

# Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15.01.2016, sp. zn. 21 Cdo 476/2015, ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.476.2015.1

**Číslo:** 136/2017

**Právní věta:** Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné zaměstnavatelem podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce z důvodu neomluveného zameškání práce není neplatné pro rozpor se zákonem jen proto, že zaměstnavatel v rozporu s § 348 odst. 3 zák. práce, ve znění účinném od 1. 1. 2012, určil, že se u zaměstnance jedná o neomluvené zameškání práce, bez projednání s odborovou organizací.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 15.01.2016

**Spisová značka:** 21 Cdo 476/2015

**Číslo rozhodnutí:** 136

**Číslo sešitu:** 10

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Neplatnost právního úkonu, Odbory, Okamžité zrušení pracovního poměru

**Předpisy:** § 348 odst. 3 předpisu č. 262/2006Sb.  
§ 55 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb.

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

*Nejvyšší soud k dovolání žalované zrušil rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 17. 9. 2014, sp. zn. 62 Co 289/2014, a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 14. 3. 2014, sp. zn. 17 C 139/2013, a věc vrátil Obvodnímu soudu pro Prahu 1 k dalšímu řízení.*

## I.

### Dosavadní průběh řízení

1. Dopisem ze dne 30. 4. 2013, který byl žalobci doručen dne 2. 5. 2013, žalovaná sdělila žalobci, že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že žalobce se „opakovaně v měsíci dubnu 2013 bezdůvodně nedostavoval na své pracoviště“, čímž „porušil základní povinnost zaměstnance specifikovanou v ustanovení § 38 odst.1 písm. b) zák. práce“ a „část IV odst. 38 Pracovního řádu Kanceláře prezidenta republiky v platném znění“. Žalobcovu nepřítomnost v práci žalovaná doložila „výpisem z evidence docházky“, který tvořil přílohu dopisu ze dne 30. 4. 2013.

2. Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 1. 7. 2013 domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu zdůvodnil zejména tím,

že uvedené důvody okamžitého zrušení pracovního poměru „se nezakládají na pravdě a jsou smyšlené“, neboť žalobce plnil své pracovní povinnosti v dubnu 2013 stejným způsobem jako doposud, přičemž součástí práce žalobce byla i častá účast na jednáních Parlamentu a jeho orgánů a další schůzky, a to „podle žalobcova uvážení a často mimo prostory pracoviště“ a nepřítomnost na pracovišti nebyla žalobci ze strany žalované vytýkána. O opakovanou absenci by šlo podle názoru žalobce „v případě souvislé absence bez toho, aby informoval zaměstnavatele, což však z doloženého výpisu z evidence docházky nevyplývalo“. Žalobce dále poukázal na to, že „v důsledku změny vedení žalované spojené s volbou prezidenta“ mu nebyla žalovanou přidělována práce, že nebylo ani zřejmé, kdo byl jeho přímým nadřízeným zaměstnancem, a že důvody uvedené v okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany žalované byly pouze „zástupnými důvody“; pravými důvody byly „plánované organizační změny, konkrétně zrušení Politického odboru, v němž žalobce působil, a politické důvody“.

3. Žalovaná namítala, že v okamžitém zrušení pracovního poměru byl „konkrétně a nezaměnitelně“ uveden důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, a odmítla tvrzení žalobce, že by důvod uvedený v okamžitém zrušení pracovního poměru byl „zástupným důvodem“ pro skončení pracovního poměru se žalobcem. Žalobce nedoložil své tvrzení o tom, že by se v rámci plnění pracovních povinností účastnil jednání vlády či Parlamentu mimo pracoviště. Protože porušování pracovních povinností zaměstnance bylo „kumulováno do relativně krátkého časového období“, protože dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance a protože žalobce „svou absenci nevysvětlil a neomluvil“, žalovaná hodnotila jeho jednání jako porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, a tedy jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce.

4. Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 14. 3. 2014, č. j. 17 C 139/2013-102, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 29 104 Kč k rukám advokáta JUDr. I. J., Ph.D. Při svém rozhodování soud prvního stupně vycházel ze zjištění, že systém evidence docházky u žalované „nebyl zcela bez vad a bylo možné, že v určitých dnech nebyly zaznamenány všechny příchody a odchody“, a přihlédl k tomu, že žalovaná ještě před okamžitým zrušením pracovního poměru nabídla žalobci „měkčí variantu v podobě Dohody o skončení pracovního poměru“. Vzhledem k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru je mimořádným způsobem skončení pracovního poměru, a že tedy i v případě, že by neomluvená nepřítomnost žalobce v práci byla prokázána, nebylo by možné takové „porušení zákona a Pracovního řádu“ bez dalšího hodnotit jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, když v průběhu předešlého působení žalobce u žalované nebylo se žalobcem jeho „pozdější docházení do zaměstnání“ projednáváno a „s přihlédnutím k ustálené judikatuře by k naplnění intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem musela být neomluvená nepřítomnost žalobce déletrvající v minimální délce tří po sobě jdoucích dnů“. Podle soudu prvního stupně žalovaná měla možnost ukončit pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce, případně výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, kdyby se žalobce „v rámci restrukturalizace“ stal nadbytečným zaměstnancem, avšak důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebyly naplněny. Konečně soud prvního stupně shledal, že žalobce „nejednal v rozporu s oprávněnými zájmy žalované“ a že jeho jednání „nesměřovalo k poškození žalované“, a uzavřel, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatným právním úkonem.

5. K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 17. 9. 2014, č. j. 62 Co 289/2014-154, změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že „náklady řízení činí 25 716 Kč“; v ostatních výrocích jej potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 6 776 Kč k rukám advokáta JUDr. I. J., Ph.D. Z výsledků dokazování zjistil, že u

žalované působila odborová organizace (Odborová organizace v Kanceláři prezidenta republiky a Správě Pražského Hradu), jejíž výbor dne 30. 4. 2013 projednal okamžité zrušení pracovního poměru se žalobcem a „vzal je na vědomí s odůvodněním, že žalobce nebyl členem ani funkcionářem odborové organizace“, že však nebylo možné dovodit, že by žalovaná ještě před rozvázáním pracovního poměru dodržela postup podle ustanovení § 348 odst.3 zák. práce, a že by tedy „určila, zda zameškání práce žalobcem ve dnech 5. 4., 9. 4., 12. 4., 16. 4. a 17. 4. 2013 je neomluvené, s odborovou organizací tak, jak to požaduje“ ustanovení § 348 odst. 3 zák. práce. Odvolací soud současně poukázal na judikaturu soudů k výkladu ustanovení § 59 odst. 1 zák. práce č. 65/1965 Sb. a § 40 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., podle níž zaměstnavatel rozhoduje o tom, zda nepřítomnost zaměstnance v práci je neomluvenou absencí, v dohodě s příslušným odborovým orgánem, a podle níž takové stanovisko přísluší zaujmout příslušnému odborovému orgánu jako kolektivnímu orgánu, a (i když znění ustanovení § 40 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. „není zcela totožné“ se zněním ustanovení § 348 odst. 3 zák. práce) je třeba [též s přihlédnutím k tomu, že určení neomluveného zameškání práce podle ustanovení § 348 odst. 3 zák. práce není právním úkonem, a že proto na ně nelze aplikovat ustanovení § 19 písm. g) zák. práce] podle jeho názoru dovodit, že zameškání práce zaměstnancem nepředstavuje porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, považoval-li je zaměstnavatel za neomluvené „bez souhlasu příslušné odborové organizace“, a že tento závěr „platí i v režimu zákona č. 262/2006 Sb.“. Odvolací soud dále přisvědčil námitce žalované v tom, že soud prvního stupně postupoval v rozporu s ustanovením § 119a odst. 2 občanského soudního řádu, jestliže vyhlásil svůj rozsudek, aniž by před tím dal účastníkům „možnost vyjádřit se k dokazování v řízení před soudem prvního stupně a ke skutkové a právní stránce věci“, tuto vadu řízení ovšem nepovažoval za důvod ke zrušení rozsudku soudu prvního stupně s odůvodněním, že při odvolacím jednání konaném dne 17. 9. 2014 dal účastníkům „prostor pro formulaci závěrečných návrhů“, a že tím „pochybení soudu prvního stupně napravil“. Shodně se soudem prvního stupně posléze odvolací soud dovodil, že důkaz elektronickou evidencí docházky do práce není dostačující k prokázání nepřítomnosti žalobce v práci, že žalovaná neplnila povinnost přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy a další povinnosti uvedené v ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce, že vedoucí zaměstnanci žalované neplnili vůči žalobci povinnosti podle ustanovení § 302 písm. a) zák. práce, a že proto ani žalobce se nemusel „zdržovat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce“. S přihlédnutím k tomu, že „neobstojí ani poukaz žalované na to, že pracovní náplň žalobce byla rozmanitá“ a že žalobce při výkonu práce stejně nikdo nekontroloval, jakož i k tomu, že žalobce byl „sdělovacími prostředky a veřejností“ označen za „jednoho z autorů amnestie“ vyhlášené prezidentem republiky V. K. dne 1. 1. 2013, odvolací soud uzavřel, že okamžité zrušení pracovního poměru se žalobcem je v rozporu se zákonem. Námitku žalované, že neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru se žalobcem je „neplatností relativní“, odvolací soud odmítl s odůvodněním, že právní úkon je - rovněž vzhledem k tomu, že nebyly naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů uvedené v ustanovení § 1a zák. práce, zejména zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnanců - podle ustanovení § 19 písm. d) zákoníku práce neplatný absolutně. Odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé „jako věcně správný“.

