

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30.08.2001, sp. zn. 21 Cdo 1655/2000, ECLI:CZ:NS:2001:21.CDO.1655.2000.1

Číslo: 59/2002

Právní věta:

O překážku v práci z důvodu péče o dítě mladší než deset let, které nemůže být z důležitých důvodů v péči dětského výchovného zařízení, v jehož péči jinak je (§ 127 odst. 1 zák. práce), nejde, jestliže zdravotní stav dítěte, který nemá povahu onemocnění, je podle posouzení lékaře dlouhodobě natolik nepříznivý, že zcela vylučuje jeho pobyt v péči dětského výchovného zařízení.

Samotné předchozí projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 59 odst. 1 zák. práce nezahrnuje zároveň stanovisko, které ve smyslu ustanovení § 40 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. přísluší zaujmout příslušnému odborovému orgánu jakožto kolektivnímu orgánu k rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že nepřítomnost zaměstnance je neomluvenou absencí (že jde o neomluvené zameškání práce).

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 30.08.2001

Spisová značka: 21 Cdo 1655/2000

Číslo rozhodnutí: 59

Číslo sešitu: 7-8

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: § 127 odst. 1 písm. f) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 128 odst. 1 písm. f) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 21 odst. 1 písm. f) předpisu č. 108/1994Sb.

§ 40 odst. 5 písm. f) předpisu č. 108/1994Sb.

§ 46 odst. 1 písm. f) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 59 odst. 1 písm. f) předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 26. 6. 1996 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru “ve smyslu § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce z důvodu neplnění požadavku stanoveného pro výkon sjednané práce”, který spatřovala v tom, že žalobkyně “nenastoupila do zaměstnání po skončení další mateřské dovolené, která v souladu s ustanovením § 157 odst. 2 zák. práce je do tří let dítěte”.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila tím, že dne 10. 6. 1996 po skončení další mateřské dovolené nemohla do práce nastoupit z důvodu důležité osobní překážky v práci ve smyslu ustanovení § 127 odst. 1 zák. práce, neboť odborný lékař nedoporučil pobyt jejího dítěte v mateřské škole “z důvodu časté nemocnosti, resp. označil ho za naprosto nevhodný”. Žalovanou předem o nastalé situaci informovala a požádala ji “o prodloužení další mateřské dovolené o jeden rok”. Žalovaná však její žádost vůbec nevzala na vědomí a v rozporu se zmíněným ustanovením zákoníku práce, podle kterého “zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu péče o dítě mladší 10 let, které nemůže být z důležitých důvodů v péči dětského výchovného zařízení nebo školy”, její nepřítomnost neomluvila a následně jí zaslala výpověď, v níž zvolila výpovědní důvod, který vytýkaným jednáním ani nemohl být naplněn.

Okresní soud v Benešově rozsudkem ze dne 28. 4. 1997 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 4225 Kč “k rukám právního zástupce žalobkyně JUDr. J. C. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, který žalovaná uvedla v dopise ze dne 26. 6. 1996, není dán, neboť “nelze skutečnost, že žalobkyně nenastoupila po skončení další mateřské dovolené do zaměstnání, podřadit pod důvod neplnění požadavků stanovených pro výkon sjednané práce”; jde o porušení pracovní kázně, a proto “by zde byl na místě výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce”.

K odvolání žalované Krajský soud v Praze usnesením ze dne 28. 9. 1998 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud vytknul soudu prvního stupně, že posoudil výpověď jako neplatnou pouze pro nesprávnou právní kvalifikaci použitého výpovědního důvodu ze strany žalované, aniž by se jakkoli zabýval skutkovým vylíčením tohoto důvodu. Zdůraznil, že soud není vázán právní kvalifikací, kterou účastník uvede ve výpovědi, nýbrž že musí vycházet z toho, jak je výpověď skutkově odůvodněna a zda toto skutkové vylíčení zakládá některý z výpovědních důvodů uvedených v zákoníku práce.

