30. 7. 2002

ID: 17982

Nabídková povinnost zaměstnavatele ve smyslu § 46 odst.2 písm. a) a b) zák. práce

Z hlediska nabídkové povinnosti zaměstnavatele (§ 46 odst.2 písm. a) a b) zák. práce) lze považovat za významné pouze to, zda zaměstnavatel disponuje volnými pracovními místy v okamžiku, kdy je zaměstnanci dávána výpověď. Ke skutečnosti, že zaměstnavatel přijal v jiném časovém rozmezí (předtím anebo potom) jiného zaměstnance na práci, kterou by mohl zaměstnanec vykonávat, nelze přihlédnout.

Z hlediska nabídkové povinnosti zaměstnavatele (§ 46 odst.2 písm. a) a b) zák. práce) lze považovat za významné pouze to, zda zaměstnavatel disponuje volnými pracovními místy v okamžiku, kdy je zaměstnanci dávána výpověď. Ke skutečnosti, že zaměstnavatel přijal v jiném časovém rozmezí (předtím anebo potom) jiného zaměstnance na práci, kterou by mohl zaměstnanec vykonávat, nelze přihlédnout.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1369/2001, ze dne 6.6.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce MUDr. B. K., zastoupeného advokátkou, proti žalované nemocnici v P., zastoupené advokátkou, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 2 pod sp. zn. 20 C 165/99, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 5. března 2001 č.j. 22 Co 428/2000-77, tak, že dovolání žalobce zamítl.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 27.1.1999 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm. c) zák. práce „z důvodu organizačních změn“. Naplnění výpovědního důvodu spatřovala v tom, že „rozhodnutím, o kterém byl žalobce již informován, dochází za účelem zvýšení efektivnosti práce k redukci stavu zaměstnanců“, a že nabídku jiného pracovního zařazení učiněnou „v souladu s § 46 odst. 2 Zákoníku práce“ žalobce odmítl.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že žalovaná, u níž pracoval od 1.11.1990 jako lékař - kardiolog (s atestací z oboru interního lékařství a z oboru kardiologie) na III. interní klinice, nedostatečně skutkově vymezila výpovědní důvod, neboť výpověď „vůbec nespojuje nadbytečnost s jeho osobou“, ale „klade důraz jen na organizační změny, což z hlediska zákona nemůže obstát“. Kromě toho žádné organizační změny nebyly před výpovědí ani po ní provedeny a žalobce ani „nebyl nikým informován, že by se v konkrétní podobě chystaly“. Neplatnost výpovědi spatřoval rovněž v tom, že mu žalovaná „nenabídla místo ve smyslu § 46 odst. 2 zák. práce za podmínek tam stanovených - ač tak byla povinna učinit - a vůbec se o to ani nepokusila“.

