10. 12. 2004

ID: 29617

Jiná vhodná práce pro zaměstnance

Povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce jinou pro něho vhodnou práci provází každou jednotlivou výpověď, a proto nemůže být „konzumována“ splněním nabídkové povinnosti ve vztahu k předchozí výpovědi.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 533/2003, ze dne 12.8.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. P. C., zastoupeného advokátkou, proti žalované Č., a.s., zastoupené advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru a o určení trvání pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Třebíči pod sp. zn. 7 C 1001/95, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 22. října 2002 č.j. 15 Co 316/2000-167, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 19. 6. 1995 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Důvod k výpovědi spatřovala v tom, že ke dni 1. 7. 1992 „v souvislosti s organizační změnou v útvaru 6060 – odbor MTZ“ byla rozhodnutím ředitele Ing. J. K. ze dne 1. 6. 1992 zrušena žalobcem zastávaná funkce vedoucího oddělení nákupu a že poté, aniž došlo k uzavření dohody o změně pracovní smlouvy, byl žalobce zařazen na funkci referent obchodu (v tarifním stupni č. 9) v nově zřízeném odboru obchodu. Jelikož dne 27. 5. 1994 žalobce opětovně vyslovil nesouhlas s návrhem změny pracovní smlouvy na funkci referent obchodu a odmítl i jinou možnost pracovního uplatnění, žalovaná jej pro jeho nadbytečnost nemá možnost dále zaměstnávat.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná a že pracovní poměr žalobce u žalované dále trvá. Žalobu odůvodnil tím, že u žalované (jejího právního předchůdce) pracoval od 30. 5. 1986, nejprve jako odborný asistent ředitele a od 1. 10. 1987 jako vedoucí oddělení nákupu MTZ, a že výpověď ze dne 19. 6. 1995 (které dne 23. 6. 1994 předcházela výpověď z pracovního poměru rovněž z důvodu nadbytečnosti, o jejíž neplatnosti však dosud nebylo pravomocně rozhodnuto) se odvolává na organizační změny, od kterých uplynuly k rozvázání pracovního poměru více než dva roky. Podle názoru žalobce tedy „nelze uvádět rozvázání pracovního poměru do souladu s touto žalovanou tvrzenou organizační změnou“, a proto výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce v souvislosti s výpovědí ze dne 19. 6. 1995 není dán.

Okresní soud v Třebíči rozsudkem ze dne 27. 1. 1998 č.j. 7 C 1001/95-35 určil, že rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce ze dne 19. 6. 1995 je neplatné, žalobu o určení trvání pracovního poměru žalobce u žalované zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Ve věci samé dospěl k závěru, že výpověď ze dne 19. 6. 1995 sice splňuje formální předpoklady její platnosti, avšak žalovaná předtím, než k této výpovědi přistoupila, nenabídla žalobci jiné pracovní místo (opakovanou nabídku práce referenta obchodu učiněnou počátkem roku 1994 lze vázat toliko k předchozí výpovědi ze dne 23. 6. 1994), čímž nesplnila svou nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, a že proto je výpověď neplatná. Protože již z tohoto závěru vyplývá další existence pracovního poměru mezi účastníky, žalobu o určení trvání pracovního poměru soud prvního stupně pro nedostatek naléhavého

právního zájmu zamítl.

K odvolání žalované Krajský soud v Brně usnesením ze dne 23. 6. 1999 č.j. 15 Co 247/98-53 rozsudek soudu prvního stupně „v napadeném výroku I. o neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí a ve výroku III. o nákladech řízení“ zrušil a věc mu vrátil v tomto rozsahu k dalšímu řízení. Odvolací soud vytkl soudu prvního stupně, že právní závěr o splnění hmotněprávní podmínky platnosti výpovědi (nabídkové povinnosti zaměstnavatele) uvedené v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce (kterou soud prvního stupně navíc zkoumal v rozporu se zásadou projednací, neboť její nesplnění žalobce do doby vyhlášení rozsudku nijak nezpochybnil) se musí opírat o konkrétní skutkové závěry o druhu a počtu volných pracovních míst, jakož i požadavků na ně kladených, a zdravotním stavu, schopnostech a kvalifikaci zaměstnance, a že kromě toho o žádná konkrétní skutková zjištění se neopírá ani jeho závěr o existenci výpovědního důvodu. Soudu prvního stupně proto uložil, aby v tomto směru řízení doplnil.

