

Předpoklady pro výkon sjednané práce

Jsou-li předpoklady pro výkon sjednané práce stanoveny právním předpisem, který umožňuje, aby zaměstnavatel jejich nedostatek zaměstnanci prominul, není výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce naplněn, jestliže se zaměstnavatel rozhodl, že splnění takového předpokladu nebude po zaměstnanci požadovat. Došlo-li jen k dočasnému prominutí, je výpovědní důvod naplněn uplynutím doby, po kterou zaměstnavatel stanovený předpoklad promíjel.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2558/2011, ze dne 6.11.2012)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. P. S., zastoupeného JUDr. J.M., advokátem se sídlem v P., proti žalované České republice - Ministerstvu zahraničních věcí, se sídlem v P., zastoupené JUDr. V.B., advokátkou se sídlem v P., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 27 C 29/2006, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 4. listopadu 2010 č.j. 36 Co 71/2008-164, tak, že rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 16.3.2006, který žalobce převzal téhož dne, žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, protože „nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele předpoklady stanovené právními předpisy pro řádný výkon sjednané práce“. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že „v souvislosti s účinností nového zákona č. [412/2005](#) Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti, nabytí účinnosti i novým Seznamem pracovních míst MZV vyžadujících přístup k utajovaným informacím (č.j. 268500/2005-BEZO), který zvýšil minimální úroveň bezpečnostní prověrky všech zaměstnanců MZV (na jakýchkoli pozicích) na stupeň Důvěrné“, zatímco žalobce „podle sdělení BEZO může být určen ke styku s utajovanými skutečnostmi pouze pro stupeň Vyhrazené“. Protože z tohoto důvodu „na MZV ČR není žádné pracovní místo pro stupeň utajení Vyhrazené k dispozici“, nemůže žalovaná nabídnout žalobci ani žádné jiné vhodné pracovní místo.

Žalobce se domáhal, aby bylo učeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 2.8.1982 pracoval u žalované, naposledy ve funkci vládního rady, a že žalovaná dne 1.1.2001 vydala žalobci rozhodnutí o určení k seznamování se s utajovanými skutečnostmi v rozsahu „Vyhrazené“ s platností od 1.1.2001. Dne 18.8.2005 obdržel žalobce oznámení (rozhodnutí) Národního bezpečnostního úřadu ze dne 4.8.2005 o nevydání osvědčení pro stupeň „Tajné“, proti kterému žalobce podal dne 30.8.2005 stížnost k řediteli NBÚ a současně podal správní žalobu k Městskému soudu v Praze. Po doručení oznámení ředitele NBÚ ze dne 7.12.2005 o zamítnutí stížnosti podal žalobce proti tomuto oznámení opravný prostředek ke Kolegiu na úseku ochrany utajovaných skutečností a opět správní žalobu k Městskému soudu v Praze. Následně - po poučení o nemožnosti přezkumu Kolegiem - podal žalobce proti rozhodnutí ředitele NBÚ dne 25.1.2006 další správní žalobu k Městskému soudu v Praze. Žalobce považuje předmětnou výpověď z pracovního poměru ze dne 16.3.2006 za „předčasnou“, neboť žalovaná podle jeho názoru „měla vyčkat pravomocného skončení soudního řízení o podaných žalobách dle zákona č. [150/2002](#) Sb.“, ve kterém může být rozhodnutí NBÚ o nevydání osvědčení pro

