

7. 7. 2010

ID: 64341

Zákon č. 451/1991 Sb. a skončení pracovního poměru

Jestliže zaměstnanec uvede v čestném prohlášení nepravdivé údaje o skutečnostech uvedených v ustanovení § 2 odst. 1 písm. d) až h) zákona č. [451/1991](#) Sb., je vyloučeno, aby zaměstnavatel z tohoto důvodu platně rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr okamžitým zrušením.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 3881/2008, ze dne 4.12.2009)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. V. W., zastoupeného advokátem, proti žalované České republice - České správě sociálního zabezpečení, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 20 C 439/2006, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 30. ledna 2008 č.j. 62 Co 527/2007-83, tak, že rozsudek městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 23.1.2006 č.j. 2/21/1401/ žalovaná sdělila žalobci, že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala ve „skutečnosti, že žalobce dne 18.1.2006 předložil personálnímu odboru čestné prohlášení k § 2 odst. 1 písm. d) až h) zákona č. [451/1991](#) Sb. v pl. znění, kterým potvrdil svou účast příslušníka Lidových milicí“, přičemž „toto čestné prohlášení je právě v tomto bodě odlišné od čestného prohlášení, které žalobce předložil zaměstnavateli (žalované) při svém jmenování do funkce dnem 18.3.2003“. Žalobce „svým jednáním uvedl žalovanou v omyl a, ač nesplňoval předpoklady pro výkon funkce dle zákona č. [451/1991](#) Sb., jmenování do funkce ředitele odboru hospodářské správy přijal“. Žalovaná „toto jednání žalobce považuje za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem“.

Žalobce se (žalobou podanou dne 7.2.2006 u Městského soudu v Praze) domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil tím, že „přiznává, že se z nedbalosti dopustil chyby“, neboť nemá právnické vzdělání, a že v době, kdy žalované předložil negativní lustrační osvědčení, se domníval, že „splnil všechny zákonem požadované podmínky“ pro výkon funkce ředitele odboru hospodářské správy, do které měl být jmenován, a „netušil, že některé skutečnosti se prokazují dále čestným prohlášením“. Čestné prohlášení z roku 2003 žalobce „považoval pouze za formální doplněk k lustračnímu osvědčení, kterému nevěnoval dostatečnou pozornost“. Teprve poté, co vůči němu byl počátkem ledna 2006 opakovaně vznesen požadavek na podání čestného prohlášení, si žalobce „podrobněji prostudoval zákon č. [541/1991](#) Sb. a uvedl vše podle pravdy“. Žalobce „připouští, že svým jednáním přivedl zaměstnavatele v omyl, a byl připraven nést následky“. Podle jeho názoru bylo jeho jednání důvodem pro odvolání z funkce ředitele odboru, eventuelně i důvodem pro výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle ustanovení § 14 zákona č. [451/1991](#) Sb., avšak „v žádném případě nesplňovalo předpoklady okamžitého rozvázání pracovního poměru podle § 53 zák. práce“, ke kterému zaměstnavatel navíc může přistoupit nejpozději do jednoho roku ode dne, kdy důvod k tomuto opatření vznikl.

