

15. 1. 2009

ID: 55455

Zpráva o hromadném propouštění

Případné obsahové nedostatky zprávy o hromadném propouštění nemají vliv na uplynutí výpovědní doby hromadně propouštěného zaměstnance.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 3333/2007, ze dne 2.9.2008)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. Z. Ch., zastoupeného advokátem, proti žalované K. b., a.s., o určení, že pracovní poměr trvá, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 19 C 162/2004, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 24. ledna 2007 č.j. 14 Co 530/2006-97, 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 1.4.1992, nadále trvá. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že u žalované pracoval naposledy jako specialista v divizi S. o., 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 efektivity"; tuto výpověď dostal - jak se dodatečně dozvěděl - v rámci hromadného propouštění zaměstnanců žalované. Žalovaná podle názoru žalobce nesplnila svou povinnost "informovat žalobce o datu doručení písemné zprávy úřadu práce" a ve zprávě ze dne 29.8.2003 adresované "Úřadu práce pro P." neuvedla, že by se "hromadné propouštění mělo týkat B.". Podle názoru žalobce proto jeho pracovní poměr u žalované 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 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 9.3.2005 č.j. 19 C 162/2004-31 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 5.225,- Kč k rukám advokáta JUDr. J. C.. Z provedeného dokazování zjistil, že žalobce, který pracoval u žalované od 1.4.1992, působil ode dne 1.11.2000 jako "pracovník speciálních obchodů" s místem výkonu práce "centrála - B.", že dne 30.6.2003 obdržel žalobce výpověď "z organizačních důvodů", která byla pravomocným rozsudkem ze dne 22.10.2004 č.j. 19 C 168,169,170/2003-83 "shledána jako platný právní úkon", že žalovaná dne 29.5.2003 doručila Úřadu práce v P. informaci o hromadném propouštění se záměrem propustit celkem 96 zaměstnanců a že dne 29.8.2003 doručila žalovaná úřadu práce zprávu o hromadném propouštění, které se týkalo celkem 22 pracovníků (5 pokladníků, 2 administrátorů a 15 pracovníků speciálních obchodů), a to v P., O. a P. Poté, co dovedl, že žalobce má na požadovaném určení naléhavý právní zájem, dospěl k závěru, že žalovaná splnila podmínky pro uplynutí výpovědní doby těch zaměstnanců, kterých se týká hromadné propouštění (§ 52 odst. 2, 3, 4 a 6 zákoníku práce), neboť listiny doručené úřadu práce obsahovaly strukturu hromadně propouštěných

zaměstnanců, a to jak profesní, tak i regionální, přičemž s ohledem na to, že detašované pracoviště žalobce organizačně spadalo pod centrálu v P., zvolila žalovaná správně i příslušný úřad práce, když písemnou zprávu doručila Úřadu práce h.m. P.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze usnesením ze dne 24.6.2005 č.j. 14 Co 259/2005-51 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Dovodil, že "ustanovení § 52 zákoníku práce je nutno chápat provázaný s legislativou upravující oblast zaměstnanosti", že "proto je příslušným úřadem práce podle § 52 odst. 4 zákoníku práce místně příslušný úřad práce podle § 25a zákona č. 1/1991 Sb., tedy úřad práce, v jehož obvodu bude zaměstnání vykonáváno", že tento závěr platí i pro zaměstnavatele se značně rozvětvenou regionální strukturou a že "z hlediska účelu zákonné úpravy § 52 zákoníku práce je jedině relevantní místo výkonu práce zaměstnance a nikoliv sídlo zaměstnavatele"; žalovaná proto "nepostupovala správně, když zprávu doručila dne 29.8.2003 Úřadu práce h.m. P., pobočka v P. a nikoliv do B.", kde měl žalobce dle pracovní smlouvy místo výkonu práce. Odvolací soud dále dovodil, že "otázka struktury propouštěných zaměstnanců je spojena vzájemně s otázkou místní příslušnosti úřadu práce", že "pokud by zpráva byla doručena místně příslušnému úřadu dle místa výkonu práce, nemusí v ní být již uvedena regionální struktura propouštěných zaměstnanců, ale postačí jen struktura profesní", že ale "regionální struktura musí vycházet ze skutečných míst výkonu práce a je tedy nerozhodné, zda bylo pracoviště B. detašovaným pracovištěm centrály P., ale je rozhodné, že místem výkonu práce žalobce bylo B.". Odvolací soud uzavřel, že žalovaná svoji povinnost dle § 52 odst. 4 zákoníku práce nesplnila, neboť neuvedla správně regionální strukturu dle místa výkonu práce žalobce a nedoručila zprávu místně příslušnému úřadu práce".