Okresní soud v Třebíči poté rozsudkem ze dne 27. 1. 2000 č.j. 7 C 1001/95-122 žalobu o určení neplatnosti výpovědi ze dne 19. 6. 1995 zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen „nahradit“ žalované náklady řízení ve výši 7.375,- Kč k rukám „právního“ zástupce žalované. Soud prvního stupně vycházeje ze zjištění, že žalobce naposledy pracoval u žalované ve funkci vedoucího oddělení nákupu MTZ (o změně druhu práce na funkci referenta obchodu se účastníci nedohodli ani konkludentní formou), dospěl k závěru, že se žalobce stal na základě rozhodnutí ředitele ze dne 1. 6. 1992 (kterým byla ke dni 1. 7. 1992 zrušena žalobcem zastávaná funkce vedoucího oddělení nákupu MTZ) pro žalovanou nadbytečným, přičemž - jak zdůraznil - „je nerozhodné“, s jakým časovým odstupem po rozhodnutí o organizační změně byla výpověď žalobci dána. Protože z provedeného dokazování dále vyplynulo, že pro žádné ze sedmi volných pracovních míst, jimiž žalovaná disponovala v době dání výpovědi, žalobce nesplňoval stanovené předpoklady a požadavky, nelze podle názoru soudu prvního stupně „ani z případného nesplnění nabídkové povinnosti dovodit neplatnost přezkoumávané výpovědi“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 22. 10. 2002 č.j. 15 Co 316/2000-167 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že určil, že rozvázání pracovního poměru výpovědí, kterou dala žalovaná žalobci dne 19. 6. 1995, je neplatné, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na nákladech řízení před soudy obou stupňů 6.190,- Kč k rukám zástupkyně žalobce. Odvolací soud přisvědčil závěru soudu prvního stupně, že po rozhodnutí o organizační změně k 1. 7. 1992 nedošlo mezi účastníky ke změně pracovní smlouvy ani konkludentně (§ 240 odst. 2 zák. práce), neboť na straně žalované byla dána vůle po 1. 7. 1992 zaměstnávat žalobce ve funkci referenta obchodu, s čímž žalobce opakovaně vyslovil nesouhlas, a jestliže po 1. 7. 1992 až do konce roku 1993 dále vykonával práci, byl „subjektivně přesvědčen“, že působí ve své dosavadní funkci, když „skutečně z dokazování v řízení vyšlo najevo, že se jeho náplň práce zásadnějším způsobem nezměnila“. Byl-li tedy žalobce za této situace ke dni dání výpovědi stále vedoucím oddělení nákupu MTZ, pak jeho nadbytečnost nastala právě v příčinné souvislosti s organizační změnou, na kterou žalovaná odkazuje v posuzované výpovědi. Odvolací soud však na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že „minimálně ke dvěma pracovním místům“ (označeným jako 3031.212 - strojník energetických zařízení a 5130.150 - technický pracovník), pro jejichž výkon žalobce (jako absolvent Vysoké školy báňské v O., v oboru nauka o kovech, tváření kovů a slévárenství) sice nesplňoval žalovanou požadované doplňkové vzdělání a délku praxe, ale splňoval předpoklady stanovené právními předpisy (tj. dosahoval základního předepsaného vzdělání), existovala v době dání výpovědi nabídková povinnost žalované vůči žalobci. Vycházel přitom z názoru, že „k okruhu stávajících zaměstnanců nemusí platit stejné požadavky jako ty, které si zaměstnavatel určuje jako svou výchozí pozici navenek, tedy k okruhu zájemců o volné pracovní místo“, přičemž „potřeba doplňkového vzdělání i délka praxe může podléhat hodnocení soudu“, posuzuje-li splnění povinnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, v jehož rámci je třeba zvážit, zda doplňkové