Obvodní soud pro Prahu 5 (kterému byla věc postoupena jako soudu příslušnému v prvním stupni usnesením Vrchního soudu v Praze ze dne 21.6.2006 č.j. Ncp 1263/2006-14) rozsudkem ze dne 11.7.2007 č.j. 20 C 439/2006-63 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradu nákladů řízení 9.400,- Kč k rukám advokáta P. Z. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že předmětné okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 23.1.2006 je neplatné „pro nesrozumitelnost a neurčitost“ [§ 242 odst. 1 písm. b) zák. práce], neboť „zde není srozumitelně ani určitým způsobem uvedeno, jakým konkrétním jednáním se měl žalobce dopustit hrubého porušení pracovní kázně“ a „kdy měl žalobce uvést žalovanou v omyl“, přičemž – jak zdůraznil – „tento nedostatek nemohl být odstraněn“ ani vyjádřením žalované k žalobě doručeným soudu dne 30.4.2007, kde žalovaná dodatečně vysvětluje, v čem spatřuje porušení pracovní kázně ze strany žalobce. I kdyby jednání žalované odůvodňovalo postup podle ustanovení § 53 zák. práce, pak podle názoru soudu prvního stupně „by tomu mohlo být pouze v souvislosti s nepravdivým vyplněním čestného prohlášení ze dne 14.3.2003 před jmenováním do funkce ředitele odboru dne 18.3.2003“, ke kterému ovšem došlo před téměř třemi lety před okamžitým zrušením pracovního poměru, a „nebyla tak zachována zákonem stanovená roční objektivní lhůta“. Kromě toho soud prvního stupně „pro úplnost dodává“, že v daném případě ze strany žalované „nebyl namísto postup podle ust. § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce“, nýbrž „měl být zvolen postup podle ust. § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce“, neboť žalobce pro výkon funkce vedoucího odboru u žalované nesplňoval „požadavek daný zákonem č. [451/1991 Sb.](#)“.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 30.1.2008 č.j. 62 Co 527/2007-83 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů. Odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dovedl, že z odůvodnění okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 23.1.2006 „je jasné a zřejmé“, jaké jsou skutečné důvody, které vedly žalovanou k tomu, že rozvazuje se žalobcem okamžitě pracovní poměr, „a z nichž v žádném případě nevznikla pochybnost, který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru žalovaná uplatnila“. Podle názoru odvolacího soudu „je zároveň zřejmé, že hrubé porušení pracovní kázně založilo již nepravdivé čestné prohlášení žalobce ze dne 14.3.2003“, přičemž – jak dále dovozoval – jednoroční objektivní lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru (§ 53 odst. 2 zák. práce) „nezačala běžet dnem podpisu nepravdivého čestného prohlášení, ale začínala běžet každý den znovu, neboť každý den znovu vznikl důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru“. Při hodnocení intenzity tohoto porušení pracovní kázně odvolací soud akcentoval, že „v daném případě se s funkcí, kterou žalobce vykonával, neslučuje, aby uvedl zaměstnavateli záměrně nepravdivé informace a na základě nich navíc začal zastávat funkci, kterou by jinak zastávat nemohl“. Omluvou pro toto jednání – jak dále uvedl – „nemůže být tvrzení“, že žalobce nemá právnické vzdělání a že si neuvědomoval důsledky svého počínání, nýbrž „naopak si žalobce musel být plně vědom toho, a to i s přihlédnutím ke svému vysokoškolskému vzdělání, že bez toho, aby podal nepravdivé čestné prohlášení, by nebyl do své funkce jmenován“. Takové počínání je třeba podle názoru odvolacího soudu „označit za jednání, které s ohledem na shora uvedená kritéria nelze hodnotit jinak, než jako zvláště hrubé porušení pracovní kázně, které je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele“.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítal, že při posuzování platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a hodnocení jednání zaměstnance použitého jako důvod k tomuto opatření, včetně posouzení dodržení lhůty uvedené v ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce, musí soud „vycházet výlučně z jednání uvedeného a popsaného jako důvod okamžitého zrušení ve zrušovacím projevu a žádného jiného“. Odvolací soud podle názoru dovolatele v rozporu s touto zásadou „zdůrazňovanou i judikaturou“ v napadeném rozsudku dospěl k závěru, že jednání žalobce popsané v dopise ze dne 23.1.2006 má charakter trvajících deliktů, což „pouze obecně“ odůvodnil tím, že ode dne podpisu nepravdivého čestného prohlášení ze dne 14.3.2003 „každý den po dobu výkonu jeho funkce vznikl důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru“. Dovolatel se však domnívá, že ve zrušovacím projevu vůle byla žalobci vytýkána jednání, kterých „se dopustil pouze jednou“, a to, že v

březnu 2003 učinil vůči žalovanému čestné prohlášení, „které se dodatečně ukázalo jako odporující skutečnosti, čímž uvedl žalovaného v omyl“, a že v březnu 2003 přijal funkci ředitele odboru hospodářské správy, ačkoliv nesplňoval předpoklady stanovené zákonem č. [451/1991](#) Sb. Protože k uvedeným jednáním došlo v březnu 2003 „a již se neopakovala“, nelze podle názoru žalobce hodnotit jednání vytčená mu v okamžitě zrušení pracovního poměru jako trvajících delikt, který skončil teprve vydáním čestného prohlášení dne 18.1.2006, a – jak to učinil odvolací soud – dospět k závěru, že byla dodržena lhůta uvedená v ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce. Žalobce navrhl, 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 ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený měnící rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