stupeň „Tajné“ zrušeno a věc vrácena NBÚ k novému projednání a rozhodnutí. Žalovaná současně „měla vzít v úvahu skutečnost, že žalobce je jedním z jejích služebně nejstarších a nejzkušenějších zaměstnanců s velmi dobrými pracovními výsledky a ve svém oboru je podkládán za odborníka“ a že „při své pracovní činnosti přicházel do styku s utajovanými skutečnostmi jen výjimečně a po dobu řízení o žádosti o vydání osvědčení pro styk s utajovanými skutečnostmi mu nedostatek osvědčení pro stupeň Důvěrné či Tajné nijak nebránil v jejím výkonu“. Podle jeho názoru nebyla ze strany žalované splněna ani hmotněprávní podmínka platnosti výpovědi uvedená v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, neboť - jak uvedl - „pro řadu pracovních míst u žalované není osvědčení pro přístup k utajovaných informacím pro stupeň utajení Důvěrné nutné“, když „ještě před koncem roku 2005 žalovaná vypisovala výběrová řízení na pracovní místa, ve kterých stanovila požadavek prověření pro styk s utajovanými skutečnostmi minimálně pro stupeň utajení Vyhrazené, a nikoli stupeň utajení vyšší“. Kromě toho se žalobce domnívá, že výpověď „byla dána k tomu nepřislušným zaměstnancem žalované“, je-li na ní uveden podpis „v.z. F.“ a nikoli podpis ředitele pracovněprávního a mzdového odboru žalované.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 17.4.2008 č.j. 27 C 29/2006-75 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Ve věci samé dospěl k závěru, že za situace, kdy na základě ministrem zahraničních věcí schváleného nového „Seznamu pracovních míst MZV vyžadujících přístup k utajovaným informacím“ bylo žalovanou stanoveno, že „s účinností od 1.1.2006 druh práce, který měl žalobce s žalovanou sjednat v pracovní smlouvě, může vykonávat pouze zaměstnanec disponující osvědčením o oprávnění seznamovat se s utajovanými skutečnostmi do stupně utajení Tajné“, „je třeba mít za to“, že žalobce, kterému Národní bezpečnostní úřad (dále též jen „NBÚ“) svým rozhodnutím ze dne 4.8.2005 sdělil, že mu osvědčení pro styk s utajovanými skutečnostmi pro stupeň utajení „Tajné“ nevydává, „nesplňoval předpoklady a požadavky pro výkon dané práce“. Přes námitky žalobce trval tento výpovědní důvod podle názoru soudu prvního stupně i „v době, kdy výpověď z pracovního poměru byla žalobci dávána, respektive doručena, tj. ke dni 16.3.2006“, neboť „následně ještě téhož roku (7.12.2005) žalobce neuspěl u ředitele NBÚ ani se svojí stížností proti shora uvedenému rozhodnutí“, přičemž „podání oprávněného prostředku proti rozhodnutí o zamítnutí stížnosti ředitelem NBÚ nemá podle ustanovení § 77b odst. 3 zákona č. [148/1998](#) Sb. odkladný účinek“. Vzhledem k tomu, že od 1.1.2006 bylo u žalované „od všech zaměstnanců vyžadováno osvědčení umožňující seznamovat se s utajovanými skutečnostmi minimálně ve stupni Důvěrné“, a protože žalobce v době dání výpovědi disponoval osvědčením o oprávnění seznamovat se s utajovanými skutečnostmi toliko do stupně „Vyhrazené“, je podle názoru soudu prvního stupně „třeba konstatovat, že žalovaná v době dání výpovědi neměla pro žalobce žádnou vhodnou práci“, kterou by mu byla povinna ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce před dáním výpovědi nabídnout. Protože „soud má rovněž za jednoznačně prokázané, že výpověď byla žalobci dána k tomu oprávněnou zaměstnankyní“, jde o „platný pracovněprávní úkon“.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze (poté, co usnesením ze dne 2.3.2010 č.j. 36 Co 71/2008-151 odvolací řízení přerušil do konečného rozhodnutí Národního bezpečnostního úřadu o žádosti žalobce o vydání osvědčení pro stupeň utajení „Tajné“) rozsudkem ze dne 4.11.2010 č.j. 36 Co 71/2008-164 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobě vyhověl, a rozhodl, že „žalobci se nepřiznává právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů“. Odvolací soud se ztotožnil se závěry soudu prvního stupně „pokud jde o hodnocení základního předpokladu podané výpovědi, tj. absence potřebného osvědčení na straně žalobce“, jestliže - jak zdůraznil - „opravný prostředek proti rozhodnutí NBÚ neměl odkladný účinek“, což „platilo jak podle úpravy zák. č. [148/1998](#) Sb., tak nyní při aplikaci zák. č. [412/2005](#) Sb., kdy lze rozhodnutí o rozkladu napadnout kasační žalobou podle Soudního řádu správního“. Oproti soudu prvního stupně však odvolací soud při svém rozhodování přihlédl k tomu, že správní řízení týkající se vydání osvědčení o oprávnění žalobce seznamovat se s utajovanými skutečnostmi skončilo v průběhu odvolacího řízení vydáním kladného osvědčení pro stupeň „Tajné“ ze dne 3.5.2010 s platností od 3.5.2010, neboť - jak dále uvedl - k posouzení