vzdělání lze doplnit dodatečně (předchozí průpravou) a zda délka praxe nebude u vysokoškolsky vzdělaného člověka jiná, než u okruhu zájemců splňujících pouze předepsané vzdělání. Protože žalobci žádné z vhodných volných pracovních míst nabídnuto nebylo, dospěl odvolací soud k závěru, že výpověď z pracovního poměru ze dne 19. 6. 1995 je pro nesplnění hmotněprávní podmínky platnosti výpovědi uvedené v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce neplatným právním úkonem.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítala, že „je právem zaměstnavatele“ stanovit kvalifikační požadavky pro výkon konkrétní funkce, přičemž „dělení na základní a doplňující kvalifikační předpoklady je pouze v praxi používané zjednodušení“, neboť - jak zdůraznila - „skutečností je, že veškeré požadavky jsou stejně významné“. Při nabízení pracovních míst podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel podle jejího názoru není povinen postupovat vůči svým současným zaměstnancům „jinak (benevolentněji)“, než jak přistupuje k uchazečům o zaměstnání „z venku“, kteří u něj dosud zaměstnáni nejsou; rozdílný přístup by byl přístupem diskriminačním, a tedy zakázaným. Je však právem zaměstnavatele „výjimečně“ přijmout na funkci někoho, kdo případně stanovené požadavky nesplňuje, a tím je prominout, buď trvale nebo dočasně s tím, že si je zaměstnanec doplní; „právní předpisy ovšem nemohou zaměstnavatele k takovému postupu nutit“. Dovolatelka dále vytkla odvolacímu soudu, že náležitě nerozlišuje pojmy vzdělání a kvalifikace a že neměl dostatek podkladů pro závěr, zda u volných pracovních míst, jimiž žalovaná disponovala v době dání výpovědi, byla požadována kvalifikace, kterou si lze doplnit krátkodobým zácvikem, tedy zda žalobce mohl tyto práce vykonávat „byť po předchozí průpravě“. Z hlediska splnění nabídkové povinnosti ve vztahu k výpovědi ze dne 19. 6. 1995 přitom podle názoru žalované není bez právního významu ani okolnost, že žalobci byla před dáním předchozí výpovědi (poté, co funkce vedoucího oddělení nákupu MTZ byla ke dni 1. 7. 1992 zrušena) nabídnuta funkce referenta obchodu, kterou žalobce odmítl, ačkoli tuto funkci až do prosince roku 1993 bez námitek zastával. Dovozovala proto, že „za této mimořádné situace“ již neměla povinnost nabízet všechna volná místa, „neboť tato povinnost již byla konzumována tím, že žalobce odmítl místo nejen nabízené, ale dokonce po delší dobu skutečně vykonávané“. Žalovaná navrhla, 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.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31. 12. 2000 – dále jen „o.s.ř.“ (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 rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) 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.

Otázku platnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou žalovaná dala žalobci dopisem ze dne 19. 6. 1995, který žalobce převzal dne 26. 6. 1995, je třeba i v současné době posuzovat 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. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb. a č. 74/1994 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1995 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatelka nenapadá), že na základě pracovní smlouvy ze dne 30. 5. 1986 žalobce pracoval u žalované (jejího právního předchůdce – J. e., k.p. D.) jako „odborný asistent ředitele“ a poté na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 29. 9. 1987 jako „vedoucí oddělení nákupu MTZ“ s místem výkonu práce v J. e. D. V souvislosti s „organizační změnou v útvaru 6060 – odbor MTZ“ rozhodnutím ředitele žalované ze dne 1. 6. 1992 byla ke dni 1. 7. 1992 mimo jiné zrušena žalobcem zastávaná funkce „vedoucího oddělení nákupu MTZ“ a místo ní byla nově zřízena funkce „referenta obchodu“ odlišující se z hlediska věcného obsahu od funkce původní jen odnětím řídících pravomocí „vedoucího oddělení“ a podřízením vedoucímu nově zřízeného odboru obchodu. Žalobce, který dále pokračoval v práci v odboru obchodu, vyslovil v prosinci roku 1993 nesouhlas se svým zařazením od 1. 7. 1992 na funkci „referenta obchodu“, poté dne 27. 1. 1994 a 24. 5. 1994 písemně odmítl návrh dohody o změně sjednaného druhu práce na funkci „referent“ a setrval na přidělování původního druhu práce „vedoucího oddělení nákupu MTZ“; výpověď ze dne 23. 6. 1994 daná žalovanou žalobci pro nadbytečnost podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce byla v řízení vedeném u Okresního soudu v Třebíči pod sp. zn 7 C 591/94 prohlášena za neplatnou. Dopisem ze dne 19.6.1995 žalovaná sdělila žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí „pro nadbytečnost“ podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, neboť „funkce vedoucího oddělení nákupu byla zrušena“ a k uzavření dohody o „změně pracovní smlouvy“ na funkci „referenta obchodu č. f. 6200400“ nedošlo, přestože „následovně byla tato problematika několikrát řešena vedoucím odboru JUDr. Š., vždy však neúspěšně“; protože žalobce rovněž dne 30. 5. 1994 odmítl podepsat „návrh změny pracovní smlouvy na funkci referent obchodu“ a odmítl „i jinou možnost uplatnění v Č. a.s. E.“, nemá žalovaná „jinou vhodnou práci, kterou by žalobci podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce mohla nabídnout“. V souvislosti s výpovědí ze dne 19. 6. 1995 žalovaná neučinila žalobci výslovnou nabídku ani práce „referenta obchodu“, ani jakékoliv jiné vhodné práce.