I když žalobce v dovolání uvedl, že kromě dovolacího důvodu uvedeného v ustanovení § 241a odst. 2 písm. b) o.s.ř. uplatňuje též dovolací důvod podle ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř., z obsahu dovolání (z vyličení důvodů dovolání) vyplývá, že nenapadá skutková zjištění, z nichž odvolací soud vychází, ale že podrobuje kritice pouze právní posouzení věci odvolacím soudem. Dovolatel vytýká odvolacímu soudu, že nesprávně vyložil podmínky obecně vyjádřené v hypotéze právní normy a v důsledku toho nesprávně aplikoval vlastní pravidlo chování stanovené její dispozicí. Protože soud každý procesní úkon účastníka (tedy i vymezení dovolacího důvodu) neposuzuje jen podle toho, jak jej účastník označuje, ale především podle svého obsahu, i když byl nesprávně označen (srov. též § 41 odst. 2 o.s.ř.), dovolací soud přezkoumal rozsudek odvolacího soudu s ohledem na obsah dovolání jen z hlediska dovolacího důvodu uvedeného v ustanovení § 241a odst. 2 písm. b) o.s.ř.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že žalovaná okamžitě zrušila se žalobcem pracovní poměr dopisem ze dne 23.1.2006, který žalobce převzal téhož dne – podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.3.2006, tj. do dne, kdy nabyl účinnosti zákon č. [72/2006](#) Sb., kterým se mění zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. [549/1991](#) Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů (srov. § 364 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce) – dále jen „zák. práce“, a podle zákona č. [451/1991](#) Sb., kterým se stanoví některé další předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích České a Slovenské Federativní Republiky, České republiky a Slovenské republiky, ve znění účinném od 1.1.2006 (tj. poté, co nabyl účinnosti zákon č. [413/2005](#) Sb., o změně zákonů v souvislosti s přijetím zákona o ochraně utajovaných informací a o bezpečnostní způsobilosti) – dále též jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě jen výjimečně, a to pouze tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem.

Podle ustanovení § 55 zák. práce okamžitě zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí dodatečně měnit.

Podle ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě jednoho měsíce ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne, kdy tento důvod vznikl. O počátku a běhu měsíční lhůty platí obdobně ustanovení § 46 odst. 3 a 4.

Podle ustálené judikatury se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozví dnem, kdy jeho vedoucí zaměstnanec (§ 9 odst. 3 zák. práce), který je bezprostředně nebo výše nadřízen (a je tedy oprávněn tomuto podřízenému zaměstnanci ukládat pracovní úkoly a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny) tomu, kdo porušil pracovní kázeň zvláště závažným způsobem, získal vědomost (dozvěděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. Ode dne, kdy se zaměstnavatel prokazatelně (skutečně) dozvěděl o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru, začíná plynout jednoměsíční lhůta, během které (aby šlo o platný právní úkon) musí zaměstnavatel přistoupit k okamžitému zrušení pracovního poměru (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3.4.1997, sp. zn. 2 Cdon 725/96, uveřejněný pod č. 6 v časopise Soudní judikatura, ročník 1997, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.3.1998, sp. zn. 2 Cdon 600/97, uveřejněný pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, ročník 1998). Vedle této jednoměsíční subjektivní lhůty zákon stanoví pro okamžité zrušení pracovního poměru také lhůtu objektivní, která činí jeden rok a běží ode dne, kdy objektivně - nezávisle na úrovni vědomí (znalostí) zaměstnavatele - důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Objektivní lhůta přitom představuje z hlediska podání okamžitého zrušení pracovního poměru nejzazší mez, kterou nelze v žádném případě překročit.

Spočívá-li důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru v dlouhodobém porušování pracovní kázně stejným způsobem (porušování stejné povinnosti zaměstnancem) je třeba vycházet z toho, že jednoměsíční subjektivní lhůta uvedená v ustanovení § 53 odst. 2 věty první zák. práce neskončí dříve, než po uplynutí jednoho měsíce ode dne následujícího po posledním takovém porušení pracovní kázně, ledaže by se zaměstnavatel o tomto porušení pracovní kázně dozvěděl později. K těmto závěrům (ve vztahu ke krátkodobé nebo dlouhodobé absenci) již dříve dospěla judikatura soudů (srov. například Sborník stanovisek, závěrů, rozborů a zhodnocení soudní praxe, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí Nejvyššího soudu III, str. 74 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.10.1969, sp.zn. 7 Cz 71/69, uveřejněný pod č. 51 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1970) a dovolací soud nemá důvod na nich cokoli měnit. Je-li důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru dlouhodobé porušování pracovní kázně stejným způsobem, lze zmíněný právní názor o nejzazším konci subjektivní lhůty vztáhnout i na lhůtu objektivní. Roční objektivní lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru v takovém případě rovněž neskončí dříve, než po uplynutí jednoho roku ode dne následujícího po posledním takovém porušení pracovní kázně (k tomu srov. obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 19.9.2008, sp. zn. 21 Cdo 4141/2007).

