23. 6. 2003

ID: 21778

Organizační změna

Nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat znamená, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádnou práci, jedná se o absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Podmínka platné výpovědi je tedy splněna nejen tehdy, odmítne-li zaměstnanec nabídku jiné pro něho vhodné práce, nýbrž i v případě, jestliže zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat proto, že takovou práci pro něho nemá.

Nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat znamená, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádnou práci, jedná se o absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Podmínka platné výpovědi je tedy splněna nejen tehdy, odmítne-li zaměstnanec nabídku jiné pro něho vhodné práce, nýbrž i v případě, jestliže zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat proto, že takovou práci pro něho nemá.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 60/2002, ze dne 5.12.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce P. Ž., zastoupeného advokátkou, proti žalované Č. s. l., s. p., zastoupené advokátem, o neplatnost výpovědi, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 6 pod sp.zn. 13 C 115/2000, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 11. července 2001 č.j. 19 Co 311/2001-130 tak, že rozsudek městského soudu zrušil a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 26. 2. 1996 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce výpověď z pracovního poměru. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že v souvislosti s organizačním opatřením realizovaným s účinností od 1. 2. 1996 došlo ke zrušení útvaru „projekt provozu“ a že v důsledku toho také došlo k zániku funkce vedoucího tohoto útvaru zastávané žalobcem, „čímž se stal pro zaměstnavatele nadbytečným“. Protože žalobce odmítl nabídku nového pracovního zařazení odpovídající jeho kvalifikaci – funkce „technického pracovníka V.“, nemá žalovaná možnost dále jej zaměstnávat.

K dovolání žalované Nejvyšší soud České republiky rozsudkem ze dne 28. 12. 1999 č.j. 21 Cdo 1877/98-78 zrušil rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 17. 3. 1998 č.j. 16 Co 55/98-64 a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 31. 7. 1997 č.j. 13 C 104/96-40 a věc vrátil Obvodnímu soudu pro Prahu 6 k dalšímu řízení. K výkladu pojmu „jiné vhodné práce“ v ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák.práce, pro nějž odvolací soud připustil dovolání proti svému potvrzujícímu rozsudku, dovolací soud uvedl, že o práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance se jedná, jestliže zaměstnanec může využít získanou kvalifikaci v převážné míře a kdy tedy nepřevažují práce, při kterých zaměstnanec získanou kvalifikaci nemůže uplatnit a které by mohl vykonávat i pracovník s nižší kvalifikací, popřípadě bez zvláštní kvalifikace. V případě, že zaměstnavatel disponuje více

volnými pracovními místy odpovídajícími kvalifikaci zaměstnance, nelze z ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce dovodit povinnost nabídnout místo „nejblíže odpovídající“ druhu práce, který zaměstnanec vykonával podle pracovní smlouvy; v takovém případě záleží na zaměstnavateli, které z volných míst odpovídajících kvalifikaci zaměstnance tomuto zaměstnanci nabídne. Jestliže zaměstnanec nabízené místo odmítne, je splněna nabídková povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zák.práce, neboť zaměstnavatel nemá povinnost nabízet zaměstnanci všechna volná pracovní místa, která má k dispozici. V posuzované věci se proto bude třeba zabývat tím, jaký byl obsah (náplň) práce „technického pracovníka V“ v investičním úseku a tím, zda výkon práce v této funkci (převážná část této pracovní činnosti) vyžadovala znalosti, dovednosti a odborné zkušenosti odpovídající kvalifikaci žalobce.