okolnosti, zda žalobce je oprávněn ke styku s určitými utajovanými skutečnostmi, „přistoupil z hlediska materiálního, a nikoli formálního“. Podle jeho názoru „je nepochybné, že při rozhodování o vydání osvědčení příslušný úřad přezkoumává na straně žadatele jeho vlastnosti, předpoklady a další skutečnosti rozhodné pro jeho vydání, a to z hledisek příslušným zákonem předvídaným“, které pak „u určité osoby buď dány jsou nebo nejsou“. Tyto okolnosti se „jistě mohou v průběhu řízení o vydání osvědčení změnit např. určitým chováním žadatele k horšímu, zvláště když zvážíme, že toto řízení (v případě žalobce) trvalo déle než 10 let“, ovšem „pak by žalobce nemohl nyní obdržet osvědčení kladné“. Jestliže tedy „relevantní podmínky pro kladné osvědčení jsou u žalobce dány od 3. května 2010, musely být nutně dány i v době předchozí, a tedy i v době podání výpovědi, pokud by ovšem v zákonné úpravě nedošlo k podstatnému změkčení“. Protože „tuto skutečnost nikdo netvrdí, ani neprokazuje a ani z rozhodnutí vydaných ve správním řízení taková okolnost nevyplývá“, odvolací soud „po zvážení všech relevantních hledisek“ uzavřel, že „uplatněný výpovědní důvod v době podání výpovědi fakticky dán nebyl“, a že proto je výpověď neplatná.

Proti tomuto rozsudku podala žalovaná dovolání z důvodu nesprávného právního posouzení věci. Namítala, že odvolací soud „v rozporu s právní úpravou“ i „konstantní judikaturou“ posoudil platnost předmětné výpovědi z pracovního poměru „nikoliv na základě zjištěného stavu, který existoval v okamžiku, kdy byl tento právní úkon učiněn, ale na základě okolností, které nastaly až poté, co byla výpověď dána“. Zdůraznila, že důvodem výpovědi dané žalobci dne 16.3.2006 byla skutečnost, že NBÚ rozhodl o žalobcem podané žádosti o vydání osvědčení pro styk s utajovanými skutečnostmi pro stupeň „Tajné“ tak, že toto osvědčení nevydal s tím, že žalobce splňuje podmínky pouze pro stupeň „Vyhrazené“. Zamítnutím stížnosti žalobce proti tomuto rozhodnutí „nabylo osvědčení právní moci a zaměstnavatel jej mohl použít (jako důvod) pro ukončení pracovního poměru“. S ohledem na od 1.1.2006 stanovenou minimální úroveň bezpečnostní prověrky u všech zaměstnanců žalované na stupeň „Důvěrné“ je zřejmé, že „žalobce v době doručení výpovědi dne 16.3.2006 pravomocně nesplňoval předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce“, neboť „se na jím zastávaném pracovním místě nemohl seznamovat s utajovanými skutečnostmi“. I když žalobce proti rozhodnutí ředitele NBÚ o zamítnutí stížnosti úspěšně podal správní žalobu, „nemá podání této žaloby odkladný účinek“, a proto z toho, že žalobci bylo vydáno osvědčení pro stupeň „Tajné“ od 3.5.2010, nelze podle názoru dovolatelky dovozovat, že u žalobce v době dání výpovědi neexistoval důvod pro tento způsob rozvázání pracovního poměru. Rozhodnutím odvolacího soudu je žalovaná „postavena do zcela nepřijatelného postavení“, které „by znamenalo, že by vždy musela vyčkat ukončení řízení o všech zaměstnancem uplatněných mimořádných opravných prostředcích, které mu právní řád dává, bez ohledu na právní moc rozhodnutí o nevydání osvědčení“. Odvolací soud podle názoru dovolatelky při svém rozhodování „zcela přehlédl“, že „v podstatě shodně jak v zák. č. [148/1998](#) Sb., tak i v zák. č. [412/2005](#) Sb.“ lze fyzické osobě umožnit přístup k utajované informaci na konkrétním stupni utajení pouze za předpokladu, že „je držitelem platného osvědčení příslušného stupně utajení vydávaného v současné době podle § 54 zákona č. [412/2005](#) Sb.“, tedy že „není rozhodující faktický stav“ (zda jsou věcně dány či nedány podmínky pro vydání osvědčení), který „může posuzovat pouze NBÚ“, ale „rozhodující je vydané osvědčení“. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud napadený 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 usta-novení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený měnicí rozsudek odvolacího soudu bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že předmětem řízení je výpověď z pracovního poměru ze dne 16.3.2006 - podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.3.2006 tj. přede dnem, kdy nabyly účinnosti zákony č. [72/2006](#) Sb. a č.

[79/2006](#) Sb. (srov. § 364 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce) – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) části věty před středníkem zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce.

