15. 9. 2006

ID: 43353

Nabídka volného pracovního místa

Závěr o tom, které z volných pracovních míst, jež zaměstnavatel může zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 46 odst.2 zák. práce nabídnout a jež jsou pro zaměstnance vhodné vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci, nejvíce odpovídá kvalifikaci zaměstnance, předpokládá posouzení, do jaké míry (v jakém rozsahu) zaměstnanec může při výkonu jednotlivých (k nabídnutí vhodných) prací využít své kvalifikace, dané zejména dosaženým vzděláním a zkušenostmi (dovednostmi) dosud získanými při výkonu pracovní činnosti a v osobním životě.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 787/2004, ze dne 10.10.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně M. H., proti žalované D. A., s.r.o., zastoupené advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru a o určení, že pracovní poměr trvá, vedené u Okresního soudu ve Strakonicích pod sp. zn. 7 C 146/2003, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 21. listopadu 2003 č.j. 5 Co 2563/2003-64, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu ve Strakonicích ze dne 15. srpna 2003 č.j. 7 C 146/2003-41 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu ve Strakonicích k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 23.4.2003 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce. Důvod k výpovědi spatřovala v tom, že "na poradě vedení" bylo dne 15.4.2003 rozhodnuto o "sloučení personalistiky pro oba závody ve S." a o "následném zrušení pozice referent personalistiky závodu G." s tím, že "činnosti personalistiky bude pro závod G. vykonávat referent personalistiky závodu T.". Žalobkyně, která u žalované vykonávala práci referenta personalistiky v závodě G., se proto stala pro žalovanou nadbytečnou zaměstnankyní.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná a že pracovní poměr žalobkyně u žalované nadále trvá. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že žalovaná jí před podáním výpovědi nenabídla jinou práci, ačkoliv měla k dispozici řadu volných pracovních míst. Dopisem ze dne 30.4.2003 žalobkyně oznámila žalované, že trvá na tom, aby ji žalovaná nadále zaměstnávala.

Žalovaná namítala, že před podáním výpovědi ředitel závodu V. M. nabídl žalobkyni práci dělnice ve výrobě, neboť "v administrativě nebylo žádné vhodné místo". Žalobkyně však tuto nabídku odmítla, a proto je výpověď z pracovního poměru platným právním úkonem.

Okresní soud ve Strakonicích rozsudkem ze dne 15.8.2003 č.j. 7 C 146/2003-41 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 3.250,- Kč k rukám advokáta JUDr. F. P. Z provedených důkazů vzal za prokázané, že u žalované bylo rozhodnuto o organizační změně, v důsledku které se žalobkyně stala pro žalovanou nadbytečnou zaměstnankyní. Před podání výpovědi ředitel závodu V. M. nabídl žalobkyni práci dělnice (v dělnické profesi), avšak žalobkyně tuto nabídku nepřijala. Žalovaná měla více volných míst v dělnických profesích, mimo jiné i na "pozici auditora" (žádný z účastníků ani ze svědků "nezpochybňoval", že "pozice auditora je dělnickou profesí"), "pro účely výpovědi" však postačovalo, že žalobkyni byla nabídnuta práce "v dělnické profesi" (žalovaná neměla povinnost žalobkyni "vysvětlovat", že mezi tyto profese patří i "pozice auditora") a že žalobkyně tuto nabídku odmítla. Výpověď z pracovního poměru ze dne 23.4.2003 je proto platným právním úkonem.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 21.11.2003 č.j. 5 Co 2563/2003-64 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobě vyhověl, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 8.500,- Kč. Odvolací soud se ztotožnil se soudem prvního stupně v tom, že žalobkyně se stala pro žalovanou nadbytečnou zaměstnankyní a že žalovaná nabídla žalobkyni před podáním výpovědi při ústním jednání místo dělnice ve výrobě. Při nabízení jiné práce je však ve smyslu ustanovení § 46 odst.2 zákoníku práce třeba, aby zaměstnavatel "dodržel pořadí od nejvíce vhodného místa až po místo nejméně vhodné".