Obvodní soud pro Prahu 6 rozsudkem ze dne 24. 10. 2000 č.j 13 C 115/2000-111 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 15.910,- Kč k rukám „jeho právní zástupkyně“ JUDr. J. R. Soud prvního stupně vycházel ze zjištění, že náplň práce „technického pracovníka V“ v investičním úseku by žalobce „jistě byl schopen vykonávat“ a že „by byly využity i jeho kvalifikační předpoklady, schopnosti a zkušenosti“. Do nabízené funkce však žalobce nastoupit nemohl, protože podle organizačního řádu a funkčního schématu se v útvaru investic v úseku realizace nacházela pouze čtyři místa označená jako „technický pracovník V“, která však byla „nejméně od 1. 10. 1995“ obsazena. Soud prvního stupně proto dospěl k závěru, že žalované se nezdařilo prokázat splnění tzv. „nabídkové povinnosti zaměstnavatele“ podle ustanovení § 46 odst. 2 zák.práce, protože žalobci bylo nabízeno „pouze formálně volné pracovní místo, které bylo již obsazené dlouhodobě jiným pracovníkem, resp. že nabízené pracovní místo pro žalobce neexistovalo“.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 11. 7. 2001 č.j .19 Co 311/2001-130 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu na určení neplatnosti výpovědi dané žalovanou žalobci dopisem ze dne 26. 2. 1996 zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 17.775,- Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 5.150,- Kč, vše „k rukám JUDr. M. B.“. Ve věci samé dospěl k závěru, že „ve vztahu k naplnění předpokladů § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce je rozhodující jen to, zda kvalifikovaná nabídka jiné vhodné práce byla zaměstnavatelem skutečně učiněna, a nikoliv již to, zda takové pracovní místo formálně (ve vnitřních organizačních předpisech) existuje“. I když je to běžnou praxí, zaměstnavatelům není žádným předpisem uloženo vytvářet organizační schémata a zaměstnanci ani nepřísluší zkoumat, zda nabízené místo existuje, anebo je v rámci organizační struktury zaměstnavatele volné. Podle názoru odvolacího soudu by bylo zcela věcí zaměstnavatele, zda by po přijetí nabídky pracovní místo formálně vytvořil, nebo bez takového formálního kroku zaměstnanci přiděloval práci podle nového pracovního zařazení. Jestliže by zaměstnavatel svou povinnost přidělovat takovou práci nesplnil, jednalo by se o překážku na jeho straně a zaměstnanec by měl nárok na náhradu mzdy (§ 129 a násl. zák práce). Protože v posuzovaném případě žalobce odmítl nabídku jiné vhodné práce, byly podle názoru odvolacího soudu předpoklady platné výpovědi stanovené v ustanovení § 46 odst. 2 zák.práce splněny.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítal, že byla-li mu učiněna nabídka jiného vhodného pracovního místa, které formálně neexistovalo a nebylo podle funkčního schématu organizačního řádu volné, je taková nabídka neurčitá a „nemůže být kvalifikovaná“. Uvádí-li odvolací soud, že žádný předpis neukládá zaměstnavateli vytvářet organizační schémata, pomíjí, že na žalovanou se vztahoval v době výpovědi zákon č. 111/1990 Sb., o státním podniku, který v ustanovení § 10 odst. 2 stanoví, že vnitřní organizaci podniku upravuje organizační řád, a proto bylo

třeba i v posuzované věci vycházet z organizačního řádu žalované ve znění jeho změny č. 3 vydané s platností od 1.1.1995 pod ČSL – OM – I – 123/95. Protože bylo stanoveno, že organizační řád je závazný pro všechny zaměstnance ČSL“, a protože „jedním z nástrojů řízení je podrobná organizační struktura, která stanoví členění útvarů uvedených v organizačním řádu ČSL na nižší organizační složky a tato podrobná organizační struktura je vydána formou funkčních schémat, která schvaluje generální ředitel ČSL“, bylo nutno vycházet z toho, že vytvoření organizačních i funkčních schémat bylo dáno organizačním řádem a žalobci nabízené pracovní místo „technického pracovníka V“ bylo v rozporu s tímto organizačním schématem. Podmínka kvalifikované nabídky jiné volné práce by byla podle názoru dovolatele splněna pouze tehdy, kdyby zřízení nového volného místa pro funkci „technický pracovník V“ v útvaru realizace v investičním úseku žalované bylo provedeno organizační změnou před tím, než byla žalobci dána výpověď. Protože se platnost výpovědi, jako kteréhokoliv jiného právního úkonu, posuzuje podle stavu, kdy byl úkon učiněn, nabídková povinnost ze strany žalované nebyla splněna, neboť žalobce prokázal, že nabízené pracovní místo nebylo volné. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Žalovaná uvedla, že žádný zákon jí neukládá vytvářet schémata obsahující numerus clausus zaměstnanců v jednotlivých organizačních útvarech. Vytváří-li si organizační řády obsahující počty zaměstnanců v jednotlivých organizačních útvarech, činí tak pouze pro potřeby řízení podniku. Počty zaměstnanců uvedené v organizačním řádu v jednotlivých organizačních útvarech, jsou pak závislé výlučně na rozhodnutí zaměstnavatele a mohou být kdykoliv změněny. Navrhla, aby dovolání žalované žalobce bylo zamítnuto.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 (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 odvolacího soudu 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 - s ohledem na to, že žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru v únoru 1996 - podle ustanovení zákoníku práce a předpisů jej provádějících ve znění účinném do 23.5.1996 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 138/1996 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců) - dále jen „zák. práce“.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalovaná, která měla v době výpovědi neobsazená místa „technického pracovníka VI“ jak v „Investičním úseku“ tak i v úseku „ Výstavba terminálu“, nabídla žalobci další místo „technického pracovníka V“ v „Investičním úseku v útvaru realizace“; všechna uvedená pracovní místa odpovídala kvalifikaci žalobce, posledně zmíněné místo „technického pracovníka V“ však „dle vnitřní organizační struktury žalované neexistovalo, resp. bylo obsazeno jinými jejími zaměstnanci“.

