

5. 12. 2006

ID: 44992

Hromadné propouštění a zákoník práce

Příslušným úřadem práce ve smyslu § 52 odst.3, 4 a 6 zák. práce je třeba rozumět každý úřad práce

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2985/2005, ze dne 18.10.2006)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce JUDr. R. L., zastoupeného advokátem, proti žalované K. b., a.s. zastoupené advokátem, o určení, že pracovní poměr účastníků trvá, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 27 C 89/2004, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 26. srpna 2005 č.j. 14 Co 296/2005-58, tak, že rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se (žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 10.11.2004) domáhal, aby bylo určeno, že jeho pracovní poměr u žalované, založený pracovní smlouvou ze dne 1.10.1997, nadále trvá. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že u žalované pracoval naposledy jako specialista v divizi Speciální obchody, oddělení 9528, a že místem výkonu práce bylo sjednáno B. Dne 30.6.2003 žalobce obdržel výpověď z pracovního poměru, kterou mu žalovaná dala z důvodu "snižování stavu zaměstnanců a zvyšování efektivnosti"; tuto výpověď žalobce dostal - jak se dodatečně dozvěděl - v rámci hromadného propouštění zaměstnanců žalované. Žalovaná podle názoru žalobce nesplnila svou povinnost "informovat úřad práce o hromadném propouštění" a podat mu "písemnou zprávu o hromadném propouštění", neboť ve zprávě ze dne 29.8.2003 adresované "Úřadu práce pro P." neuvedla, že by se "hromadné propouštění mělo týkat B."; jeho pracovní poměr u žalované proto stále trvá.

Žalovaná namítala, že žalobcova žaloba o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru byla pravomocným rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 22.10.2004 č.j. 19 C 168, 169, 170/2003-83 zamítnuta, že žalobce nemá na požadovaném určení naléhavý právní zájem a že žalovaná svou povinnost vůči úřadu práce splnila, neboť ho dne 30.5.2003 informovala o zamýšleném hromadném propouštění ve smyslu ustanovení § 52 odst.3 zákoníku práce a dne 29.8.2003 mu doručila písemnou zprávu o hromadném propouštění podle ustanovení § 52 odst.4 zákoníku práce.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 16.3.2005 č.j. 27 C 89/2004-37 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 6.525,- Kč k rukám advokáta JUDr. V. H. Z provedených důkazů zjistil, že žalobce pracoval u žalované s místem výkonu práce "centrála-B.", že žalovaná dala žalobci dopisem ze dne 25.6.2003, doručeným dne 30.6.2003, výpověď z pracovního poměru "z důvodu snižování stavu zaměstnanců", že pravomocným rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 22.10.2004 č.j. 19 C 168, 169, 170/2003-83 "byla potvrzena platnost" této výpovědi a že šlo o rozvázání pracovního poměru v rámci hromadného propouštění zaměstnanců žalované. Informace o hromadném propouštění pro období skončení pracovních poměrů výpovědi ke dni 30.9.2003 byla Úřadu práce hlavního města P. doručena dne 30.5.2003 a navazující zpráva o hromadném propouštění dne 29.8.2003, přičemž "informace o hromadném propouštění ze dne 30.5.2003 a zpráva o hromadném propouštění ze dne 28.8.2003 byla doručována Úřadu práce pro P. 1 a 2" a "v případě pracovního místa žalobce byl o hromadném propouštění informován Úřad práce v P.". Soud prvního stupně dovodil, že smyslem ustanovení § 52 odst.6 zákoníku práce, podle něhož pracovní poměr hromadně propouštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle ustanovení § 52 odst.4 zákoníku práce příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá, je "dát možnost příslušnému úřadu práce, aby se připravil na to, že se na trhu práce objeví větší počet uchazečů o zaměstnání". Vzhledem k tomu, že v době výpovědi z pracovního poměru z ustanovení § 25a zákona č. [1/1991](#) Sb. (ve znění pozdějších předpisů) vyplývalo, že místně příslušným je úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnávání vykonáváno, aniž by byla upravena "speciální místní příslušnost v souvislosti s hromadným propouštěním", je třeba podle názoru soudu prvního stupně aplikovat "obecnou úpravu místní příslušnosti úřadu práce"; zaměstnavatel je proto povinen o svém rozhodnutí o hromadném propouštění informovat úřad práce, v jehož obvodu je zaměstnávání vykonáváno. Pracovní poměr žalobce u žalované nadále trvá (výpovědní doba ve smyslu ustanovení § 52 odst.6 zákoníku práce zatím neuplynula), neboť žalovaná o svém rozhodnutí o hromadném propouštění dosud informovala pouze Úřad práce hlavního města P. a žalobce měl své místo výkonu práce na "centrále žalované v B."