Takový "postup" žalovaná nedodržela, neboť nabídla žalobkyni místo dělnice ve výrobě, kde stačí zaučení, ačkoliv měla k dispozici volné místo auditora, u něhož "je požadavek na vzdělání bližší jejímu středoškolskému vzdělání". Námitku žalované, že žalobkyně nebyla vhodnou osobou pro práci auditora, odvolací soud odmítl s odůvodněním, že vhodnost pracovního místa je třeba posuzovat "z hlediska objektivního (např. z hlediska požadavků na vzdělání)" a že žalovaná "nepředložila žádný důkaz, že by žalobkyně práci auditora nezvládla". Protože tzv. nabídková povinnost podle ustanovení § 46 odst.2 zákoníku práce nebyla ze strany zaměstnavatele řádně splněna, je výpověď z pracovního poměru ze dne 23.4.2003 neplatným právním úkonem.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá v první řadě, že není správný názor odvolacího soudu, podle kterého je třeba, aby zaměstnavatel "dodržel pořadí od nejvíce vhodného místa až po nejméně vhodné". Zaměstnavatel má pouze povinnost spočívající v tom, že musí zaměstnanci nabídnout jinou pro něho vhodnou práci, a to i za předpokladu, že by se musel podrobit předchozí průpravě, přičemž jinou pro zaměstnance vhodnou prací se rozumí práce, která odpovídá zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci zaměstnance. Nikde se neuvádí, aby "bylo dodrženo jakési pořadí nabízených míst", a posouzení vhodnosti zaměstnance pro výkon určitého druhu práce závisí pouze na zaměstnavateli, neboť "pouze on může posoudit, zda tento zaměstnanec bude odpovědně pro něj zajišťovat svěřené úkoly či řádně vykonávat přidělenou práci". Žalovaná nabídla žalobkyni před podáním výpovědi místo "operátorky ve výrobě", které odmítla. "Pozice auditora" je rovněž dělnickou profesí ve výrobě; odvolací soud, který dovodil, že pro žalobkyni by bylo místo auditora výhodnější z hlediska její kvalifikace, se náležitě nezabýval tím, co je vlastní náplní práce auditora a jakou kvalifikaci musí auditor splňovat. Žalovaná na dotaz soudu v tomto směru pouze uvedla, že práci auditora může vykonávat jak vyučený zaměstnanec, tak i zaměstnanec se středoškolským vzděláním, za řízení však nebylo zjišťováno, v jakém oboru zaměstnanec musí být vyučen, popřípadě jaké středoškolské vzdělání musí mít. Žalovaná provozuje strojírenskou výrobu, a proto auditor "musí být vyučen či absolventem školy ve strojírenském oboru", žalobkyně však takovou kvalifikaci nemá. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání žalované zamítl. Uvedla, že rozsudek odvolacího soudu je v souladu s judikaturou soudů a že práce auditora nebo analytičky výroby, o něž měla zájem a která byla volná, by s ohledem na své vzdělání a získané zkušenosti byla schopna řádně vykonávat.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je zčásti opodstatněné.

Otázku platnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou žalovaná dala žalobkyni dopisem ze dne 23.4.2003, jenž jí byl doručen dne 23.4.2003, je třeba i nyní řešit podle právních předpisů účinných v době výpovědi, a to zejména 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., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb., č. 138/1996 Sb., č. 167/1999 Sb., č. 225/1999 Sb., č. 29/2000 Sb., č. 155/2000 Sb., č. 220/2000 Sb., č. 238/2000 Sb., č. 257/2000 Sb., č. 258/2000 Sb., č. 177/2001 Sb., č. 6/2002 Sb., č. 136/2002 Sb., č. 202/2002 Sb., č. 309/2002 Sb., č. 311/2002 Sb. a č. 312/2002 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.2003 (dále jen "zák. práce").

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 z pracovního poměru. Nabídková povinnost zaměstnavatele představuje svojí povahou "přímus" zaměstnavatele učinit zaměstnanci 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 má v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v místě bydliště zaměstnance volné takové pracovní místo, které je pro zaměstnance vhodné, 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. Výpověď z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce může zaměstnavatel v takovém případě dát platně jen tehdy, odmítne-li zaměstnanec na takové místo přejít nebo odmítne-li se podrobit předchozí průpravě pro tuto jinou vhodnou práci.

Jinou pro zaměstnance vhodnou prací se rozumí práce odpovídající zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci zaměstnance (srov. § 37 odst. 5 zák. práce). Jde tedy o práci, kterou je zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci způsobilý vykonávat. Z toho, že jiná vhodná práce má odpovídat pokud možno i kvalifikaci zaměstnance, je nutno dovodit, že takovou prací je třeba rozumět především práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance a teprve potom (není-li pracovní místo odpovídající kvalifikaci zaměstnance volné) práci, která odpovídá pokud možno nejvíce kvalifikaci zaměstnance, a posléze (není-li volné ani pracovní místo odpovídající co nejvíce kvalifikaci zaměstnance) práci, pro kterou se zvláštní kvalifikace nevyžaduje. Lze tedy za vhodnou práci ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce považovat popřípadě i takovou práci, při níž není zcela využito kvalifikace zaměstnance. Vhodnou prací není ovšem taková práce, kterou zaměstnanec není schopen vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, pro své omezené schopnosti nebo pro nedostatek kvalifikace, jestliže kvalifikaci nemůže získat 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. (srov. též závěry uveřejněné pod č. 51 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1975).

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 (srov. například ustanovení § 240 odst.1 a 3 zák. práce). Tuto zásadu soud uplatňuje i při posuzování platnosti právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru (dohody, výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době). Vzhledem k tomu, že splnění povinností zaměstnavatele vyplývajících z ustanovení § 46 odst.2 zák. práce je předpokladem pro podání platné výpovědi z pracovního poměru, soud zkoumá, zda zaměstnavatel splnil vůči zaměstnanci povinnosti podle tohoto ustanovení podle stavu v době výpovědi (srov. 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).

