4. 2. 2005

ID: 30512

Porušení pracovní kázně

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. 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.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 706/2003, ze dne 2.9.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ľ. Ž., zastoupeného JUDr. L. K., proti žalované ČSAD V., a. s., zastoupené advokátem, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu ve Vsetíně pod sp. zn. 9 C 42/99, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 10. října 2002, č.j. 16 Co 240/2002-226, tak, že dovolání zamítl.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 12. 3. 1999 (opatřeným též datem 15. 3. 1999) žalovaná sdělila žalobci, že s ním „v souladu s § 53 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce okamžitě ruší pracovní poměr“. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že žalobce se dne 11. 3. 1999 odmítl podrobit orientační dechové zkoušce na alkohol, kterou chtěl provést jeho přímý nadřízený Z. P.; tuto skutečnost považuje žalovaná za zvlášť hrubé porušení pracovní kázně.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že orientační dechovou zkoušku na alkohol dne 11. 3. 1999 odmítl v 05:45 hod, kdy ještě pro něj nezačala pracovní doba, z toho důvodu, že jednání vedoucího žalované jej urazilo a pobouřilo, neboť v místnosti bylo přítomno více osob a je o něm všeobecně známo, že alkoholické nápoje nepožívá. Odmítnutí dechové zkoušky na alkohol nemůže být podle jeho názoru hrubým porušením pracovního kázně, neboť v té době nevykonával funkci řidiče, ale dělníka, přičemž dechovou zkoušku chtěl absolvovat v pracovní době, ale již mu nebyla umožněna.

Okresní soud ve Vsetíně rozsudkem ze dne 6. 9. 1999, č.j. 9 C 42/99-70, žalobu zamítl a rozhodl, že se žalované přiznává právo na náhradu nákladů řízení 2.875,- Kč, kterou je žalobce povinen zaplatit do rukou „právního zástupce žalované“. Po provedeném řízení měl za prokázáno, že žalobce jako zaměstnanec žalované ve funkci „ostatní dělník“ dne 11. 3. 1999 odmítl podrobit se dechové zkoušce na alkohol na pokyn vedoucího filiálky žalované Z. P. Vycházeje pak dále z toho, že ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce patří k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a ponechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém konkrétním případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého předem neomezeného okruhu okolností, dospěl k závěru, že jednání žalobce uvedené v okamžitém zrušení pracovního poměru je možno hodnotit jako zvlášť hrubé porušení pracovní kázně. Přihlédl přitom zejména k tomu, že příkazem generálního ředitele žalované z 1. 10. 1998 bylo stanoveno, že odmítnutí dechové zkoušky se posuzuje jako zvlášť hrubé porušení pracovní kázně, k osobě žalobce, funkci, kterou zastával, k situaci, v níž došlo k

porušení pracovní kázně, k míře jeho zavinění a k důsledkům porušení pracovní kázně pro žalovanou.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 3. 2. 2000, č.j. 16 Co 439/99-102, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Souhlasil se soudem prvního stupně, pokud dovodil, že odmítnutím podrobit se dechové zkoušce na alkohol dne 11. 3. 1999 žalobce porušil pracovní kázeň, zejména povinnost stanovenou v ustanovení § 135 odst. 3 písm d) a f) zák.práce. Nesouhlasil však s tím, jak soud prvního stupně vymezil hypotézu právní normy obsažené v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce, neboť skutečností uvažované soudem prvního stupně nejsou vzhledem k okolnostem případu úplné a neposkytují náležitý podklad pro posouzení, jakou intenzitou žalobce porušil pracovní kázeň. V důsledku neúplného vymezení hypotézy právní normy nezabýval se soud prvního stupně všemi okolnostmi, které jsou z hlediska citovaného ustanovení rozhodné, a ke správnému posouzení věci si tak neopatřil všechny potřebné skutkové poznatky.