O takový případ se však v posuzované věci nejedná. Žalobce počínaje dnem 18.3.2003 zastával u žalované funkci ředitele odboru hospodářské správy (později odboru vnitřní správy a logistiky), předpokladem pro jejíž výkon - kromě jiného - je, že občan v období od 25.2.1948 do 17.11.1989 nebyl příslušníkem Lidových milicí, přičemž tuto skutečnost dokládá občan čestným prohlášením [srov. § 1 odst. 1 písm. a), § 2 odst. 1 písm. f), § 4 odst.3 zákona č. [451/1991](#) Sb.]. V dopise ze dne 23.1.2006 žalovaná odůvodnila okamžité zrušení pracovního poměru se žalobcem tím, že „žalobce dne 18.1.2006 předložil personálnímu odboru čestné prohlášení k § 2 odst. 1 písm. d) až h) zákona č. [451/1991](#) Sb. v pl. znění, kterým potvrdil svou účast příslušníka Lidových milicí“, přičemž „toto čestné prohlášení je právě v tomto bodě odlišné od čestného prohlášení (ze dne 14.3.2003), které žalobce předložil zaměstnavateli (žalované) při svém jmenování do funkce dnem 18.3.2003“; žalobce tak „svým jednáním uvedl žalovanou v omyl a, ač nesplňoval předpoklady pro výkon funkce dle zákona č. [451/1991](#) Sb., jmenování do funkce ředitele odboru hospodářské správy přijal“. Z takto skutkově vymezeného důvodu je zřejmé, že žalovaná okamžitě zrušila pracovní poměr se žalobcem proto, že při svém jmenování do funkce dnem 18.3.2003 předložil žalované nepravdivé čestné prohlášení o skutečnosti uvedené v ustanovení § 2 odst. 1 písm. f) zákona č. [451/1991](#) Sb., jestliže (oproti následnému čestnému prohlášení ze dne 18.1.2006) nepotvrdil, že byl příslušníkem Lidových milicí, a přijal jmenování do funkce ředitele odboru hospodářské správy, „ač nesplňoval předpoklady pro výkon funkce dle zákona č. [451/1991](#) Sb.“.

S názorem odvolacího soudu, že za této situace jednorozhodně „objektivní lhůta pro okamžité zrušení pracovního poměru nezačala běžet dnem podpisu nepravdivého čestného prohlášení (tj. dne 14.3.2003), ale začínala běžet každý den znovu, neboť každý den znovu vznikl důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru“, nelze souhlasit. Odvolací soud ve svých úvahách nepřihlíží náležitě k tomu, že o dlouhodobé porušování pracovní kázně stejným způsobem jde tehdy, jestliže zaměstnanec dlouhodobě zaviněně porušuje stejné povinnosti, které jsou mu stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73, § 74, § 75 zák. práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. V projednávané věci žalovaná v dopise ze dne 23.1.2006 vytkla žalobci porušení pracovní kázně [že žalobce před svým jmenováním do funkce ředitele odboru hospodářské správy dne 18.3.2003 předložil žalované nepravdivé čestné prohlášení o skutečnostech uvedených v ustanovení § 2 odst. 1 písm. d) až h) zákona č. [451/1991](#) Sb.], kterého - jak lze dovolateli přisvědčit - „se dopustil pouze jednou“, a které následně založilo dlouhodobý protiprávní stav spočívající v tom, že žalobce zastával u žalované funkci, pro jejíž výkon nesplňoval předpoklady stanovené zákonem č. [451/1991](#) Sb. Tento protiprávní stav - jako výsledek vytčeného závadného jednání žalobce - ovšem nelze považovat za dlouhodobé porušování pracovní kázně stejným způsobem, a je tedy zcela nerozhodný pro posouzení, kdy se žalovaná dozvěděla o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru, případně kdy důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.

