

Pracovní poměr

.

Výpověď z pracovního poměru

.

Kumulace výpovědních důvodů

Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnanci není neplatná jen proto, že v ní zaměstnavatel uplatnil více důvodů uvedených v ustanovení [§ 46 odst. 1](#) zák. práce. Uvedená skutečnost má za následek, že v řízení zahájeném na návrh zaměstnance podle ustanovení [§ 64](#) zák. práce je třeba jednotlivé výpovědní důvody zkoumat každý zvlášť a samostatně je také třeba posuzovat jejich účinky na další trvání pracovního poměru; jestliže pracovní poměr skončí na základě jednoho z nich, stávají se ostatní uplatněné důvody obsoletními.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 30. 4. 2002 žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní rozvazuje pracovní poměr výpovědí "podle [§ 46](#) odst. 1 písm. c) a e) zákoníku práce". Důvod výpovědi spatřovala v tom, že "na základě požadavků na jazykovou kvalifikaci v oblasti překladatelských a tlumočnických prací ze strany jednotlivých odborů ministerstva došlo dnem 9. 8. 2001 ke změně kvalifikačních požadavků na zaměstnance překladatelského referátu, a to tak, že je pro zaměstnance tohoto referátu povinný pracovní jazyk angličtina v kombinaci s jiným jazykem". Protože "angličtina není specializací žalobkyně a žalovaná pro její jazykovou kvalifikaci nemá plně využít" a protože žalobkyně tři nabídnutá volná pracovní místa odmítla, nemá žalovaná za této situace možnost ji dále zaměstnávat, "ani možnost jí nabídnout jinou vhodnou práci, a to ani po předchozí přípravě"; proto dává žalobkyni výpověď "pro nesplňování kvalifikačních požadavků na zaměstnance překladatelského referátu a pro nadbytečnost", s tím, že "její pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby, která činí tři měsíce".

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila zejména tím, že u žalované pracovala od roku 1977, podle poslední změny pracovní smlouvy od 30. 8. 1997 ve funkci "vrchní rada" s pracovními jazyky ruština, francouzština, italština, angličtina a němčina. Podle jejího názoru výpověď "není jednoznačně formulovaná" a uvedené výpovědní důvody "neodpovídají skutečnosti", neboť před jejím nástupem na překladatelský referát běžně využívala angličtinu - 3. stupeň ministerské klasifikace, a tudíž kvalifikační požadavky stanovené žalovanou dne 9. 8. 2001 "už tehdy splňovala". Přestože po ní žalovaná nepožadovala žádné doplnění nebo zvýšení kvalifikace, žalobkyně z vlastní iniciativy a na vlastní náklady navštěvovala od roku 2000 večerní kurzy angličtiny za účelem prohloubení svých znalostí, v den převzetí výpovědi ve studiu pokračovala a v červnu 2002 složila zkoušky na British Council, které odpovídají 4. stupni ministerské klasifikace. U žalované ani "neproběhla žádná reorganizace", již by bylo možno odůvodnit nadbytečnost žalobkyně, a pokud jde o tři nabídnutá volná místa, považuje žalobkyně tuto nabídku za "formální" a "čistě účelovou", protože pro žádné z míst neměla požadovanou kvalifikaci.

Okresní soud rozsudkem ze dne 12. 2. 2003, čj. 23 C 142/2002-28, žalobě vyhověl a žalované uložil, aby žalobkyni zaplatila na náhradě nákladů řízení 1 000 Kč. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že v daném případě, kdy žalovaná ve výpovědi uplatnila dva výpovědní důvody, pro které platí různá výpovědní doba, nastala situace, "se kterou ustanovení zákoníku práce neuvažuje, a s ohledem na kogentnost těchto ustanovení je třeba mít za to, že takováto kumulace výpovědních důvodů není přípustná", neboť "v případě, že by nebyl dán výpovědní důvod, s jehož použitím je spojena tříměsíční výpovědní lhůta, avšak platná by byla výpověď s použitím výpovědním důvodem a dvouměsíční výpovědní dobou, pak nutně po uplynutí dvouměsíční výpovědní lhůty při dalším výkonu práce zaměstnancem během třetího měsíce výpovědní lhůty nastoupila domněnka, že mu vznikl znovu pracovní poměr". Výpověď z pracovního poměru ze dne 30. 4. 2002 je proto "s ohledem na tyto zásadní formální nedostatky" neplatným právním úkonem.