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 26.8.2005 č.j. 14 Co 296/2005-58 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 5.150,- Kč k rukám advokáta JUDr. V. H. Na základě skutkových zjištění soudu prvního stupně dospěl odvolací soud k závěru, že žalovaná dosud nesplnila svou povinnost podle ustanovení § 52 odst.4 zákoníku práce a že proto pracovní poměr žalobce u žalované ve smyslu ustanovení § 52 odst.6 zákoníku práce prozatím neskončil. Účelem povinnosti uložené zaměstnavateli v ustanovení § 52 odst.4 zákoníku práce je "zabezpečení nového zaměstnání většímu počtu uchazečů o zaměstnání úřadem práce a dosažení připravenosti úřadu práce na větší počet uchazečů o zaměstnání na trhu práce" a v tomto smyslu tato právní úprava navazuje na ustanovení § 12 odst.1 písm.j) a k) zákona č. [9/1991](#) Sb. (ve znění pozdějších předpisů), podle nichž "působí úřady práce při sledování a hodnocení stavu trhu práce a zpracovávání koncepce vývoje zaměstnanosti, činí opatření k ovlivňování trhu práce ve svém územním obvodu, a to i při strukturálních změnách a racionalizačních opatření za spolupráce se zaměstnavateli". Místně příslušným úřadem práce ve smyslu ustanovení § 52 odst.4 zákoníku práce proto musí být úřad práce uvedený v ustanovení § 25a zákona č. [1/1991](#) Sb. (ve znění pozdějších předpisů) [úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnávání vykonáváno], což platí také "pro zaměstnavatele se značně rozvětvenou regionální strukturou, i kdyby zpráva podle ustanovení § 52 odst.4 zákoníku práce měla být zaslána úřadu práce, v jehož obvodu je pracoviště by i jediného zaměstnance z hromadně propouštěných"; z hlediska účelu právní úpravy obsažené v ustanovení § 52 zákoníku práce "je jediné relevantní místo výkonu zaměstnance a nikoliv sídlo zaměstnavatele".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá v první řadě, že ustanovení § 25a zákona č. [1/1991](#) Sb. (ve znění pozdějších předpisů) upravilo místní příslušnost úřadů práce "v souvislosti s plněním jejich úkolů podle zákona o zaměstnanosti" a že pro určení příslušného úřadu práce podle ustanovení § 52 zákoníku práce je nelze užít ani "subsidiárně", což vyplývá mimo jiné z dikce "úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnávání vykonáváno". Vzhledem k tomu, že s nesplněním povinnosti doručit zprávu o hromadném propouštění příslušnému úřadu práce jsou spojeny pro zaměstnavatele "velmi závažné právní následky", nelze "nedostatečnost či nejasnost právní úpravy v otázce příslušnosti úřadu práce" vykládat k tíži zaměstnavatele. Žalovaná vynaložila "v dané situaci veškeré možné úsilí k tomu, aby řádně dostala svým zákonným povinností při hromadném propouštění", a zprávu doručila Úřadu práce hlavního města P., pobočce pro P. 1 a 2, který neměl "nejmenší pochybnosti o své příslušnosti a zprávu dovolatele bez jakýchkoli připomínek nebo dotazů přijal". Žalovaná dále poukazuje na to, že právní předpisy neposkytují úřadu práce žádný prostředek "k možnému ovlivnění rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění" a že je "protismyslné", aby zaměstnavatel plnil svou informační povinnost vůči všem úřadům práce, v jejichž obvodu měli propouštění zaměstnanci místo výkonu práce; argument o "očekávaném přílivu pracovních sil v jednotlivých regionech ztratil v současné době vysoké mobility pracovních sil značně na své opodstatněnosti". Žalovaná současně upozorňuje na stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 6.5.2005 a na názory projevené v právní literatuře, podle nichž je příslušným ke splnění povinností podle ustanovení § 52 zákoníku práce úřad práce v rámci obvodu, kde má zaměstnavatel své sídlo, přípustnost dovolání dovozuje z ustanovení § 237 odst.1 písm. c) o.s.ř. a navrhuje, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolání žalované bylo zamítnuto. Uvedl, že ustanovení § 52 zákoníku práce nelze vykládat "samoúčelně bez dalších souvislostí", neboť má "zcela logickou a přímou vazbu" na právní předpisy o zaměstnanosti; k tomu, aby úřady práce mohly zpracovávat koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém územním obvodu, musí mít k dispozici zprávu zaměstnavatele podle ustanovení § 52 zákoníku práce; tomu také odpovídají důsledky, které zákon s nesplněním této povinnosti spojuje. Žalobce dále poukazuje na to, že ze zprávy doručené Úřadu práce hlavního města P. nebylo možné dovodit, zda se poskytnuté informace netýkají také územní působnosti jiného úřadu práce, že ke zprávě nebyly připojeny žádné přílohy, které by úřad práce mohl využít při své další činnosti, a že zpráva "je zcela formalistická, nemá žádnou vypovídací hodnotu a nelze ji žádným způsobem ztotožnit s propouštěním žalobce".

