

28. 8. 2012

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

## **Převedení na jinou práci po neplatné výpovědi a zpětné účinky určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru**

V řízení, které Nejvyšší soud ČR pod sp. zn. 21 Cdo 386/2011 uzavřel svým rozsudkem ze dne 3. 7. 2012, byla řešena otázka zásadního právního významu (dosud neřešená v praxi dovolacího soudu), a to zda převedení zaměstnance na jinou práci podle ust. § 37 odst. 2 písm. a) zrušeného zákoníku práce - zákona č. [65/1965](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů, podle jehož právní úpravy byl řešen předmětný sporný případ (aktuálně jde o ust. § 41 odst. 2 písm. a) zákoníku práce - zákona č. [262/2006](#) Sb., ve znění pozdějších předpisů) po podání výpovědi podle ust. § 46 odst. 1 písm. f) zrušeného zákoníku práce (aktuálně jde o ust. § 52 písm. g) zákoníku práce), která byla později shledána neplatnou, opravňuje zaměstnance nenastoupit bez vážného důvodu na tuto jinou práci, aniž by v takovém jednání zaměstnanec mohlo být shledáváno porušení pracovní kázně (aktuálně porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci) se z tohoto vyplývajícími důsledky v podobě možnosti jednostranně ukončit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele.

Zaměstnanec (žalobce) pracoval u žalovaného zaměstnavatele jako „vedoucí hrázný“ na vodním díle Harcov v Libereckém kraji. Dne 8. 10. 1996 dal žalovaný žalobci výpověď z pracovního poměru pro porušení pracovní kázně a zároveň ho převedl ode dne 9. 10. 1996 do skončení pracovního poměru na jinou práci vodohospodářského dělníka provozní údržby střediska Liberec. Žalobce vyslovil nesouhlas s podanou výpovědí a trval na dalším zaměstnávání pracemi podle pracovní smlouvy. Dne 9. 10. 1996 se žalobce v 7.00 hodin dostavil na nové pracoviště, kde výkon práce, na niž byl převeden, výslovně odmítl, a v následujících pracovních dnech 10., 11. a 14. 10. 1996 se na toto pracoviště již nedostavil. Pro toto jednání žalovaný dne 15. 10. 1996 okamžitě zrušil se žalobcem pracovní poměr.

Zaměstnanec nejprve dosáhl toho, že bylo soudem pravomocně určeno, že výpověď z pracovního poměru daná mu žalovaným zaměstnavatelem dne 8. 10. 1996 je neplatná. Za tohoto skutkového stavu byla řešena otázka, zda je porušením pracovní kázně, jestliže zaměstnanec (bez vážného důvodu) odmítne výkon (jiné) práce, na niž byl převeden z důvodu podání výpovědi z pracovního poměru pro porušení pracovní kázně, která byla následně pravomocným soudním rozhodnutím shledána neplatnou.

Soud prvního stupně zaměstnancově žalobě na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru vyhověl, odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně. Zaměstnavatel si podal dovolání k Nejvyššímu soudu ČR, který jej svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 386/2011, ze dne 3. 7. 2012, zamítl.

### **Z odůvodnění rozsudku NS ČR**

Rozvázání pracovního poměru výpovědí je neplatné, jen jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím. **Byla-li výpověď z pracovního poměru pravomocným**

**rozhodnutím soudu označena za neplatný právní úkon, nemůže mít již od počátku žádné právní účinky; její neplatnost nastává zpětně k datu, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit.** To - mimo jiné - znamená, že pracovní poměr účastníků na základě této výpovědi (tehdy) neskončil, a zaměstnanci (za předpokladu, že oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání) náleží rovněž zpětně (bez ohledu na okamžik právní moci soudního rozhodnutí o neplatnosti výpovědi) náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, kdy mu zaměstnavatel neumožnil konat (nepřiděloval) práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy a kterou byl připraven, schopen a ochoten pro zaměstnavatele konat. Tyto zpětné účinky zřejmě dopadají i na rozhodnutí zaměstnavatele o převedení na jinou práci, jehož podkladem (právním důvodem) je podání výpovědi z pracovního poměru. **Je-li pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost takové výpovědi, má tato skutečnost rovněž za následek, že zpětně zanikají podmínky pro převedení zaměstnance na jinou práci. Odmítnutí výkonu této (jiné) práce ze strany zaměstnance proto nelze za této situace hodnotit jako porušení pracovní kázně, a tudíž ani jako důvod pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí, i kdyby v době, kdy zaměstnavatel o převedení na jinou práci rozhodl a kdy zaměstnanec výkon této práce odmítl, byly (formálně) „veškeré zákonem požadované hmotněprávní podmínky pro platné převedení naplněny“.** Stav, který byl objektivně posouzen jako nezákonný, nemůže být podkladem k zákonnému (platnému) skončení pracovního poměru.

Byl-li tedy zaměstnanec převeden „s platností od 9. 10. 1996 do skončení pracovního poměru“ na (jinou) práci vodohospodářského dělníka v provozní údržbě střediska Liberec „na základě neplatné výpovědi“ ze strany žalovaného, nemůže odmítnutí výkonu této práce žalobcem založit důvod pro platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením.

**Adolf Maulwurf**

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## **Další články:**

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)