

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 09.03.2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, ECLI:CZ:NS:2006:21.CDO.1218.2005.1

Číslo: 32/2007

Právní věta: Nastoupil-li zaměstnanec, který po podání výpovědi z pracovního poměru oznámil svému zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, do zaměstnání u jiné fyzické nebo právnické osoby, protože mu zaměstnavatel neumožnil, aby konal (až do pravomocného skončení soudního řízení o neplatnost výpovědi nebo do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak) práce podle pracovní smlouvy, musí svůj nový pracovněprávní vztah sjednat buď na dobu určitou (na dobu trvání sporu), nebo jiným ujednáním zajistit, aby mohl znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutí soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 09.03.2006

Spisová značka: 21 Cdo 1218/2005

Číslo rozhodnutí: 32

Číslo sešitu: 3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Skončení pracovního poměru

Předpisy: § 35 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 53 odst. 1 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 61 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 64 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 7 odst. 2 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 73 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 74 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.

§ 75 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 26. 7. 2002 žalovaná sdělila žalobci, že s ním podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce okamžitě zrušuje pracovní poměr. Uvedla, že poté, co byla pravomocně určena rozhodnutím soudu ze dne 3. 5. 2002 neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, kterou dala žalobci dne 27. 6. 2000, vyzvala žalobce dopisy ze dne 3. 7., 10. 7. a 15. 7. 2002 k nástupu do práce ve lhůtě, která byla dostatečná k tomu, aby mohl ukončit svůj pracovněprávní vztah se společností C., spol. s r. o. Žalobce však hodlal nastoupit do práce až dnem 1. 10. 2002 s tím, že společnosti C., spol. s r. o., dal dne 10. 7. 2002 výpověď z pracovního poměru a že výpovědní doba podle ní uplyne dnem 30. 9. 2002. Vzhledem k tomu, že žalobce opakovaně odmítl nastoupit do práce, a to „i přes

opakované výzvy k nástupu do práce a upozornění, že pokud nenastoupí do práce do 22. 7. 2002, bude tato skutečnost považována za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem," považuje žalovaná jednání žalobce za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, a aby mu žalovaná zaplatila na náhradě mzdy poskytované při neplatném rozvázání pracovního poměru za dobu od 1. 9. 2000 do 15. 7. 2002 částku 416 137,50 Kč. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že je zaměstnancem žalované podle pracovní smlouvy ze dne 31. 12. 1993, že mu žalovaná dala dne 27. 6. 2000 výpověď z pracovního poměru, která byla „s konečnou platností“ rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 3. 5. 2002 prohlášena za neplatnou, a že za trvání sporu navázal pracovní poměr se společností C., spol. s r. o., neboť mu žalovaná „znemožnila opětůný nástup do práce.“ Po obdržení písemného vyhotovení rozsudku Městského soudu v Praze proběhlo mezi účastníky dne 10. 7. 2002 jednání o „modalitách žalobcova opětůného nástupu do práce“, při němž žalované sdělil, že nemůžže nastoupit do práce již dne 15. 7. 2002 (jak požadovala žalovaná), ale až 1. 10. 2002 (po rozvázání pracovního poměru se společností C., spol. s r. o.). Následně byla „mezi stranami vyměněna řada dopisů,“ v nichž žalovaná trvala na nástupu do práce nejpozději dne 22. 7. 2002; poté, co žalobce tuto výzvu odmítl, obdržel okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 26. 7. 2002. Žalobce má za to, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, neboť v nástupu do práce u žalované mu bránila „závažná překážka, jejíž odstranění by z jeho strany vyžadovalo porušení zákonných předpisů o ukončení pracovního poměru u firmy C., spol. s r. o.,“ a pracovní kázeň tedy neporušil. Z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 27. 6. 2000 požadoval žalobce náhradu mzdy podle ustanovení § 61 zákoníku práce ve výši průměrného výdělku.