Za tohoto skutkového stavu je – jak správně uvedl odvolací soud - pro posouzení věci z hlediska nabídkové povinnosti podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce významné, zda je zaměstnavatel povinen zaměstnanci znovu nabízet pracovní místo, které mu nabídl již dříve v souvislosti s jinou (neplatnou) výpovědí, „a to za situace, kdy tento zaměstnanec v průběhu řízení potvrdí, že i v případě opakované nabídky by nabízené místo nepřijal“.

Podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže
a)nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě,
b)zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.

Ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce zakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, jejíž splnění je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi. Její smysl spočívá v ochraně pracovního poměru tím, že před jeho rozvázáním upřednostňuje změnu sjednaných pracovních podmínek a že umožňuje jednostranné skončení pracovního poměru výpovědí teprve po splnění stanovených podmínek. Zjišťování podmínek uvedených v tomto ustanovení se děje - jak z toho rovněž vycházejí soudy obou stupňů - vždy podle stavu v době výpovědi (srov. Sborník stanovisek Nejvyššího soudu, SEVT Praha 1980, str. 130, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 1997 sp. zn. 2 Cdon 829/97, uveřejněný pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1998).

Povinnost obsažená v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce představuje svojí povahou „přímus“ zaměstnavatele učinit ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně

sjednaných pracovních podmínek) ve smyslu ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce. Jestliže zaměstnavatel v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v místě bydliště zaměstnance má volné takové pracovní místo, které je pro zaměstnance vhodné (srov. § 37 odst. 5 zák. práce), je povinen tuto práci zaměstnanci nabídnout, a to i za předpokladu, že by se zaměstnanec musel podrobit přiměřené předchozí průpravě [§ 46 odst. 2 písm. b) zák. práce]. Rozhodnutí, zda této nabídky bude využito, závisí výlučně na zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout.

Protože smyslem nabídkové povinnosti podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce je, aby v důsledku dohody o změně sjednaných pracovních podmínek nemuselo dojít k jednostrannému rozvázání pracovního poměru výpovědí, lze odvolacímu soudu přisvědčit, že není rozhodující, zda „žalovaná jako zaměstnavatel splnila nabídkovou povinnost ve vztahu k předchozímu právnímu úkonu“. Má-li zaměstnavatel jinou pro zaměstnance vhodnou práci, může dát výpověď z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až d) zák. práce platně jen tehdy, učiní-li předtím zaměstnanci nabídku této práce a odmítne-li zaměstnanec na takové místo přejít nebo odmítne-li se podrobit předchozí průpravě pro tuto jinou vhodnou práci. Jestliže však zaměstnavatel při výpovědi dané z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až d) zák. práce nenabídne zaměstnanci přechod na jinou pro něho vhodnou práci, ačkoli tak může učinit, není splněna podmínka uvedená v ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce a výpověď je proto neplatná.

S názorem, že při posuzování, zda je práce pro zaměstnance vhodná vzhledem k jeho kvalifikaci, nemusí - na rozdíl od předpokladů pro výkon práce stanovených právními předpisy - u požadavků zaměstnavatele na doplňkové vzdělání a délku praxe v oboru „k okruhu stávajících zaměstnanců platit stejné požadavky jako ty, které si zaměstnavatel určuje jako svou výchozí pozici navenek, tedy k okruhu zájemců o volné pracovní místo“, však dovolací soud nesouhlasí.

Jinou pro zaměstnance vhodnou prací se rozumí práce, která z hlediska předpokladů a požadavků stanovených pro její výkon, odpovídá zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci zaměstnance (srov. § 37 odst. 5 zák. práce). Vhodnou prací tudíž není taková práce, kterou zaměstnanec není schopen vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, pro své omezené schopnosti nebo pro nedostatek kvalifikace, pokud kvalifikaci nemůže získat jen předchozí průpravou [za předchozí průpravu zaměstnance ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 písm. a) a b) zák. práce nelze považovat získávání schopností a kvalifikace náročnými způsoby, např. absolvováním školy, vyučením v oboru apod.], tedy pro jejíž výkon zaměstnanec nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy anebo požadavky určené zaměstnavatelem.