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.

Nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat znamená, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádnou práci; jde tu tedy o absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Zaměstnavatel musí totiž zaměstnanci nabídnout jakékoliv volné místo, které je k dispozici v době výpovědi, nejen místo odpovídající původní pracovní smlouvě, popřípadě kvalifikaci zaměstnance kdykoliv získané (ať před uzavřením smlouvy nebo po jejím sjednání), a to i tehdy, když toto místo vyžaduje předchozí průpravu zaměstnance. Rozhodnutí, zda této nabídky bude využito, je dáno výlučně zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout, čímž je pak dovršena podmínka uvedená v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce pro platnost výpovědi (srov. Sborník Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních III, SEVT Praha 1980, str. 57-58). Podmínka platné výpovědi je tedy splněna nejen tehdy, odmítne-li zaměstnanec nabídku jiné pro něho vhodné práce, nýbrž i v případě, jestliže zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat proto, že takovou práci pro něho nemá.

Z uvedeného ustanovení však nevyplývá povinnost zaměstnavatele vytvářet pro zaměstnance, který se stal v důsledku rozhodnutí o organizační změně nadbytečným, nové pracovní příležitosti, aby mohl učinit nabídku ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce; stejně tak není smyslem uvedeného ustanovení, aby zaměstnavatel nabízel práci, o níž je zřejmé, že i na nabízeném místě bude zaměstnanec nadbytečný. Aby byla splněna nabídková povinnost, musí mít zaměstnavatel potřebu, aby určitá pracovní činnost byla reálně vykonávána. Z tohoto hlediska není rozhodné, je-li potřeba této práce formalizována v podobě „funkčních schémat“, rozhodující je potřeba určitou práci zajistit; vznikne-li o tom pochybnost, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že tuto potřebu má. Jestliže však zaměstnavatel nemá žádnou pro zaměstnance vhodnou práci, nemá možnost jej dále zaměstnávat (v tomto smyslu nemá pro zaměstnance volné pracovní místo) a je tudíž splněna podmínka platné výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 2 písm. a) zák. práce.

Odvolacímu soudu lze přisvědčit potud, že je jistě věcí zaměstnavatele, zda namísto překážky v práci vzniklé tím, že v důsledku rozhodnutí o organizační změně není nadále schopen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, založí novou překážku v práci tím, že učiní vážně míněnou [srov. § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce] nabídku na změnu sjednaných pracovních podmínek podle ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce ohledně druhu práce, která je pro něho nepotřebná, popř. která pro něho může být potřebná až někdy v budoucnosti, kterou proto ani nemůže zaměstnanci přidělovat [§ 35 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Uvedený názor však nepřihlíží náležitě k tomu, že z hlediska plnění nabídkové povinnosti taková nabídka zaměstnavatele na změnu sjednaných pracovních podmínek ohledně druhu práce, jejíž potřeba ke dni dání výpovědi neexistuje, postrádá právní význam, neboť zkoumání, zda jsou splněny předpoklady platné výpovědi, včetně zjišťování podmínek uvedených v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, se děje vždy podle stavu v době výpovědi (srov. Sborník Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních III, SEVT Praha 1980, str. 130).

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 – 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