V této souvislosti rovněž nelze opominout, že zákon č. [451/1991](#) Sb. nejenže stanoví předpoklady pro výkon některých funkcí ve státních orgánech a organizacích obsazovaných volbou, jmenováním nebo ustanovováním, ale zároveň řeší i situace, kdy zaměstnanec některou z těchto funkcí (vyjmenovaných v ustanovení § 1 cit. zákon) vykonává, přestože předpoklady pro její výkon stanovené tímto zákonem nesplňuje.

Podle ustanovení § 14 odst. 1 zákona č. [451/1991](#) Sb. nesplňuje-li občan pro výkon funkce předpoklady uvedené v § 2 (cit. zákona), skončí pracovní poměr výpovědí danou organizací nejpozději do 15 dnů ode dne, kdy se organizace o tom dozvěděla, pokud nedojde ke skončení pracovního poměru dohodou nebo jiným způsobem v dřívějším termínu, nebo nedojde-li k zařazení občana na jinou funkci, než která je uvedena v § 1 (cit. zákona).

Podle ustanovení § 14 odst. 3 zákona č. [451/1991](#) Sb. odmítl-li občan učinit čestné prohlášení o skutečnostech uvedených v § 2 odst. 1 písm. d) až h), nebo je-li čestné prohlášení nepravdivé, postupuje se podle odstavce 1 nebo 2 (cit. zákona).

Uvedená ustanovení představují svojí povahou „přímus“ zaměstnavatele - nedojde-li ke skončení pracovního poměru dohodou nebo jiným způsobem v dřívějším termínu, nebo nedojde-li k zařazení občana na jinou funkci, než která je uvedena v § 1 cit. zákona - skončit se zaměstnancem ve stanovené lhůtě pracovní poměr jednostranným právním úkonem - výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce pro nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy pro výkon sjednané práce. Stejným způsobem je zaměstnavatel povinen postupovat i tehdy, zjistí-li se až po vzniku pracovního poměru (příp. po jmenování zaměstnance do funkce uvedené v ustanovení § 1 zákona č. [451/1991](#) Sb.), že čestné prohlášení zaměstnance o skutečnostech uvedených v ustanovení § 2 odst. 1 písm. d) až h) zákona č. [451/1991](#) Sb. je nepravdivé. Patnáctidenní lhůta, ve které má být pracovní poměr „nejpozději“ rozvázán, má toliko pořádkovou povahu; nesplnění této povinnosti ve stanovené lhůtě mohlo mít totiž za následek, že po jejím marném uplynutí orgány kontroly vykonávající kontrolní činnost podle ustanovení §§ 8 a 9 zákona č. [9/1991](#) Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti (ve znění účinném do 31.3.2004, nyní §§ 125 a násl. zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti), byly oprávněny zaměstnavatele postihnout sankcí a uložit mu v rámci stanoveného rozpětí pokutu za zaviněné porušení povinností vyplývajících z obecně závazných právních předpisů. Pro podání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce jinak zaměstnavatel není omezován žádnou propadnou lhůtou (srov. § 261 odst. 4 zák.

práce); výpovědní důvod může být dán delší dobu, než se zaměstnavatel rozhodne jej uplatnit, nesplňování předpokladů pro výkon sjednané práce (funkce) však musí trvat v době, kdy byla výpověď zaměstnanci dána (k tomu srov. obdobně právní názor vyjádřený v rozsudku býv. Nejvyššího soudu ze dne 16.12.1976 sp.zn. 5 Cz 52/76, uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod poř. č. 38, ročník 1979). Vzhledem k tomu však, že zákon č. [451/1991](#) Sb. stanoví, že zaměstnavatel má skončit se zaměstnancem pracovní poměr (nedojde-li ke skončení pracovního poměru dohodou nebo jiným způsobem v dřívějším termínu) výpovědí, jestliže zaměstnanec uvede v čestném prohlášení nepravdivé údaje o skutečnostech uvedených v ustanovení § 2 odst. 1 písm. d) až h) zákona č. [451/1991](#) Sb. (a nesplňuje předpoklady pro výkon sjednané práce), je vyloučeno, aby zaměstnavatel z tohoto důvodu platně rozvázal se zaměstnancem pracovní poměr okamžitým zrušením.

Z uvedeného vyplývá, že napadený rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 část 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.).

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

Další články:

- [Koupě nemovité věci](#)
- [Nesprávný úřední postup \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Platební neschopnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Předkupní právo \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Přerušování řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Rodinný závod \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Dědictví](#)
- [Výživné](#)
- [Valná hromada](#)
- [Ustanovení zástupce](#)
- [Náhrada škody](#)