

Nadbytečnost zaměstnance

Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu.

Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu.

Jestliže zaměstnavatel má v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v místě bydliště zaměstnance volné takové pracovní místo, kde by mohl zaměstnanec vykonávat jinou pro něho vhodnou práci, je povinen je zaměstnanci nabídnout, a to i za předpokladu, že by se musel podrobit přiměřené předchozí průpravě.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1770/2001, ze dne 2.7.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně K. K., zastoupené advokátem, proti žalované Č. n. t. s., spol. s r.o., zastoupené advokátkou, o neplatnost výpovědi, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 27 C 137/98, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 13. dubna 2001 čj.13 Co 66/2001-77, tak, že rozsudek Městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 30.4.1998 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že v důsledku organizačního opatření - příkazu generálního ředitele č. 4 ze dne 24.4.1998, jímž byla „v zájmu hospodárnosti zrušena 2 pracovní místa ‚reportér‘ v úseku zpravodajství, oddělení domácího zpravodajství a regionů“, se žalobkyně stala od 1.5.1998 nadbytečnou.

Žalobkyně se domáhala určení, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná a že její pracovní poměr u žalované trvá. Žalobu odůvodnila tím, že dne 30.4.1998 byla seznámena s úmyslem žalované provést reorganizaci v úseku zpravodajství a „jako podklady k této reorganizaci“ převzala příkaz generálního ředitele, nabídku volného místa a „rozvázání pracovního poměru v souladu s § 46 odst 1 písm. c) zák. práce“. Uvedené listiny přebírala při vědomí a výslovném vyjádření pracovníků žalované s tím, že jde o podklady k reorganizaci a nikoliv o výpověď. Přípis označený jako „rozvázání

pracovního poměru výpovědí“ ostatně ani nebyl jako výpověď z pracovního poměru žalovanou míněn; jde tedy o právní úkon nicotný, který nemá vliv na trvání pracovního poměru.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 22.1.1999 čj. 27 C 137/98-14 žalobě na určení, že rozvázání pracovního poměru výpovědí obsažené v dopise žalované ze dne 30.4.1998 je neplatné, vyhověl, žalobu na určení, že pracovní poměr žalobkyně u žalované trvá, zamítl a žalované uložil, aby žalobkyni „nahradila“ náklady řízení ve výši 4.225,- Kč „k rukám advokáta JUDr. M. S.“. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že žalovaná nesplnila nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, neboť sice nabídla žalobkyni jinou práci, ale ponechala jí pro rozhodnutí „pouze několik hodin a skutečnost, že odmítla se vyjádřit, byla žalovanou hodnocena jako odmítnutí volného místa“.

K odvolání žalované Městský soud v Praze usnesením ze dne 14.6.1999 čj. 20 Co 180/99-28 rozsudek soudu prvního stupně „v napadeném vyhovujícím výroku o věci samé a ve výroku o nákladech řízení“ zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud soudu prvního stupně vytkl, že při posouzení splnění podmínky nabídkové povinnosti vycházel „prakticky pouze z výpovědi žalobkyně jako účastnice řízení“ a zcela pominul, že žalovaná nabízela důkazy k prokázání svých tvrzení o tom, že žalobkyně výslovně odmítla přijmout nabízené místo účetní. Protože soud prvního stupně tyto důkazy neprovedl a v odůvodnění svého rozhodnutí neuvedl důvod, proč tak učinil, je jeho rozhodnutí „založeno pouze na důkazech jedné ze sporných stran“.

Obvodní soud pro Prahu 1 poté rozsudkem ze dne 10.5.2000 čj. 27 C 137/98-63 žalobě vyhověl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Ve věci samé vycházel ze zjištění, že v době, kdy došlo k rozhodnutí o organizačních změnách na úseku domácího zpravodajství, probíhal současně konkurz na místo redaktora či reportéra v oddělení domácího zpravodajství a na toto místo přijala žalovaná pro výkon práce, kterou vykonávala žalobkyně, ještě před uplynutím výpovědní lhůty jiného zaměstnance, takže rozhodnutí o zrušení dvou pracovních míst na úseku domácího zpravodajství „nebylo míněno vážně“. Okolnost, že žalovaná uzavřela s novým zaměstnancem namísto pracovní smlouvy pouze dohodu o pracovní činnosti, představuje podle názoru soudu prvního stupně „pouze obcházení zákona příp. postup odporující ust. § 7 odst. 2 ZP.“.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 13.4.2001 čj. 13 Co 66/2001-77 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované „k rukám JUDr. I. Š.“ na nákladech řízení před soudem prvního stupně 7.375,- Kč a na nákladech odvolacího řízení 2.150,- Kč. Ve věci samé dospěl k závěru, že „samotná skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, jemuž byla dána výpověď pro nadbytečnost, nemusí být považována za neopodstatněné použití výpovědního důvodu, jehož použití není ani podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, dokonce může docházet i ke zvyšování počtu zaměstnanců“. Podle názoru odvolacího soudu je na zaměstnavateli, aby sám uvážil, jaký počet zaměstnanců potřebuje, v jakém složení a jakou jejich profesní kvalifikaci. Jestliže žalovaná vyhlásila výběrové řízení na přijetí moderátora nebo moderátorky, „byť na místo, které zastávala žalobkyně, neznamená to, že by to bránilo výpovědi dané žalobkyni a ani by tím žalované nevznikla povinnost nabídnout žalobkyni místo, na jehož obsazení bylo vyhlášeno výběrové řízení“. Rozhodla-li se žalovaná, že místo moderátora nebo moderátorky bude obsazovat nikoliv na základě pracovního poměru, ale na základě dohody o pracovní činnosti, nelze v tom spatřovat zneužití výkonu práv na újmu žalobkyně ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce. Protože

