

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.03.2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003, ECLI:CZ:NS:2004:21.CDO.1950.2003.1

Číslo: 64/2005

Právní věta: Oznamí-li zaměstnanec poté, co mu dal zaměstnavatel neplatnou výpověď nebo s ním zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a projeví-li zaměstnavatel vůli práci tomuto zaměstnanci přidělovat, je zaměstnanec povinen nadále konat práci podle pracovní smlouvy, a to až do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak nebo do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru; neomluvené zaměškání práce v této době představuje porušení pracovní kázně.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 18.03.2004

Spisová značka: 21 Cdo 1950/2003

Číslo rozhodnutí: 64

Číslo sešitu: 7

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Skončení pracovního poměru

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

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 19. 3. 2002 žalovaná sdělila žalobci, že s ním „v souladu s ustanovením § 53 zákoníku práce okamžitě ruší pracovní poměr“; důvod tohoto opatření spatřovala v žalobcově „neomluvené nepřítomnosti po dobu od 21. 2. 2002 do 15. 3. 2002, přičemž jeho neomluvená pracovní nepřítomnost trvala již od 4. 9. 2001, k tomuto však žalovaná nepřihlíží.“

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodňoval zejména tím, že žalovaná s ním již dne 27. 8. 2001 zrušila pracovní poměr ve zkušební době, a, protože rozsudek, kterým byla určena neplatnost uvedeného zrušení pracovního poměru, nabyl právní moci teprve dne 20. 3. 2002, až do té doby „byla podstatná pochybnost“ ohledně dalšího trvání pracovního poměru. Proto lze nepřítomnost žalobce v té době považovat za omluvitelnou.

O b v o d n í s o u d pro Prahu 3 rozsudkem ze dne 24. 10. 2002 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že žalobce porušil pracovní kázeň tím, že se po dobu „od 4. 9. do 19. 3. 2002“ nedostavoval k výkonu

práce u žalované. Vycházel přitom z toho, že žalobce poté, co s ním žalovaná zrušila pracovní poměr ve zkušební době, sdělil, že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván, a z toho, že žalovaná jej dopisem ze dne 12. 9. 2001 vyzvala, aby nastoupil k výkonu práce podle pracovní smlouvy.

K odvolání žalobce M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 24. 4. 2003 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Vycházejí ze skutkových zjištění soudu prvního stupně, rovněž dovodil, že žalobce tím, že poté, co jej žalovaná vyzvala, aby se dostavil k výkonu práce do zaměstnání (již předtím sám žalobce sdělil žalované, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnávala, přestože s ním zrušila pracovní poměr ve zkušební době), nadále do zaměstnání nedocházel a pro žalovanou nepracoval, porušil pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem. Nesouhlasil s argumentací žalobce, že v době, kdy probíhalo soudní řízení o neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době, nebyl zřejmý rozsah a obsah vzájemných povinností účastníků, a proto nebyl povinen vykonávat práci podle pracovní smlouvy. Vyjádřil názor, že žalobce byl povinen pokračovat v práci i v době, kdy neplatnost rozvázání pracovního poměru ve zkušební době ještě nebyla určena pravomocným rozhodnutím soudu, a to již od 12. 9. 2001, kdy byl žalovanou vyzván k tomu, aby do zaměstnání nastoupil a plnil svoji pracovní povinnost. Pokud totiž dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil s ním pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnanec zaměstnavateli oznámí, že trvá na dalším zaměstnání (což se stalo dopisem žalobce ze dne 11. 9. 2001), jeho pracovní poměr i nadále trvá. Z této dikce § 61 odst. 1 zák. práce je podle odvolacího soudu zřejmé, že pracovní poměr mezi účastníky trvá bez ohledu na výsledek řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru a zaměstnanec je tak povinen i nadále, umožní-li mu to zaměstnavatel, pokračovat v práci.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že jednostranné zrušení pracovního poměru ve zkušební době nelze podle zákoníku práce odvolat a jedinou možností, jak zabránit jeho účinkům, je podat žalobu na určení jeho neplatnosti. V období od 31. 8. 2001 (kdy mělo dojít k rozvázání pracovního poměru ve zkušební době) do dne 20. 3. 2002 (kdy nabyl právní moci rozsudek určující neplatnost zrušení pracovního poměru ve zkušební době) platilo, že uvedené zrušení pracovního poměru je platným důvodem k jeho rozvázání a že tedy nastaly účinky tohoto rozvazovacího úkonu spočívající ve skončení pracovního poměru mezi žalobcem a žalovanou. Oznámení žalobce, že trvá na dalším zaměstnání, se v pracovněprávním vztahu mohlo projevit pouze tehdy, kdyby zrušení pracovního poměru ve zkušební době bylo prohlášeno za neplatné; nastaly by účinky předpovídané v ustanovení § 61 zák. práce, tedy vznikly by nároky zaměstnance z neplatného rozvázání pracovního poměru. Protože rozhodnutím soudu bylo předchozí zrušení pracovního poměru ve zkušební době prohlášeno za neplatné pravomocně teprve ke dni 20. 3. 2002, nebylo možné pracovní poměr ke dni 19. 3. 2002 okamžitě zrušit; k tomuto dni platilo, že pracovní poměr již neexistuje. Nutno totiž vycházet z toho, že platnost okamžitého zrušení pracovního poměru je nutné posuzovat s ohledem na právní stav, který existoval v den, kdy k okamžitému zrušení pracovního poměru došlo.