O b v o d n í s o u d pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 18. 6. 2004 ve znění usnesení ze dne 22. 10. 2004 zamítl žalobu na určení, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 26. 7. 2002 je neplatné, žalované uložil, aby zaplatila žalobci na náhradě mzdy 325 255,50 Kč, zamítl žalobu o zaplacení další náhrady mzdy ve výši 90 882 Kč a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Z provedených důkazů mimo jiné zjistil, že žalobce po podání výpovědi z pracovního poměru ze dne 27. 6. 2000 začal „po dobu soudního řízení o určení její neplatnosti“ pracovat u společnosti C., spol. s r. o., jako dispečer - kontrolor. Poté, co byla tato výpověď z pracovního poměru pravomocně prohlášena za neplatnou (rozsudek Městského soudu v Praze nabyt právní moci dnem 27. 6. 2002), žalovaná vyzvala žalobce k nástupu do práce nejpozději do 22. 7. 2002; žalobce této výzvě nevyhověl s tím, že můžže nastoupit do práce až od 1. 10. 2002, neboť společnost C., spol. s r. o., „trvá na dodržení dvouměsíční výpovědní doby“ a výpověď z pracovního poměru podal dne 11. 7. 2002. Soud prvního stupně dovodil, že žalobce porušil svou povinnost konat osobně práci podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a že žalovaná jeho nepřítomnost v práci kvalifikovala jako neomluvenou. Vzhledem k tomu, že nepřítomnost žalobce v práci v době od 15. 7. do 26. 7. 2002 „nelze podřadit pod žádnou ze zákonem stanovených překážek v práci na straně zaměstnance,“ představuje taková „dlouhotrvající absence“ zvláště hrubé porušení pracovní kázně a tedy i důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Podle názoru soudu prvního stupně žalobci náleží na náhradě mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 27. 6. 2000 podle ustanovení § 61 zák. práce za dobu od 1. 9. 2000 do 27. 6. 2002 částka 524 357 Kč a na náhradě mzdy podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce (protože žalovaná vyzvala žalobce k nástupu do práce až dne 15. 7. 2002) za dobu od 28. 6. do 14. 7. 2002 částka 6114 Kč; protože je soud „dle ustanovení § 153 odst. 2 o. s. ř. vázán návrhy účastníků,“ přiznal žalobci „jím požadovanou částku“, od níž odečetl již zaplacených 90 882 Kč.

K odvolání žalobce M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 28. 1. 2005 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že určil, že „okamžité zrušení pracovního poměru žalobce u žalované dané dopisem ze dne 26. 7. 2002“ je neplatné, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na

náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 10 377 Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 1000 Kč.

