

19. 7. 2005

ID: 34786

Organizační změny

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity 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.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 733/2003, ze dne 20.11.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně Z. P., zastoupené advokátem, proti žalované J. m., a.s., zastoupené advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Jihlavě pod sp. zn. 12 C 423/99, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 17. září 2002 č.j. 15 Co 45/2000-93, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Jihlavě ze dne 3. listopadu 1999 č.j. 12 C 423/99-61 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Jihlavě k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 18.12.1998 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 "vedení a.s. J. m." rozhodlo v rámci racionalizačních opatření zrušit žalobkyni zastávanou funkci "referenta BOZ a PO, která nadále bude zajišťována smluvně". Žalovaná nemůže nabídnout žalobkyni jinou práci, neboť "v rámci akciové společnosti nemá pro žalobkyni jiné vhodné místo, na které by ji mohla po dohodě převést".

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že u žalované nebylo vydáno organizační opatření, na základě kterého by jí mohla být dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce, a že žalovaná vůči ní nesplnila "nabídkovou povinnost" podle ustanovení § 46 odst.2 zákoníku práce.

Žalovaná namítala, že její představenstvo na svém zasedání dne 14.10.1998 rozhodlo o zrušení pracovního místa referenta bezpečnosti práce a požární ochrany, které zastávala žalobkyně, a že v rámci tohoto racionalizačního opatření, sledujícího mimo jiné úsporu mzdových prostředků, byla dne 30.11.1998 uzavřena smlouva s F. K. o poskytování služeb v oboru požární ochrany a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Protože se žalobkyně stala pro žalovanou nadbytečnou a protože žalovaná neměla pro žalobkyni "žádné jiné volné a vhodné pracovní místo", je výpověď z pracovního poměru ze dne 18.12.1998 platným právním úkonem.

Okresní soud v Jihlavě rozsudkem ze dne 3.11.1999 č.j. 12 C 423/99-61 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení 5.300,- Kč k rukám advokátky. Z provedených důkazů vzal za prokázané, že výpověď z pracovního poměru byla žalobkyni doručena dne 30.12.1998 a že výpovědní důvod je v ní řádně skutkově vymezen. Na jednání představenstva žalované dne 14.10.1998 bylo přijato rozhodnutí o zrušení místa "referenta bezpečnosti práce a požární ochrany", v důsledku kterého se žalobkyně stala pro žalovanou nadbytečnou. Žalovaná však před podáním výpovědi nenabídla žalobkyni jinou, pro ni vhodnou, práci, ačkoliv v době od 14.10.1998, kdy bylo rozhodnuto o zrušení pracovního místa žalobkyně, do dne 30.12.1998, kdy žalobkyně převzala výpověď z pracovního poměru, přijala dne 1.12.1998 novou mzdovou účetní a dne 14.12.1998 asistenta obchodního náměstka, a ke dni 1.1.1999 měla volné místo na obchodním oddělení, protože ke dni 31.12.1998 končil pracovní poměr p.M. Při obsazení míst mzdové účetní a asistenta obchodního náměstka žalovaná požadovala středoškolské vzdělání ekonomického směru, které má i žalobkyně, a pro výkon práce na obchodním oddělení nebylo potřebné ani středoškolské vzdělání; námitka žalované, že žalobkyně nemohla vykonávat práci mzdové účetní nebo asistenta obchodního náměstka pro nedostatek potřebných znalostí, podle názoru soudu prvního stupně neobstojí, neboť jí nebylo ani umožněno absolvovat předchozí přípravu k výkonu těchto prací. Protože nebyla splněna "nabídková povinnost" podle ustanovení § 46 odst.2 zákoníku práce, je výpověď z pracovního poměru ze dne 18.12.1998

neplatným právním úkonem.