K odvolání žalované krajský soud rozsudkem ze dne 18. 9. 2003, čj. 20 Co 255/2003-39, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud přisvědčil závěru soudu prvního stupně, že v daném případě je kumulace použitých výpovědních důvodů "nepřípustná pro rozdíl v délce výpovědní doby ([§ 45](#) odst. 1 zák. práce) u jednotlivých uplatněných výpovědních důvodů". Zdůraznil, že ustanovení [§ 45 odst. 1](#) zák. práce "má charakter donucujícího předpisu a výpovědní doby jím stanovené nelze dohodou ani jednostranným projevem měnit", proto tříměsíční výpovědní doba uvedená ve sporné výpovědi "by v žádném případě nemohla platit pro výpověď podle [§ 46 odst. 1 písm. e\)](#) zák. práce, neboť je vyhrazena jen pro výpovědi podle [§ 46 odst. 1 písm. a\) až c\)](#) zák. práce". Z dopisu ze dne 30. 4. 2002 přitom vyplývá, že žalovaná "směšuje dva výpovědní důvody se zcela odlišnými zákonnými předpoklady a jinou výpovědní dobou" a "zavádějící formulace výpovědi pak ponechává žalobkyni v nejistotě zejména ohledně běhu výpovědní doby pro případ platnosti pouze jednoho z použitých výpovědních důvodů". Protože výpověď z pracovního poměru je "závažným právním úkonem, na jehož obsahovou určitost jsou, pro ochranu zaměstnance jakožto účastníka pracovněprávního vztahu s nepochybně slabším postavením, kladeny vysoké nároky ([§ 44](#) odst. 2 zák. práce)", je podle názoru odvolacího soudu

"nutno uzavřít, že předmětná výpověď je neplatná pro neurčitost jejího obsahu ve smyslu [§ 240](#) odst. 1 písm. b) zák. práce".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání, jehož přípustnost dovozovala z ustanovení [§ 237](#) odst. 1 písm. c) o. s. ř., neboť podle jejího názoru právní otázky, "zda je přípustná výpověď z pracovního poměru, jsou-li dány dva výpovědní důvody, a zda lze ve výpovědi (výpovědích) uplatnit rozdílnou výpovědní dobu a jaké to má následky", dosud "nebyly v judikatuře soudů ani v odborné literatuře dostatečně, nebo vůbec řešeny". Namítala, že pokud v případě žalobkyně nastala situace, kdy byly dány dva výpovědní důvody, a "zákoník práce podle zásady quae lex non prohibet, debent permissa videri nezakazuje uplatnění dvou výpovědních důvodů", bylo právem žalované oba výpovědní důvody uplatnit. Žádný zaměstnavatel totiž nemůže být nucen, "a to ani pod záminkou nejednotnosti lhůt", k tomu, aby zvolil jen jeden výpovědní důvod, je-li naplněno více důvodů k výpovědi, "a mj. se tak předem vystavil situaci, že v soudním přezkoumávání nebude náhodně zvolený výpovědní důvod kvalifikován jako oprávněný". Protože zákoník práce neřeší ani otázku, jak postupovat, jestliže jsou dány dva výpovědní důvody s rozdílnou výpovědní lhůtou, nemůže jít k tíži žalované, že takovéto výpovědní důvody uplatnila, "zvláště, když záměrně zvolila variantu podstatně výhodnější pro žalobkyni", protože jí poskytla odstupné a také více času na hledání nového zaměstnání. Podle názoru dovolatelky se soudy příliš nezabývaly ani výpovědními dobami a v této souvislosti ani lhůtou k uplatnění neplatnosti výpovědi, neboť - s ohledem na jejich právní názory vyjádřené v rozsudcích - "se nabízí jednoznačný závěr", že žaloba byla podána opožděně a pracovní poměr žalobkyně skončil z důvodu uvedeného v [§ 46 odst. 1 písm. e\)](#) zák. práce dnem 30. 6. 2002. Kromě toho zdůraznila, že předmětná výpověď "splňovala nároky uvedené v [§ 44 odst. 2](#) zák. práce", a proto nejsou žádné pochybnosti o tom, z jakých důvodů byla žalobkyni dána výpověď. Žalovaná 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.), se nejprve zabýval tím, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

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

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [[§ 237](#) odst. 1 písm. a) o. s. ř.], jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [[§ 237 odst. 1 písm. b\)](#) o. s. ř.], nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení [§ 237 odst. 1 písm. b\)](#) o. s. ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [[§ 237 odst. 1 písm. c\)](#) o. s. ř.].