Na základě skutkových zjištění soudu prvního stupně dovodil, že žalobcův pracovní poměr se společností C., spol. s r. o., je třeba považovat, i když byl sjednán na „plný úvazek“, za vedlejší pracovní poměr, neboť zákoník práce „neumožňuje, aby byl zaměstnanec zaměstnán ve dvou hlavních pracovních poměrech,“ a že na základě výpovědi z pracovního poměru ze dne 11. 7. 2002 proto pracovní poměr skončil podle ustanovení § 70b odst. 1 zák. práce dnem 26. 7. 2002. Protože žalobce mohl opětovně nastoupit do práce u žalované dnem 27. 7. 2002, lze podle názoru odvolacího soudu „teprve od tohoto data jednání žalobce kvalifikovat jako neomluvenou absenci;“ žalovaná tedy dne 26. 7. 2002 přistoupila k okamžitému zrušení pracovního poměru „předčasně“, neboť žalobce byl dosud vázán „pracovní povinností“ ke společnosti C., spol. s r. o., a porušení pracovní kázně nelze spatřovat v tom, že nehověl výzvě žalované ze dne 15. 7. 2002. Odvolací soud uzavřel, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany žalované představuje zneužití výkonu práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce; žalovaná totiž „využila situace, kdy žalobce neměl jinou objektivní možnost, jak pracovní poměr s C., spol. s r. o., ukončit a výzvě žalované k nástupu do zaměstnání vyhovět,“ a jednání žalované „tak lze považovat za chování, které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy s úmyslem způsobit žalobci újmu,“ když „vzniklou situaci zavinila sama žalovaná, která dala žalobci neplatnou výpověď z pracovního poměru a žalobce tak byl nucen si najít po dobu trvání soudního sporu jiné zaměstnání.“ Námitku žalované, že žalobce měl pro ukončení svého pracovního poměru se společností C., spol. s r. o., dostatečný časový prostor, odvolací soud odmítl s odůvodněním, že potvrzující rozsudek Městského soudu v Praze v řízení o neplatnost výpovědi byl sice vyhlášen již dne 3. 5. 2002, avšak tímto dnem jím byl vázán pouze soud a pro účastníky se stal závazným teprve nabytím právní moci. Okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 26. 7. 2002 je proto neplatným právním úkonem.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Poté, co uvedla, že „obsah písemného odůvodnění v doručeném rozsudku je odlišný od ústního odůvodnění vyneseno po vyhlášení rozsudku,“ namítá v první řadě, že neplatnost výpovědi z pracovního poměru byla pravomocně určena dnem 27. 6. 2002, že žalovaná se, jak bylo dokazováním zjištěno, vyjádřila již dne 3. 7. 2002, že žalobce „má možnost pokračovat v práci,“ a že tedy žalobce mohl vypovědět svůj pracovní poměr se společností C., spol. s r. o., nejpozději po obdržení tohoto dopisu. I kdyby byl „rozhodným pro začátek běhu výpovědní lhůty“ dopis ze dne 10. 7. 2002, postupoval soud „nepřesně“, neboť „začíná počítat výpovědní lhůtu bez udání důvodu“ ode dne 12. 7. 2002, ačkoliv výpověď mohla být podána dne 10. 7. 2002 a výpovědní doba mohla běžet ode dne 11. 7. 2002 a ačkoliv by tedy žalobce měl již dne 26. 7. 2002 neomluvenou absenci. Za „nelogickou“ považuje dovolatelka úvahu odvolacího soudu o „časovém prostoru žalobce pro ukončení jeho pracovního poměru,“ neboť v jiné části odůvodnění napadeného rozsudku se uvádí možnost vypovědět pracovní poměr až po doručení dopisu ze dne 10. 7. 2002 a „nereflektuje na den nabytí právní moci 27. 6. 2002 a na dopis o umožnění pokračovat v práci ze dne 3. 7. 2002.“ Dovolatelka zdůrazňuje, že „nelze poprávu nutit zaměstnavatele, aby zkoumal důvody absence zaměstnance a porovnával důvody, které ho k tomu vedou,“ že „nenastoupení do práce k žalované nelze omluvit důvody uváděnými žalobcem“ a že žalobce „porušil ustanovení § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce,“ což „zakládá možnost zaměstnavatele okamžitě zrušit pracovní poměr podle § 53 zák. práce.“ Žalovaná navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolání bylo zamítnuto. Uvedl, že odvolací soud ve věci rozhodl správně, že „celé dovolání je zmatené, nepřesné, kontradikční a někde dokonce nepravdivé“ a že žalobce, který po rozhodnutí odvolacího soudu nastoupil u žalované do zaměstnání, od ní dostal již dne 24. 3. 2005 výpověď z pracovního poměru z důvodu organizačních změn.

N e j v y š š í s o u d jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému

rozsudku odvolacího soudu bylo podáno 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. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Proto zrušil rozhodnutí soudů obou stupňů a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Projednávanou věc je třeba posuzovat - s ohledem na to, že předmětem řízení je okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobci dopisem ze dne 26. 7. 2002 - podle 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., č. 138/1996 Sb., č. 167/1999 Sb., č. 225/1999 Sb., č. 29/2000 Sb., č. 155/2000 Sb., č. 220/2000 Sb., č. 238/2000 Sb., č. 257/2000 Sb., č. 258/2000 Sb., č. 177/2001 Sb., č. 6/2002 Sb. a č. 202/2002 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2002.

