24. 9. 2007

ID: 50293

Porušení pracovní kázně

Při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně soud není 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 2682/2006, ze dne 10.7.2007

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. P. Z., zastoupeného advokátkou, proti žalovanému A., spol. s r.o., zastoupenému advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v České Lípě pod sp. zn. 8 C 107/2004, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočky v Liberci ze dne 26. ledna 2006 č.j. 30 Co 611/2005-94 ve znění opravného usnesení ze dne 21.2.2006 č.j. 30 Co 611/2005-96, tak, že rozsudek krajského soudu ve znění opravného usnesení ze dne 21.2.2006 č.j. 30 Co 611/2005-96 se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 23.12.2003 žalovaný sdělil žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru „podle § 46 odst.1 písm.f) zák. práce – z důvodu méně závažného soustavného porušování pracovní kázně“. Naplnění výpovědního důvodu spatřoval v tom, že:

1/ Žalobce, který byl dne 19.12.2003 vyslán na pracovní cestu do „firmy G. Č. za B.“, „bez povolení a pověření dále jednal (mj. o technologických parametrech aktivní hmoty) v jiné firmě – Ch. P.“, a kromě toho „na cestovní příkaz uvedl jiné místo jednání, než vyplnil 19.12.2003 do knihy jízd“.

2/ Žalobce „způsobil škodu při jízdě služebním vozidlem Š. O. dne 19.12.2003 při dopravní nehodě, kdy došlo minimálně k poškození levého zpětného zrcátka, předního levého blatníku a levé části předního nárazníku“; k dopravní nehodě „nebyla přivolána Policie ČR“ a žalobce „nepodal vysvětlení“ k dopravní nehodě a k místu, kde k nehodě došlo.

3/ Žalobce „dne 22.12.2003 vynášel přenosný počítač C. E., přestože byl poučen dne 16.12.2003 nadřízeným Ing. K., že počítač smí vynášet mimo pracoviště pouze s jeho souhlasem“; žalobce „dne 22.12.2003 písemně žádal o souhlas k trvalému používání přenosného počítače i mimo pracoviště, tento souhlas mu však nebyl dán“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil tím, že u žalovaného pracoval jako projektový inženýr a že na firmu Ch. P. (i když k ní „nebyl vyslán“) „se obrátil“ proto, „aby lépe splnil zadaný úkol zaměstnavatele, když sledoval zajištění splnění úkolu, a to nalezení nejvhodnějšího homogenizátoru“. Ohledně dopravní nehody žalobce podal zaměstnavateli „dvakrát ústní vysvětlení a jednou písemně“, přičemž policie nebyla přivolána proto, že „zák. č. 361/2000 Sb. § 47 odst. 5 stanoví, že pokud byla škoda odhadnuta do 20.000,- Kč a pokud se dohodnou účastníci, kdo je vinen, není nutné hlásit dopravní nehodu policii“. K žádosti žalobce o trvalé užívání počítače mimo pracoviště „jeho nadřízený nic nenamítal“ a nelze pominout, že žalobce počítač z pracoviště ani neodnesl, neboť mu jej při odchodu zadržela strážní služba. Žalobce tedy „trvá na tom, že se nedopustil porušení pracovní kázně“, a kromě toho „nedošlo ke splnění ani dalšího hmotněprávního předpokladu“ platnosti výpovědi dané pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, neboť „nebyl upozorněn na možnost výpovědi“.

Okresní soud v České Lípě rozsudkem ze dne 1.6.2005 č.j. 8 C 107/2004-76 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 11.098,- Kč k rukám „zástupce žalobce“. Soud prvního stupně zdůraznil, že v daném případě, kdy „výpovědním důvodem mělo být ve smyslu § 46 odst. 1 písm. f) ZP soustavné méně závažné porušování pracovní kázně“, by měla výpověď obsahovat „nezaměnitelný popis nejméně tří skutků“, v nichž zaměstnavatel spatřuje porušení pracovní kázně, „přičemž musí být zřejmé, že v souvislosti s některým takovým skutkem byl zaměstnanec upozorněn na možnost výpovědi“. Protože v dopise ze dne 23.12.2003 „není v rozporu s ustanovením § 44 odst. 2 zák. práce obsažen popis ani jednoho jednání žalobce, v souvislosti s kterým byl