O k r e s n í s o u d v Benešově poté rozsudkem ze dne 14. 12. 1998 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 4984,60 Kč “k rukám právního zástupce žalované JUDr. J. H.” Soud prvního stupně dovodil, že vzhledem ke skutkovému odůvodnění výpovědi byl v daném případě naplněn výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, neboť žalobkyně tím, že “dnem 10. 6. 1996 nenastoupila do zaměstnání a nevykonávala osobně práce podle pracovní smlouvy”, závažně porušila pracovní kázeň, “neboť ke dni doručení výpovědi měla u žalované neomluvenou absenci v délce 18 dnů”. K námitkám žalobkyně uvedl, že “ošetřování nezletilého po dobu jednoho roku” nelze považovat za důležitou osobní překážku v práci, při níž je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno a omluvit jeho nepřítomnost v práci, ve smyslu ustanovení § 127 odst. 1 zák. práce a § 21 nařízení vlády č. 108/1994 Sb.

K odvolání žalobkyně K r a j s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 14. 10. 1999 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, že skutkové vylíčení obsažené ve výpovědi naplnilo výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, jelikož žalobkyně tím, že nenastoupila po skončení další mateřské dovolené do zaměstnání a ani následující dny nevykonávala osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době, aniž jí v tom bránily důležité osobní překážky v práci, “se dopustila neomluvených absencí, což je třeba v daném případě posoudit jako závažné porušení pracovní kázně”. Protože byly splněny i ostatní podmínky platnosti výpovědi uvedené v ustanovení § 46 odst. 3 a § 59 odst. 1 zák. práce, je výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dopisem žalované ze dne 26. 6. 1996 platným právním úkonem.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o. s. ř. Namítala, že dne 10. 6. 1996 nemohla do práce nastoupit proto, že “lékař zakázal docházku jejího dítěte do mateřské školy z důvodu jeho aktuálního

zdravotního stavu”, a tudíž svým nástupem do zaměstnání “by ohrozila život a zdraví nemocného dítěte”. Ve výkonu práce jí tedy bránila důležitá osobní překážka ve smyslu ustanovení § 127 odst. 1 zák. práce, “když důvodem, proč nenastoupila do zaměstnání, byla skutečnost, že její nemocné dítě nemohlo být z důležitých důvodů v péči dětského výchovného zařízení, v jehož péči jinak je”. Dovožovala, že její syn M. řádným přijetím do mateřské školy “splnil podmínku, že se nacházel v péči tohoto dětského výchovného zařízení”, avšak v této péči “dne 10. 6. 1996 a následující dny nemohl být z důležitých důvodů”, “protože to jeho aktuální zdravotní stav neumožňoval”. Jednání, které je žalobkyni ze strany žalované vytýkáno, tedy nelze hodnotit jako porušení pracovní kázně, neboť “byl dán důvod k omluvení její nepřítomnosti v práci podle § 127 odst. 1” a “zaměstnavatel byl povinen tuto situaci respektovat”. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

N e j v y š š í s o u d jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) věc projednal podle občanského soudního řádu ve znění účinném do 31. 12. 2000 (srov. část dvanáctou, hlavu I, bod 17. zákona č. 30/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony); po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozhodnutí odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je i podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Proto rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Projednávanou věc je třeba posuzovat – s ohledem na to, že žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 26. 6. 1996, který byl žalobkyni doručen dne 28. 6. 1996 – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/92 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb. a č. 138/1996 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30. 9. 1999 a předpisů s ním souvisejících.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatelka nenapadá), že žalobkyně, která pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 1. 1983 jako “telegrafistka” a poté jako “pracovnice pro instradování a kartování zásilek ve výpravně”, nastoupila v roce 1990 na mateřskou dovolenou. Po narození druhého dítěte dne 9. 6. 1993 pokračovala v mateřské dovolené a v další mateřské dovolené. Žádosti žalobkyně o “prodloužení mateřské dovolené do 4 let věku dítěte”, odůvodněné tím, že její syn M. z důvodu časté nemocnosti nedostal od dětského lékaře doporučení k nástupu do mateřské školky, žalovaná nevyhověla, a vyzvala ji, aby po skončení nároku na mateřskou dovolenou dnem 9. 6. 1996 nastoupila do zaměstnání nebo se dohodla o skončení pracovního poměru. Nato žalobkyně dopisem ze dne 9. 5. 1996 žalované oznámila, že dne 10. 6. 1996 z důvodů, které uvedla v předcházejícím dopise, nemůže nastoupit do práce, a že proto si “prodlužuje mateřskou dovolenou do 4 let věku dítěte”. Dopisem ze dne 26. 6. 1996 žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru, kterou odůvodnila tím, že žalobkyně po skončení další mateřské dovolené nenastoupila do zaměstnání.