Obvodní soud pro Prahu 1 poté rozsudkem ze dne 18.8.2006 č.j. 19 C 162/2004-67 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 12.525,- Kč k rukám advokáta JUDr. V. H. Vázán právním názorem odvolacího soudu dovodil, že "místně příslušným úřadem práce, kterému žalovaná byla povinna prokazatelně doručit písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění, byl Úřad práce v B. a že výpovědní doba plynoucí v důsledku žalobci doručené výpovědi z pracovního poměru dosud neskončila a "pracovní poměr žalobce u žalované dosud trvá", neboť žalovaná "informovala pouze Úřad práce h.m.P.".

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 24.1.2007 č.j. 14 Co 530/2006-97 rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o věci samé potvrdil, ve výroku o nákladech řízení ho změnil tak, že žalobci jejich náhradu nepřiznal, a rozhodl, že žalobci se nepřiznává náhrada nákladů odvolacího řízení. Poté, co dovodil, že se žalobcem byl rozvázan pracovní poměr v rámci hromadného propouštění, uvedl, že otázku místní příslušnosti úřadu práce "vyřešil (de facto v totožné věci) Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 18.10.2006 sp. zn. 21 Cdo 2985/2005 tak, že příslušným pro podání informace zaměstnavatele o hromadném propouštění ve smyslu ust. § 52 odst. 3, 4, a 6 zákoníku práce je třeba rozumět každý úřad práce" a že "vzhledem k vyslovenému právnímu názoru dovolacího soudu, v zájmu jednotné judikatury, by se jevilo na místě v projednávané věci napadený rozsudek změnit, s odůvodněním, že žalovaná při hromadném propouštění dodržela postup dle § 52 odst. 3 a 4 zákoníku práce, když informace doručila Úřadu práce h.m.P.". Odvolací soud přesto dospěl k závěru, že "tato povinnost splněna nebyla", a to z důvodu, že "informace podávaná úřadu práce musí obsahovat strukturu zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká", a že "z hlediska regionální struktury nikdy nebylo uvedeno, že by se hromadné propouštění týkalo regionu B., kde měl pracoviště (výkon práce) žalobce". Pracovní poměr žalobce z titulu hromadně propouštěného zaměstnance ve smyslu ust. § 52 odst. 6 zákoníku práce proto dosud neskončil, neboť ohledně něho příslušnému úřadu práce nebyla dosud doručena písemná zpráva zaměstnavatele (žalované) podle § 52 odst. 4 zákoníku práce.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítla, že podle ustanovení § 52 odst. 4 zákoníku práce je zaměstnavatel do zprávy o hromadném propouštění povinen uvést celkový

počet a strukturu zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká, aniž by bylo stanoveno, jakou strukturu musí zaměstnavatel ve své zprávě použít (profesní, regionální či jinou), a že žalovaná zvolila pro účely zpracování informace a vlastní zprávy dvě strukturní hlediska (profesní a regionální); žalobce byl zahrnut jak do profesní struktury (pracovník speciálních obchodů), tak i do struktury regionální (P., neboť se jednalo o detašované pracoviště centrály P., byť s místem výkonu práce v B.), a žalovaná je přesvědčena, že profesní struktura uvedená v její zprávě je dostačující. Žalovaná dále dovozuje, že "případné obsahové nedostatky zprávy o hromadném propouštění nemají vliv na uplynutí výpovědní doby hromadně propouštěného zaměstnance, ale mohou být vytýkány zaměstnavateli příslušným úřadem práce v rámci jeho kontrolní činnosti", a že žalované v projednávané věci nebyly vytýkány žádné obsahové nedostatky zprávy o hromadném propouštění podle § 52 odst. 4 zák. práce ani odborovým orgánem žalované ani Úřadem práce h.m. P. Žalovaná odvolacímu soudu vytýká též to, že napadený rozsudek vydal "v rozporu se zásadou předvídatelnosti soudních rozhodnutí a právní jistoty účastníků řízení" a že byl přijat "účelově, ve snaze obejít právní názor dovolacího soudu". Žalovaná navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované zamítl. Dovojuje, že "se žalované nepodařilo prokázat, že zpráva o hromadném propouštění ze dne 29.8.2003 se vztahuje k žalobci, a že tedy nesplnila svoji povinnost vůči žalobci". Současně polemizuje s právním názorem dovolacího soudu, vyjádřeným v rozsudku ze dne 18.10.2006 č.j. 21 Cdo 2985/2005-82 ohledně výkladu ustanovení § 52 odst. 3, 4 a 6 zákoníku práce, který úřad je "příslušným úřadem práce", a vyslovuje názor, že "příslušným úřadem práce byl jediné Úřad práce v B., kde má žalobce bydliště a kde vykonával u žalované práci", že "regionální struktura je obecně chápáno jako územní" a že "to, že jsou v regionální struktuře uvedena města P., O. a P. (nikoli však B.), je zkreslující informace, a že takovou zprávu nelze vůbec přiřadit k hromadnému propouštění týkajícímu se žalobce".

