

Organizační změny ve společnosti

Z ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce vyplývá, že má-li zaměstnavatel 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 ho zaměstnanci nabídnout, a to i za předpokladu, že by se zaměstnanec musel podrobit předchozí průpravě.

Z ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce vyplývá, že má-li zaměstnavatel 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 ho zaměstnanci nabídnout, a to i za předpokladu, že by se zaměstnanec musel podrobit předchozí průpravě.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29.11.2001, sp.zn. 21 Cdo 2738/2000)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně Z. V., zastoupené advokátkou, proti žalované obchodní společnosti Č. C., s.r.o., zastoupené advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Českých Budějovicích pod sp.zn. 11 C 248/99, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 5. září 2000, č.j. 6 Co 2047/2000-84, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 27. června 2000, č.j. 11 C 248/99-66, se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Českých Budějovicích k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 12.4.1999 označeným „Výpověď“ žalovaná sdělila žalobkyni, že jí „vypovídá pracovní poměr v zákonné výpovědní lhůtě k 31.7.1999“ a že „výpověď byla nutná z důvodů organizačních změn ve společnosti Č. C.“.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že žalovaná neuvedla výpovědní důvod tak, aby odpovídal požadavkům ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce, že tedy výpovědní důvod nebyl ve výpovědi dostatečně konkretizován a že nebyl ani stručně vylíčen co do skutečnosti zakládající zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru. V případě, že se by se eventuálně jednalo o některý z důvodů vymezených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a), b), c) zák. práce, nebylo ze strany žalované postupováno v souladu s ustanovením § 46 odst. 2 zák. práce, neboť nesplnila nabídkovou povinnost (žalobkyni nebylo v souvislosti s předanou výpovědí nabídnuto žádné jiné místo).

Okresní soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 6.1.2000, č.j. 11 C 248/99-38, určil, že výpověď daná žalobkyni dopisem žalované ze dne 12.4.1999 je neplatná, a rozhodl, že žalovaná je

povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 4.873,10 Kč k rukám „právní zástupkyně žalobkyně“. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že výpověď je neurčitá, neboť z ní není zřejmé, o kterou z organizačních změn uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce v ní mělo jít, a že ani výkladem projevu vůle nelze zjistit, proč byla žalobkyni dána. Navíc v době dání výpovědi ještě nebylo vůbec rozhodnuto o organizačních změnách, jak to vyplývá z vnitřního sdělení žalované ze dne 14.4.1999; výpověď byla žalobkyni dána již 12.4.1999 a o zrušení místa, které žalobkyně vykonávala, bylo rozhodnuto až 14.4.1999. Z těchto dvou důvodů soud prvního stupně považoval výpověď za neplatný právní úkon ve smyslu ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce. Dalším žalobkyní tvrzeným důvodem neplatnosti výpovědi, tj. že nebyla splněna nabídková povinnost, se soud prvního stupně nezabýval, neboť „samotné nesplnění nabídkové povinnosti by nebylo důvodem neplatnosti výpovědi“.

K odvolání žalované Krajský soud v Českých Budějovicích usnesením ze dne 22.2.2000, č.j. 6 Co 370/2000-52, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Po doplnění dokazování („rozhodnutím o zrušení postu vedoucího prodeje D.“ ze dne 7.dubna 1999, které žalovaná předložila soudu v odvolacím řízení) na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že důvodem neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 12.4.1999 není ani neurčitost tohoto právního úkonu, ani to, že by bylo o organizačních změnách rozhodnuto až po podání výpovědi. Vycházel přitom z toho, že o zrušení místa „vedoucího prodeje D.“, které zastávala žalobkyně, bylo žalovanou rozhodnuto již 7.4. 1999 a že žalobkyni byla výpověď dána až 12.4.1999 (interním sdělením žalované ze dne 14.4.1999 byla tato skutečnost pouze oznámena všem jejím zaměstnancům), a z toho, že se jedná o výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, protože žalobkyně se v důsledku tohoto rozhodnutí o organizační změně stala nadbytečnou. Zároveň vysvětlil, proč tento výpovědní důvod nelze zaměnit za výpovědní důvod uvedený v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce nebo za výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. b) zák. práce (nedošlo ke zrušení nebo k přemístění organizace či její části, firma Č. C. nezankla ani nebyla převedena její část k jinému zaměstnavateli). Protože hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi je i splnění nabídkové povinnosti ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, kteroužto skutečnost prokazuje zaměstnavatel (tedy žalovaná), soudu prvního stupně vytknul, že v důsledku nesprávného právního názoru, který zaujal (že „samotné nesplnění nabídkové povinnosti není důvodem neplatnosti výpovědi z pracovního poměru“), neprovedl potřebná skutková zjištění pro posouzení případné neplatnosti výpovědi také z hlediska ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce.