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení věci především významné, zda nepřítomnost žalobkyně v práci po skončení další mateřské dovolené byla vyvolána okolnostmi, které zákon pro jejich závažnost považuje za překážku na straně zaměstnance pro výkon práce podle pracovní smlouvy.

Jednou z povinností zaměstnance vyplývajících pro zaměstnance z pracovního poměru je především povinnost ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době. Neplnění této povinnosti, která je esenciální

součástí pracovněprávního závazkového vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, představuje současně porušení povinnosti zaměstnance dodržovat pracovní kázeň (srov. § 35 odst. 1 písm. b/ zák. práce). Uvedený nepříznivý následek spojený s nepřítomností zaměstnance v práci v pracovní době nenastane pouze tehdy, jestliže je zameškání práce důsledkem určitých právem uznaných skutečností, které během trvání pracovního poměru zaměstnanci brání nebo mu ztěžují plnění pracovních povinností z pracovního poměru. Povinnost prokázat existenci některé z těchto tzv. překážek v práci na straně zaměstnance, které způsobují dočasnou nemožnost nebo obtížnost plnit pracovní povinnosti, a její trvání, tíží zaměstnance.

Podle ustanovení § 127 odst. 1 zák. práce zaměstnavatel omluví nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu jeho pracovní neschopnosti pro nemoc, úraz, lázeňskou péči nebo přijetí do ústavní péče ve zdravotnickém zařízení, po dobu mateřské dovolené, karantény, ošetřování nemocného člena rodiny a po dobu péče o dítě mladší než deset let, které nemůže být z důležitých důvodů v péči dětského výchovného zařízení nebo školy, v jejichž péči dítě jinak je, nebo jestliže osoba, jež jinak o dítě pečuje, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa (karanténní opatření), popřípadě se podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance. Po tuto dobu nepřísluší zaměstnanci náhrada mzdy; hmotné zabezpečení v těchto případech upravují právní předpisy o nemocenském pojištění. Závažností uvedených důvodů je opodstatněna okolnost, že v případě těchto tzv. důležitých osobních překážek v práci není poskytnutí volna závislé na úvaze zaměstnavatele; postačí pouze prokázání existence překážky v práci a po dobu jejího trvání je zaměstnavatel povinen nepřítomnost zaměstnance v práci omluvit.

Uvedené platí i v případě, jestliže žena čerpá mateřskou dovolenou, ať již v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě (§ 157 odst. 1 zák. práce) anebo k prohloubení mateřské péče o dítě čerpá tzv. další mateřskou dovolenou. Protože však povinnost zaměstnavatele vyhovět žádosti ženy o další mateřskou dovolenou je limitována třemi lety věku dítěte (§ 157 odst. 2 zák. práce), nebylo již povinností žalované žádosti žalobkyně o "prodloužení mateřské dovolení do 4 let věku dítěte" vyhovět. Právní nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy (srov. § 128 odst. 1, 2 zák. práce, § 21 nařízení vlády č. 108/1994 Sb.) mezi třetím a čtvrtým rokem dítěte, jak původně žalobkyně dovozovala, jí na základě uváděného důvodu nadále rovněž nevznikal.