Z hlediska skutkového stavu věci bylo v projednávané věci zjištěno (správnost zjištění v tomto směru dovolatelka nezpochybňuje), že žalovaná dala žalobci, který u ní pracoval ode dne 1. 1. 1994 jako „specialista v oddělení inspekce“, dopisem ze dne 27. 6. 2000 výpověď z pracovního poměru, podle které měl pracovní poměr účastníků skončit dnem 31. 8. 2000. Žalobce podal dne 12. 9. 2000 u Obvodního soudu pro Prahu 1 žalobu o neplatnost této výpovědi a dne 18. 9. 2000 uzavřel se společností C., spol. s r. o., pracovní smlouvu, podle které u ní nastoupil ode dne 19. 9. 2000 do pracovního poměru na dobu neurčitou jako „dispečer - kontrolor“. Rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 8. 10. 2001, potvrzeným rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 3. 5. 2002, bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru ze dne 27. 6. 2000 je neplatná; podle potvrzení obsaženého ve spise rozsudek nabyl právní moci dnem 27. 6. 2002.

Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, jejíž platnost zaměstnanec neuznává (a podal proto u soudu žalobu o určení její neplatnosti), řídí se pracovněprávní vztahy účastníků ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby ustanoveními § 61 až 64 zák. práce. Smyslem těchto ustanovení, která mají ve vztahu k ostatním ustanovením zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů povahu lex specialis, je úprava práv a povinností účastníků pracovního poměru v období, v němž v důsledku sporného rozvázání pracovního poměru panuje nejistota, zda pracovní poměr účastníků skutečně skončil (podle výpovědi z pracovního poměru) nebo zda bude (může) pokračovat (v případě určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru soudem).

Byla-li neplatnost rozvázání pracovního poměru určena pravomocným soudním rozhodnutím a trvá-li pracovní poměr účastníků i nadále, je tím stav nejistoty ve vztazích účastníků pracovního poměru (spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru a o jeho další trvání) odstraněn. Vztahy mezi účastníky se proto počínají dnem právní moci rozhodnutí řídí opět jen pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy; zaměstnavatel je mimo jiné povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu a vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň (srov. § 35 odst. 1 zák. práce).

Oznámil-li zaměstnanec po podání výpovědi z pracovního poměru zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a neumožnil-li mu zaměstnavatel, aby konal (až do pravomocného skončení soudního řízení o neplatnost výpovědi nebo do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak) práce podle pracovní smlouvy, má zaměstnanec nejen nárok na náhradu mzdy ve výši

průměrného výdělku (srov. § 61 odst. 1 zák. práce), ale i možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele. Zaměstnanec smí v tomto období pracovat u jiného zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě jiného pracovněprávního vztahu; i když doba trvání pracovního poměru není v tomto případě - na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. 5. 1994 (srov. § 25 odst. 1 písm. d/ zák. práce ve znění účinném do 31. 5. 1994) - zákonem omezena do pravomocného skončení sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, musí zaměstnanec při sjednání svého pracovněprávního vztahu u jiného zaměstnavatele náležitě vzít v úvahu, že po svém zaměstnavateli požadoval, aby ho dále zaměstnával, a že proto musí být připraven znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutí soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. V případě, že svůj pracovní poměr nebo jiný pracovněprávní vztah k jinému zaměstnavateli nesjedná na dobu určitou (tj. na dobu trvání sporu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru u soudu), musí si jinak (jiným ujednáním) zajistit včasné ukončení tohoto pracovněprávního vztahu tak, aby mohl počínaje dnem právní moci rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, kdy se jeho vztahy se zaměstnavatelem znovu budou řídit pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy, podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a plnit všechny ostatní povinnosti z pracovního poměru.

Povinnost dodržovat pracovní kázeň spočívá - jak správně soudy dovodily - v plnění povinností, které jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73, § 74 a § 75 zák. práce), pracovním řádem, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Porušení pracovní kázně může být důvodem k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, jen jestliže porušení pracovních povinností bylo zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti).

