

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Nabídková povinnost po odvolání z vedoucího místa

Odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je podle ust. § 73a odst. 2 věta první zákoníku práce povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Teprve jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí podle ust. § 73a odst. 2 část věty druhé před středníkem zákoníku práce, že je dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Nejvyšší soud ČR řešil otázku, zda je zaměstnavatel povinen splnit nabídkovou povinnost vůči odvolanému zaměstnanci i v případě, kdy je zřejmé, že nabízené místo nebude potřebné a v brzké době lze očekávat jeho zrušení.

Skutkový stav sporného případu

Ve sporu o neplatnost výpovědi pro nadbytečnost ve smyslu ust. § 73a odst. 2 věta druhá ve spojení s ust. § 52 písm. c) zákoníku práce žalobkyně pracovala u žalovaného zaměstnavatele (Česká republika – Státní pozemkový úřad) od 3. 1. 1994 jako odborná referentka. Od dubna 1994 byla vedoucí územního pracoviště v Litoměřicích a ke dni 30. 4. 2010 byla s účinností od 1. 5. 2010 jmenována do funkce vedoucí Odloučeného pracoviště Litoměřice. Z této funkce byla na základě rozhodnutí ředitele Pozemkového fondu České republiky ze dne 23. 1. 2012 odvolána ke dni 31. 1. 2012. Současně, vzhledem k tomu, že „zaměstnavatel nemá v současné době volné funkční místo odpovídající zdravotnímu stavu a kvalifikaci“ žalobkyně, jí byla dána výpověď podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Dopisem ze dne 17. 2. 2012 žalobkyně oznámila žalovanému, že ve smyslu ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce trvá na dalším zaměstnávání, neboť ke dni rozvázání pracovního poměru měl žalovaný volné pracovní místo odborného referenta, které jí však nenabídl.

Za tohoto skutkového stavu bylo pro závěr, zda předmětná výpověď z pracovního poměru je platným právním úkonem, mimo jiné významné vyřešení právních otázek, za jakých podmínek je zaměstnavatel ve smyslu ust. § 73a odst. 2 věty druhé zákoníku práce povinen učinit odvolanému zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení, a jaký stav (ke kterému okamžiku) je rozhodný pro zjištění, zda zaměstnavatel tuto povinnost, která je po odvolání zaměstnance z funkce předpokladem pro dání platné výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, splnil.

Nejvyšší soud ČR připomenul, že platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn. Právní účinky výpovědi z pracovního poměru nastávají okamžikem, kdy byla doručena druhému účastníku pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že splnění tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele vyplývající z ust. § 73a odst. 2 první věty zákoníku práce je předpokladem pro vznik výpovědního důvodu - fikce nadbytečnosti odvolaného zaměstnance podle ust. § 73a odst. 2 části věty druhé před středníkem zákoníku práce, soud podle stavu v době výpovědi (jejího doručení druhému účastníku pracovního poměru) rovněž zkoumá to, zda zaměstnavatel splnil vůči zaměstnanci povinnosti podle těchto ustanovení.

Odvolací soud, vycházející ze skutkového zjištění, že u žalované ke dni 31. 1. 2012 bylo na odloučeném pracovišti v Litoměřicích neobsazené místo odborného referenta v 9. třídě (které žalobkyně již zastávala před svým jmenováním do funkce vedoucí), dovodil, že s ohledem na tuto skutečnost fikce výpovědního důvodu podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce nenastala. Za nerozhodné považoval, že zaměstnavatel v únoru 2012 rozhodl o organizační změně, která ke dni 30. 6. 2012 toto volné místo zrušila, a stejně tak je podle názoru odvolacího soud „bez významu to, že se žalovaný rozhodl podle svého tvrzení toto místo s ohledem na úsporná opatření neobsazovat“.