S názorem dovolatelky, že jí za uvedených okolností v nástupu do zaměstnání po skončení další mateřské dovolené dne 10. 6. 1996 bránila důležitá osobní překážka v práci ve smyslu ustanovení § 127 odst. 1 zák. práce, tj. péče o dítě mladší než deset let, které nemůže být z důležitých důvodů v péči dětského výchovného zařízení, v jehož péči jinak je, dovolací soud rovněž nesouhlasí.

Předpokladem, s nímž uvedené zákonné ustanovení spojuje vznik této překážky v práci, je, aby dítě bylo "jinak" v péči dětského výchovného zařízení a aby zde byly důležité důvody, které v tom brání. Z těchto hledisek také vychází zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, (ve znění vyhlášeném pod č. 103/1996 Sb.), jímž je upravován nárok na hmotné zabezpečení (srov. rovněž § 127 odst. 1, část druhé věty za středníkem, zák. práce). Podpora při ošetřování člena rodiny náleží podle ustanovení § 25 odst. 1, bod 2. citovaného zákona zaměstnanci (muži nebo ženě), který nemůže pracovat, protože musí pečovat o dítě mladší 10 let z toho důvodu, že a) dětské výchovné zařízení, v jehož péči dítě jinak je, nebo škola, do které chodí, byly uzavřeny z rozhodnutí příslušných orgánů, nebo b) dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči dětského výchovného zařízení nebo docházet do školy. Jde tedy o situace, kdy je možnost rodiče dítěte plnit osobně povinnosti vyplývající z pracovního poměru dočasně znemožněna, neboť dítě, způsobilé být "jinak" v péči dětského výchovného zařízení, je z ní vyloučeno vnějšími, jeho zdravotním stavem nepodmíněnými okolnostmi. Jestliže však zdravotní stav dítěte, který nemá povahu onemocnění, je podle posouzení lékaře dlouhodobě natolik nepříznivý, že zcela vylučuje jeho pobyt v péči dětského výchovného zařízení, nemůže se již z tohoto důvodu jednat o překážku v práci ve smyslu ustanovení § 127 odst. 1 zák. práce, nýbrž o důležitý důvod týkající se osoby zaměstnance, pro který – jak bylo uvedeno výše –

zaměstnavatel může (ale nemusí) poskytnout zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy (srov. § 128 zák. práce); bez ohledu na to, zda má zaměstnavatel možnost volno poskytnout, anebo zda je z tohoto důvodu pracovní poměr rozvázán, přísluší při splnění zákonných podmínek rodiči, který osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do čtyř, resp. sedmi let věku, rodičovský příspěvek (srov. § 30 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře).

Řízení je však postiženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (§ 241 odst. 3 písm. b/ o. s. ř.). Odvolacímu soudu lze přisvědčit v tom, že není rozhodující, jak zaměstnavatel důvod výpovědi právně kvalifikoval, nýbrž je věcí soudu, aby posoudil, který v zákoně uvedený výpovědní důvod je vymezeným skutkem naplněn (srov. Rozbor a zhodnocení rozhodování soudů o některých otázkách skončení pracovního poměru, Cpj 42/76, uveřejněný ve Sborníku Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení a o řízení před státním notářstvím IV, SEVT Praha 1986, str. 187 a 190). Jeho závěr, že se žalobkyně „dopustila neomluvených absencí, což je třeba v daném případě posoudit jako závažné porušení pracovní kázně“, je však dosud předčasný.

Podle ustanovení § 40 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. o tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s příslušným odborovým orgánem.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že rozhodnutí o tom, že zaměstnanec neomluveně zameškal práci, může zaměstnavatel učinit jen „v dohodě“ s příslušným odborovým orgánem. Neomluveným zameškáním práce je proto nepřítomnost zaměstnance v práci jen tehdy, jestliže ji zaměstnavatel kvalifikoval jako neomluvenou a jestliže s jeho stanoviskem vyslovil příslušný odborový orgán souhlas; uvedené platí nejen pro účely krácení dovolené podle ustanovení § 107 odst. 2 zák. práce a § 11 odst. 2 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., ale – jak je zřejmé ze znění citovaného ustanovení – pro všechny případy, v nichž jde mezi účastníky pracovněprávního vztahu o to, zda nepřítomnost zaměstnance v práci je neomluveným či omluveným zameškáním práce. Nedojde-li v tomto směru k „dohodě“ mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem, nelze nepřítomnost zaměstnance v práci považovat za neomluvené zameškání práce; to neplatí pouze tehdy, jestliže u zaměstnavatele nepůsobí žádná odborová organizace. V nepřítomnosti zaměstnance v práci, která nebyla postupem uvedeným v ustanovení § 40 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. označena za neomluvenou, nelze spatřovat ani porušení pracovní kázně zaměstnancem.

