

Odvolání zaměstnance z funkce (podle úpravy platné v období od 1. 1. 2001 do 29. 2. 2004)

Odvoláním zaměstnance z funkce pracovní poměr nekončí, zákon stanoví jako pravidlo, že zaměstnanec bude nadále u zaměstnavatele konat dohodou účastníků stanovenou jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, zákon vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné se při eventuelním zkoumání platnosti výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele 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. Až do skončení výpovědní doby (neskončil-li pracovní poměr jiným způsobem dříve) se přitom jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 130 zák. práce, během níž zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Stejná situace nastávala i v případě, jestliže zaměstnavatel pro zaměstnance odvolaného z funkce jinou vhodnou práci měl a zaměstnanec ji odmítl; i v tomto případě zaměstnavatel ve skutečnosti nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci, neboť zaměstnance nelze nutit, aby přijal jinou práci, i kdyby pro něj byla vhodná.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1921/2005, ze dne 10.10.2006)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce D. Z., zastoupeného advokátem, proti žalované Č. d., a.s., zastoupené advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 19 C 163/2003, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 4. března 2005, č.j. 14 Co 50/2005-117, tak, že rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 10. listopadu 2004, č.j. 19 C 163/2003-84 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 1 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 28. 5. 2003 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru „pro nadbytečnost podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce“. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že „na základě usnesení Představenstva Č., a.s. č. 83 ze dne 3. 3. 2003“ byl žalobce odvolán z funkce generálního ředitele, a protože „nebyl ochoten přejít na jinou pro něj vhodnou práci“ a „neprojevil zájem“ o „odpovídající volná pracovní místa v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce i v místě jiném“, která mu žalovaná nabídla „v souladu se zákoníkem práce“, žalovaná nemá možnost žalobce dále zaměstnávat.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil tím, že na nabídku pozice generálního zástupce žalované ve stanovených zahraničních lokalitách reagoval dopisem adresovaným generálnímu řediteli žalované, v němž „vyjádřil obavy o vážnosti této nabídky“, neboť nabízená místa byla v době nabídky obsazena jinými zaměstnanci žalované. Následnou nabídku místa zástupce žalované s místem výkonu práce v Bruselu žalobce „neakceptoval“, neboť nabízené pracovní zařazení „nesplňovalo podmínky práce odpovídající kvalifikaci žalobce, ani její vhodnosti“. Jelikož žalobci „je známa skutečnost“, že žalovaná disponovala volnými pracovními místy „splňujícími kritéria stanovená ust. § 65 odst. 3 zák. práce“ (např. pozice ředitele Ústavu podnikového vzdělávání, která byla volná od 1.4.2003 do 12.5.2003), má za to, že „nebyla naplněna hmotněprávní podmínka pro naplnění daného výpovědního důvodu“.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 10. 11. 2004, č.j. 19 C 163/2003-84 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 6.375,- Kč k rukám advokáta JUDr. M. H. Soud prvního stupně vycházel ze zjištění, že po odvolání žalobce z funkce generálního ředitele žalovaná nabídla žalobci pro něj „zcela zřejmě“ vhodná pracovní místa generálního zástupce při EU v Bruselu, v Berlíně, ve Stockholmu a ve