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

V projednávané věci bylo mezi účastníky mimo jiné sporné, který úřad práce je "příslušným" ve smyslu ustanovení § 52 odst.3, 4 a 6 zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 30.9.2003 (dále též jen "zák. práce"). Nejvyšší soud ČR ve svém rozsudku ze dne 18.10.2006 č.j. 21 Cdo 2985/2005-82, který byl uveřejněn pod č. 6 v časopise Soudní judikatura, roč. 2007, dospěl k závěru, že příslušným úřadem práce, který je zaměstnavatel povinen informovat podle ustanovení § 52 odst.3 zák. práce a jemuž je podle ustanovení § 52 odst.4 zák. práce povinen prokazatelně doručit písemnou zprávu o svém rozhodnutí o hromadném propouštění a výsledcích jednání s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců, se rozumí kterýkoliv úřad práce; na tomto právním názoru, na který odvolací soud ve svém napadeném rozsudku odkázal, nemá dovolací soud důvod cokoli měnit.

Mezi účastníky je dále sporná otázka, zda na skončení pracovního poměru žalobce z titulu hromadně propouštěného zaměstnance ve smyslu ustanovení § 52 odst. 6 zák. práce má vliv, že doručená zpráva zaměstnavatele (žalované) podle ustanovení § 52 odst. 4 zák. práce neobsahovala "regionální strukturu propouštěných zaměstnanců podle jejich místa výkonu práce".

Podle ustanovení § 52 odst.4 věty první a druhé 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; ve zprávě je dále

povinen uvést celkový počet zaměstnanců a počet a strukturu zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká.

Podle ustanovení § 52 odst.6 věty první zák. práce pracovní poměr hromadně propuštěného zaměstnance skončí výpovědí nejdříve po uplynutí doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle ustanovení § 52 odst.4 příslušnému úřadu práce, ledaže zaměstnanec prohlásí, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Z citovaných ustanovení vyplývá, že zpráva zaměstnavatele podávaná příslušnému úřadu práce podle ustanovení § 52 odst.4 zák. práce musí obsahovat informaci o rozhodnutí zaměstnavatele o hromadném propouštění, o výsledcích jednání zaměstnavatele s příslušným odborovým orgánem nebo s radou zaměstnanců, o celkovém počtu zaměstnavatelových zaměstnanců a o počtu a struktuře zaměstnanců, jichž se hromadné propouštění týká. Z hlediska skončení pracovního poměru hromadně propuštěného zaměstnance na základě výpovědi je významné to, zda a kdy byla zpráva podle ustanovení § 52 odst.4 zák. práce doručena příslušnému úřadu práce; pracovní poměr zaměstnance skončí nejen uplynutím výpovědi doby, ale teprve (nejdříve) uplynutím doby 30 dnů od doručení písemné zprávy zaměstnavatele podle ustanovení § 52 odst.4 zák. práce příslušnému úřadu práce, ledaže by zaměstnanec prohlásil, že na prodloužení pracovního poměru z toho vyplývajícího (nad rámec výpovědní doby) netrvá. Doručil-li zaměstnavatel prokazatelně písemnou zprávu podle ustanovení § 52 odst.4 zák. práce příslušnému úřadu práce, aniž by úřad práce považoval tuto zaměstnavatelovu povinnost za nesplněnou, není z pohledu skončení pracovního poměru zaměstnance podle ustanovení § 52 odst.6 zák. práce významné, zda má k obsahu zprávy výhrady hromadně propouštěný zaměstnanec. Písemná zpráva zaměstnavatele podle ustanovení § 52 odst.4 zák. práce je určena příslušnému úřadu práce, právních poměrů zaměstnance se může dotýkat jen z pohledu možného prodloužení výpovědní doby podle ustanovení § 52 odst.6 zák. práce a zaměstnancovy výhrady k podané (a prokazatelně doručené) zprávě nemají z hlediska doby skončení jeho pracovního poměru výpovědi právní význam.

S dovolatelkou lze tedy souhlasit, že "případné obsahové nedostatky zprávy o hromadném propouštění nemají vliv na uplynutí výpovědní doby hromadně propuštěného zaměstnance", zejména když ani zaměstnavateli (žalované) nebyly příslušným úřadem práce žádné obsahové nedostatky zprávy o hromadném propouštění vytýkány.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci; Nejvyšší soud České republiky jej proto 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 - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Náležitě odůvodnění jako procesní záruka \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odměna advokáta \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Poučení účastníka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Právní otázka \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Moderace nákladů](#)
- [Dovolání](#)
- [Procesní společenství účastníků](#)

- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Odpovědnost za škodu](#)
- [Konkurs \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)