žalobkyni bylo nabídnuto volné pracovní místo účetní, které pro ni bylo přiměřené, byla splněna i další hmotněprávní podmínka platné výpovědi. Žalované podle názoru odvolacího soudu „nelze vytýkat, že nenabídla žalobkyni jiné místo, zejména místo, na které vyhlásila výběrové řízení“, které bylo „navíc obsazováno jiným způsobem než na základě pracovní smlouvy“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítala, že přijímání nových zaměstnanců na uvolněné místo je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti výpovědního důvodu, zvláště pak tak, jako v souzeném případě, probíhaly-li konkurzy na obsazení totožného pracovního místa již několik měsíců před žalovanou vyhlášenou reorganizací. Podle názoru dovolatelky nemohou obstát úvahy odvolacího soudu, že místo moderátora bude obsazováno nikoliv na základě pracovního poměru, ale na základě dohody o pracovní činnosti. Ve skutečnosti tedy nedošlo ani ke snížení stavu zaměstnanců, ale ani k žádné jiné organizační změně, v jejímž důsledku by bylo třeba některého zaměstnance propustit a nahradit jiným. Nabízené volné pracovní místo účetní nebylo podle názoru dovolatelky pro ni vhodné, neboť nevyžadovalo „pouze krátkodobé několikátýdenní přeškolení na operační program“, nýbrž „nesporně delší studium“. Napadené rozhodnutí navíc vychází ze zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování, neboť v řízení nebylo spolehlivě zjištěno, že by žalobkyně nabízenou práci vážně odmítla a že lhůta, která jí k přijetí návrhu o změně pracovního zařazení byla poskytnuta, byla lhůtou přiměřenou. Odvolací soud se kromě toho ani nevypořádal s tvrzením, že rozvázání pracovního poměru nebylo žalobkyni předáno jako právní úkon směřující k zániku jejího pracovněprávního vztahu, nýbrž jako podklad k reorganizaci, tedy listina, jež spolu s dalšími měla sloužit k informovanosti žalobkyně. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu 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 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 je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 30.4.1998, který žalobkyně převzala 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“).

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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatelka nenapadá), že žalobkyně na základě pracovní smlouvy ze dne 21.2.1994 vykonávala u žalované práci reportéra domácí rubriky. Příkazem generálního ředitele žalované č. 4 ze dne 24. dubna 1998 byla „v zájmu hospodárnosti“ zrušena v úseku zpravodajství, oddělení domácího zpravodajství, dvě pracovní místa „reportér“ ke dni 1.5.1998. K nabídce volného místa účetní (referát vnitropodnikového účetnictví) se žalobkyně dne 30.4.1998 nevyjádřila; žalovaná nato dopisem ze dne 30.4.1998 označeným „Rozvázání pracovního poměru výpovědí“ sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce „z důvodu nadbytečnosti“. Po inzerátu uveřejněném dne 26.2.1998 v deníku M. f. D. „současně probíhalo výběrové řízení, na základě něhož byla po vydání příkazu přijata na zrušené místo jiná zaměstnankyně“; o tom s ní žalovaná uzavřela od 1.6.1998 dohodu o pracovní činnosti.

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení, zda jsou splněny předpoklady výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, kromě jiného rozhodující závěr o tom, jaký význam má skutečnost, že žalovaná přijala na místo, které zastávala žalobkyně, novou zaměstnankyni. Se závěrem odvolacího soudu, že „samotná skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, jemuž byla dána výpověď pro nadbytečnost, nemusí být považováno za neopodstatněné použití výpovědního důvodu“, dovolací soud nesouhlasí.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce patří - jak uvádí odvolací soud - především to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným; je-li uvedený předpoklad splněn, lze dále zkoumat, zda 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.

Odvolacímu soudu lze přisvědčit potud, že zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby jednostranným rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce regulovali počet svých zaměstnanců a 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.

Odvolací soud však opomenul zahrnout do rámce těchto úvah okolnost, že jednou ze základních povinností zaměstnavatele vyplývajících z pracovního poměru je přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy [srov. § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce], jíž odpovídá povinnost zaměstnance práci podle pracovní smlouvy osobně vykonávat [srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně spočívající ve snížení stavu zaměstnanců za tohoto stavu reflektuje skutečnost, že zaměstnavatel nebude mít možnost plnit tuto povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, kterou je zaměstnanec jinak schopen a ochoten vykonávat, neboť zaměstnanec se pro něj stává od účinnosti organizačních změn nadbytečným.