Citované ustanovení umožňuje dát zaměstnanci výpověď ze dvou důvodů, které je třeba důsledně rozlišovat. Zatímco předpoklady pro výkon sjednané práce stanoví právní předpisy (§ 272 odst. 1 zák. práce), požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, stanoví zaměstnavatel sám; reflektují především konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který konkrétní druh práce (funkci) vykonává. Předpoklady pro výkon určitého druhu práce stanoví právní předpisy v zájmu zajištění odpovídající kvality práce, zabezpečení ochrany života a zdraví zaměstnanců a dalších fyzických osob a dodržení dalších pravidel, jejichž zachování nemusí odpovídat jen zájmům zaměstnavatele, ale také širším (obecným) zájmům společnosti. Předpoklady pro výkon sjednané práce spočívají zejména v dosažení určitého vzdělání, stupně kvalifikace nebo určitých dovedností, v osvědčení znalostí zaměstnance složením stanovené zkoušky nebo jiným povinným přezkoušením anebo se týkají osoby zaměstnance. Pro podání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce není významné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně výpověď zaměstnanci, který nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, i když tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru zaměstnance a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány (srov. závěry býv. Nejvyššího soudu ze dne 19.6.1975 sp. zn. Cpjf 104/74, uveřejněné pod č. 51 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1975).

Předpoklady stanovené právními předpisy, které mají obecnou platnost, dopadají na všechny zaměstnance u všech zaměstnavatelů, kteří konkrétní funkci (druh práce) vykonávají; nesplňuje-li proto zaměstnanec předpoklady pro výkon sjednané práce, je důvod výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce naplněn bez dalšího. Nesplňování stanovených předpokladů pro výkon sjednané práce ovšem nemusí být časově omezeno. Výpovědní důvod tu může být dán delší dobu, než se zaměstnavatel rozhodne jej uplatnit; musí však trvat ještě v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru podána (srov. právní názor vyjádřený v rozsudku býv. Nejvyššího soudu ze dne 16.12.1976 sp. zn. 5 Cz 52/76, uveřejněném pod č. 38 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1979). Jsou-li předpoklady pro výkon sjednané práce stanoveny právním předpisem, který umožňuje, aby zaměstnavatel jejich nedostatek zaměstnanci prominul, není výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce naplněn, jestliže se zaměstnavatel rozhodl, že splnění takového předpokladu nebude po zaměstnanci požadovat. Došlo-li jen k dočasnému prominutí, je výpovědní důvod naplněn uplynutím doby, po kterou zaměstnavatel stanovený předpoklad promíjel (srov. rovněž závěry býv. Nejvyššího soudu ze dne 19.6.1975 sp. zn. Cpjf 104/74, uveřejněné pod č. 51 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1975).

Právními předpisy, které stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce, se v první řadě rozumí obecně závazné právní předpisy (srov. § 272 odst. 1 zák. práce). Právním předpisem, který v době, kdy byla žalobci dána výpověď z pracovního poměru ze dne 16.3.2006, stanovil podmínky (předpoklady) pro výkon povolání, kde – tak jako v případě žalobcem zastávané funkce – je nezbytné seznamovat se s utajovanými skutečnostmi, byl zákon č. [412/2005](#) Sb., o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti (ve znění účinném do 23.5.2007).

Podle ustanovení § 11 odst. 1 cit. zákona lze fyzické osobě umožnit přístup k utajované informaci stupně utajení Přísně tajné, Tajné nebo Důvěrné, jestliže jej nezbytně potřebuje k výkonu své funkce, pracovní nebo jiné činnosti, je držitelem platného osvědčení fyzické osoby (§ 54) příslušného stupně

utajení a je poučena, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak (§ 58 až 62).

Rozsah stupně utajení pro jednotlivé okruhy utajovaných informací, nezbytných pro výkon pracovních činností (funkcí) u Ministerstva zahraničních věcí, v době dání výpovědi vymezoval „Seznam utajovaných informací v oblasti působnosti Ministerstva zahraničních věcí“, obsažený v Příloze č. 10 k nařízení vlády č. [522/2005](#) Sb., kterým se stanoví seznam utajovaných informací (ve znění účinném do 31.7.2008). V rámci zde stanoveného rozpětí (od stupně utajení „Vyhrazené“ až po „Přísně tajné“) pak byl vydán ministrem zahraničních věcí s účinností od 1.1.2006 „Seznam pracovních míst MZV vyžadujících přístup k utajovaným informacím“ č.j. 268500/2005-BEZO, ve kterém byla stanovena (obdobně jako v předešlém „seznamu“ č.j. 268316/2004-BEZO účinném od 1.11.2004 do 31.12.2005) pro pracovní činnost žalobce ve vedoucí funkci na konzulárním odboru Ministerstva zahraničních věcí „úroveň přístupu“ k utajovaným skutečnostem ve stupni „T“ (tajné).