Frankfurtu a systémového specialisty v odboru kontroly a interního auditu, čímž učinila „ve smyslu ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce ofertu směřující k dohodě o dalším pracovním zařazení žalobce u žalované“. Protože k dohodě mezi účastníky v tomto směru nedošlo a - jak plyne z „dikce“ ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce ve znění účinném od 1. 1. 2001 do 29. 2. 2004 - „v předmětné době zákoník práce neumožňoval v případě odmítnutí nabídky vhodné práce skončit pracovní poměr (se zaměstnancem odvolaným z funkce) z důvodu fikce nadbytečnosti“, dospěl k závěru, že „je třeba výpověď ze dne 28. 5. 2003 hodnotit jako neplatnou“.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 4. 3. 2005, č.j. 14 Co 50/2005-117 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 6.218,- Kč k rukám advokáta JUDr. M. H. Odvolací soud zdůraznil, že ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce věty třetí před středníkem „v rozhodné době“, tj. ve znění účinném od 1. 1. 2001 do 29. 2. 2004, „znělo tak, že jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance (odvolaného z funkce) takovou (jinou vhodnou) práci, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 130) a je dán výpovědní důvod dle § 46 odst. 1 písm. c)“. Oproti znění účinnému do 31. 12. 2000 a od 1. 3. 2004 citované ustanovení neobsahovalo formulaci „...nebo ji zaměstnanec odmítne...“, a proto nelze podle jeho názoru dovozovat - s ohledem na důvodovou zprávu k návrhu zákona č. 46/2004 Sb. „ani výkladem prostřednictvím analogie jiných ustanovení zákona“, jak to činí žalovaná - fikci nadbytečnosti zaměstnance též za situace, kdy zaměstnavatel sice má pro zaměstnance po jeho odvolání z funkce jinou vhodnou práci, ale zaměstnanec ji odmítne. V daném případě tudíž - jak dále uvedl - mohla nastat fikce nadbytečnosti žalobce podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce pouze tehdy, kdyby žalovaná „neměla pro žalobce práci“, což „dle již ustálené judikatury“ znamená absolutní nemožnost žalované žalobce dále zaměstnávat. Jelikož však „již v řízení před soudem prvního stupně bylo prokázáno“, že u žalované byla v předmětné době kromě žalobci nabídnutých „vysoce kvalifikovaných pracovních pozic“ též „spousta dalších míst i v nižší kvalifikaci, než měl žalobce“, je podle názoru odvolacího soudu „nutno shrnout, že nebyla splněna hmotněprávní podmínka existence fikce nadbytečnosti žalobce dle § 65 odst. 3 věty třetí před středníkem zák. práce ve znění ke dni odvolání žalobce z funkce generálního ředitele žalované“, a že proto „výpověď takto daná dle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je neplatná.“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání, jehož přípustnost dovozovala z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Namítala, že z části důvodové zprávy k novele zákoníku práce č. 46/2004 Sb. (účinné od 1.3.2004), na kterou poukazuje odvolací soud, „nijak nevyplývá“, že by vypuštění slovního spojení „...nebo ji zaměstnanec odmítne...“ z ustanovení § 65 odst. 3 věty třetí před středníkem zák. práce v rozhodné době, „bylo úmyslem zákonodárce a nikoli jeho opomenutím“. Tento svůj názor dovolatelka „může opřít o názory prezentované jak v literatuře, tak judikatuře“, přičemž, i kdyby se jednalo o úmysl zákonodárce, který se však „ukáže jako neživotaschopný“, není možné, jak to učinil odvolací soud, bez dalšího odmítnout „použití analogie § 46 odst. 2 zák. práce“. Zdůraznila, že v literatuře i judikatuře „panuje shoda“ v názoru, že se jednalo o závažné opomenutí zákonodárce, které bylo s účinností od 1. 3. 2004 napraveno tak, že výše zmíněná část věty byla do textu zákona opětovně vrácena. „Nepanuje však jednota“ v náhledu na způsob řešení takové situace, kdy zaměstnavatel v rozhodném období jinou vhodnou práci má, zaměstnanci ji nabídne, avšak ten ji odmítne. Prvá linie názorů - jak dále uvedla - se přiklání ke stanovisku, že uvedený nedostatek zákona je třeba řešit za pomoci výkladu tak, že odmítnutím nabídnuté odpovídající práce zaměstnancem se zakládá stav faktické nadbytečnosti a možno postupovat podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) a § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce, přestože v tomto případě nebyla splněna výslovná zákonná podmínka uvedená v ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce, tj. že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jiné vhodné místo. Druhá linie názorů pak vychází z doslovného výkladu textu zákona a zastává stanovisko, že v takovém případě sice není dán výpovědní důvod, avšak současně není dán ani nárok na náhradu mzdy a že je třeba vyčkat, zda a kdy se zaměstnanec rozhodne sám řešit nastalou patovou situaci nebo kdy bude dán jiný výpovědní důvod. Žalovaná se přiklání k první názorové linii, v souladu s níž postupovala i v posuzovaném případě, a „je přesvědčena, že tento výkladový postup je právně i morálně přijatelnější než druhá varianta, kdy by bylo ponecháno zcela na libovůli zaměstnance nedocházejícího do zaměstnání a nekonajícího pro zaměstnavatele žádnou práci, zda a kdy ukončí se zaměstnavatelem svůj bezobsažný pracovní poměr“. Žalovaná navrhla, aby dovolací 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.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.), se nejprve zabýval tím, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.], jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že

byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř.], nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.].

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem (§ 237 odst. 3 o.s.ř.).