## II.

### Dovolání a vyjádření k němu

6. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá v první řadě, že novelou provedenou zákonem č. 365/2011 Sb. došlo ke změně ustanovení § 348 odst. 3 zák. práce a že proto nyní postačuje k posouzení, zda se jedná o neomluvené zameškání práce, pouze projednání s odborovou organizací; nelze proto pokládat za nesprávný postup, jestliže příslušný odborový orgán vyjádřil své souhlasné stanovisko k rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že jde u zaměstnance o neomluvené zameškání práce. Žalovaná dále vytýká odvolacímu soudu, že posoudil v rozporu s ustálenou judikaturou soudů o výkladu ustanovení § 18 a 19 zák. práce okamžité zrušení pracovního

poměru se žalobcem jako absolutně neplatný právní úkon, neboť „neplatnost právního úkonu může soud určit pouze v případě dovolání se neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením pracovního poměru pro nedodržení formy právního úkonu a současném včasném podání žaloby o určení neplatnosti tohoto právního úkonu“; podstatnými náležitostmi dovolání se relativní neplatnosti právního úkonu jsou v pracovněprávních vztazích ve smyslu ustanovení § 20 zák. práce uplatnění relativní neplatnosti právního úkonu a označení vad, které způsobily jeho neplatnost, k dostatečnému vylíčení vad právního úkonu okamžitého zrušení pracovního poměru však v žalobě nedošlo. Žalovaná rovněž namítá, že odvolací soud neprovedl k otázce elektronické evidence docházky další navržené důkazy a že se „nevypořádal s tvrzením žalované, podle kterého byla nepřítomnost žalobce na pracovišti ověřována i fyzicky“, a dovozuje, že rozsudek odvolacího soudu je z tohoto důvodu nepřezkoumatelný a protiústavní. Odvolací soud navíc nedal žalované před vyhlášením napadeného rozsudku „prostor vyjádřit se k právnímu názoru soudu, odlišnému od právního názoru žalované i od právního názoru soudu prvního stupně“, čímž žalované odepřel „možnost včas reagovat na jiný právní náhled odvolacího soudu, jímž bylo založeno rozhodnutí překvapivé“. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

7. Žalobce navrhl, aby dovolací soud „dovolání nevyhověl“. Uvedl, že žalovaná dne 14. 10. 2014 „uznala trvání pracovního poměru“ a že účastníci uzavřeli dne 30. 10. 2014 dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 31. 10. 2014. Podle názoru žalobce tím „zcela odpadl předmět sporu a dovolání je nepřípustné“. Ve věci samé žalobce namítl, že „pouhé vzetí okamžitého zrušení pracovního poměru na vědomí“ není projednáním podle zákoníku práce, a že proto „nebylo zjištěno na straně žalované v souladu se zákoníkem práce, zda došlo k neomluvenému zmeškání práce“.

### **III.**

#### **Přípustnost dovolání**

8. Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že řízení v projednávané věci bylo zahájeno v době před 1.1.2014 - posoudit (srov. Čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb.) podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31.12.2013 (dále jen „o. s. ř.“), se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

9. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

10. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

11. Pro rozhodnutí soudů v projednávané věci bylo (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, jaké jsou - podle právní úpravy účinné v době, kdy byl žalobci doručen dopis žalované ze dne 30. 4. 2013 (ke dni 2. 5. 2013) - předpoklady pro rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele z důvodu neomluveného zameškání práce zaměstnancem. Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodovací činnosti dovolacího soudu vyřešena a že její posouzení bylo pro rozhodnutí soudů významné (určující), dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalované je podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

#### IV. Důvodnost dovolání

12. 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 dospěl k závěru, že dovolání sice není opodstatněné, že však řízení před soudy je postiženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.