K odvolání žalované Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 17.9.2002 č.j. 15 Co 45/2000-93 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 8.925,- Kč k rukám advokáta. Odvolací soud se ztotožnil se soudem prvního stupně v tom, že při jednání představenstva žalované dne 14.10.1998 bylo přijato organizační rozhodnutí, na základě kterého bylo zrušeno pracovní místo žalobkyně, a žalobkyně se proto stala nadbytečnou. Otázku, zda žalovaná splnila vůči žalobkyni "nabídkovou povinnost" podle ustanovení § 46 odst.2 zákoníku práce, však nelze zkoumat - jak to učinil soud prvního stupně - za období od přijetí organizačního rozhodnutí (ode dne 14.10.1998) do doručení výpovědi z pracovního poměru (do dne 30.12.1998), popřípadě i později ke dni 31.12.1998 nebo ke dni 1.1.1999, ale podle stavu, který existoval v době podání výpovědi z pracovního poměru, tj. ke dni 30.12.1998. Z výsledků dokazování pak vyplývá, že žalovaná ke dni 30.12.1998 neměla žádné volné pracovní místo, které by mohla žalobkyni nabídnout; k místům mzdové účetní a asistenta obchodního náměstka nelze přihlížet, neboť byla obsazena již dříve (ve dnech 1.12. a 14.12.1998), a místo na obchodním oddělení bylo obsazeno až do 31.12.1998. Protože žalovaná neměla možnost žalobkyni dále zaměstnávat za podmínek uvedených v ustanovení § 46 odst.2 písm.a) zákoníku práce, je výpověď z pracovního poměru ze dne 18.12.1998 platným právním úkonem.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá v první řadě, že výklad ustanovení § 46 odst.2 zákoníku práce provedený odvolacím soudem je "příliš zužující a vedoucí k tomu, že by jednoduše umožnil zcela libovolný a účelový postup zaměstnavatele". Žalobkyně poukazuje na to, že žalovaný "přes její deklarovanou nadbytečnost" přijal v mezidobí od rozhodnutí o organizačním opatření do podání výpovědi několik zaměstnanců, a dovozuje, že smyslem "nabídkové povinnosti" je především ochrana pracovních poměrů stávajících zaměstnanců, u nichž je zaměstnavateli uložena povinnost nabídnout jim jiné vhodné zaměstnání, a až následně, v případě jejich nesouhlasu, využít dalších osob "vně pracovní poměr". Nadbytečnost žalobkyně nebyla dána až výpovědí z pracovního poměru, ale již dnem 1.12.1998, kdy jí žalovaná v návaznosti na organizační opatření přestala přidělovat práci podle pracovní smlouvy; již v tento okamžik jí mohla být nabídnuta jiná vhodná práce a ke dni 1.12.1998 měla žalovaná volné místo mzdové účetní a asistenta obchodního náměstka. U žalované se pracuje v nepřetržitém provozu, téměř všichni zaměstnanci mají "stovky hodin přesčasů a řadu dnů dlouhodobě nevyčerpané dovolené" a žalovaná zaměstnává desítky brigádníků; žalobkyně má za to, že vedle výše uvedených míst jí mohla být nabídnuta i jiná práce v dělnické profesi, neboť nemá "žádné zdravotní omezení" a je schopná vykonávat "prakticky jakoukoliv vhodnou práci". Žalobkyně dále namítá, že výpověď z pracovního poměru postrádá konkretizaci skutkového děje z hlediska naplnění důvodu výpovědi podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce, neboť z ní není patrné, které "konkrétní rozhodnutí žalované bylo jejím podkladem". Nadbytečnost žalobkyně navíc nemůže být dána za situace, kdy práce, kterou dosud žalobkyně konala pro žalovanou, bude nadále zajišťována "smluvně se subjektem vně pracovněprávních vztahů společnosti". Zaměstnavatel je totiž povinen podle ustanovení § 1 odst.6 zákona o zaměstnanosti zajišťovat plnění běžných úkolů předmětu své činnosti zaměstnanci v pracovním poměru; jestliže u žalované "nezanikla potřeba práce", kterou dosud konala žalobkyně, a "nadále bude tato práce zajišťována pouze na základě jiné formy", nemůže být žalobkyně pro žalovanou nadbytečnou zaměstnankyní. Žalobkyně navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobkyně zamítl. Uvedla, že je správný právní názor odvolacího soudu, podle kterého je třeba posoudit možnost žalované dále zaměstnávat žalobkyni podle stavu, jaký tu byl v době doručení výpovědi z pracovního poměru. Práci mzdové účetní, asistenta obchodního náměstka či práci v dělnické profesi navíc žalovaná nemohla žalobkyni nabídnout, i kdyby byla volná v době výpovědi, a to s ohledem na "vlastnosti žalobkyně". Výpovědní důvod je v dopise ze dne 18.12.1998 dostatečně skutkově konkretizován a nelze ho zaměnit s jiným skutkovým dějem.

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 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 proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že proti tomuto rozsudku odvolacího soudu 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 zčásti opodstatněné.

Otázku platnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou žalovaná dala žalobkyni dopisem ze dne 18.12.1998, který jí byl doručen dne 30.12.1998, 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. a č. 138/1996 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 44 odst.2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z důvodů výslovně stanovených v § 46 odst.1; výpovědní důvod musí ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno 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 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 výpovědního důvodu tak, aby později 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. Důvody výpovědi jsou taxativně stanoveny v § 46 odst.1 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 pracovníků za účelem zvýšení efektivity 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, kdyby 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 projevováno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze "nahrazovat" nebo "doplňovat" vůli, kterou zaměstnavatel v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil.

S názorem dovolatelky, že výpověď z pracovního poměru ze dne 18.12.1998 postrádá konkretizaci skutkového děje z hlediska naplnění důvodu výpovědi podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce, nelze souhlasit.