Okresní soud v Českých Budějovicích poté rozsudkem ze dne 27.6.2000, č.j. 11 C 248/99-66, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 6.450,- Kč k rukám „jejího právního zástupce“. Po doplnění dokazování (výsledkem jednatele žalované H. G. A. v. V. a svědka Ing. J. L.) dospěl k závěru, že výpověď daná žalovanou žalobkyni je platná, když je dostatečně určitá a srozumitelná, když o organizační změně (o zrušení místa vedoucího prodeje, které zastávala žalobkyně) bylo rozhodnuto již 7.4.1999, když nelze zaměnit výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce s výpovědními důvody uvedenými v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce (nedošlo ani ke zrušení, ani k přemístění „organizace“ či její části) a když zároveň byla splněna i tzv. nabídková povinnost zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce (žalobkyni bylo nabídnuto místo skladnice s výkonem práce v P., avšak žalobkyně tuto nabídku nepřijala).

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 5.9.2000, č.j. 6 Co 2047/2000-84, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 1.075,- Kč k rukám advokáta. Ztotožnil se se závěry

soudu prvního stupně, že výpověď z pracovního poměru je dostatečně určitá a srozumitelná, že výpovědní důvod byl dostatečně konkretizován a že jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem, a nepochyboval ani o tom, že o zrušení „postu vedoucího prodeje“ ke dni 31.7.1999 bylo rozhodnuto „odpovědnými pracovníky“ již 7.4.1999, a to ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce pro nadbytečnost; interním sdělením ze dne 14.4.1999 byla tato skutečnost pouze oznamována „všem pracovníkům organizace“. Souhlasil se závěry soudu prvního stupně i v tom, že ze strany žalované byla splněna nabídková povinnost ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, neboť z žádných skutečností nelze dovozovat, že by svědecké výpovědi byly v tomto směru účelové. Vycházel přitom z toho, že žalobkyni byla předána výpověď z pracovního poměru a zároveň jí bylo nabídnuto jiné místo, a vyslovil názor, že „to, že to bylo učiněno najednou, případně krátce po sobě, není důvodem neplatnosti nabídky jiného místa a tudíž nesplnění nabídkové povinnosti jako hmotněprávní podmínky výpovědi z pracovního poměru“; žalobkyně totiž nabízené místo nepřijala (jiná situace by byla, kdyby žalobkyně nabídnuté místo přijala).