Ze skutkových zjištění soudů vyplývá, že žalobci, který u žalované pracoval od 2.8.1982 na různých pracovních pozicích, naposledy od 1.1.2004 ve funkci vládního rady na pozici vedoucího oddělení KO/5 konzulárního odboru Ministerstva zahraničních věcí, žalovaná dne 1.1.2001 vydala rozhodnutí o určení k seznamování se s utajovanými skutečnostmi v rozsahu „Vyhrazené“ s platností od 1.1.2001 „do vydání osvědčení NBÚ“ a zároveň žalobci do té doby povolila výjimku ze stanovené „úrovně přístupu“ k utajovaným skutečnostem. Dne 4.8.2005 rozhodl Národní bezpečnostní úřad podle ustanovení § 36 odst. 3 zákona č. [148/1998](#) Sb. o žádosti žalované o vydání osvědčení pro styk žalobce s utajovanými skutečnostmi pro stupeň utajení „Tajné“ tak, že „osvědčení se nevydává“. Proti tomuto rozhodnutí (oznámení) č.j. 34227/2005-NBÚ/PFO-P, které bylo žalobci doručeno dne 18.8.2005, podal žalobce stížnost, která byla rozhodnutím (oznámením) ředitele Národního bezpečnostního úřadu ze dne 7.12.2005 č.j. 1821/2005-NBÚ/07-SO zamítnuta; uvedené rozhodnutí nabylo právní moci dne 7.12.2005.

Z uvedeného je zřejmé, že žalobce nejméně od 1.11.2004 (srov. „Seznam pracovních míst MZV vyžadujících přístup k utajovaným informacím“ č.j. 268316/2004-BEZO a č.j. 268500/2005-BEZO) nesplňoval předpoklady, které jsou nezbytnou podmínkou pro výkon sjednané práce, neboť nebyl držitelem platného osvědčení fyzické osoby příslušného stupně utajení („T“). Protože tento stav trval i v době podání výpovědi (tj. dne 16.3.2006) je odůvodněn závěr, že důvod k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce byl u žalobce naplněn.

Na uvedeném závěru nic nemění - jak se mylně domnívá odvolací soud - skutečnost, že na základě správních žalob ze dne 30.8.2005, 21.12.2005 a 25.1.2006 podaných podle zákona č. [150/2002](#) Sb. k Městskému soudu v Praze (které neměly odkladný účinek) „správní řízení týkající se vydání osvědčení o oprávnění žalobce seznamovat se s utajovanými skutečnostmi pokračovalo a skončilo v průběhu odvolacího řízení vydáním kladného osvědčení pro stupeň Tajné ze dne 3.5.2010 s platností od 3.5.2010“. Odvolací soud ve svých úvahách nepřihlíží náležitě k tomu, že podle ustálené judikatury je vždy třeba platnost právního úkonu posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl tento právní úkon učiněn (srov. rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 28.12.1986 sp. zn. 1 Cz 34/86, uveřejněný v Bulletinu Nejvyššího soudu ČSR roč. 1987, pod č. 28). Tato zásada se uplatňuje rovněž při posuzování platnosti právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 4.9.1998 sp. zn. 2 Cdon 829/97, uveřejněného pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1998, nebo ze dne 20.11.2003 sp. zn. 21 Cdo 733/2003, uveřejněného pod č. 11 v časopise Soudní judikatura, ročník 2004). Jestliže tedy důvod výpovědi z pracovního poměru byl dán v době, kdy byla výpověď žalobci dána (v té době měla žalovaná k dispozici pravomocné rozhodnutí Národního bezpečnostního úřadu o tom, že se osvědčení pro styk žalobce s utajovanými skutečnostmi pro stupeň utajení „Tajné“ nevydává), nejsou z hlediska platnosti posuzované výpovědi zásadně významné okolnosti, které nastaly později (výsledek bezpečnostní prověrky „platný od 3.5.2010“). Uvažoval-li odvolací soud v projednávané věci v tomto směru jinak (opačně), a „retroaktivně“ vztáhnul na stav v době dání

výpovědi výsledky správního řízení nastalé později, spočívá jeho rozhodnutí na nesprávném právním posouzení věci.

Protože napadený potvrzující 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 vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o.s.ř.).

(zdroj: www.nsoud.cz)

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

Další články:

- [Procesní společenství účastníků](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Odpovědnost za škodu](#)
- [Konkurs \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Oddlužení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Význam řízení](#)
- [Vzájemné plnění \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Věcná příslušnost](#)