13. Projednávanou věc je třeba posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 429/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb. a č. 472/2012 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.7.2013 (dále jen „zák. práce“).

14. Platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je podle ustálené judikatury soudů (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18.12.1997, sp. zn. [2 Cdon 829/97](#), který byl uveřejněn pod č. 54/1998 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek) třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn (srov. § 4 zák. práce a § 34 a § 35 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, účinného do 31. 12. 2013). Tuto zásadu soud uplatňuje i při posuzování platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a dalších právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2015, sp. zn. [21 Cdo 5054/2014](#)). Dovolací soud proto nesouhlasí se žalobcem v tom, že by „odpadl předmět sporu a dovolání žalované bylo nepřipustné“, jestliže žalovaná (po rozsudku odvolacího soudu) dne 14.10.2014 „uznala trvání pracovního poměru“ a účastníci uzavřeli dne 30. 10. 2014 dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 31. 10. 2014. I kdyby skutečně došlo k žalobcem uvedeným právním úkonům, nic to nemění na tom, že platnost okamžitého zrušení pracovního poměru, které žalovaná dala žalobci dopisem ze dne 30. 4. 2013 podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce, je třeba i v současné době posuzovat podle stavu, jaký tu byl ke dni 2. 5. 2013, kdy byl žalobci doručen dopis žalované ze dne 30. 4. 2013.

15. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi [srov. § 52 písm. g) zák. práce]. Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr zrušit tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem [srov. § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Zaměstnanec poruší svou povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci také tehdy, jestliže zaviněně neomluveně zamešká práci, a v soudní praxi nejsou žádné pochybnosti o tom, že zaměstnavatel může z tohoto důvodu se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr, dosáhne-li jednání zaměstnance intenzity alespoň soustavného méně závažného porušení pracovní povinnosti.

16. Nenastoupil-li zaměstnanec práci, dospěla judikatura soudů dále k závěru, že šlo o neomluvené zameškání práce jen tehdy, jestliže nepřítomnost zaměstnance v práci zaměstnavatel kvalifikoval jako neomluvenou se souhlasem příslušného odborového orgánu vysloveným nejpozději v době

doručení rozvázání pracovního poměru zaměstnanci; k uvedenému závěru judikatura soudů dospěla (v posledním období) na základě výkladu ustanovení § 55 odst. 5 nařízení vlády č. 223/1988 Sb., podle něhož „o tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje organizace v dohodě s příslušným odborovým orgánem“, ustanovení § 40 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., podle něhož „o tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s příslušným odborovým orgánem“, a ustanovení § 348 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., podle něhož „zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel v dohodě s odborovou organizací“ (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2001, sp. zn. [21 Cdo 1435/2000](#), který byl uveřejněn pod č. 136 v časopise Soudní judikatura, roč. 2001, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 8. 2001, sp. zn. [21 Cdo 1655/2000](#), který byl uveřejněn pod č. 59/2002 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek); slova „v dohodě“ v uvedených ustanoveních vyjadřovala spolurozhodování zaměstnavatelů s odborovými organizacemi o opatřeních v oblasti pracovněprávních vztahů, když svá opatření může zaměstnavatel učinit pouze v dohodě s odborovou organizací.

17.S účinností ode dne 1.1.2012 bylo ustanovení § 348 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb. změněno (srov. čl. I bod 310 a čl. XIX zákona č. 365/2011 Sb.) tak, že slova „v dohodě“ byla nahrazena slovy „po projednání“; nyní proto ustanovení § 348 odst. 3 zák. práce zní: „Zda se jedná o neomluvené zameškání práce, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací.“