Okresní soud ve Vsetíně rozsudkem ze dne 6. 9. 2000, č.j. 9 C 42/99-150, žalobu znovu zamítl a rozhodl, že žalované se přiznává právo na náhradu nákladů řízení 5.548,- Kč, kterou je žalobce povinen zaplatit do rukou „právního zástupce žalované“ JUDr. P. V. Při hodnocení intenzity porušení pracovní kázně žalobcem vycházel po doplnění dokazování z toho, že žalobce se snažil oddálit provedení dechové zkoušky, čímž vyvolal u jeho nadřízených důvodné podezření, že se snaží získat čas pro ovlivnění stupně případného pozitivního výsledku zkoušky, a z toho, že žalobce měl dne 11. 3. 1999 ve svém pracovním zařazení „ostatní dělník“ působit jako doprovod druhé pokladní podniku při odvodu finanční hotovosti. Při posuzování osoby žalobce usoudil, že nelze vycházet z hodnocení zpracovaného rok před porušením pracovní kázně žalobcem pro účely trestního řízení, neboť zaměstnavatel – žalovaná se snažil zdůraznit především kladné stránky žalobce, avšak osobní vlastnosti a způsob jeho jednání nebyly hodnoceny. Z písemného vyjádření a výpovědi svědka P. soud prvního stupně dále zjistil, že po dopravní nehodě a opětovném návratu do zaměstnání se chování žalobce radikálním způsobem změnilo k horšímu. Opětovně dospěl k závěru, že žalobce se jednáním vytýkaném v okamžitém zrušení pracovního poměru dopustil zvlášť hrubého porušení pracovní kázně.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 26. 3. 2001, č.j. 16 Co 443/2000-176, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Znovu souhlasil se soudem prvního stupně v tom, že se žalobce jednáním vytýkaným v okamžitém zrušení pracovního poměru dopustil porušení pracovní kázně. Závěr soudu prvního stupně, že se žalobce z malicherných příčin odmítl podrobit dechové zkoušce v určenou hodinu a snažil se provedení dechové zkoušky oddálit, však považoval za naprosto nepodložen dosavadním průběhem dokazování, neboť z žádných okolností „ani v nejmenším nelze dovodit, že by žalobce mohl být do jakési míry ovlivněn požíváním alkoholu dne 11. 3. 1999 v časných ranních hodinách“; „z toho, že chtěl vykonat dechovou zkoušku po započetí pracovní doby, nelze dovodit, že by zkouška měla pozitivní výsledek“. Podle názoru odvolacího soudu je třeba „se zamyslet“ nad tvrzením žalované, že právě 11. 3. 1999 měl být žalobce určen jako doprovod pokladní. Připomněl, že žalobce se v pracovním poměru pohyboval bez stanovené pracovní náplně od 1. 2. 1999, kdy žalovaná neplnila svoji povinnost přidělovat mu práci podle pracovní smlouvy; to muselo nutně nepříznivě působit na psychiku žalobce, zejména, když šlo o situaci dlouhodobou. Byla-li žalovaná přesvědčena, že žalobce nepostupuje správně a bezdůvodně odmítá práci, jež je mu nabízena, mohla využít možnosti rozvázat pracovní poměr podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) nebo d) zák. práce. Soud prvního stupně „zdá se“ nepřiměřeně přísně hodnotil pracovní výsledky žalobce v době předcházející. Přitom málo zohlednil skutečnost, že žalobce pracoval u žalované 34 roků a byl osobou, která ujela přes milión kilometrů bez nehod. Při hodnocení intenzity porušení pracovní kázně tak soud prvního stupně nepřihlédl ke všem okolnostem, ke kterým přihlédnout měl, a naopak zvýšený důraz položil na skutečnosti, které si jej nezasluhují.

Okresní soud ve Vsetíně rozsudkem ze dne 7. 1. 2002, č.j. 9 C 42/99-194, určil, že okamžité zrušení pracovního poměru mezi účastníky přípisem žalované ze dne 15. 3. 1999 je neplatné, a rozhodl, že se žalobci přiznává právo na náhradu nákladů řízení 3.320,- Kč. Při nezměněném skutkovém stavu věci dospěl k závěru, že žalovaná „ve sporném porušení pracovní kázně žalobcem, k němuž došlo odmítnutím podrobit se dechové zkoušce nařízené jeho nadřízeným P., hodnotila žalobce nepřiměřeně přísně“ a že „spolehlivě neprokázala, proč na ní nebylo možno požadovat, aby žalobce zaměstnávala přinejmenším po dobu uplynutí výpovědní doby podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, zejména, když žalobci žádná práce ze strany žalované nebyla přidělována“.