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31.3.2005 (dále jen "o.s.ř."), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl sice vydán po 1.4.2005 (dne 26.8.2005), avšak - vzhledem k tomu, že rozsudek soudu prvního stupně byl vydán dne 16.3.2005 - po řízení provedeném podle dosavadních právních předpisů (srov. Čl. II bod 3 zákona č. [59/2005](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř., 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.].

Žalovaná dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, 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 samé nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalované 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 soudy mimo jiné řešily otázku, vůči kterému z úřadů práce (jako "příslušnému úřadu práce") je zaměstnavatel povinen splnit své povinnosti, jež mu v souvislosti s hromadným propouštěním jeho zaměstnanců ukládají ustanovení § 52 odst.3 a 4 zákoníku práce. Uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena. Vzhledem k tomu, že její 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 žalované 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 ČR dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Věc dalšího trvání pracovního poměru žalobce u žalované je třeba posuzovat - s ohledem na to, že k doručení zprávy žalované o jejím rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců Úřadu práce hlavního města P. došlo dne 29.8.2003 - 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.](#), č. [202/2002 Sb.](#), č. [311/2002 Sb.](#) a č. [312/2002 Sb.](#), tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.2003 (dále též jen "zák. práce"), podle zákona č. [1/1991 Sb.](#), o zaměstnanosti, ve znění zákonů č. [305/1991 Sb.](#), č. [578/1991 Sb.](#), č. [231/1992 Sb.](#), 307/1993 Sb., č. [39/1994 Sb.](#), 118/1995 Sb., 160/1995 Sb., č. [289/1997 Sb.](#), č. [167/1999 Sb.](#), č. [118/2000 Sb.](#), č. [155/2000 Sb.](#), č. [369/2000 Sb.](#), č. [474/2001 Sb.](#), č. [2/2002 Sb.](#), č. [220/2002 Sb.](#), č. [151/2002 Sb.](#), č. [198/2002 Sb.](#) a č. [311/2002 Sb.](#), tedy podle zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 30.4.2004 (dále jen "zákon o zaměstnanosti"), a podle zákona č. [9/1991 Sb.](#), o zaměstnanosti a o působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění zákonů č. [64/1991 Sb.](#), č. [272/1992 Sb.](#), č. [84/1993 Sb.](#), č. [39/1994 Sb.](#), č. [74/1994 Sb.](#), č. [160/1995 Sb.](#), č. [167/1999 Sb.](#), č. [72/2000 Sb.](#), č. [155/2000 Sb.](#), č. [271/2001 Sb.](#), č. [453/2001 Sb.](#), č. [220/2002 Sb.](#) a č. [320/2002 Sb.](#), tedy podle zákona o

zaměstnanosti a o působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti ve znění účinném do 31.3.2004 (dále jen "zákon o působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti").