Podle ustanovení [§ 237 odst. 3](#) o. s. ř. rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem.

Žalovaná napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení [§ 237 odst. 1 písm. b\)](#) o. s. ř. není v této věci přípustné (soudem prvního stupně nebylo vydáno žádné rozhodnutí ve věci samé, které by odvolací soud zrušil), může být přípustnost dovolání založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení [§ 237 odst. 1 písm. c\)](#) o. s. ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení [§ 237 odst. 1 písm. c\)](#) o. s. ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení [§ 237 odst. 3](#) o. s. ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V posuzovaném případě odvolací soud řešil mimo jiné právní otázku, jaký význam z hlediska platnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele má skutečnost, že zaměstnavatel ve výpovědi uplatnil více důvodů uvedených v ustanovení [§ 46 odst. 1](#) zák. práce, pro které z ustanovení [§ 45](#) odst. 1 zák. práce vyplývá rozdílná výpovědní doba. Poznatky, jež byly získány v souvislosti se sledováním pravomocných rozhodnutí soudů (srov. [§ 14 odst. 3](#) zákona č. [6/2002 Sb.](#), o soudech a soudcích, ve znění pozdějších změn a doplňků), nasvědčují tomu, že tato právní otázka je odvolacími soudy dosud rozhodována rozdílně. Vzhledem k tomu, že posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je v tomto směru podle ustanovení [§ 237 odst. 1 písm. c\)](#) o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení [§ 242](#) o. s. ř. provedeném bez jednání ([§ 243a](#) odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaná dala žalobkyni výpověď dopisem ze dne 30. 4. 2002, který žalobkyně převzala téhož dne - podle zákona č. [65/1965 Sb.](#), zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2002 [tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. [202/2002 Sb.](#), kterým se mění (též) zákon č. [65/1965 Sb.](#), zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů] - dále jen "zák. práce".

Výpověď z pracovního poměru je jedním ze způsobů skončení pracovního poměru (srov. ustanovení [§ 42](#) zák. práce), který účastník pracovněprávního vztahu uplatňuje jednostranným právním úkonem adresovaným druhému účastníku. Podle ustanovení [§ 240](#) odst. 1 zák. práce se právním úkonem rozumí projev vůle směřující k vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují. I když náležitosti pracovněprávních úkonů zákoník práce ani jiné právní předpisy obecně nestanoví, lze z ustanovení o jejich neplatnosti [srov. zejména [§ 242 odst. 1 písm. a\) až e\)](#) zák. práce] dovodit, že se jedná o náležitosti subjektu (osoby), náležitosti vůle, náležitosti projevu vůle a náležitosti předmětu právního úkonu.

Náležitostí předmětu právního úkonu je (kromě možnosti fyzické) také jeho možnost právní (jeho dovolenost). Dovolenost právního úkonu znamená, že chování, které je předmětem právního úkonu, není v rozporu s právním předpisem, a to ani svým obsahem nebo účelem, nebo právní předpis neobchází ani se jinak nepříčí zájmům společnosti [srov. [§ 242 odst. 1](#)

[písm. a\)](#) zák. práce). Předpokladem pro posouzení dovolenosti předmětu právního úkonu z tohoto hlediska je tedy existence zákona, popřípadě jiného obecně závazného právního předpisu kogentní povahy; v rozporu s jeho obsahem nebo účelem pak může být právní úkon pouze tehdy, jestliže neodpovídá příkazu nebo zákazu právní normy nebo jestliže nesleduje účel v právní normě vyjádřený a jediné dovolený.

Podle ustanovení [§ 44](#) odst. 1 zák. práce výpověď může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.

Podle ustanovení [§ 44 odst. 2](#) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů výslovně stanovených v [§ 46](#) odst. 1 zák. práce; výpovědní důvod musí ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nelze dodatečně měnit.