18.Projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (nebo jejich „zástupci“, zejména odborovými organizacemi), výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody (srov. § 278 odst. 3 zák. práce), tedy, řečeno jinak, taková forma spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci (nebo jejich „zástupci“), která spočívá v tom, že zaměstnavatel má předložit stanovený okruh otázek zaměstnancům (nebo jejich „zástupcům“) ke konzultaci, a to dříve, než o věci rozhodne, oprávnění rozhodnout však náleží pouze zaměstnavateli, a to bez ohledu na závěr nebo výsledek projednání, popřípadě i když k projednání vůbec nedošlo. Vzhledem k tomu, že podle ustanovení § 348 odst. 3 zák. práce závěr o tom, zda zaměstnanec neomluveně zameškal práci, určuje zaměstnavatel pouze „po projednání“ s odborovou organizací, přísluší rozhodnutí v této záležitosti výlučně zaměstnavateli; to platí i tehdy, jestliže k projednání s odborovou organizací (jako „zástupcem“ zaměstnanců) vůbec nedošlo. Na uvedeném závěru nic nemění ani okolnost, že určení (provedené zaměstnavatelem), že zaměstnanec neomluveně zameškal práci, není právním úkonem, ale pouze tzv. faktickým úkonem. I když s tzv. faktickým úkonem se - na rozdíl od právního úkonu - nespojuje vznik, změna nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu, jde projev vůle, u něhož se postupuje - jak dovodila již ustálená judikatura soudů (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2012, sp. zn. [21 Cdo 4142/2011](#), který byl uveřejněn pod č. 135 v časopise Soudní judikatura, roč. 2013) - obdobně podle zásad uplatňovaných u právních úkonů. Nejvyšší soud proto dospěl k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru učiněné zaměstnavatelem podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce z důvodu neomluveného zameškání práce není neplatné pro rozpor se zákonem jen proto, že zaměstnavatel určil, že se u zaměstnance jedná o neomluvené zameškání práce, bez projednání s odborovou organizací [§ 19 písm. g) zák. práce].

19.Odvolací soud pokládal okamžité zrušení pracovního poměru, které žalovaná dala žalobci dopisem ze dne 30. 4. 2013, za neplatné také proto, že nebyly splněny předpoklady pro takové opatření uvedené v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce; protože nebyly naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů uvedené v ustanovení § 1a zák. práce, jednalo se o neplatnost absolutní podle ustanovení § 19 písm. d) zák. práce. S názorem dovolatelky, že předmětné okamžité zrušení pracovního poměru mohlo být (případně) neplatné jen relativně, nelze souhlasit.

20.Právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v ustanovení § 19 zák. práce stanoveno jinak (srov. § 18 odst. 1

zák. práce). Soud přihlédně i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu, který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů [srov. § 19 písm. d) zák. práce]. Základní zásady pracovněprávních vztahů jsou vyjmenovány (především) v ustanovení § 1a zák. práce. Z uvedeného (mimo jiné) vyplývá, že právní úkon směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k jinému rozvázání pracovního poměru, který je vadný ve svém obsahu proto, že odporuje zákonu nebo jej obchází, je neplatný jen relativně, jsou-li (navzdory těmto vadám) naplněny (všechny v ustanovení § 1a zák. práce uvedené) základní zásady pracovněprávních vztahů; v případě, že základní zásady pracovněprávních vztahů naplněny nejsou, jde o právní úkon absolutně neplatný.

21. Okamžité zrušení pracovního poměru, které zaměstnavatel učinil, aniž by byly splněny předpoklady uvedené v ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce, odporuje zákonu a je neplatné ve smyslu ustanovení § 19 písm. d) zák. práce absolutně, nejsou-li naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů; kdyby však byly naplněny (všechny v ustanovení § 1a zák. práce uvedené) základní zásady pracovněprávních vztahů, jednalo by se o případ jen relativní neplatnosti právního úkonu.

22. Odvolací soud správně zdůraznil, že při posuzování vad v obsahu okamžitého zrušení pracovního poměru učiněného zaměstnavatelem podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce se uplatňuje především základní zásada uvedená v ustanovení § 1a písm. a) zák. práce - zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance. V případě, že tato základní zásada pracovněprávních vztahů není naplněna, je odůvodněn závěr, že vadné okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné absolutně podle ustanovení § 19 písm. d) zák. práce. Námitky dovolatelky navíc nemohou obstát také proto, že poukazují na judikaturu soudů (na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.7.2010, sp. zn. [21 Cdo 660/2009](#), který byl uveřejněn pod č. 20 v časopise Soudní judikatura, ročníku 2011, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.8.2013, sp. zn. [21 Cdo 1662/2012](#)), která se týkala výkladu dosavadní (předchozí) právní úpravy účinné do 31. 12. 2011.