Při hromadném propouštění je zaměstnavatel povinen před dáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat příslušný odborový orgán nebo radu zaměstnanců a projednat s nimi za účelem dosažení shody zejména opatření směřující k předejití či omezení hromadného propouštění, zmírnění jeho nepříznivých důsledků pro zaměstnance, především možnosti jejich zařazení ve vhodném zaměstnání na jiných pracovištích zaměstnavatele; před zahájením jednání je zaměstnavatel povinen poskytnout příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců potřebné informace a podklady (srov. § 52 odst.2 zák. práce). Zaměstnavatel je současně povinen písemně informovat příslušný úřad práce o přijatých opatřeních, zejména o důvodech těchto opatření, o celkovém počtu zaměstnanců, o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se tato opatření mají týkat, o období, v jehož průběhu dojde k hromadnému propouštění, o navržených hlediscích pro výběr propouštěných zaměstnanců a o zahájení jednání s příslušným odborovým orgánem nebo radou zaměstnanců; jedno vyhotovení písemné informace doručí příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců (srov. § 52 odst.3 zák. práce).

Zaměstnavatel je povinen prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců; byl-li však na majetek zaměstnavatele prohlášen konkurs, je povinen doručit tuto písemnou zprávu úřadu práce pouze na jeho žádost (srov. § 52 odst.4 větu první a pátou zák. práce). Ve zprávě je zaměstnavatel povinen též uvést celkový počet zaměstnanců a počet a strukturu zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká, a jedno vyhotovení zprávy doručit příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců; příslušný odborový orgán nebo rada zaměstnanců mají právo se k písemné zprávě zaměstnavatele samostatně vyjádřit a toto vyjádření doručit příslušnému úřadu práce (srov. § 52 odst.4 větu druhou, třetí a čtvrtou zák. práce). Zaměstnavatel je povinen sdělit zaměstnanci den doručení písemné zprávy o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců úřadu práce (srov. § 52 odst.7 zák. práce).

Pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o jeho rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá; to neplatí, byl-li na majetek zaměstnavatele prohlášen konkurs nebo bylo-li u zaměstnavatele povoleno vyrovnání (srov. § 52 odst.6 zák. práce).

Právní vztahy při hromadném propouštění zaměstnanců jsou upraveny v ustanovení § 52 zák. práce s účinností od 1.1.2001 (srov. Čl. I bod 29 a Čl. XVI zákona č. [155/2000](#) Sb., kterým se mění zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Byla tím (měla tím být) - jak se uvádí v důvodové zprávě k vládnímu návrhu zákona č. [155/2000](#) Sb. - do českého právního řádu promítnuta směrnice Rady ES ze dne 17.2.1975 č. 75/129/EHS ve znění směrnice Rady ES ze dne 24.6.1992 č. 92/56/EHS (posléze nahrazená směrnicí Rady ES ze dne 20.7.1998 č. 98/59/ES), o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem v rámci hromadného propouštění zaměstnanci není neplatným právním úkonem jen proto, že zaměstnavatel nesplnil povinnost informovat příslušný úřad práce o zamýšleném hromadném propouštění svých zaměstnanců nebo povinnost prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců. Z ustanovení § 52 odst. 3, 4 a 6 zák. práce je totiž třeba dovodit, že s uvedeným porušením pracovněprávních předpisů zákon nespojuje neplatnost rozvázání pracovního poměru; porušení povinnosti informovat příslušný úřad práce o zamýšleném hromadném propouštění nemá ve vztahu k platnosti skončení pracovního poměru dotčených zaměstnanců žádné právní následky a nesplnění povinnosti zaměstnavatele prokazatelně doručit příslušnému úřadu práce písemnou zprávu o jeho rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců má - s výjimkou případu, že byl na majetek zaměstnavatele prohlášen konkurs nebo že bylo u zaměstnavatele povoleno vyrovnání - za následek, že výpovědní doba, která na základě výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem v rámci hromadného propouštění začala běžet prvním dnem kalendářního měsíce po doručení výpovědi zaměstnanci (§ 45 odst.2 zák. práce), skončí nejdříve po uplynutí 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele o jeho rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců příslušnému úřadu práce, tedy že - řečeno jinak - pracovní poměr nemůže podle výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem v rámci hromadného propouštění skončit dříve, než po uplynutí 30 dnů ode dne, kdy bude alespoň dodatečně prokazatelně doručena příslušnému úřadu práce písemná zpráva zaměstnavatele o jeho rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců.