V dopise ze dne 18.12.1998 se uvádí, že "vedení a.s. J. m." rozhodlo v rámci racionalizačních opatření zrušit žalobkyni zastávanou funkci "referenta BOZ a PO, která nadále bude zajišťována smluvně", a že žalovaná proto dává žalobkyni "výpověď ve smyslu ustanovení § 46 odst.1 písm.c) ZP". V dopise sice nebylo výslovně uvedeno, že by se žalobkyně stala vzhledem k popsané organizační změně pro zaměstnavatele nadbytečnou zaměstnankyní, avšak závěr o nadbytečnosti žalobkyně lze pomocí výkladu projevu vůle v dopise obsaženého (z údajů, které v dopise byly obsaženy) bez jakýchkoliv pochybností dovodit. I když v dopise nebylo blíže označeno popsané organizační opatření, nevzniká z obsahu dopisu žádná nejasnost, proč byla žalobkyni dána výpověď z pracovního poměru, a vymezení výpovědního důvodu bylo natolik konkrétní, aby ho nebylo možné dodatečně změnit.

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.

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 efektivity 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. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Zaměstnavatelům zákon uvedeným způsobem umožňuje, aby 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.

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity 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.

V projednávané věci bylo soudy zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatelka nezpochybňuje), že žalovaná (její představenstvo) přijalo dne 14.10.1998 rozhodnutí, podle kterého bylo zrušeno z důvodu úspory finančních prostředků pracovní místo dosud zastávané žalobkyní (funkce referenta bezpečnosti práce a požární ochrany) s tím, že tato činnost bude dále vykonávána na základě smlouvy uzavřené s "firmou K.". Z uvedeného vyplývá, že žalovaná přijala rozhodnutí o organizační změně za účelem úspory finančních prostředků, v důsledku kterého se žalobkyně pro ni stala nadbytečnou zaměstnankyní. Soudy obou stupňů tedy v souladu se zákonem dovodily, že výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce byl naplněn.

Na uvedeném závěru nic nemění ani to, že podle ustanovení § 1 odst.4 části druhé věty před středníkem zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (ve znění účinném do 30.9.1999) je právnická nebo fyzická osoba povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomuto účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce. Běžnými úkoly vyplývajících z předmětu činnosti se totiž rozumí - jak se uvádí v ustanovení § 1 odst.4 větě třetí tohoto zákona - zejména úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností při podnikání podle zvláštních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Práce referenta bezpečnosti práce a požární ochrany nepochybně nepředstavuje plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti žalované; ustanovení § 1 odst.4 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (ve znění účinném do 30.9.1999) tedy žalované nebránilo, aby činnost na úseku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a požární ochrany zajišťovala jinak než svými zaměstnanci v pracovněprávním vztahu.

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. Nabídková povinnost zaměstnavatele představuje svojí povahou "přímus" zaměstnavatele učinit 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 (srov. § 37 odst. 5 zák. práce), 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 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 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. 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. např. § 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).

V projednávané věci odvolací soud v souladu s ustálenou judikaturou soudů dovodil, že splnění tzv. nabídkové povinnosti podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce je třeba posuzovat podle stavu v době výpovědi, tj. ke dni 30.12.1998, kdy byl žalobkyni doručen dopis ze dne 18.12.1998. Při řešení otázky, zda žalovaná měla či neměla možnost dále zaměstnávat žalobkyni, proto nebylo možné přihlížet k pracovním místům, která již byla ke dni 30.12.1998 obsazena nebo která se měla (mohla) uvolnit ode dne 31.12.1998. Dovolatelka tedy odvolacímu soudu nedůvodně vytýká, že nepřihlédl k tomu, že žalovaná ve dnech 1.12. a 14.12.1998 obsadila do té doby volná místa mzdové účetní a asistenta obchodního náměstka, aniž by je nabídla žalobkyni, a že jí nenabídla ani místo na obchodním oddělení, které se uvolnilo od 1.1.1999.

S odvolacím soudem však nelze souhlasit v tom, když dovodil, že žalovaná neměla ke dni 30.12.1998 žádné volné pracovní místo, které by mohla žalobkyni nabídnout. Soud prvního stupně - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - vycházel z právního názoru, že z hlediska splnění tzv. nabídkové povinnosti podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce je rozhodné období od 14.10.1998, kdy bylo rozhodnuto o zrušení pracovního místa žalobkyně, do 30.12.1998, kdy žalobkyně převzala výpověď z pracovního poměru; po té, co zjistil, že žalovaná přijala dne 1.12.1998 novou mzdovou účetní a dne 14.12.1998 asistenta obchodního náměstka a že od 1.1.1999 měla volné místo na obchodním oddělení, se veden svým (chybným) právním názorem nezabýval tím, zda byla u žalované ke dni 30.12.1998 volná pracovní místa, která by mohla být nabídnuta žalobkyni. Odvolací soud pak k objasnění této otázky - jak vyplývá z protokolu o jednání před odvolacím soudem ze dne 17.9.2002 - žádné dokazování neprovedl. Závěr, že žalovaná neměla ke dni 30.12.1998 žádné volné pracovní místo, které by mohla nabídnout žalobkyni, tedy zatím nemůže obstát, neboť nemá oporu v provedeném dokazování.

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.).

Další články:

- [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 \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Poučení účastníka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)