Žalovaná napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. není v této věci přípustné (ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno žádné rozhodnutí ve věci samé, které by odvolací soud zrušil), může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatelka tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o.s.ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 2 a § 242 odst. 3 o.s.ř.), že na základě usnesení představenstva žalované č. 3/2003 ze dne 2.1.2003 byl žalobce jmenován do funkce generálního ředitele žalované společnosti Č. d., a.s. Usnesením představenstva žalované č. 83/2003 ze 3. 3. 2003 byl žalobce z této funkce odvolán. Dopisy ze dne 25. 3. 2003 a 8. 4. 2003 žalovaná nabídla žalobci místo generálního zástupce žalované při EU v Bruselu, ve Stockholmu, v Berlíně a ve Frankfurtu nad Mohanem, případně místo systémového specialisty na odboru interního auditu a kontroly generálního ředitelství žalované. Žádné z těchto nabídnutých pracovních míst žalobce nepřijal; kromě zmíněných míst žalovaná disponovala ve sjednaném místě výkonu práce žalobce i dalšími volnými pracovními místy. Dopisem ze dne 28. 5. 2003 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru „pro nadbytečnost podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce“.

Za tohoto skutkového stavu řešil odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - mimo jiné právní otázku, za jakých podmínek lze podle ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce ve znění účinném od 1. 1. 2001 (tj. poté, co nabyl účinnosti zákon č. [155/2001](#) Sb., kterým se mění zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) do 29. 2. 2004 (tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. [46/2004](#) Sb., kterým se mění mj. zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce) dát zaměstnanci odvolanému z funkce výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Tato právní otázka dosud nebyla v judikatuře dovolacího soudu řešena. Vzhledem k tomu, že posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je v tomto směru podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. provedeném bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Podle ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce (ve znění účinném od 1. 1. 2001 do 29. 2. 2004) uplynutím volebního období, odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne jeho další pracovní zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 130) a současně je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c); odstupné poskytované zaměstnancům při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny. Pro skončení tohoto pracovního poměru platí jinak ustanovení o skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou.

Z citovaného ustanovení je zřejmé, že odvoláním zaměstnance z funkce pracovní poměr nekončí a že zákon předpokládá (stanoví jako pravidlo), že zaměstnanec bude nadále u zaměstnavatele konat dohodou účastníků stanovenou jinou prací odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou prací; jde tu o takovou práci, kterou je zaměstnanec způsobilý vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, kvalifikaci a schopnostem (srov. § 37 odst. 5 zák. práce). Pro případ, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci zákon stanoví (srov. § 65 odst. 3 část věty třetí před středníkem zák. práce v příslušném znění), že „jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 130) a současně je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce“. Při splnění uvedené podmínky (tj. „jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci“) zákon vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné (možné) se při eventuelním zkoumání platnosti výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele 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 [jak to jinak ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje].

Z uvedeného tedy vyplývá, že zákon v období od 1. 1. 2001 do 29. 2. 2004 rovněž nepožadoval skutečné naplnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce a se zaměstnancem, který byl odvolán z funkce (nebo se funkce vzdal), bylo možno rozvázat pracovní poměr z důvodu fikce nadbytečnosti za situace, neměl-li zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci. Až do skončení výpovědní doby (neskončil-li pracovní poměr jiným způsobem dříve) se přitom jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 130 zák. práce, během níž zaměstnanci přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Odvolací soud však pominul, že z pohledu ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce nastávala stejná situace i v případě, jestliže zaměstnavatel pro zaměstnance odvolaného z funkce jinou vhodnou práci měl a zaměstnanec ji odmítl; i v tomto případě zaměstnavatel ve skutečnosti nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci, neboť zaměstnance nelze nutit, aby přijal jinou práci, i kdyby pro něj byla vhodná, protože by se v rozporu s Listinou základních práv a svobod jednalo o nucenou práci [srov. rovněž Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 231/1998 Sb., o sjednání Úmluvy o odstranění nucené práce, 1957 (č. 105)].

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.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i pro rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil Obvodnímu soudu pro Prahu 1 k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

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

Další články:

- [Promlčení, insolvence](#)
- [Nepřiměřená délka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výše výživného \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výživné \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Započtení pohledávek \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Ušlý zisk](#)
- [Škoda vzniklá provozní činností](#)
- [Styk dítěte s osobou společensky blízkou](#)
- [Spotřebitel](#)
- [Náležitě odůvodnění jako procesní záruka \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odměna advokáta \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)