Rozhodnutí o tom, že nepřítomnost zaměstnance v práci bude považována za neomluvené zameškání práce, není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly vznik, změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví, a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Na rozdíl od právních úkonů pro faktické úkony zákon nepředepisuje žádnou formu ani způsob, jakým mají být učiněny. Proto ani pro rozhodnutí o tom, že nepřítomnost zaměstnance v práci bude považována za neomluvené zameškání práce, zákon žádné požadavky na formu, jak má být projevena shoda mezi zaměstnavatelem a odborovým orgánem, nestanoví.

Ustanovení § 40 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. – jak bylo výše uvedeno – pouze předpokládá, že o tom, zda jde o neomluvené zameškání práce, rozhoduje zaměstnavatel v dohodě s příslušným odborovým orgánem. Slova „rozhoduje v dohodě“ zde nevyjadřují smluvní charakter zkoumání důvodů nepřítomnosti zaměstnance v práci, ale součinnost zaměstnavatele a příslušného odborového orgánu a způsob této součinnosti při posuzování povahy nepřítomnosti zaměstnance v práci v jednotlivých případech (zda šlo nebo nešlo o neomluvené zameškání práce). Při posouzení, zda zaměstnavatel učinil své rozhodnutí v dohodě s příslušným odborovým orgánem ve smyslu ustanovení § 40 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., soud proto zkoumá, zda a jaké stanovisko zaujal příslušný odborový orgán jakožto kolektivní orgán k rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že

nepřítomnost zaměstnance je neomluvenou absencí (že jde o neomluvené zameškání práce).

V posuzovaném případě žalovaná ve výpovědi ze dne 26. 6. 1996 spatřuje důvod výpovědi po stránce skutkové v tom, že žalobkyně po skončení mateřské dovolené nenastoupila do zaměstnání. Výpověď byla sice ve smyslu ustanovení § 59 odst. 1 zák. práce předem projednána s příslušným odborovým orgánem, avšak uvedený postup s vyjádřením odborového orgánu k charakteru nepřítomnosti zaměstnance v práci ve smyslu ustanovení § 40 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. nelze ztotožňovat. Předchozí projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 59 odst. 1 zák. práce totiž ani nepředpokládá, že by příslušný odborový orgán musel k opatření zaměstnavatele zaujmout vlastní stanovisko, ať již záporné v případě, kdy zaměstnanec sice zaviněně zameškal práci, jestliže se tak stalo z důvodu, který lze považovat na daném pracovišti za přihlédnutí ke všem okolnostem případu za omluvitelný, anebo v opačném případě, že by měl vyslovit s tímto opatřením zaměstnavatele souhlas, jak to kupř. vyžaduje ustanovení § 59 odst. 2 zák. práce v případě zamýšleného jednostranného skončení pracovního poměru s členem příslušného odborového orgánu. Z uvedeného vyplývá, že samotné předchozí projednání výpovědi nebo okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 59 odst. 1 zák. práce nezahrnuje zároveň stanovisko, které ve smyslu ustanovení § 40 odst. 5 nařízení vlády č. 108/1994 Sb. přísluší zaujmout příslušnému odborovému orgánu jakožto kolektivnímu orgánu k rozhodnutí zaměstnavatele o tom, že nepřítomnost zaměstnance je neomluvenou absencí (že jde o neomluvené zameškání práce).

Protože rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci, Nejvyšší soud jej zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Praze k dalšímu řízení (§ 243b odst. 1, § 243b odst. 2, věta první, o. s. ř.).