upozorněn na možnost výpovědi, a není zde ani odkaz na daná upozornění“, soud prvního stupně „ve smyslu tohoto ustanovení pokládá předmětnou výpověď za neplatnou“.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 26.1.2006 č.j. 30 Co 611/2005-94, ve znění opravného usnesení ze dne 21.2.2006 č.j. 30 Co 611/2005-96, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen „nahradit“ žalovanému náklady řízení před soudem prvního stupně ve výši 6.396,25 Kč a náklady odvolacího řízení ve výši 6.950,- Kč, obojí k rukám JUDr. J. R. Odvolací soud vycházeje z názoru, že „právním hodnocením skutku uvedeného ve výpovědi není soud vázán“, dospěl k závěru, že „už samotný skutek ve výpovědi datované 23.12.2003 specifikovaný pod bodem 3. je závažným porušením pracovní kázně“, a že tedy „v tomto případě se podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce žádné písemné upozornění na možnost výpovědi nepožaduje“. Podle názoru odvolacího soudu je totiž „nesporné“, že dne 22.12.2003 se žalobce „přes písemný zákaz svého nadřízeného“ pokusil vynést ze zaměstnání přenosný počítač, ačkoli „od 17.12.2003 jej mohl odnášet jen s písemným svolením Ing. K.“. Pro posouzení věci přitom „není relevantní představa žalobce, že pokud předal svému nadřízenému Ing. K. dne 22.12.2003 písemnou žádost o povolení nepřetržitě vynášet přenosný počítač ze zaměstnání (včetně důvodů, které jej k tomu vedou), nadřízený nic nenamítal“, nýbrž – jak zdůraznil – „podstatné je, že žalobcem nebylo ani tvrzeno, že by na tuto žádost Ing. K. kladně reagoval“. S přihlédnutím k tomu, že – jak „je obecně známou skutečností (§ 120 odst. 4 a § 121 o.s.ř.)“ - přenosný počítač „není věcí malé hodnoty a pokud jej žalobce využíval k plnění pracovních úkolů, měl v něm uloženy i výsledky své práce“, že „od vydání zákazu do jeho porušení uběhla velmi krátká doba“, z čehož „je nepochybné, že ze strany žalobce šlo o úmyslné jednání“, a protože „ustálená judikatura v rámci pracovního práva považuje porušení pokynu vedoucího pracovníka za porušení jedné ze základních povinností zaměstnance podle § 73 odst. 1 písm. a) zák. práce“, je tudíž podle názoru odvolacího soudu „možné uzavřít, že skutek pod bodem 3. výpovědi ze dne 23.12.2003 je závažným porušením pracovní kázně“, a že proto byla výpověď dána žalobci platně.

V dovolání proti tomuto rozsudku odvolacího soudu žalobce namítal, že „sám zaměstnavatel“ mu dal výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, nikoli pro závažné porušení pracovní kázně, a že soud v tomto případě „nemůže nahradit projev vůle zaměstnavatele a konstatovat, že skutek – vynášení počítače bez souhlasu – je závažným porušením pracovní kázně“. Podle názoru dovolatele se při posuzování intenzity porušení pracovní kázně „vychází především z vnitřních pokynů zaměstnavatele“, přičemž „skutek, pro který mu byla dána výpověď, nebyl v žádných vnitřních předpisech definován, že jde o závažné porušení pracovní kázně, a žalovaný jej takto ani nedefinoval“. Žalobce „trvá na tom“, že za situace, kdy požádal písemně 22.12.2003 nadřízeného Ing. K. o souhlas k trvalému používání počítače i mimo pracoviště a „nadřízený k tomuto nic nenamítal“, nešlo u něj o porušení pracovní kázně, „natož porušení pracovní kázně závažné“. 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.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 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 je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaný dal žalobci výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 23.12.2003 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce ve znění účinném do 28.2.2004 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů) - dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) 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; 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 zvlášť 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 zvlášť hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je proto vždy méně závažným porušením pracovní kázně.

Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvlášť 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 tří porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost (srov. 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.

Pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru přitom není – jak se dovolatel mylně domnívá - významné, jak zaměstnavatel ve výpovědi právně kvalifikuje porušení pracovní kázně zaměstnancem, ale podstatné (rozhodující) je, aby zaměstnavatel výpovědní důvod ve výpovědi skutkově vymezil tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem (srov. ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce). Je potom věcí soudu, aby posoudil, který v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce uvedený výpovědní důvod byl skutkovým vylíčením důvodu výpovědi opravdu naplněn (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3.11.1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98, uveřejněný pod č. 11 v časopise Soudní judikatura, roč. 1999). Uvedl-li proto žalovaný v dopise ze dne 23.12.2003, že dává žalobci výpověď z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, není tato jeho právní kvalifikace pro posouzení platnosti výpovědi rozhodná. Rozhodující je, zda z výpovědi dané žalobci dne 23.12.2003 je zřejmé, v jakých jednáních (skutcích) žalovaný spatřuje porušení pracovní kázně ze strany žalobce, a zda soudem zjištěné porušení pracovní kázně (bez ohledu na to, kolika skutky) dosahuje takové intenzity, aby mohlo být důvodem pro výpověď z pracovního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.7.2005, č.j. 21 Cdo 2375/2004, uveřejněný v časopise Soudní judikatura pod č. 142, ročník 2005).

V projednávané věci odvolací soud dospěl k závěru, že žalobce se dopustil porušení pracovní kázně jednáním uvedeným ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 23.12.2003 pod bodem 3/ tím, že dne 22.12.2003 bez souhlasu nadřízeného se pokusil vynést ze zaměstnání přenosný počítač C. E. 620c. S názorem dovolatele, že za situace, kdy požádal písemně dne 22.12.2003 nadřízeného Ing. K. o souhlas k trvalému používání zmíněného počítače i mimo pracoviště a „nadřízený k tomuto nic nenamítal“, „nešlo u něho o porušení pracovní kázně“, nelze souhlasit.

Porušením pracovní kázně se rozumí - jak bylo uvedeno již výše - zaviněné porušení pracovních povinností, které jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotícím kritériem pro všechny druhy těchto povinností, jejichž porušení může být důvodem k rozvázání pracovního poměru, 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.

V posuzované věci z obsahu spisu vyplývá, že žalobce podle pokynu („Interního sdělení - Opatření k odstranění organizačních nedostatků“) přímého nadřízeného Ing. M. K. ze dne 15.12.2003, s nímž byl seznámen dne 17.12.2003, mohl (byl oprávněn) vynášet přenosný počítač, který mu byl přidělen pro výkon sjednané práce, mimo pracoviště (za předpokladu, že jej „nezbytně potřebuje pro svou práci“) „jen se souhlasem“ tohoto nadřízeného. Žalobce sice Ing. K. dne 22.12.2003 prostřednictvím vnitřní elektronické pošty náležitě požádal „o trvalé povolení používat laptop k práci mimo závod vzhledem k tomu, že na úkolech S. S. běžně pracuje i ve svém volnu“, a jmenovaný na žádost ihned v den jejího podání nereagoval, avšak v daném případě nelze – jak to činí žalobce – dovozovat potřebný souhlas z toho, že jmenovaný „nic nenamítal“, neboť s ohledem na elektronickou podobu žádosti nelze o takovéto nevýslovné (konkludentní) formě souhlasu uvažovat. Jestliže se tedy žalobce dne 22.12.2003 pokusil o vynesení počítače mimo pracoviště, aniž by k tomu měl výslovný souhlas svého nadřízeného, je odůvodněn závěr, že žalobce porušil svou povinnost zaměstnance plnit pokyny nadřízených, kterou mu ukládá ustanovení § 73 odst. 1 písm. a) zák. práce, a

dopustil se tak porušení pracovní kázně.