Úřady práce jsou správní úřady, které - spolu s Ministerstvem práce a sociálních věcí - zabezpečují státní politiku zaměstnanosti (srov. § 2 odst.1 a 2 zákona o působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti). Místně příslušným je úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnávání vykonáváno, pokud zákon nestanoví jinak (§ 25a zákona o zaměstnanosti); odlišně ("jinak") je upravena místní příslušnost úřadu práce například při zprostředkování zaměstnání (podle ustanovení § 6 odst. 2 části první věty před středníkem zákona o zaměstnanosti je příslušný úřad práce, v jehož obvodu má uchazeč trvalý pobyt), při poskytování informací o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a poradenské činnosti týkající se zaměstnání (podle ustanovení § 6 odst. 2 části první věty za středníkem zákona o zaměstnanosti je příslušný kterýkoliv úřad práce), při oznamování zaměstnavatele o plnění povinného dílu osob se změněnou pracovní schopností (podle ustanovení § 24 odst.8 zákona o zaměstnanosti je příslušný úřad práce, v jehož obvodu má zaměstnavatel své sídlo nebo místo trvalého pobytu) nebo při poskytování příspěvku zaměstnavateli za zaměstnané osoby ze změněnou pracovní schopností (podle ustanovení § 24a zákona o zaměstnanosti je místně příslušným úřad práce podle sídla zaměstnavatele).

V ustanoveních § 52 odst. 3, 4 a 6 zák. práce se hovoří o "příslušném úřadu práce", aniž by bylo v zákoníku práce, v zákoně o zaměstnanosti nebo v jiném zákoně vymezeno, kterému z úřadů práce je zaměstnavatel povinen poskytnout informaci o zamýšleném hromadném propouštění svých zaměstnanců a prokazatelně doručit písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců. Ustanovení § 25a zákona o zaměstnanosti představující "obecnou" úpravu místní příslušnosti úřadů práce nelze při vymezení "příslušného úřadu práce" - jak správně uvádí dovolatelka - užít z povahy věci, neboť při plnění povinností zaměstnavatele uvedených v ustanoveních § 52 odst. 3 a 4 zák. práce nelze s ohledem na obsahové náležitosti informace a zprávy "úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnávání vykonáváno", vůbec určit.

Soudy obou stupňů při výkladu pojmu "příslušný úřad práce" užitého v ustanoveních § 52 odst. 3, 4 a 6 vycházely především z účelu doručování písemné zprávy zaměstnavatele o jeho rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců orgánu zabezpečujícímu státní politiku zaměstnanosti a úpravy doby skončení pracovního poměru obsažené v ustanovení § 52 odst.6 zák. práce, který spatřovaly v tom, že je třeba "dát možnost příslušnému úřadu práce, aby se připravil na to, že se na trhu práce objeví větší počet uchazečů o zaměstnání" (jak dovodil soud prvního stupně), nebo v potřebě "zabezpečit nové zaměstnání většímu počtu uchazečů o zaměstnání úřadem práce a dosáhnout připravenosti úřadu práce na větší počet uchazečů o zaměstnání na trhu práce", a z něhož dovodily, že příslušným je úřad práce (každý z úřadů práce), v jehož obvodu vykonává (konal) zaměstnání hromadně propuštěný zaměstnanec. S tímto závěrem nelze souhlasit.

