a to přesto, že byl v posledních šesti měsících v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 9. 1. 2002, čj. 53 Co 583/2001-143, rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o věci samé potvrdil, ve výroku o náhradě nákladů řízení jej změnil tak, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 13.975,- Kč „na účet“ advokáta a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 6.350,- Kč „na účet“ advokáta. Stejně jako soud prvního stupně dospěl k závěru, že žalobce porušil pracovní kázeň tím, že se dne 11. 11. 1999 nezúčastnil konference o výpočetní technice, ač k tomu dostal pokyn nadřízeného MUDr. V., i tím, že téhož dne povolil výjezd sanitního vozu č. 167 za tím účelem, aby se jeho posádka dopravila na schůzi odborů, přičemž postupoval v rozporu s příkazem ředitele žalované č. 4/99. Dovodil též, že v rozporu s ustanoveními zákoníku práce dne 11. 11. 1999 většinu pracovní doby pobýval mimo pracoviště a nemohl tak plnit úkoly vyplývající pro něj z postavení vedoucího lékaře operačního střediska. Poté, co byl dopisem ze dne 30. 11. 1999, jímž mu bylo porušení pracovní kázně vytknuto, upozorněn na to, že v případě dalšího porušení pracovní kázně s ním bude ukončen pracovní poměr, opakovaně porušil pracovní kázeň, když jednal v rozporu s povinností zaměstnance dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci, jednat v souladu se zájmy zaměstnavatele [§ 73 odst. 1 písm. a) a d) zák. práce] a dbát na zachování dobrého jména, jak mu to ukládá nejen Organizační a pracovní řád Operačního střediska ZZS, ale i jeho pracovní náplň.

Učinil tak jednak rozesláním dopisu ze dne 3. 12. 1999, kterým znevážil nejen osobu ředitele žalované, ale současně i jejího statutárního zástupce (dopis je přitom „jednoznačně osobní povahy“), ale i hrubým verbálním útokem vůči kolegovi a nadřízenému náměstkovi žalované MUDr. V. na schůzi odborů dne 7. 12. 1999, když za přítomnosti řady dalších pracovníků žalované jasně naznačil, že při získání atestace MUDr. V. došlo alespoň k „menšímu podvůdku“. Při hodnocení postojů a jednání žalobce nebylo podle odvolacího soudu možné přehlédnout, že žalobce byl zaměstnán u organizace společensky velmi významné, navíc v postavení lékaře, jemuž byla přiznána značná odpovědnost za její řádný chod, a tedy i za to, aby v ní byly dodržovány předpisy zajišťující plnění jejich úkolů.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že odvolací soud jeho jednání nesprávně posoudil jako porušování pracovní kázně („jedná se o omyl soudu při aplikaci práva na zjištěný skutkový stav“). K jednotlivým jednáním označeným ve výpovědi z pracovního poměru jako porušení pracovní kázně (a posouzených jako porušení pracovní kázně odvolacím soudem) uvádí, že „k údajnému osočení Dr. V.“ došlo „na půdě“ odborů v budově odborového svazu zdravotnictví ve večerních hodinách a žalovaná uznává a sama tvrdí, že v tomto případě nešlo o pracovní záležitost - proto se nemůže jednat o porušení pracovní kázně. Podle jeho přesvědčení nebylo ani prokázáno, že se dopustil porušení pracovní kázně neuposlechnutím příkazu k účasti na konferenci, a trvá na tom, že příkaz žalované č. 4, týkající se výjezdu sanitek, byl oběma soudy nesprávně interpretován, když podle jeho názoru měl plné právo se domnívat, že svým rozhodnutím o výjezdu sanitek nečiní nic nedovoleného. Připomíná, že sám odvolací soud vyslovil názor, že dopis s oslovením „Ubohý Z.“ byl kritikou v osobní rovině, a proto je přesvědčen, že jej nelze vnímat jako porušení pracovní kázně. Připomíná navíc, že údajné nevhodné oslovení a tón dopisu byly jen reakcí na chování ředitele žalované vůči zaměstnancům, na vytváření práce neprospívající atmosféry na pracovišti a na výroky, který byly prokazatelně použity, např. „lidé jsou svině, je třeba si na ně dávat pozor“ či na přirovnání zaměstnanců k „tupému stádu bez názoru“. Za dosud neřešenou právní otázku zásadního významu považoval otázku, „zda (obecně) jednotlivá případně nevhodná jednání zaměstnance, uskutečněná v rovině čistě osobní vůči představiteli zaměstnavatele a učiněná navíc na úrovni odborářské mohou být posuzována jako porušení pracovní kázně“. Navrhl, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně „k novému projednání“.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud odvolání žalobce buď odmítl, nebo zamítl. Dle jejího názoru žalobce v dovolání účelově zkresluje zjištěný skutkový stav, zatímco soudy obou stupňů posoudily věc správně jak po stránce skutkové, tak právní.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném od 1. 1. 2001 - dále jen „o.s.ř.“ a po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., k tomu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) se nejprve zabýval otázkou, zda je dovolání v projednávané věci 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.