23. Odvolacímu soudu rovněž nelze důvodně vytýkat, že by napadený rozsudek přijal pro žalovanou „překvapivě“, neboť neměla „možnost včas reagovat na jiný právní náhled odvolacího soudu“. Hovoří-li totiž dovolatelka o „nepředvídatelnosti“ rozsudku odvolacího soudu, opomíjí přitom to, že zákon (žádné ustanovení zákona) soudu neukládá, aby sdělil účastníkům svůj názor, jak věc hodlá rozhodnout, aby s nimi svůj zamýšlený názor (předem) konzultoval nebo aby jim umožnil uplatnit něco jiného (pro případ, že by se ukázalo, že jejich dosavadní tvrzení nemohou vést k pro ně úspěšnému výsledku sporu). Rozhodnutí odvolacího soudu může být pro účastníka „nepředvídatelné“ jen tehdy, kdyby odvolací soud při svém rozhodování přihlížel k něčemu jinému, než co bylo tvrzeno nebo jinak vyšlo najevo za řízení před soudem prvního stupně nebo co za odvolacího řízení uplatnili účastníci, tedy, jinak řečeno, jen kdyby vzal v úvahu něco jiného, než co je známo také účastníkům řízení. Popsaný postup je zakázán (srov. § 212a odst. 3 o. s. ř.) a odvolací soud v projednávané věci uvedený zákaz - jak je zřejmé z obsahu spisu a z napadeného rozsudku - neporušil.

24. Odvolací soud si správně povšiml, že soud prvního stupně při jednání konaném dne 14. 3. 2014 přistoupil k vydání (vyhlášení) rozsudku, aniž by si - v rozporu s § 119a odst. 2 o. s. ř. - vyžádal od účastníků řízení vyjádření o tom, zda ještě uvedou další skutečnosti a důkazy, a aniž by je vyzval, aby shrnuli své návrhy a aby se vyjádřili ke skutkové a k právní stránce věci. Odvolací soud - jak uvedl v odůvodnění napadeného rozsudku - ve snaze „pochybení soudu prvního stupně napravit“ dal při odvolacím jednání konaném dne 17. 9. 2014 účastníkům „prostor pro formulaci závěrečných návrhů“. I když je samozřejmě možné, aby odvolací soud umožnil účastníkům uplatnit práva a splnit povinnosti, která jim nesprávným procesním postupem odňal soud prvního stupně, musí přitom vzít v úvahu rovněž to, zda účastníci vskutku mohou před odvolacím soudem náležitě uplatnit svá procesní práva nebo splnit procesní povinnosti odňatá jim nesprávným procesním postupem soudu prvního stupně, aniž by přitom byli (mohli být) při rozhodování věci (ve výsledku řízení) jakkoliv poškozeni;

není-li možné spolehlivě uzavřít, že za odvolacího řízení lze zjednat plnohodnotnou nápravu procesních pochybení soudu prvního stupně, odvolací soud přistoupí ke zrušení rozsudku soudu prvního stupně podle ustanovení § 219a odst. 1 písm. a) o. s. ř.

25. V projednávané věci bylo před soudem prvního stupně navrženo a provedeno značné množství (především listinných) důkazů, z nichž účastníci dovozovali (jak bylo zřejmé již za odvolacího řízení) značně rozdílné (odlišné) skutkové závěry, a nebylo ani vyloučeno, že po poučení podle ustanovení § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. nebo podle ustanovení § 119a odst. 1 o. s. ř. budou uplatněny další skutečnosti nebo důkazy. Za tohoto stavu věci nebylo dobře možné odčinit porušení ustanovení § 119a odst. 2 o. s. ř. v průběhu odvolacího řízení a odvolacímu soudu je třeba vytknout, že za této situace nepřistoupil ke zrušení rozsudku soudu prvního stupně podle ustanovení § 219a odst. 1 písm. a) o. s. ř. Dovolací soud k uvedené vadě řízení přihlédl podle ustanovení § 242 odst. 3 věty druhé o. s. ř.

26. Protože rozsudek odvolacího soudu není správný a protože nejsou splněny podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu napadeného rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu, včetně akcesorických výroků o náhradě nákladů řízení, zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 1) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).