Žalobce v dovolání - jak vyplývá z jeho obsahu - zpochybňuje rovněž závěr odvolacího soudu o tom, že toto porušení pracovní kázně je svou intenzitou závažným porušením pracovní kázně.

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 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 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 soud není – jak rovněž dovolatel mylně uvažuje - 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).

Při hodnocení, jaké intenzity dosáhlo porušení pracovní kázně žalobcem uvedené pod bodem 3/ v dopise žalovaného ze dne 23.12.2003, odvolací soud přihlédl – jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku – k tomu, že od vydání pokynu nadřízeného (o možnosti vynášení přenosného počítače jen s jeho souhlasem) do jeho porušení žalobcem „uběhla velmi krátká doba“, z čehož podle jeho názoru „je nepochybné, že ze strany žalobce šlo o úmyslné jednání“, dále k tomu, že „je obecně známou skutečností (§ 120 odst. 4 a § 121 o.s.ř.), že přenosný počítač není věcí malé hodnoty, a pokud jej žalobce využíval k plnění pracovních úkolů, měl v něm uloženy i výsledky své práce“, a konečně zdůraznil, že „ustálená judikatura v rámci pracovního práva považuje porušení pokynu vedoucího pracovníka za porušení jedné ze základních povinností zaměstnance podle § 73 odst. 1 písm. a) zák. práce“.

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 závěr, že by tu byly takové skutečnosti, které by umožňovaly posoudit žalobcovo jednání jako závažné porušení pracovní kázně.

Odvolacímu soudu je třeba v první řadě vytknout, že náležitě nezohlednil situaci, za níž k porušení pracovní kázně žalobcem došlo, a rovněž opomenul učinit součástí svých úvah pohnutku (motiv), jaká žalobce k porušení pracovní kázně vedla. Z obsahu spisu (zejména z výpovědi žalobce a Ing. K. a písemného znění žádosti žalobce ze dne 22.12.2003 zaslané Ing. K. vnitřní elektronickou poštou) vyplývá, že se žalobce pokusil vynést přenosný počítač ze zaměstnání poté, co v týž den elektronickou poštou zaslal svému nadřízenému Ing. K. žádost „o trvalé povolení používat laptop k práci mimo závod“, avšak jmenovaný na žádost do odchodu žalobce ze zaměstnání nezareagoval. Z odůvodnění žádosti žalobce (že „na úkolech S. S. běžně pracuje i ve svém volnu“) je rovněž zřejmé, že žalobce nepochybně neměl v úmyslu přenosný počítač zcizit, ani svým jednáním snížit vážnost svého nadřízeného či demonstrativně jednat proti zákazu (což mu ostatně žalovaný ve výpovědi ani nevytýká a sám ani nehodnotí jednání žalobce jako závažné); spíše lze uvažovat o tom (což ostatně ani nebylo v průběhu řízení zpochybněno), že použití počítače mimo pracoviště bylo motivováno plněním pracovních úkolů i mimo pracovní dobu. V této souvislosti není bez významu ani to, jaká byla dřívější praxe u žalovaného, tedy zda žalobce používal počítač mimo pracoviště s vědomím nadřízeného již dříve (tj. před 17.12.2003, kdy byl žalobce seznámen s předmětným pokynem nadřízeného). Z okolností, které vyšly v posuzované věci za řízení najevo, vyplývá, že při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně žalobcem mělo být přihlédnuto také k osobě žalobce, jeho pracovnímu zařazení (projektový inženýr), k délce jeho zaměstnání u žalovaného a - s ohledem na několikerá písemná upozornění žalobce na porušení pracovní kázně - též k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů. Odvolací soud se však v důsledku nesprávného právního

názoru [neúplného a nepřesného vymezení hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce] těmito okolnostmi nezabýval a neopatřil si k tomu všechny potřebné skutkové poznatky.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto (včetně opravného usnesení) podle ustanovení § 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o.s.ř.).

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

Další články:

- Nesprávné poučení
- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)
- Doručování
- Zastoupení
- Zánik závazku
- Zadržovací právo
- Insolvenční řízení (exkluzivně pro předplatitele)