Zásadní právní otázku, která v rozhodnutí odvolacího soudu dosud nebyla řešena, spatřuje v tom, zda „je možné považovat za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nevykonávání práce ze strany bývalého zaměstnance v období ode dne doručení předchozího rozvazovacího úkonu zaměstnavatele do dne právní moci rozhodnutí soudu, jímž je určeno, že rozvázání pracovního poměru na základě uvedeného úkonu je neplatné, resp. zda je možné okamžitě zrušit pracovní poměr v době, kdy se má ze zákona ještě za to, že tento pracovní poměr v důsledku předchozího rozvazovacího úkonu již skončil.“ Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne „17. 10. 2002“ (správně 24. 10. 2002) zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolání žalobce bylo zamítnuto, neboť podle jejího přesvědčení soud prvního stupně věc po právní stránce posoudil správně a žalobce pouze zneužívá svých práv vyplývajících pro

něho z pracovněprávního vztahu, a to na újmu žalované.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. oprávněnou osobou (účastníkem řízení), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o. s. ř. Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé (§ 237 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.) nebo jímž 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.), anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. a 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.); to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20 000 Kč a v obchodních věcech 50 000 Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky (§ 237 odst. 2 písm. a/ o. s. ř.), a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení (§ 237 odst. 2 písm. b/ o. s. ř.).

Žalobce dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu ve výroku, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí ve věci samé, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem (§ 237 odst. 3 o. s. ř.).

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o. s. ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V projednávané věci odvolací soud mimo jiné řešil právní otázku, jaký význam pro posouzení platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru má skutečnost, že v době jeho vydání probíhá soudní řízení ohledně platnosti již dříve daného rozvazovacího úkonu, a zda v takové době se může zaměstnanec dopustit porušení pracovní kázně tím, že nevykonává práce podle pracovní smlouvy (pro tyto právní otázky také žalobce podává dovolání). Uvedené právní otázky dosud nebyly v

rozhodnutí dovolacího soudu vyřešeny. Vzhledem k tomu, že jejich posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

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 dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné, a proto je zamítl.

Z odůvodnění:

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že žalovaná okamžitě zrušila pracovní poměr s žalobcem dopisem ze dne 19. 3. 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. a č. 177/2001 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 3. 2002.

Nároky účastníků z neplatného rozvázání pracovního poměru se řídí ustanoveními § 61 až § 64 zák. práce (srov. nadpis nad těmito ustanoveními). Ustanovení § 61 až § 64 zák. práce upravují – jak vyplývá z jejich znění – práva a povinnosti účastníků pracovního poměru v období, v němž jsou jejich vztahy sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru, které učinil jeden účastník pracovního poměru a jehož platnost druhý účastník neuznává, a v němž panuje nejistota, zda pracovní poměr účastníků skutečně skončil (podle učiněného rozvázání pracovního poměru) nebo zda bude (může) pokračovat. 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; jejich vztahy se proto po právní moci rozhodnutí řídí opět jen pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy. Jestliže byl neplatně rozvázán pracovní poměr se zaměstnancem a pracovní poměr nadále trvá a jestliže zaměstnavatel po právní moci soudního rozhodnutí o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nepřiděluje v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce zaměstnanci práci, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce, popřípadě též na náhradu škody podle ustanovení § 187, § 205a a § 205b zák. práce (srov. též právní názor uvedený v Rozboru a zhodnocení rozhodování soudů o skončení pracovního poměru a o nárocích z toho vyplývajících, uveřejněném ve Sborníku stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu III na str. 147).

V zákoníku práce ani v jiném právním předpise není stanoveno, že by právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru byl neplatný jen proto, že již dříve byl za účelem rozvázání téhož pracovního poměru učiněn jiný právní úkon. Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony (učiněnými současně či postupně) zákoník práce ani jiné předpisy nevylučují (nezakazují); jednotlivé právní úkony se pak posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97, uveřejněný pod č. 31 v časopise Soudní judikatura, ročník 1998). Nelze proto důvodně dovozovat, že by zaměstnavatel nemohl okamžitě zrušit pracovní poměr jen proto, že již dříve učinil právní úkon směřující k rozvázání téhož pracovního poměru (zrušil pracovní poměr ve zkušební době). Skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu (žaloba na určení neplatnosti dřívějšího rozvazovacího úkonu byla zamítnuta nebo jí z jiného důvodu nebylo vyhověno nebo nebyla vůbec podána), má to za

následek pouze to, že později učiněné okamžité zrušení pracovního poměru (jinak i platné) se neuplatní jako právní důvod k zániku tohoto pracovního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 11. 2000, sp. zn. [21 Cdo 227/2000](#), uveřejněný v časopise Soudní judikatura, ročník 2001, pod pořadovým číslem 44). Správně se tedy odvolací soud zabýval platností okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 19. 3. 2002 bez ohledu na to, že stejný pracovní poměr byl již předtím zrušen ve zkušební době (byť neplatně).

Podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce, dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy. Tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Ustanovení § 61 zák. práce – jak uvedeno již výše – upravuje práva a povinnosti účastníků pracovního poměru v období, v němž jsou jejich vztahy sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, které učinil zaměstnavatel a jehož platnost zaměstnanec neuznává (a podal proto u soudu žalobu o určení jeho neplatnosti), a v němž panuje (až do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak) nejistota, zda pracovní poměr skutečně skončil (podle zaměstnavatelem učiněného rozvázání pracovního poměru) nebo zda bude (může) pokračovat.

Ze znění ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce vyplývá předpoklad, že zaměstnavatel (po prohlášení zaměstnance podle § 61 odst. 1, věty první, zák. práce) skutečně umožní zaměstnanci, aby nadále práci vykonával; náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku totiž zaměstnanci přísluší jen do dne, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Zákon tedy výslovně počítá s tím, že (ačkoliv se dodatečně může ukázat, že pracovní poměr skončil výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době dříve) zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci a že zaměstnanec bude práci vykonávat. Citované ustanovení § 61 zák. práce proto nelze vykládat (jak to činí dovolatel) tak, že by upravovalo jen otázku poskytování náhrady mzdy. Zaměstnavatel, který přestal zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy v přesvědčení, že jím učiněné rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době je platným právním úkonem, tedy může zaměstnanci, který platnost rozvázání pracovního poměru neuznává a který trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, ještě před skončením sporu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru znovu začít přidělovat práci, aniž by současně musel přistoupit na stanovisko zaměstnance o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Oznámí-li zaměstnavatel zaměstnanci (buď výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli) před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru ve sporu u soudu přidělovat práci, jsou naplněny předpoklady vyplývající z ustanovení § 61 zák. práce. I když zákon vychází pouze z předpokladu, že zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci, nelze dovozovat, že jde o jakoukoliv práci, kdekoliv a v jakémkoliv rozsahu. Protože pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v tomto období není ze zákona (s výjimkou ustanovení § 61 zák. práce) žádným způsobem regulován, může se jednat jen o tu práci, v tom rozsahu a v tom místě (tedy práci za těch podmínek), jakou zaměstnanec vykonával předtím, než s ním byl rozvázán pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době (kterou se zaměstnanec pro zaměstnavatele zavázal konat podle pracovní smlouvy); jiný obsah pracovněprávního vztahu dovodit nelze. To zároveň znamená, že pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se i v tomto období (od oznámení zaměstnance, že trvá na

tom, aby byl dále zaměstnáván, a zaměstnavatel projeví vůli práci tomuto zaměstnanci přidělovat, do doby, než je pravomocně rozhodnuto o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru) posuzuje obdobně, jako kdyby zde rozvazovacího úkonu nebylo. Zaměstnavatel je tak povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a zaměstnanec je povinen tuto práci v souladu s pracovní smlouvou a s ostatními pracovněprávními předpisy vykonávat. Opačný výklad (že by v tomto období vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem neměl být posuzován jako pracovněprávní vztah před rozvázáním pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době) by vedl – jak správně uvádí ve vyjádření žalovaná – k absurdnímu závěru, že zaměstnanec by mohl v tomto období, ačkoliv mu zaměstnavatel umožnil pokračovat v práci, porušovat své základní povinnosti v pracovněprávním vztahu zcela beztrestně – bez následků předvídaných zákoníkem práce.

Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že oznámí-li zaměstnanec poté, co mu dal zaměstnavatel neplatnou výpověď nebo s ním zrušil neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, a projeví-li zaměstnavatel vůli práci tomuto zaměstnanci přidělovat, je zaměstnanec povinen nadále konat práci podle pracovní smlouvy, a to až do doby, než dojde k platnému rozvázání pracovního poměru jinak nebo do rozhodnutí soudu o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru; neomluvené zameškání práce v této době představuje porušení pracovní kázně.

V posuzovaném případě žalobce oznámil žalované, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době považuje za neplatné a že trvá na dalším zaměstnání dopisem ze dne 11. 9. 2001. Na to žalovaná reagovala dopisem ze dne 12. 9. 2001, jímž uznala neplatnost rozvázání pracovního poměru ve zkušební době a vyzvala žalobce, aby nadále pokračoval v práci. Odvolací soud proto správně dovodil, že žalobce byl povinen pokračovat v práci i v době, kdy neplatnost předchozího rozvázání pracovního poměru nebyl určena pravomocným rozhodnutím soudu; jestliže žalobce podle pracovní smlouvy práce nekonal, porušil tím pracovní kázeň.

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