V posuzované věci odvolací soud řešil mimo jiné právní otázku, zda může zaměstnanec porušit pracovní kázeň obsahem slovního vystoupení na schůzi odborů nebo dopisem, který je „jednoznačně osobní povahy“. Tuto právní otázku však posoudil - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - v rozporu s hmotným právem, neboť nesprávně vyložil otázku, co je to plnění pracovních úkolů a přímá souvislost s ním. Vzhledem k tomu, že posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu 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 ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Protože postupem podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. může být dovolání připuštěno jen pro řešení právních otázek, je dovolatel oprávněn napadnout rozhodnutí odvolacího soudu jen z důvodu uvedeného v ustanovení § 241a odst. 2 o.s.ř. Dovolací důvod podle ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř. neslouží k řešení právních otázek, ale nápravě případného pochybení, spočívajícího v tom, že rozhodnutí odvolacího soudu vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování. Námitkami dovolatele směřujícími proti skutkovým závěrům odvolacího soudu se proto dovolací soud nemohl zabývat.

Projednávanou věc je třeba i v současné době - s ohledem na to, že žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru v prosinci 1999 - posuzovat podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve

znění do 30. 6. 2000, to je do dne, než nabyl účinnosti zákon č. [29/2000](#) Sb., o poštovních službách a o změně některých zákonů (zákon o poštovních službách) a část zákona č. [155/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 46 odst.1 písm. f) zák. práce může zaměstnavatel 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; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

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 určitý stupeň intenzity.

Zákoník práce rozlišuje - jak vyplývá z jeho ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) a § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce - mezi porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, závažným porušením pracovní kázně a méně závažným porušením pracovní kázně. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní kázně než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je proto vždy méně závažným porušením pracovní kázně.

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 důvodem výpovědi z pracovního poměru [§ 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce]. Méně závažná porušení pracovní kázně jsou podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) části věty za středníkem zák. práce důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, jde-li o soustavné zaviněné porušování pracovních povinností a byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost (srov. též rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.4.1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92, uveřejněný pod č. 52 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1994). O soustavné porušování pracovní kázně z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní kázně na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní kázně.

Zákoník práce nestanoví, při kterém méně závažném porušení pracovní kázně je třeba zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi. Je tedy třeba dovodit, že zaměstnavatel musí písemně

upozornit na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní kázně, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď.

Vzhledem k tomu, že v projednávané věci žalovaná upozornila žalobce na to, že v případě dalšího porušení pracovní kázně s ním bude ukončen pracovní poměr v dopise ze dne 30. 11. 1999, a že ve výpovědi ze dne 22. 12. 1999 mu po datu 30. 11. 1999 vytýká pouze jeho nevhodné jednání na schůzi odborů dne 7. 12. 1999 a obsah dopisu ze dne 3. 12. 1999, je pro posouzení otázky, zda byly splněny podmínky pro dání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) věty za středníkem zák. práce, podstatné, zda jednáními dne 7. 12. 1999 nebo dne 3. 12. 1999 porušil žalobce pracovní kázeň.

Porušením pracovní kázně se rozumí, jak výše uvedeno, zaviněné porušení pracovních povinností, které jsou pracovníku stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotčím kritériem pro všechny druhy těchto povinností, jejichž porušení může být důvodem k rozvázání pracovního poměru, však je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; závadné chování zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovní kázně. Jinak řečeno, porušení pracovní kázně se může zaměstnanec dopustit jen jednáním při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním.

Odborové organizace jsou subjekty zcela odlišné od zaměstnavatelů. Mezi zaměstnavateli a u nich působícími odborovými organizacemi nevznikají ani pracovněprávní vztahy. Zúčastnil-li se zaměstnanec schůze odborové organizace, neplnil tím žádné povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu (snad s výjimkou případu, kdyby byl zaměstnavatelem na odborovou schůzi vyslán, aby tam zájmy zaměstnavatele hájil). Proto ani diskusní nebo jiné slovní vystoupení na odborové schůzi nemůže být jako porušení pracovní kázně posouzeno.

Dospěl-li dále odvolací soud ke skutkovému závěru (skutkové závěry rozsudku odvolacího soudu nemohly být přezkoumány a v tomto směru nebyly ani dovoláním napadeny), že dopis ze dne 3. 12. 1999 začínající oslovením „Ubohý Z.“ je „jednoznačně osobní povahy“, nemohl takovým dopisem žalobce porušit povinnosti z pracovněprávního vztahu. Napsání dopisu „jednoznačně osobní povahy“, dopis sám o sobě a jeho odeslání totiž nemohou představovat plnění pracovních úkolů či přímou souvislost s ním. Tím však není řečeno, že by se zaměstnanec nemohl dopustit porušení pracovní kázně např. dopisem, který by měl urážlivou povahu. Tak by tomu bylo v případě, že by se obsah dopisu dotýkal otázek vyplývajících z pracovněprávního vztahu (a zaměstnanec by tak nepřipadně řešil otázky týkající se výkonu zaměstnání). Protože však v projednávané věci byl dovolací soud - z důvodů výše uvedených - vázán skutkovým závěrem odvolacího soudu o tom, že se jednalo o dopis „jednoznačně osobní povahy“ (nikoli tedy o dopis týkající se pracovněprávního vztahu žalobce), je závěr odvolacího soudu o tom, že se žalobce dopustil porušení pracovní kázně také obsahem dopisu ze dne 3. 12. 1999, nesprávný.

Protože právní názor, na němž odvolací soud založil svůj rozsudek, není správný, spočívá rozsudek odvolacího soudu na nesprávném právním posouzení věci. Nejvyšší soud ČR jej proto zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.) a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o.s.ř.).

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 \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)