Má-li zaměstnavatel v době výpovědi k dispozici více volných pracovních míst, které může zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 46 odst.2 zák. práce nabídnout a které jsou pro zaměstnance vhodné vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci, z výše uvedeného vyplývá, že je povinen nabídnout nejprve práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance a teprve potom (není-li pracovní místo odpovídající kvalifikaci zaměstnance volné) práci, která odpovídá pokud možno nejvíce kvalifikaci zaměstnance, a posléze (není-li volné ani pracovní místo odpovídající co nejvíce kvalifikaci zaměstnance) práci, pro kterou se zvláštní kvalifikace nevyžaduje. V případě, že by uvedeným způsobem nepostupoval a že by například zaměstnanci nabídl práci, pro kterou se zvláštní kvalifikace nevyžaduje, ačkoliv měl volné (a jinak pro zaměstnance vhodné) pracovní místo odpovídající kvalifikaci zaměstnance nebo pracovní místo, které odpovídá co nejvíce kvalifikaci zaměstnance, nesplnil by tzv. nabídkovou povinnost v souladu s ustanovením § 46 odst.2 zák. práce a výpověď z pracovního poměru by z tohoto důvodu byla neplatným právním úkonem.

Dovolatelka tedy nedůvodně namítá, že není správný názor odvolacího soudu, podle kterého je při nabízení jiné práce třeba, aby zaměstnavatel "dodržel pořadí od nejvíce vhodného místa až po místo nejméně vhodné". Dodržení tohoto postupu je - jak uvedeno výše - hmotněprávním předpokladem platné výpovědi z pracovního poměru. Opačný závěr nelze úspěšně dovozovat ani z toho, že by pouze zaměstnavatel mohl posoudit, zda zaměstnanec "bude odpovědně pro něj zajišťovat svěřené úkoly či řádně vykonávat přidělenou práci". Závěr o tom, zda zaměstnanec je vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci způsobilý vykonávat konkrétní práci (zastávat určité pracovní místo), může být totiž založen na posouzení objektivně daných skutečností (zjištěných dokazováním) a nikoliv jen na subjektivním hodnocení zaměstnance ze strany zaměstnavatele.

Odvolacímu soudu je však třeba vytknout, že jeho závěr, podle kterého práce auditora odpovídala více kvalifikaci žalobkyně než žalovanou nabídnuté pracovní místo dělnice ve výrobě, nemá oporu v provedeném dokazování.

Závěr o tom, které z volných pracovních míst, jež zaměstnavatel může zaměstnanci ve smyslu ustanovení § 46 odst.2

zák. práce nabídnout a jež jsou pro zaměstnance vhodné vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci, nejvíce odpovídá kvalifikaci zaměstnance, předpokládá posouzení, do jaké míry (v jakém rozsahu) zaměstnanec může při výkonu jednotlivých (k nabídnutí vhodných) prací využít své kvalifikace, dané zejména dosaženým vzděláním a zkušenostmi (dovednostmi) dosud získanými při výkonu pracovní činnosti a v osobním životě. V projednávané věci vyšlo za řízení před soudy ohledně kvalifikace žalobkyně najevo, že má (podle svého tvrzení) "středoškolské vzdělání" v ekonomickém oboru a že u žalované dosud pracovala jako referent personalistiky. O předpokladech a požadavcích na výkon práce auditora žalovaná (její jednatel B. H.) uvedla, že jde o dělnickou profesi, která spočívá ve výstupní kontrole výrobků, a že z hlediska vzdělání "se požaduje výuční list, ale může tuto funkci vykonávat i středoškolák". Vzhledem k tomu, že o práci dělníka ve výrobě, která byla žalobkyni nabídnuta před podáním výpovědi z pracovního poměru, žalovaná (její jednatel B. H.) uvedla, že postačuje "zaučení, ale že ji může vykonávat i středoškolák", a že nebylo objasněno, v jakém oboru se pro výkon práce auditora požaduje u žalované "výuční list" nebo středoškolské vzdělání, nebylo možné na základě uvedených poznatků náležitě posoudit, zda by byla při výkonu práce auditora více (lépe) využita kvalifikace žalobkyně než při práci dělníka ve výrobě. Odvolací soud za této situace měl náležitě objasnit jak kvalifikaci žalobkyně, tak i předpoklady a požadavky pro výkon práce auditora a práce dělníka ve výrobě; protože tak neučinil, nemohou jeho závěry v tomto směru zatím obstát, neboť z provedených důkazů a z toho, co za řízení dosud vyšlo najevo, nevyplývají.

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.). 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.).

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

Další články:

- Náhrada škody zaměstnancem
- Plat
- Doručování
- Pracovní smlouva
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)
- Překvapivé skutkové posouzení
- Pracovněprávní vztahy (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovní poměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)