Obvodní soud pro Prahu 2 rozsudkem ze dne 28.4.2000 č.j. 20 C 165/99-39 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna „nahradit“ žalobci náklady řízení ve výši 8.525,- Kč k rukám advokáta. Ve věci samé dospěl k závěru, že výpověď obsahující řádně skutkově vymezený výpovědní důvod byla žalobci řádně doručena a že rozhodnutím žalované bylo žalobcovo pracoviště (kardiologická ambulance) „bez náhrady“ zrušeno a že z tohoto důvodu se žalobce stal pro žalovanou nadbytečným. Jestliže však žalovaná - jak bylo z provedených důkazů zjištěno - nabídla žalobci práci sanitáře na oddělení soudního lékařství, nelze podle názoru soudu prvního stupně tuto nabídku hodnotit jako nabídku jiné pro žalobce vhodné práce ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, neboť za situace, kdy žalovaná neměla v době dání výpovědi pro žalobce kvalifikovanější práci než místo sanitáře, měla mu nejprve nabídnout práci sanitáře na jiném oddělení než v oddělení soudního lékařství, „neboť z povahy tohoto oddělení vyplývá, že jde o oddělení pro žalobcovu kvalifikaci zcela nepřiměřené, když např. mohla žalobci nabídnout práci sanitáře na oddělení interním apod.“; výpověď je proto z tohoto hlediska neplatná „pro obcházení zákona s tím, že se zároveň tento úkon příčí zájmům společnosti“.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 5.3.2001 č.j. 22 Co 428/2000-77 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a žalobci uložil „nahradit“ žalované náklady řízení ve výši 7.525,- Kč na účet advokáty; současně rozhodl, že „tamtéž“ je žalobce povinen žalované „nahradit“ i náklady odvolacího řízení ve výši 3.150,- Kč. Odvolací soud přisvědčil závěrům soudu prvního stupně o splnění formálních náležitostí výpovědi uvedených v ustanovení § 44 odst. 1,2 zák práce i hmotně právních předpokladů stanovených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, jestliže bylo zjištěno, že se žalobce stal na základě řádného rozhodnutí o organizační změně u žalované nadbytečným. Zdůraznil však, že zaměstnavatel splní svou nabídkovou povinnost tak, že zaměstnanci nejprve nabídne jinou práci odpovídající jeho kvalifikace, nemá-li ji, nabídne mu práci s nižší kvalifikací, a nemá-li ani tu, pak mu nabídne práci nekvalifikovanou; má-li v každé z těchto skupin více volných míst, záleží na něm, které z nich zaměstnanci nabídne. Neměla-li tedy žalovaná v době dání výpovědi k dispozici jinou práci odpovídající kvalifikaci žalobce, nýbrž pouze nekvalifikovanou práci sanitáře, bylo podle jeho názoru „pouze na její vůli, které volné místo sanitáře, tj. na kterém pracovišti, žalobci nabídne“. Odvolací soud proto na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že žalovaná svou nabídkou práce sanitáře na oddělení soudního lékařství, kterou žalobce odmítl, „splnila i další hmotně právní podmínku výpovědi z pracovního poměru zakotvenou v ust. § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce“ a že „mezi účastníky došlo dnem 30.4.1999 ke skončení pracovního poměru na základě platné výpovědi ze dne 27.1.1999“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání z důvodů uvedených v ustanovení § 241 odst. 1 písm. c) a d) o.s.ř. Namítal, že výpověď „realizovaná formou jednotného a hromadně rozmnoženého formuláře“ postrádá řádné skutkové vymezení výpovědního důvodu, neboť organizační změny měly být ve výpovědi konkretizovány ve vztahu k jeho osobě a pracovišti a měly existovat již v době dání výpovědi; ve skutečnosti však ani do skončení jeho pracovního poměru, tj. do 30.4.1999, nebyly konkrétní organizační změny provedeny. Poukázal dále na okolnost, že při jednání dne 27.1.1999, které „proběhlo výlučně mezi ním a náměstkem VFN ing. M. P.“ (svědkyně V. H. - navzdory její výpovědi a výpovědi Ing. P. - jednání nebyla přítomna), mu byla pouze předána výpověď, aniž by mu současně byla učiněna nabídka jiné vhodné práce. Soudy však z výpovědi svědka Ing. P. a nevěrohodné výpovědi svědkyně V. H., která si z jednání nepamatovala podstatné skutečnosti, nesprávně dovodily, že žalovaná v souvislosti s předáním výpovědi dne 27.1.1999 nabídla žalobci práci sanitáře v oboru soudního lékařství. Dovolatel rovněž zdůraznil, že dopis přednosty III. interní kliniky ze dne 8.12.1998 nelze považovat za řádné rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení žalobcova pracoviště, neboť šlo pouze o „návrh“, který byl „reakcí (odpovědí) na písemný dotaz Ing. P., které pracoviště nebo kterého pracovníka kliniky pokládá se zřetelem na chystanou reorganizaci za nadbytečné“. S poukazem na pouhý „informativní charakter“

shromáždění vedoucích pracovníků, na kterém se dne 1.12.1998 mimo jiné jednalo o nezbytném „zásadním snížení celkového počtu pracovních úvazků v celé VFN“, žalobce dovozoval, že „vlastní rozhodnutí užšího vedení nemocnice“ bylo učiněno již před 1.12.1998. Od té doby mělo být podle jeho názoru „okamžitě zastaveno přijímání nových pracovníků“, aby plánovaná volná místa byla přednostně nabídnuta zaměstnancům ohroženým rozvázáním pracovního poměru z důvodu chystaných organizačních změn a aby nedošlo „ke zmaření účelu reorganizace“. Žalovaná však přesto až do uplynutí výpovědní lhůty žalobce přijímala v oboru interního lékařství nové zaměstnance - lékaře na pracovní místa, která žalobce mohl vzhledem ke své kvalifikaci zastávat, ale žalobci žádné z těchto míst nenabídla. Nelze přitom podle jeho názoru přijmout „účelový a silně zužující výklad“ odvolacího soudu, který nepovažoval přijetí nových lékařů v období od 1.12.1998 do 30.6.1999 (kdy uplynula zákonná lhůta k uplatnění neplatnosti výpovědi u soudu) za relevantní, neboť pracovní smlouvy s nimi byly uzavřeny „mimo rozhodný okamžik“, kterým „zřejmě mínil“ den 27.1.1999, kdy byla žalobci doručena výpověď. Žalobce navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu a „popřípadě“ i rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil 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 č. 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 rozhodnutí 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 není opodstatněné.