Z citovaných ustanovení, jimiž jsou vymezeny formální náležitosti platné výpovědi, je zřejmé, že zaměstnavatel je oproti zaměstnanci při použití tohoto způsobu skončení pracovního poměru limitován tím, že může dát výpověď zaměstnanci jen z důvodů výslovně stanovených v ustanovení [§ 46 odst. 1](#) zák. práce, které pod literami a) až f) vymezuje jednotlivé skutkové podstaty pro podání výpovědi zaměstnavatelem, jimiž jsou například organizační důvody, dlouhodobá zdravotní nezpůsobilost zaměstnance pro výkon sjednané práce či porušení pracovní kázně určité intenzity. Všechny zákonné důvody výpovědi ze strany zaměstnavatele uvedené v ustanovení [§ 46 odst. 1](#) zák. práce jsou postaveny na roveň a v jejich volbě (přichází-li v úvahu ;uplatnění více výpovědních důvodů) není zaměstnavatel nijak omezen může uplatnit kterýkoliv z důvodů uvedených v ustanovení [§ 46 odst. 1](#) zák. práce, jehož skutková podstata je v daném případě naplněna. Protože zákoník práce (ani jiný právní předpis) v žádném ze svých ustanovení nezakazuje, aby byl pracovní poměr rozvázán i z více než jednoho důvodu, není ani vyloučeno, aby byla výpověď z pracovního poměru dána zaměstnanci i z více důvodů uvedených v ustanovení [§ 46 odst. 1](#) zák. práce, i když s jednotlivými výpovědními důvody eventuálně nemusí být spjata stejná výpovědní doba (srov. [§ 45 odst. 1](#) zák. práce). Jestliže tedy zaměstnavatel má možnost dát zaměstnanci výpověď z více důvodů uvedených v ustanovení [§ 46 odst. 1](#) zák. práce, pro které eventuálně může z ustanovení [§ 45 odst. 1](#) zák. práce vyplývat odlišná výpovědní doba, je zásadně věcí jeho volby, zda vymezí důvod výpovědi jen tak, aby odpovídal pouze jedné skutkové podstatě upravené ustanovením [§ 46 odst. 1](#) zák. práce, anebo aby pracovní poměr rozvázal také z dalších důvodů, jejichž skutková podstata je v daném případě rovněž naplněna. Nelze proto sdílet názor odvolacího soudu (i soudu prvního stupně), že předmětná výpověď daná z důvodů uvedených v ustanovení [§ 46 odst. 1 písm. c\)](#) a [e\)](#) zák. práce "nemůže obstát", neboť "kumulace těchto důvodů je nepřijatelná pro rozdíl v délce výpovědní doby ([§ 45 odst. 1](#) zák. práce) u jednotlivých uplatněných výpovědních důvodů".

Argumentuje-li odvolací soud v této souvislosti též tím, že "tříměsíční výpovědní lhůta, uvedená ve sporné výpovědi, by v žádném případě nemohla platit pro výpověď podle [§ 46 odst. 1 písm. e\)](#) zák. práce, neboť je vyhrazena jen pro výpovědi podle [§ 46 odst. 1 písm. a\) až c\)](#) zák. práce", a že "zavádějící formulace výpovědi ponechává žalobkyni v nejistotě zejména ohledně běhu výpovědní doby pro případ platnosti pouze jednoho z použitých výpovědních důvodů", je třeba připomenout, že výpovědní doba je zákonným důsledkem výpovědi. Nemusí být proto, má-li být výpověď platná, ve výpovědi správně uvedena, a nemusí být výslovně uvedena vůbec. Neuvede-li tedy zaměstnavatel nebo zaměstnanec ve výpovědi výpovědní dobu vůbec nebo ji uvede nesprávně, není výpověď neplatná, avšak pracovní poměr končí uplynutím zákonné výpovědní doby podle ustanovení [§ 45 odst. 2](#) zák. práce (srov. Závěry k výkladu některých ustanovení zákoníku práce Prz 35/67 a Cpj 31/67, uveřejněné ve Sborníku Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinnoprávních III, SEVT, Praha 1980, str. 70).