K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 10. 10. 2002, č.j. 16 Co 240/2002-226, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na nákladech odvolacího řízení 1.463,- Kč. Souhlasil s vymezením hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce učiněným soudem prvního stupně tak, že přihlédl k osobě žalobce, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, ke způsobu, kterým žalobce svou konkrétní povinnost porušil, i k důsledkům porušení pracovní kázně pro žalovanou. Za nepřípadný považoval odkaz žalované na specifický charakter její činnosti jako firmy provádějící přepravu osob. Žalobce totiž v okamžiku porušení pracovní kázně nebyl způsobilý se přepravou osob zabývat, protože neměl řidičský průkaz. Stejně tak za bezvýznamné považoval, že žalovaná nemohla žalobci přidělovat žádnou kvalifikovanou práci, neboť tyto skutečnosti jsou věcí organizačních možností žalované a nemohou být hodnoceny jako zpřísňující kritérium pro hodnocení intenzity porušení pracovní kázně. Hodnocení intenzity porušení pracovní kázně je v případě sporu podle § 64 zák. práce záležitostí soudů, proto je rovněž nerozhodné, že pracovní řád a pokyn generálního ředitele posuzuje odmítnutí dechové zkoušky u zaměstnance jako zvlášť hrubé porušení pracovní kázně.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu, jehož přípustnost dovozuje z ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř., žalovaná namítá, že odvolací soud věc nesprávně právně posoudil při hodnocení intenzity porušení pracovní kázně. Důvody, pro které „byl posouzen případ ve prospěch žalobce, nemají z valné části oporu ve spise a v provedeném dokazování, resp. hodnocení důkazů bylo provedeno toliko na základě prohlášení žalobce a byly opomenuty důkazy (zejména svědecké výpovědi), jakož i další listiny“. Namítá, že skutečnost, že žalobce pracoval u žalované 34 let a že ujel 1 milión kilometrů bez nehody, byla žalovanému přičtena k dobru celkem ve třech případech a že z výpovědi svědků vyplývá, že po nástupu z pracovní neschopnosti byl žalobce úkolován drobnými úkoly, které se týkaly pomoci na dispečinku, provozu autobusového nádraží a v inkriminovaný den měl žalobce doprovázet pokladní hotovost. Podle jeho názoru odvolací soud přehlédl důvod, pro který se měl žalobce podrobit dechové zkoušce, kterým byl pozdní příchod do zaměstnání, což je samo o sobě dostatečným důvodem pro to, aby byla provedena dechová zkouška. Nesouhlasí ani s tím, že by žalovaná dlouhodobě žalobci nepřidělovala práci, neboť k porušení pracovní kázně došlo 11. 3. 1999, přičemž žalovaný nastoupil po pracovní neschopnosti do zaměstnání koncem měsíce února (šlo tedy o období zhruba 10 pracovních dní), takže nelze v žádném případě hovořit o tom, že by to nepříznivě mohlo působit na psychiku žalobce. Za nesprávný považuje i závěr, že nebyly prokázány okolnosti, za nichž nebylo spravedlivě možno po zaměstnavateli (žalované) požadovat, aby žalobce zaměstnávala po dobu výpovědní lhůty, a že by nepřípadně odkazoval na specifický charakter dopravní firmy žalované jako na zpřísňující kritérium. Z hlediska společenského není totiž možno připustit, aby došlo k porušení základních principů zákoníku práce a řidič byl postižen za stejné porušení pracovní kázně jinak než dispečer či pomocník dispečera, případně žalobce, který byl provozu bezprostředně přítomen. Žalovaná se navíc snažila zajistit žalobci jinou práci, a „není možné, aby tato její činnost byla následně rozhodnutím soudu směřována proti žalované“, která se po více než jednoroční pracovní neschopnosti žalobce snažila zajišťovat jeho práci postupným začleněním se do pracovního kolektivu. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání zamítl, neboť považuje rozhodnutí odvolacího soudu za správné.

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) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) 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 - s ohledem na to, že žalovaná se žalobcem okamžitě zrušila pracovní poměr dopisem ze dne 12. 3. 1999 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění před účinností zákona č. 167/1999 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 9. 1999 (dále jen „zák. práce“).

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

V projednávané věci bylo z hlediska skutkového stavu v řízení před soudy zjištěno (správnost uvedených zjištění v tomto směru dovolatelka nezpochybňuje), že žalobce jako zaměstnanec žalované (naposledy se zařazením „ostatní dělník“) odmítl dne 11. 3. 1999 v 5,45 hod. na výzvu svého nadřízeného Z. P. podrobit se dechové zkoušce na alkohol.