Na rozdíl od povinnosti zaměstnavatele informovat úřad práce o jeho záměru uskutečnit hromadné propouštění, jejíž nesplnění není ve vztahu ke skončení pracovního poměru hromadným propouštěním dotčených zaměstnanců jakkoliv sankcionováno, je povinnost zaměstnavatele prokazatelně doručit úřadu práce písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců v zákoně zabezpečena (s výjimkou případu, že byl na majetek zaměstnavatele prohlášen konkurs nebo že bylo u zaměstnavatele povoleno vyrovnání) - jak uvedeno již výše - stanovením (prodloužením) doby trvání pracovního poměru vždy až (nejméně) do uplynutí 30 dnů po dni, v němž písemná zpráva zaměstnavatele podle ustanovení § 52 odst.4 zák. práce byla nebo alespoň dodatečně bude úřadu práce doručena. Přihlédne-li se současně k tomu, že úřad práce zaměstnavatelem rozhodnutému hromadnému propouštění nemůže zabránit, nutně z toho vyplývá, že skutečným smyslem (účelem) právní úpravy obsažené v ustanoveních § 52 odst. 3, 4 a 6 zák. práce je - jak se naznačuje též v Čl. 4 bodu 2 směrnice Rady ES ze dne 20.7.1998 č. 98/59/ES, o sblížení právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění - poskytnout orgánům státní politiky zaměstnanosti v zájmu ochrany zaměstnanců při hromadném propouštění a současně dosažení vyváženého hospodářského a sociálního vývoje společnosti vždy (na jedné straně) určitý časový prostor (dobu) k hledání řešení obtíží vyplývajících z hromadného propouštění, spočívajícího ve zprostředkování zaměstnání propuštěných zaměstnanců u jiných zaměstnavatelů, v jejich rekvalifikaci, v zajištění jejich hmotného zabezpečení, v poradenské činnosti a v dalších opatřeních státní politiky zaměstnanosti, aniž by (na druhé straně) uskutečnění zaměstnavatelem rozhodnutého hromadného propouštění bylo (mohlo být) nepřiměřeně oddalováno.

Hledání řešení obtíží vyplývajících z hromadného propouštění není - jak je mimo jiné zřejmé z výše uvedeného - samostatným odvětvím činnosti úřadů práce a zahrnuje řadu úkonů, k nimž nejsou příslušné jen úřady práce, v jejichž obvodu bude (může být) zaměstnávání (posléze hromadně propuštěnými zaměstnanci u jiného zaměstnavatele) vykonáváno, ale rovněž úřady, v jejichž obvodu mají uchazeči o zaměstnání trvalý pobyt, a další. Nelze proto z účelu plnění povinností uvedených v ustanoveních § 52 odst.3 a 4 zák. práce úspěšně dovozovat, že "příslušným úřadem práce" se rozumí úřad práce (každý z úřadů práce), v jehož obvodu vykonává (konal) zaměstnání hromadně propuštěný zaměstnanec, neboť není (nemusí být) vždy místně příslušným k provedení všech potřebných opatření, které si hledání řešení obtíží vyplývajících z hromadného propouštění vyžádá (může vyžádat). Ve prospěch

opačného názoru nelze důvodně argumentovat ani ustanoveními § 12 odst.1 písm.j) a k) zákona o působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, neboť působnost úřadů práce v nich vymezená sama o sobě nesouvisí s hromadným propouštěním a opatření v nich předjímaná úřady práce činí bez ohledu na to, zda v jejich obvodu vůbec došlo k hromadnému propouštění.

Vzhledem k tomu, že příslušnost úřadu práce ve smyslu ustanovení § 52 odst.3, 4 a 6 zák. 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 určení této místní příslušnosti úřadů práce nejvhodnější, a "nahrazovat" v tomto směru činnost ("vůli") zákonodárce. Jestliže tedy zákon "nepovažoval za nutné a potřebné" stanovit, jak má být určen ve smyslu ustanovení § 52 odst.3, 4 a 6 zák. práce "příslušný úřad práce", nelze učinit jiný závěr, než že takto "příslušným úřadem práce" je třeba rozumět každý úřad práce a že tedy tímto způsobem byla založena - obdobně jako například u vymezení místní příslušnosti úřadů práce při poskytování informací o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a poradenské činnosti týkající se zaměstnání podle ustanovení § 6 odst. 2 části první věty za středníkem zákona o zaměstnanosti - místní příslušnost kteréhokoliv úřadu práce. Doručí-li tedy 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 ve smyslu ustanovení § 52 odst.6 zák. práce běžet třicetidenní lhůta pro skončení pracovního poměru hromadně propuštěného zaměstnance.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst. 3 věty první o.s.ř. vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

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

Další články:

- [Náhrada za ztrátu na výdělků \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovněprávní vztah \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)