Žalobce podává dovolání proti rozsudku odvolacího soudu - jak uvádí ve svém podání ze dne 4.5.2001 - mimo jiné proto, že rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování, tedy z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. Především namítá, že v rámci organizačních změn nedošlo ke zrušení jeho pracoviště a že mu nebyla ze strany žalované učiněna nabídka jiné práce.

Za skutkové zjištění, které nemá oporu v provedeném dokazování, je třeba ve smyslu citovaného ustanovení rozumět výsledek hodnocení důkazů soudem, který neodpovídá postupu vyplývajícímu z ustanovení § 132 o.s.ř., protože soud vzal v úvahu skutečnosti, které z provedených důkazů nebo přednesů účastníků nevyplynuly ani jinak nevyšly za řízení najevo, protože soud pominul rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo, nebo protože v hodnocení důkazů, popř. poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, event. věrohodnosti, je logický rozpor, nebo jestliže hodnocení důkazů odporuje ustanovením § 133 až § 135 o.s.ř. Skutkové zjištění nemá oporu v provedeném dokazování v podstatné části tehdy, týká-li se skutečností, které byly významné pro posouzení věci z hlediska hmotného práva.

Dovolacím důvodem podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. lze napadnout výsledek činnosti soudu při hodnocení důkazů, na jehož nesprávnost lze usuzovat - jak vyplývá ze zásady volného hodnocení důkazů - jen ze způsobu, jak k němu soud dospěl. Nelze-li soudu v tomto směru vytknout žádné pochybení, není možné ani polemizovat s jeho skutkovými závěry (např. namítat, že soud měl uvěřit jinému svědkovi, že některý důkaz není ve skutečnosti pro skutkové zjištění důležitý apod.).

Znamená to, že hodnocení důkazů, a tedy ani skutkové zjištění jako jeho výsledek, z jiných než z výše uvedených důvodů nelze dovoláním úspěšně napadnout.

Skutková zjištění o tom, že rozhodnutím žalované bylo žalobcovo pracoviště (kardiologická ambulance) „bez náhrady“ zrušeno, čímž se žalobce stal pro žalovanou nadbytečným, a že žalobci byla ze strany žalované v souvislosti s předáním výpovědi dne 27.1.1999 nabídnuta práce sanitáře na oddělení soudního lékařství, převzal odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - ze závěrů soudu prvního stupně, který je založil na výpovědích svědků Ing. M. P. a V. H. a přípisu přednosty III. interní kliniky Prof. MUDr. J. M., DrSc. ze dne 8.12.1998. Vzhledem k tomu, že hodnocení provedených důkazů odpovídá požadavkům vyplývajícím z ustanovení § 132 o.s.ř. (soud vzal v úvahu jen skutečnosti, které vyplynuly z provedených důkazů, žádné skutečnosti, které v tomto směru byly provedenými důkazy prokázány nebo jinak vyšly za řízení najevo, nepominul, a v jeho hodnocení důkazů není z hlediska závažnosti, zákonnosti, pravdivosti, event. věrohodnosti logický rozpor), jsou uvedená skutková zjištění v souladu s výsledky dokazování. Namítá-li dovolatel, že skutečnost, že „ani do dne jeho odchodu z nemocnice“ nedošlo ke zrušení jeho pracoviště, vyplývá z „informace všem vedoucím lékařům oddělení Fakultní polikliniky“ ze dne 5.10.1999, a že se soud při zjišťování, zda žalobci byla učiněna nabídka jiné práce, „skutkově opřel o osamocenou výpověď Ing. P.“, předkládá vlastní hodnocení důkazů, na jehož základě činí opačné skutkové závěry než soudy obou stupňů; žalobce tak ve skutečnosti napadá hodnocení důkazů soudem, které samo o sobě - jak uvedeno výše - není způsobilým dovolacím důvodem.