Z uvedeného vyplývá, že zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost

zaměstnanec dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost - jak k tomuto závěru dospěly v posuzované věci soudy obou stupňů - je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu; v takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Jestliže se totiž z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným druh práce sjednaný pracovní smlouvou propouštěného zaměstnance (jeho pracovní činnost), může být jiná okolnost spočívající pouze v jeho osobě, že kupř. podle názoru zaměstnavatele nesplňuje požadavky pro řádný výkon sjednané práce, jen podkladem (za splnění dalších zákonem stanovených předpokladů) k úvahám o možnosti skončení pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce.

V posuzované věci na místo uvolněné žalobkyní přijala žalovaná na základě dohody o pracovní činnosti jinou zaměstnankyni. S názorem odvolacího soudu, že uvedená skutečnost není významná kromě jiného ani z hlediska posouzení otázky splnění nabídkové povinnosti ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, protože jde o místo, které bylo „navíc obsazováno jiným způsobem, než na základě pracovní smlouvy“, dovolací soud nesouhlasí.

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. Zjišťování podmínek uvedených v tomto ustanovení se děje vždy podle stavu v době výpovědi (srov. Sborník stanovisek Nejvyššího soudu, SEVT Praha 1980, str.130).

Jestliže zaměstnavatel má v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v místě bydliště zaměstnance volné takové pracovní místo, kde by mohl zaměstnanec vykonávat jinou pro něho vhodnou práci, je povinen je zaměstnanci nabídnout, a to i za předpokladu, že by se musel podrobit přiměřené předchozí průpravě [§ 46 odst. 2 písm. b) zák. práce]. Výpověď z výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až d) zák. práce může zaměstnavatel v takovém případě dát platně jen tehdy, odmítne-li zaměstnanec na takové místo přejít nebo odmítne-li podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou vhodnou práci. Úprava provedená ustanovením § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce sleduje totiž ten cíl, aby zaměstnavatel před tím, než dá výpověď z uvedených důvodů, nabídla zaměstnanci přechod na práce pro něj vhodné s ohledem na to, že k výpovědi pracovního poměru má docházet z důvodů zpravidla nezávislých na možnostech zaměstnance. Jestliže tedy 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.

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 schopen 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, pokud kvalifikaci nemůže získat předchozí přípravou. Za předchozí přípravu 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.

Vycházejíc z uvedeného dospěla soudní praxe již dříve k závěru (srov. závěry uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1975, pod č. 51), že v případě, jestliže zaměstnavatel při výpovědi dané z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až d) zák. práce nenabídne zaměstnanci volné pracovní místo přiměřené jeho kvalifikaci (odpovídající však jeho zdravotnímu stavu a schopnostem), ale nabídne mu jen jiné volné pracovní místo nepřiměřené jeho kvalifikaci, na které zaměstnanec není ochoten přejít, nejsou splněny podmínky podle ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce a výpověď je z tohoto důvodu neplatná. Nemá-li však zaměstnavatel možnost nabídnout v uvedených případech zaměstnanci místo odpovídající jeho kvalifikaci, protože takové místo není volné, je povinen nabídnout zaměstnanci volné pracovní místo, které odpovídá pokud možno nejvíce jeho kvalifikaci, a teprve není-li takové pracovní místo volné, je zaměstnavatel povinen nabídnout i takové volné pracovní místo, pro které se zvláštní kvalifikace nevyžaduje.

Jestliže v posuzované věci dospěly soudy obou stupňů ke zjištění, že žalovaná přijala na místo uvolněné žalobkyní jinou zaměstnankyni na základě dohody o pracovní činnosti, měla být tato skutečnost - vzhledem k tomu, že na základě dohody o pracovní činnosti nelze vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby (srov. § 237 odst. 2 zák. práce) - podkladem k úvaze, zda příkaz generálního ředitele č. 4 ze dne 24.4.1998 o změně počtu pracovních míst nebyl realizován ve skutečnosti jen zčásti, a že tedy žalovaná mohla mít možnost přidělovat žalobkyni práci odpovídající její kvalifikaci (sjednanému druhu práce), i když jen v omezeném rozsahu. V takovém případě totiž, jestliže při organizačních změnách u zaměstnavatele odpadne část pracovní náplně zaměstnance, který takto přestal být ve svém pracovním úvazku vytížen, má zaměstnavatel navrhnout zaměstnanci změnu sjednaných pracovních podmínek (§ 36 odst. 1 zák. práce). Teprve pokud k takové změně nedojde a zaměstnavatel se se zaměstnancem nedohodne na rozvázání pracovního poměru, může zaměstnavatel rozvázat tento pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 11. 1980 sp. zn. 6 Cz 36/80, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1982, pod č. 42).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243 odst. 1, části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení (§ 243 odst. 1, část věty za středníkem, § 243b odst. 2, věta první o.s.ř.).

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

Další články:

- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Pracovní poměr](#)
- [Mzda \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní poměr \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Převedení zaměstnance na jinou práci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Plat](#)
- [Doručování](#)
- [Pracovní smlouva](#)
- [Bezpečnost a ochrana zdraví při práci](#)