2. 7. 2010

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Nejvyšší soud ČR se vyjádřil k otázce hromadného propouštění a k tomu příslušnému úřadu práce

Nejvyšší soud ČR se v rozsudku ze dne 15. 4. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2243/2009 opětovně vyjádřil k problematice hromadného propouštění a s tím související příslušnosti úřadu práce. Znovu tak potvrdil své již dříve vyjádřené stanovisko k této otázce[1]. Příslušnost úřadu práce, kterému je zaměstnavatel povinen podle zákoníku práce[2] prokazatelně doručit písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění, není v předpisech pracovního práva určena výslovně. Doručení této zprávy má vliv na skončení pracovního poměru dotčeného zaměstnance. Jeho pracovní poměr totiž může skončit výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy příslušnému úřadu práce.

V daném případě se zaměstnanec-žalobce domáhal určení toho, že jeho pracovní poměr stále trvá z toho důvodu, že zaměstnavatel nesplnil svoji informační povinnost, protože při hromadném propouštění zprávu adresoval Úřadu práce pro Prahu 1 a neuvedl, že by se hromadné propouštění mělo týkat Brna, kde konal svoji práci. Argumentoval, že jako místo výkonu práce byla v jeho pracovní smlouvě sjednána pobočka zaměstnavatele v Brně.

Obvodní soud pro Prahu 1 žalobě vyhověl a stanovil, že pracovní poměr zaměstnance stále trvá. Podle názoru soudu prvního stupně smyslem výše zmíněného ustanovení zákoníku práce je, aby se úřad mohl připravit na větší počet uchazečů o zaměstnání. Vzhledem k tomu, že v zákoníku práce není jeho místní příslušnost stanovena, aplikoval soud obecnou úpravu místní příslušnosti úřadu práce podle tehdy platného zákona o zaměstnanosti[3]. Takto příslušný je tedy podle něj ten úřad práce, v jehož obvodu bylo zaměstnání vykonáváno. Vzhledem k tomu, že k podání oznámení žalovanou došlo u jiného úřadu práce (tj. v Praze) než v místě výkonu práce (tj. v Brně), pracovní poměr stále trvá.

S tímto stanoviskem se ztotožnil i odvolací Městský soud v Praze, když rozhodl, že žalovaná dosud nesplnila svou povinnost vyplývající ze zákoníku práce týkající se hromadného propouštění, a proto pracovní poměr žalobce u žalované prozatím neskončil.

Nejvyšší soud ČR tento rozsudek zrušil a věc vrátil Městskému soudu. Zároveň Nejvyšší soud ČR vyslovil názor, že příslušnost úřadu práce není zákonem určena ani výslovně, ani prostřednictvím činností, které si vyžaduje hledání řešení obtíží vyplývajících z hromadného propouštění. Nelze při rozhodování sporu nebo jiné právní věci uvažovat o tom, jaké hledisko by bylo pro učení této místní příslušnosti nejvhodnější a nahrazovat v tomto směru vůli zákonodárce. Jestliže tedy zákon nepovažuje za nutné a potřebné stanovit, jak má být určen příslušný úřad práce, nelze učinit jiný

závěr, než že tímto příslušným úřadem práce je každý úřad práce.

Městský soud na základě výše uvedeného tedy změnil svůj názor a rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu na určení, že pracovní poměr zaměstnance trvá, zamítl. Přitom vyšel ze závěrů Nejvyššího soudu a stanovil, že „skutečným smyslem právní úpravy týkající se hromadného propouštění je především poskytnutí orgánům státní politiky zaměstnanosti časový prostor k hledání řešení obtíží vyplývající z hromadného propouštění“. Na závěr dodal, že v souvislosti s hromadným propouštěním a trváním pracovního poměru je podstatné pouze prokazatelné doručení takovéto zprávy, ne její samotný obsah. Je případně na úřadu práce, má-li nějaké pochybnosti, aby se zaměstnavatelem jeho informace upřesnil a konkretizoval.

Proti tomuto rozsudku podal zaměstnanec opět dovolání. Důvodem bylo, že podle něj je „jediným příslušným úřadem Úřad práce v Adamově, kde má bydliště, nebo v Brně, kde vykonával u zaměstnavatele práci“. Dalším důvodem bylo, že považoval zprávu za zcela formalistickou, bez vypovídací schopnosti a z toho titulu ji nelze žádným způsobem ztotožnit s jeho propouštěním. Dále argumentoval, že mu zaměstnavatel nesdělil den doručení písemné zprávy úřadu práce.

Nejvyšší soud ČR po projednání dospěl k názoru, že dovolání není opodstatněné. Vyslovil názor, že zaměstnancem napadený rozsudek odpovídá ustálené judikatuře soudů. Opět interpretoval svůj závěr vyslovený v minulosti, že doručí-li zaměstnavatel prokazatelně písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců kterémukoliv úřadu práce, začala tím v souladu se zákoníkem práce běžet 30 denní lhůta pro skončení pracovního poměru hromadně propouštěného zaměstnance. Pracovní poměr může skončit i dřív, než po uplynutí těchto 30 dnů pokud zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Shrnutí

I přesto, že v minulosti se Nejvyšší soud ČR problematice příslušného úřadu práce již věnoval (a v návaznosti na to problematiku rozebírali i odborníci na pracovní právo[4]), zaměstnanci i zaměstnavatelé stále v této souvislosti tápou. Je tedy potřeba si uvědomit skutečnost, že pod pojmem „příslušný úřad práce“ pro splnění informační povinnosti při zamýšleném hromadném propouštění je nutné považovat jakýkoli úřad práce. Obdobně je podle názoru Nejvyššího soudu ČR vymezena místní příslušnost úřadů práce i při poskytování informací o možnostech zaměstnávání, o volných pracovních místech a při poradenské činnosti týkající se zaměstnávání.

Text rozsudku Nejvyššího soudu ČR > k dispozici ZDE

Daša Aradská

Alena Koktová

Randl Partners
advokátní kancelář

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel.: + 420 222 755 311
Fax: + 420 239 017 574
e-mail: office@randls.com

2009 právnická firma roku

---

[1] např. v Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005
[2] § 52 odst. 3, 4, 6 předpisu č. 65/1965 Sb. ve znění účinném do 30. 09. 2003
[3] § 25a zákona č. 1/1991 Sb. ve znění účinném do 30. 4. 2004
[4] např. Šubrt B.: Propouštění zaměstnanců a jiné pracovněprávní nástroje řešení ekonomické krize. In Práce a mzda č. 11/2009. Ročník 57. Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s., 2009. s. 21

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

Další články:

- Jaké klíčové změny přináší návrh novely stavebního zákona?
- Nový zákon o zbraních a střelivu
- Novela zákona o pyrotechnice: likvidace profesionálů namísto zmírnění negativních vlivů
- Nový zákon o zbraních – hlavní a vedlejší držitelé a změny v posuzování zdravotní způsobilosti
- Klientská zóna Jenda – právní účinky činění podání a doručování písemností
- Kdo vlastní mosty a kdo má povinnost je udržovat?
- Změny zápisu zástavního práva do katastru nemovitostí už nejsou tabu. ČÚZK mění

dlouholetou praxi
- Nenápadná novela SŘS s velkým potenciálem: urychlí změny ve správním soudnictví výstavbu?
- Jedno užívání, dvě platby: Neudržitelnost souběžného zpoplatnění nájmu a poplatku za užívání veřejného prostranství
- Zákon o přístupnosti
- Nejvyšší soud k zásadě reformationis in peius v insolvenčním řízení