Předpokladem fikce nadbytečnost je absolutní nemožnost zaměstnance zaměstnávat

Soudní praxe vychází při výkladu obsahu tzv. nabídkové povinnosti (v daném případě podle ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce) dlouhodobě z názoru, že nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat znamená, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádnou práci; **jde tu tedy o absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Zaměstnavatel musí totiž zaměstnanci nabídnout jakékoliv volné místo, které je k dispozici v době výpovědi, nejen místo odpovídající původní pracovní smlouvě, popřípadě kvalifikaci zaměstnance kdykoliv získané (ať před uzavřením smlouvy nebo po jejím sjednání), a to i tehdy, když toto místo vyžaduje předchozí průpravu zaměstnance. Je mimo pochybnost, že z ničeho nevyplývá povinnost zaměstnavatele vytvářet pro zaměstnance nové pracovní příležitosti, aby mohl učinit nabídku ve smyslu ust. § 73a odst. 2 zákoníku práce; stejně tak není smyslem uvedeného ustanovení, aby zaměstnavatel nabízel práci, o níž je zřejmé, že i na nabízeném místě bude zaměstnanec nadbytečný. Aby byla splněna nabídková povinnost, musí mít zaměstnavatel potřebu, aby určitá pracovní činnost byla reálně vykonávána.**

Důvodem, proč předmětné volné pracovní místo žalovaný zaměstnavatel „neobsadil“, byla očekávaná „redukce finančních prostředků“ – jak dovolatel uvedl – „s ohledem na úsporná opatření vlády ČR“. Lze připustit, že vzniklá nejistota mohla v době, kdy byla výpověď dávána, ovlivnit personální strategii žalovaného i ve směru úvah o případném snížení počtu systemizovaných míst. Skutečností však zůstává, že tato **úsporná rozpočtová opatření se projevila konkrétním organizačním opatřením - rozhodnutím o zrušení systemizovaného místa - až s odstupem dalších pěti měsíců.** Za tohoto stavu **okolnost, že zaměstnavatel veden předběžnou opatrností v očekávání věcí, které mohou, ale nemusí nastat, pracovní místo neobsadí, ještě neznamená, že odpadá reálná potřeba výkonu dané pracovní činnosti. Protože splnění tzv. nabídkové povinnosti nelze ke dni dání výpovědi hodnotit na základě skutečností, které vznikly se značným časovým odstupem až následně,** lze odvolacímu soudu přisvědčit, že **okolnost, že žalovaný rozhodl v únoru 2012 o organizační změně a zrušení volného místa ke dni 30. 6. 2012 je v daném případě nerozhodná.** Nejvyšší soud ČR proto svým rozsudkem ze dne 2. 9. 2015, spis. zn. 21 Cdo 759/2014, zamítl dovolání žalovaného zaměstnavatele proti rozsudku odvolacího soudu, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně, jenž žalobě na neplatnost výpovědi vyhověl.

Richard W. Fetter

© EPRAVO.CZ – Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Odpovědnost zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s využitím umělé inteligence](#)

- [Nový návrh zákona o platformové práci - 2. díl: Redefinice závislé práce](#)
- [Home office v Česku, Německu a Rakousku: je česká právní úprava práce na dálku dostatečně flexibilní?](#)
- [Postoupení pohledávky na náhradu škody v pracovněprávních vztazích](#)
- [Návrh zákona o digitálních platformách přináší více, než se na první pohled zdá](#)
- [Odposlechy na pracovišti, policejní vyšetřování a skončení pracovního poměru](#)
- [Odpovědnost zaměstnance za schodek](#)
- [Konec improvizace v odměňování: zamyšlení nad návrhem transpozice směrnice o transparentním odměňování](#)
- [Nový návrh zákona o platformové práci - 1. díl](#)
- [Genderový audit jako strategický nástroj zaměstnavatele: Jak se připravit na implementaci směrnice 2023/970?](#)
- [Pokuta za švarcsystém kurýrů Rohlíku potvrzena Ústavním soudem](#)