Skutečnost, že zaměstnavatel ve svém jednostranném právním úkonu směřujícím k rozvázání pracovního poměru uplatnil více důvodů uvedených v ustanovení [§ 46 odst. 1](#) zák. práce, má za následek, že v řízení zahájeném na návrh zaměstnance podle ustanovení [§ 64](#) zák. práce je třeba jednotlivé výpovědní důvody zkoumat každý zvlášť a samostatně je také třeba posuzovat jejich účinky na další trvání pracovního poměru; jestliže pracovní poměr skončí na základě jednoho z nich, stávají se ostatní uplatněné důvody obsoletními.

Z toho, že soud vždy posuzuje (je povinen posuzovat) jednotlivé důvody podle ustanovení [§ 46 odst. 1](#) zák. práce samostatně, vyplývá, že ve vztahu ke každému z uplatněných výpovědních důvodů je třeba také samostatně zkoumat, zda byla dodržena lhůta uvedená v ustanovení [§ 64](#) zák. práce.

Podle ustanovení [§ 64](#) zák. práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Bylo-li právo podle [§ 64](#) zák. práce uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédně soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne (srov. [§ 261](#) odst. 4 zák. práce).

Z ustanovení [§ 64](#) zák. práce vyplývá, že chce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel, aby nenastaly právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru, musí ve lhůtě dvou měsíců podat u soudu žalobu na určení, že právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru je neplatný. Počátek běhu lhůty k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru váže ustanovení [§ 64](#) zák. práce ke dni, "kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním". V případě, byla-li dána výpověď, je začátek běhu této lhůty shodný s uplynutím výpovědní doby, protože s okamžikem uplynutí výpovědní doby zákon (srov. [§ 45 odst. 1](#) větu první zák. práce) spojuje skončení pracovního poměru. Dvouměsíční lhůta podle ustanovení [§ 64](#) zák. práce je lhůtou prekluzivní (propadnou), jejímž marným uplynutím právo na určení neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru zaniká a rozvázání pracovního poměru, i kdyby bylo neplatné, je účinné. K zániku práva podle ustanovení [§ 64](#) zák. práce je soud povinen přihlédnout, i když to účastník řízení nenamítne ([§ 261 odst. 4](#) zák. práce). Jestliže tedy byla žaloba na určení neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru podána opožděně (po marném uplynutí dvouměsíční lhůty podle ustanovení [§ 64](#) zák. práce), soud žalobu zamítne, i kdyby šlo skutečně o neplatný právní úkon (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 5. 2002, sp. zn. [21 Cdo 1436/2001](#), uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 29, roč. 2003, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. [2 Cdon 475/96](#), uveřejněný pod č. 75 v časopise Soudní judikatura č. 9/1997).

Protože v posuzované věci se žalobkyně domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou jí žalovaná dopisem ze dne 30. 4. 2002 dala z více (ze dvou) důvodů uvedených v ustanovení [§ 46 odst. 1](#) zák. práce, a protože - jak uvedeno výše - jednotlivé výpovědní důvody je vždy třeba posuzovat samostatně, bylo za tohoto stavu povinností soudu, aby se ve vztahu ke každému z uplatněných výpovědních důvodů (bez ohledu na to, zda oba důvody byly ve smyslu ustanovení

[§ 44 odst. 2](#) zák. práce náležitě skutkově vymezeny či nikoliv) z úřední povinnosti (ex officio) zabýval otázkou dodržení zákonem stanovené lhůty k uplatnění práva podle ustanovení [§ 64](#) zák. práce. Z odůvodnění rozsudků soudu obou stupňů však vyplývá, že soud prvního stupně veden nesprávným právním názorem takto neučinil a zabýval se bez dalšího posouzením věci samé, a ani odvolací soud způsobem vyplývajícím z ustanovení [§ 221](#) o. s. ř. nezjednal nápravu. Jestliže soud rozhodl ve věci, aniž by v souladu s ustanovením [§ 120](#) o. s. ř. zjišťoval okolnosti rozhodné pro posouzení skutečnosti, již je soud povinen se zabývat z úřední povinnosti (jak tomu bylo v projednávané věci), zatížil tím řízení vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci [[§ 241 odst. 2 písm. b](#)] o. s. ř.].

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil ([§ 243b odst. 2](#) část věty za středníkem o. s. ř.), a protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení ([§ 243b](#) odst. 3 věta druhá o. s. ř.).