Právními předpisy, které stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce, se rozumí především obecně závazné právní předpisy (srov. § 272 odst.1 zák. práce) a považují se za ně rovněž i pracovní řády (vnitřní předpisy zaměstnavatele) vydané na základě zmocnění uvedeného v ustanovení § 82 odst.1 zák. práce zaměstnavatelem, které jsou závazné jak pro zaměstnavatele, tak i pro všechny jeho zaměstnance (srov. § 82 odst.4 zák. práce). Zatímco předpoklady stanoví právní předpisy, stanovení požadavků pro řádný výkon sjednané práce stanoví sám zaměstnavatel. Požadavky zaměstnavatele nezbytné pro řádný výkon určité práce mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popřípadě z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé. Podle druhu vykonávané práce se mohou dotýkat nejen kupř. zvláštních odborných znalostí, praktických zkušeností či morálních kvalit zaměstnance, ale i jeho řídících a organizačních schopností.

Protože zaměstnavatel sám může - jak dovozuje i dovolatelka - podle svého uvážení stanovit požadavky, které považuje za nezbytné pro řádný výkon určité práce, a podmínit jimi sjednání pracovního poměru na tuto práci, nelze sdílet názor odvolacího soudu, že při plnění nabídkové povinnosti podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce vůči „stávajícím zaměstnancům“ mohou platit

jiné požadavky než pro uchazeče o zaměstnání zvenčí. Odvolací soud totiž náležitě nepřihlíží k tomu, že zaměstnavatel při výpovědi dané z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až d) zák. práce je povinen nabídnout zaměstnanci jen takové volné pracovní místo, pro které splňuje zaměstnanec nejen předpoklady stanovené zvláštními předpisy, ale i požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon jeho práce [srov. § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce], neboť zaměstnanci nemůže být nabídnuto pracovní místo, ohledně něhož by byl dán jiný výpovědní důvod (srov. závěry uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1975, pod č. 51). Úvaze odvolacího soudu, zakládající nerovnost v posuzování požadavků nezbytných pro řádný výkon práce v závislosti na tom, zda jde o uchazeče o zaměstnání anebo o „stávajícího zaměstnance“, z těchto důvodů nelze přisvědčit.

Povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce jinou pro něho vhodnou práci provází každou jednotlivou výpověď, a proto nemůže být - jak dovolatelka nesprávně dovozuje - „konzumována“ splněním nabídkové povinnosti ve vztahu k předchozí výpovědi. Závěr odvolacího soudu, že „splnění nabídkové povinnosti je hmotně právní podmínkou platnosti výpovědi“ je z tohoto hlediska správný, jeho úvaze, že je „právně bez významu, zda žalovaná jako zaměstnavatel splnila nabídkovou povinnost ve vztahu k předchozímu právnímu úkonu“, však přesto nelze přisvědčit. Okolnosti, které výpovědi předcházely (dlouhodobý faktický výkon práce žalobce v odboru obchodu po rozhodnutí o organizační změně a jeho setrvalý postoj k nabízené změně sjednaného druhu práce v průběhu této doby a nadále atd.) mají svůj význam potud, že důvodnost žaloby měla být posuzována rovněž z toho hlediska, zda takové jednání žalobce nelze kvalifikovat jako zneužívání subjektivního práva zaměstnance na újmu zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce a zda v něm nelze spatřovat okolnost, která má význam z hlediska úvahy o podmínkách poskytnutí soudní ochrany před neoprávněným rozvázáním pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 64 zák. práce. Z tohoto pohledu se však odvolací soud věcí nezabýval.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Brně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta prvá o.s.ř.).

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

Další články:

- Náhrada škody
- Katastr nemovitostí
- Insolvence a SJM
- Vedlejší účastník
- Plat
- Podnájem bytu (exkluzivně pro předplatitele)
- Pojištění (exkluzivně pro předplatitele)
- Předkupní právo (exkluzivně pro předplatitele)
- Restituce (exkluzivně pro předplatitele)
- Spotřebitel (exkluzivně pro předplatitele)
- Odporová žaloba