Z hlediska skutkového stavu bylo tedy v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatel nenapadá), že žalobce od 1.11.1990 pracoval u žalované jako lékař - kardiolog (s atestací z oboru interního lékařství a z oboru kardiologie) na Poliklinice III. interní kliniky v P., K. č. 32. Koncem roku 1998 přijalo vedení žalované nemocnice rozhodnutí o organizační změně spočívající ve snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, jehož realizací (výběrem nadbytečných zaměstnanců) pověřilo jednotlivé přednosty klinik. Dopisem ze dne 8.12.1998 oznámil přednosta III. interní kliniky Prof. MUDr. J. M., DrSc. personálnímu úseku žalované, že se „III. interní klinika rozhodla zrušit“ mimo jiné kardiologickou ambulanci vedenou žalobcem. Dopisem ze dne 27.1.1999, předaným žalobci téhož dne, žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm. c) zák. práce „z důvodu organizačních změn“. V době dání výpovědi žalovaná disponovala volnými pracovními místy pouze v profesi sanitář.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 27.1.1999, který žalobce převzal téhož dne - podle ustanovení 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. a č. 138/1996 Sb., tedy podle ustanovení zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (dále jen „zák. práce").

Žalobce v dovolání rovněž namítá, že výpověď ze dne 27.1.1999 „realizovaná formou jednotného a hromadně rozmnoženého formuláře“ postrádá řádné skutkové vymezení (konkretizaci) výpovědního důvodu tak, jak je vyžadováno ustanovením § 44 odst. 2 zák. práce. Rovněž tuto námitku nelze považovat za opodstatněnou.

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 citovaného ustanovení vyplývá, že důvod výpovědi musí být v písemné výpovědi z pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, že rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním úkonem projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný výpovědní důvod nebude možné dodatečně měnit. Ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr.

Při úvaze, jakým způsobem má být výpovědní důvod konkretizován tak, aby byly splněny požadavky vyplývající z ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce, je třeba mít na zřeteli, že ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce vymezuje jen skutkové podstaty pro podání výpovědi zaměstnavatelem. K tomu, aby bylo možné v konkrétním případě posoudit, zda výpověď z pracovního poměru je platným právním úkonem, je třeba zjistit, zda nastaly takové skutečnosti, které právní norma předpokládá jako důvod k tomuto rozvázání pracovního poměru.

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 opatřeních. Důvod výpovědi z pracovního poměru musí být v tomto případě uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 zák. práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v čem je spatřován; jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, a že výpovědní důvod nebude možné dodatečně měnit. Skutečnosti, které byly důvodem výpovědi, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď z pracovního poměru neplatná jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. Výklad projevu vůle (§ 240 odst. 3 zák. práce) může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projeveno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.10.1996 sp. zn. 3 Cdon 946/96, uveřejněný pod č. 29 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997).

V dopise ze dne 27.1.1999 žalovaná uvedla, že žalobci dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm. c) zák. práce „z důvodu organizačních změn“, neboť „rozhodnutím, o kterém byl žalobce již informován, dochází za účelem zvýšení efektivnosti práce k redukci stavu zaměstnanců“. Z tohoto vyjádření je jasně patrno, z jakého z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce byla výpověď z pracovního poměru podána, v čem je důvod k výpovědi spatřován [ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce obsahuje jediný výpovědní důvod - nadbytečnost zaměstnance vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách] i, o jakou organizační

změnu šlo. Odvolací soud proto v souladu se zákonem dospěl ke správnému závěru, že výpověď je „z hlediska formálních požadavků“ uvedených v ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce bezvadná.

Pro posouzení, zda výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem žalované ze dne 27.1.1999 je platným právním úkonem, je dále podstatné, zda v daném případě došlo k naplnění použitého výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným.

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Zaměstnanec, jehož se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru. Rozhodnutí o organizační změně není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Z toho, že rozhodnutí o organizační změně je jen faktickým úkonem (skutečností), vyplývá, že námitky dovolatele zaměřené na způsob a formu, ve které bylo rozhodnutí o organizační změně přijato (namítá-li, že šlo pouze o „návrh“, který byl „reakcí na písemný dotaz“), nemohou být opodstatněné.

