11. 1. 2008

ID: 52507

# Příslušnost úřadu práce

Příslušným úřadem práce ve smyslu ustanovení § 52 odst. 3, 4 a 6 zák. práce je kterýkoliv úřad práce.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 189/2007, ze dne 8.11.2007)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. P. M., zastoupeného advokátem, proti žalované K. b., a.s., o určení, že pracovní poměr účastníků trvá, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 23 C 68/2004, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 28. června 2006 č.j. 13 Co 142/2006-56, 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 K. b., a.s., založený pracovní smlouvou ze dne 1. 11. 2000, nadále trvá. Žalobu odůvodnil zejména tím, že od začátku pracovního poměru u žalované byl zařazen v divizi S. o., oddělení, jako specialista a že místem výkonu práce podle pracovní smlouvy bylo sjednáno B. Dne 29. 10. 2003 obdržel od žalované výpověď z pracovního poměru, která byla odůvodněna „snižováním stavu zaměstnanců a zvyšováním efektivnosti“. Jak se později dověděl, tuto výpověď dostal v rámci hromadného propouštění zaměstnanců žalované. Podle názoru žalobce však žalovaná nesplnila svoji povinnost „informovat žalobce o datu doručení písemné zprávy zaměstnavatele úřadu práce“, protože ve zprávě ze dne 29. 8. 2003 adresované „Ú. p. pro P.“ neuvedla, že by se „hromadné propouštění mělo týkat B.“. Jeho pracovní poměr u žalované proto nadále trvá.

Žalovaná namítala, že žalobcova žaloba, kterou se domáhal neplatnosti rozvázání pracovního poměru mezi žalovanou a žalobcem, byla rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 22. 9. 2004, č.j. 19 C 37/2004-51, zamítnuta, a že řádně splnila veškeré své povinnosti spojené s hromadným propouštěním, když dne 30. 5. 2003 informovala příslušný úřad práce o zamýšleném hromadném propouštění v souladu s ustanovením § 52 odst. 3 zák. práce a dne 29. 8. 2003 mu doručila písemnou zprávu o hromadném propouštění podle ustanovení § 52 odst. 4 zák. práce.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 23. 11. 2005, č.j. 23 C 68/2004-37, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna „uhradit žalobci náklady právního zastoupení ve výši 6.300,- Kč“. Vzal za prokázané, že dne 1. 11. 2000 podepsal žalobce s žalovanou pracovní smlouvu a byl zařazen jako pracovník speciálních obchodů do oddělení v divizi S. o. s místem výkonu práce v B., že dne 29. 10. 2003 byla žalobci osobně doručena výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce z důvodu jeho nadbytečnosti s ohledem na probíhající organizační změny a snižování počtu zaměstnanců, že pravomocným rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 22. 9. 2004, č.j. 19 C 37/2004-51, bylo „rozhodnuto o platnosti výpovědi z pracovního poměru“ dané žalobci (rozsudek nabyl právní moci dne 5. 11. 2004), že zprávou ze dne 30. 5. 2003 informovala žalovaná Ú. p. pro P. o zamýšleném hromadném propouštění a že tuto informaci doručila úřadu práce dne 29. 8. 2003. 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 připravit se na 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 bude zaměstnávání vykonáváno. Pracovní poměr žalobce u žalované nadále trvá, neboť žalovaná o svém rozhodnutí o hromadném propouštění dosud informovala pouze Ú. p. m. P. a žalobce měl své místo výkonu práce v B.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 28. 6. 2006, č.j. 13 Co 142/2006-56, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 2.575,- Kč k rukám advokáta. Na základě skutkových zjištění soudu prvního stupně dospěl odvolací soud k závěru, že žalovaná dosud nesplnila svou povinnost podle ustanovení § 52 odst. 4 zák. práce a že proto pracovní poměr žalobce u žalované ve smyslu ustanovení § 52 odst. 6 zák. práce prozatím neskončil. Místně příslušným úřadem práce ve smyslu ustanovení § 52 odst. 4 zák. práce musí být úřad práce uvedený v ustanovení § 25a zákona č. 1/1991 Sb. (ve znění pozdějších předpisů), tj. úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnávání vykonáváno. Ve smyslu ustanovení § 12 zákona č. 1/1991 Sb., potom úřady práce sledují vývoj zaměstnanosti v tom kterém obvodu, kde jsou místně příslušné, činí opatření k ovlivňování trhu práce, a to ve spolupráci se zaměstnavateli v regionu. Odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně uzavřel, že, jestliže žalovaná splnila svou oznamovací povinnost vůči jinému než místně příslušnému úřadu práce, nemohly tímto oznámením nastat účinky skončení pracovního poměru podle ustanovení § 52 odst. 6 zák. práce a že pracovní poměr žalobce tak dosud trvá.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že ustanovení § 25a zákona č. 1/1991 Sb. 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 zák. 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 závažné právní následky, nelze „nedostatečnost či nejasnost právní úpravy v otázce příslušnosti úřadu práce podle § 52 zák. práce vykládat k tíži dovolatele a řady dalších zaměstnavatelů“. Žalovaná vynaložila v dané situaci veškeré možné úsilí k tomu, aby „řádně dostála všem svým zákonným povinnostem při hromadném propouštění“. Příslušným úřadem práce, vůči kterému plnila dovolatelka veškeré své povinnosti, uložené jí zákoníkem práce, byl úřad práce, v jehož obvodu měla dovolatelka své sídlo, tedy Ú. p. m. P., pobočka pro P., „který neměl nejmenší pochybnosti o své příslušnosti, a zprávu dovolatele bez jakýchkoliv připomínek nebo dotazů přijal“. Žalovaná poukazuje na to, že právní předpisy neposkytují úřadu práce žádný prostředek k možnému ovlivnění rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění a že je „protismyslné vyžadovat na zaměstnavateli, aby svou informační povinnost plnil vůči všem uvažovaným úřadům 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 a 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.