I když žalovaná v dovolání uvedla, že je podává z důvodu uvedeného v ustanovení § 241a odst. 2 písm. b) o.s.ř., z obsahu samotného dovolání (z vylíčení důvodů dovolání) vyplývá, že v převážné míře nezpochybňuje právní posouzení věci odvolacím soudem, ale že podrobuje kritice zejména skutková zjištění, z nichž rozsudek odvolacího soudu (i soudu prvního stupně) vycházel při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně uvedeného v okamžitém zrušení pracovního poměru. Protože soud každý procesní úkon účastníka řízení (tedy i vymezení dovolacího důvodu) posuzuje podle jeho obsahu, i když byl nesprávně označen (srov. § 41 odst. 2 o.s.ř.), nepředstavuje dovolání žalované jen uplatnění dovolacího důvodu podle ustanovení § 241a odst. 2 písm. b) o.s.ř., ale také uplatnění dovolacího důvodu podle ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř.

Podle ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř. lze dovolání, které je přípustné mimo jiné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm.b) o.s.ř. (a tak je tomu v projednávané věci), podat z důvodu, že rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování.

Za skutkové zjištění, které nemá podle obsahu spisu 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 § 241a odst. 3 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. Znamená to, že hodnocení důkazů, a tedy ani skutkové zjištění jako jeho výsledek, z jiných než výše uvedených důvodů nelze dovoláním úspěšně napadnout.

Skutkové zjištění o tom, že po nástupu z pracovní neschopnosti (1. 2. 1999) žalobci nebyla až do 11. 3. 1999 přidělována práce, což nepříznivě působilo na jeho psychiku, a že v průběhu řízení nevyšly najevo žádné okolnosti, které by dosvědčovaly, že zkouška na alkohol by u žalobce byla zrovna v den, kdy ji odmítl, pozitivní, soudy učinily - jak vyplývá z obsahu spisu - z výsledků dokazování, zejména z výpovědi žalobce, svědka Z. P. a hodnocení žalobce z Obecního úřadu v H. Ú. Podle obsahu spisu (provedených důkazů, přednesů účastníků a toho, co za řízení před soudy vyšlo jinak najevo) nelze důvodně dovozovat, že by soudy vzaly v úvahu skutečnosti, které z provedených důkazů nebo přednesů účastníků nevyplynuly ani jinak nevyšly za řízení najevo, že by pominuly rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo, nebo že by v hodnocení důkazů, popř. poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálně věrohodnosti, byl logický rozpor, popřípadě že by hodnocení důkazů odporovalo ustanovením § 133 až § 135 o.s.ř. Uvedené skutkové zjištění soudů tedy má oporu v provedeném dokazování.

Dovolatelka dále polemizuje s tím, ke kterým hlediskům odvolací soud (i soud prvního stupně) při posuzování intenzity porušení pracovní kázně žalobcem přihlížel, a jak tato hlediska hodnotil.

Jak uvedl již v odůvodnění svého rozsudku ze dne 6. 9. 1999, č.j. 9 C 42/99-70, soud prvního stupně, ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým 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 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. Tyto závěry jsou aplikovány i soudní praxí (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 ročník 1996 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek ročník 2001 pod pořadovým číslem 21) a vycházely z nich také soudy obou stupňů.

Namítá-li dovolatelka, že soudy svým rozhodnutím porušily ustanovení § 1 odst. 3 a 4 zák. práce ukládající povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zakazující diskriminaci zaměstnanců,

pak přehlíží, že v projednávané věci nešlo o posuzování obsahu právního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, ale právě jen o výklad právní normy s neurčitou hypotézou, kde – jak výše uvedeno – pouze soud je oprávněn stanovit volnou úvahou hlediska, ke kterým při posuzování konkrétního případu je třeba s ohledem na jeho okolnosti přihlížet. Jestliže za této situace soudy přihlížely také ke konkrétnímu zařazení zaměstnance a vztahu tohoto zařazení k charakteru porušení pracovní kázně, jehož se dopustil, k tomu, že žalobce pracoval u žalované 34 let a ujel 1 milión kilometrů bez nehody, a k tomu, zda lze důvodně požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnance ponechal v pracovním poměru do uplynutí výpovědní doby, postupovaly tak zcela v souladu se zákonem.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad, uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o.s.ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o.s.ř. nebo v § 229 odst. 3 o.s.ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

Další články:

- Plat
- Doručování
- Pracovní smlouva
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)
- Překvapivé skutkové posouzení
- Pracovněprávní vztahy (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovní poměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)
- Plat