Nelze přisvědčit ani námitce dovolatele, že podmínky platné výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce nelze mít za splněné, jestliže žalovaná „po přijetí rozhodnutí o redukci“ přijímala do pracovního poměru další zaměstnance, zatímco současně dala žalobci výpověď pro nadbytečnost.

Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců, aniž by - jak se dovolatel mylně domnívá - tím „došlo ke zmaření účelu reorganizace“. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

Zaměstnanec nemusí být vždy nadbytečným již v době podání výpovědi (srov. dikci ustanovení § 46 odst. 1 písm. c/ zák. práce „stane-li se zaměstnanec nadbytečným…“). Protože platnost právních úkonů (včetně právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn, musí být v době, kdy je dána výpověď, pouze rozhodnuto o organizační změně, která má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance; účinnost organizační změny však v této době ještě nastat nemusí. Není zapotřebí - jak to dovozuje dovolatel - aby se zaměstnanec stal nadbytečným současně s rozhodnutím o organizační změně. Soudní praxe v tomto směru zaujala již dříve stanovisko (srov. Rozbor a zhodnocení rozhodování soudů o skončení pracovního poměru a o nárocích z toho vyplývajících, Cpj 198/87, uveřejněný ve Sborníku Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních III, SEVT Praha 1980, str. 40), z něhož vychází dovolací soud i nyní, že realizace rozhodnutí o organizační změně musí být zajištěna tak, aby bylo nepochybné, že v důsledku této změny zaměstnavatel v dohledné době, zpravidla se rovnající výpovědní době, pozbude vůbec možnosti zaměstnance zaměstnávat a zaměstnanec se pro něho stane nadbytečným.

Dovolací soud nesouhlasí ani s názorem dovolatele, že z hlediska posouzení otázky, zda jsou splněny podmínky uvedené v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, je podstatné delší „časové rozmezí“, než které svým „účelovým a silně zužujícím výkladem“ uvažoval odvolací soud.

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. Splnění této povinnosti je podmínkou platnosti výpovědi. Její smysl spočívá v ochraně pracovního poměru tím, že umožňuje jeho skončení na základě výpovědi jen za splnění stanovených podmínek. Odvolací soud zcela správně vychází ze závěru, že zjišťování podmínek uvedených v tomto ustanovení se děje vždy podle stavu v době výpovědi (srov. Rozbor a zhodnocení rozhodování soudů o skončení pracovního poměru a o nárocích z toho vyplývajících, Cpj 198/67, uveřejněný ve Sborníku Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních občanskoprávních a rodinněprávních III, SEVT Praha 1980, str.130). Názor dovolatele, který považuje za relevantní delší časové období, když klade důraz na okolnost, že v době dání výpovědi bylo žalované známo, že může žalobce v dohledné době dále zaměstnávat, nebere dostatečně v úvahu, že splnění podmínek předepsaných ustanovením § 46 odst. 2 zák. práce představuje svojí povahou jednu z náležitostí (předpokladů), jež zákon stanoví pro platnou výpověď, a že splnění předpokladů platnosti tohoto jednostranného právního úkonu je třeba zkoumat, jako u kteréhokoliv jiného právního úkonu, podle stavu, který existoval v době, kdy byl úkon učiněn, nikoli podle okolností, které existovaly v minulosti anebo mohou eventuelně nastat v budoucnosti.

Z hlediska nabídkové povinnosti zaměstnavatele [§ 46 odst.2 písm. a) a b) zák. práce] lze tedy považovat za významné jedině, zda zaměstnavatel disponuje volnými pracovními místy v okamžiku,

kdy je zaměstnanci dávána výpověď. Dovolatelem namítaná skutečnost, že žalovaná přijala v jiném „časovém rozmezí“ předtím anebo potom v několika případech do pracovního poměru v oboru interního lékařství nové zaměstnance - lékaře na práci, kterou žalobce mohl vzhledem ke své kvalifikaci vykonávat, proto není z hledisek vymezených ustanovením § 46 odst. 2 zák práce v posuzované věci významná. Závěr odvolacího soudu, že žalovaná kromě práce sanitáře (kterou žalobce odmítl) pro žalobce žádné vhodné volné pracovní místo neměla, tak zůstává nezpochybněn.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 1 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

Další články:

- 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)
- Plat
- Služební poměr
- Zásada rovného zacházení