Nejvyšší soud ČR 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 ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. dovolání přípustné [soudy vyřešily 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 zák. práce., jinak, než byla vyřešena dovolacím soudem], přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst.1 věta první o.s.ř.) a 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 Ú. p. m. P. došlo dne 29. 8. 2003 – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce ve znění účinném do 30. 9. 2003, tj. do dne než nabyl účinnosti zákon č. 274/2003 Sb., kterým se mění některé zákony na úseku ochrany veřejného zdraví (dále jen „zák. práce“), podle zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 30. 4. 2004, tj. do dne než nabyl účinnosti zákon č. 220/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákona o zaměstnanosti“), a podle zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a o působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 3. 2004, tj. do dne než nabyl účinnosti zákon č. 453/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 117/1995 Sb. , o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „zákona o působnosti orgánů České republiky na úseku  zaměstnanosti“).

Při hromadném propouštění je zaměstnavatel povinen před vydáním výpovědi jednotlivým zaměstnancům o svém záměru včas, nejpozději 30 dnů předem, písemně informovat 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 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 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 sbližování právních předpisů členských států týkajících se hromadného propouštění.

Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem v rámci hromadného propouštění zaměstnanců není neplatným právním úkonem jen proto, že zaměstnavatel nesplnil povinnost informovat příslušný úřad práce o zamýšleném 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 se 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 zák. práce 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 neslnění 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 sbližování 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.

Vhledem 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 30 denní lhůta pro skončení pracovního poměru hromadně propuštěného zaměstnance (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 10. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2985/2005, uveřejněný v časopise Soudní judikatura ročník 2007, pod pořadovým číslem 6).

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:


- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)
- Doručování
- Zastoupení
- Zánik závazku
- Zadržovací právo
- Insolvenční řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Nemajetková újma, nutná obrana (exkluzivně pro předplatitele)