V projednávané věci žalobce, který po podání výpovědi z pracovního poměru ze dne 27. 6. 2000 žalované oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala, a který - poté, co mu žalovaná neumožnila výkon práce podle pracovní smlouvy - sjednal s jiným zaměstnavatelem pracovní poměr na dobu neurčitou, po právní moci rozhodnutí soudu, jímž byla určena neplatnost této výpovědi, nenastoupil do práce u žalované proto, že dosud nebyl skončen jeho pracovněprávní vztah se společností C., spol. s r. o. Zákoník práce a ani jiné pracovněprávní předpisy neukládají žalované, aby s přidělováním práce žalobci „vyčkala“ do doby, než rozváže pracovní poměr se společností C., spol. s r. o.; naopak, bylo povinností žalobce - jestliže po podání výpovědi z pracovního poměru ze dne 27. 6. 2000 trval na tom, aby ho žalovaná dále zaměstnávala - sjednat své pracovní zapojení u jiného zaměstnavatele takovým způsobem, aby mu po určení neplatnosti výpovědi nebránilo v řádném pokračování ve výkonu práce u žalované. Protože žalobce nekonal po právní moci rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 8. 10. 2001, potvrzeného rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 3. 5. 2002 pro žalovanou práce podle pracovní smlouvy a protože do práce nenastoupil ani na její výzvu, porušil tím pracovní kázeň, neboť zaviněně nesplnil své pracovní povinnosti z pracovního poměru se žalovanou. Závěr odvolacího soudu, podle kterého žalobce nemohl porušit pracovní kázeň nenastoupením práce u žalované, dokud byl vázán „pracovní povinností“ ke společnosti C., spol. s r. o., tedy nemůže obstát.

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 zvláště hrubým způsobem.

Při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele z důvodu zaviněného nesplnění povinností z pracovního poměru 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).

Ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) 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 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 jen 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.

Odvolací soud v posuzovaném případě dovedl, že okamžité zrušení pracovního poměru se žalobcem představovalo zneužití práva žalovanou ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce. S tímto závěrem nelze souhlasit. I když žalovaná dala žalobci neplatnou výpověď z pracovního poměru, i když „zavinila“, že žalobce „byl nucen si najít po dobu trvání soudního sporu jiné zaměstnání,“ a i když žalobce „neměl jinou objektivní možnost, jak pracovní poměr s C., spol. s r. o., ukončit a výzvě žalované k nástupu do zaměstnání vyhovět,“ nelze současně pominout, že žalobce po pravomocném skončení sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 27. 6. 2000 nebyl připraven nastoupit do práce u žalované (podle vlastního vyjádření mohl u žalované začít pracovat až od 1. 10. 2002) a že žalovaná neměla povinnost „vyčkávat“ s žalobcovým nástupem do práce až do doby, než ukončí svůj pracovněprávní vztah se společností C., spol. s r. o. Nenastoupil-li tedy žalobce po pravomocném skončení sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 27. 6. 2000 u žalované do práce ani na její výzvu, kvalifikovala-li žalovaná jeho jednání jako neomluvené zameškání práce a zrušila-li proto se žalobcem okamžitě pracovní poměr, nelze dovést, že by její jednání nesměřovalo k dosažení účelu, smyslu a výsledku sledovaného ustanovením § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce a že by bylo v rozporu s dobrými mravy vedeno jen přímým úmyslem způsobit žalobci újmu.

Z uvedeného vyplývá, že nejsou správné závěry odvolacího soudu o tom, že by žalobce jednáním popsaným v dopise ze dne 26. 7. 2002 neporušil pracovní kázeň a že by okamžité zrušení pracovního poměru představovalo zneužití práva ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce. Veden chybným právním názorem se odvolací soud nezabýval tím, zda žalobcovo jednání dosáhlo intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem a zda byly naplněny předpoklady výjimečnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

Rozsudek odvolacího soudu tedy není správný, a proto jej Nejvyšší soud zrušil (§ 243b odst. 2, část věty za středníkem, o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud i toto rozhodnutí (s výjimkou výroků II. a III. o náhradě mzdy, které nebyly odvoláním napadeny a samostatně nabyly právní moci) a věc v tomto rozsahu vrátil Obvodnímu soudu pro Prahu 1 k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3, věta druhá, o. s. ř.).