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání z důvodů uvedených v ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) a d) o.s.ř. V první řadě namítá, že nesouhlasí „s přístupem soudu prvního stupně při hodnocení důkazů, tj. výsledků Ing. L. a v. V., který jejich výpovědi považoval za věrohodné, a jejich tvrzení o splnění nabídkové povinnosti za prokázané“. Je naopak toho názoru, že svědeckou výpověď Ing. L. nelze považovat za důvěryhodnou, neboť ten nebyl osobně přítomen při předávání výpovědi žalobkyni jednatelem žalované a při údajném nabízení místa skladnice, a „z listinných důkazů“ vyplývá, že svědek svá tvrzení a informace dotýkající se předmětné problematiky čerpá pouze z doslechu a ze své účasti na poradě vedení, na které bylo údajně hovořeno o dání výpovědi žalobkyni; dovolává se přitom i výpovědi samotného svědka, který pouze „vyjádřil přesvědčení“, že „žalobkyni bylo nabídnuto místo ve skladu v P., když se o této skutečnosti hovořilo na poradě obchodního vedení“. Dovolatelka soudu také vytýká, že neshledal žádné rozpory či pochybnosti v účastnické výpovědi jednatele žalované, pokud uvedl, že „o zrušení místa žalobkyně informoval nejen zaměstnanec, ale rovněž i samotnou žalobkyni, v okamžiku, kdy jí předával výpověď“, a že „žalobkyni bylo nabídnuto volné místo ve skladu v P.“. Je přesvědčena, že „splnění nabídkové povinnosti žalovanou po předání dopisu s výpovědí či v okamžiku předání nelze hodnotit jako jednání splňující ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce“, neboť toto musí být uskutečněno před podáním výpovědi způsobem, jenž nevyvolává pochybnosti nejen o tom, zda tzv. nabídková povinnost byla skutečně žalovanou realizována, ale i o formě jejího uskutečnění; podle dovolatelky se nabízí otázka, zda „takovýto úkon by byl se zřetelem na ustanovení § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce úkonem platným, nebyl-li učiněn svobodně, vážně určitě nebo srozumitelně, a to i s ohledem na § 240 odst. 3 zák. práce“. Nesprávné právní posouzení věci spatřuje dovolatelka i v tom, jak odvolací soud vyložil ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce, neboť svým postupem „umožnil rozšiřující výklad nad vůli zákonodárce tím, že připouští jako výpovědní důvod obecný pojem organizační změny“, a tím i „deformuje ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce“. Má současně zato, že „dodatečným zhojením - vysvětlením právních úkonů provedených ze strany žalované a následně takto i potvrzených ze strany odvolacího soudu“ dochází k nerovnému postavení účastníků pracovněprávního vztahu a k porušení čl. 37 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, dle kterého všichni účastníci v řízení jsou rovni. Podle dovolatelky text výpovědi ze dne 12.4.1999 postrádá „bližší určení či vysvětlení, které by takovýto postup zaměstnavatele vysvětlilo“, není v ní dodrženo obchodní jméno žalované, „tzn. i čistě teoreticky by se mohlo jednat o odlišný právní subjekt“. Dovolatelka v té souvislosti rovněž připomíná, že jí nebyly známy důvody vedoucí zaměstnavatele k dání výpovědi, že se zápisem z porady vedení ze dne 7.4.1999 nebyla seznámena či o zrušení jejího místa jakkoli informována a že teprve z interního sdělení ze dne 14.4.1999 (informace ostatním zaměstnancům) se mohla dozvědět, proč jí byla dána výpověď a o jaký konkrétní výpovědní důvod se jednalo. Navrhla, aby odvolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc 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 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 rozhodnutí odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je dovolání přípustné podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. b) o.s.ř., přezkoumal 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 - vzhledem k tomu, že žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 12.4.1999 - 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“).

Dovolatelka - mimo jiné - odvolacímu soudu vytýká, že nesprávně vyložil ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce, neboť „umožnil rozšiřující výklad nad vůli zákonodárce tím, že připouští jako výpovědní důvod obecný pojem organizační změny“, čímž „deformuje ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce“, že „dodatečným zhojením - vysvětlením právních úkonů provedených ze strany žalované a následně takto i potvrzených ze strany odvolacího soudu dochází k nerovnému postavení účastníků pracovněprávního vztahu a k porušení čl. 37 odst. 3 Listiny základních práv a svobod“. Namítá také, že jí nebyly známy důvody vedoucí zaměstnavatele k dání výpovědi, neboť se zápisem z porady vedení ze dne 7.4.1999 nebyla seznámena či o zrušení jejího místa jakkoli informována, a že teprve z interního sdělení ze dne 14.4.1999 (informace ostatním zaměstnancům) se mohla dozvědět, proč jí byla dána výpověď a o jaký konkrétní výpovědní důvod se jednalo.

Podle § 44 odst. 1 zák. práce výpovědi může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.

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 citovaných ustanovení vyplývá, že důvod výpovědi musí být v písemné výpovědi uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník 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 je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze

dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67, uveřejněný pod č. 34 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968).

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.

Při posouzení, ze kterého z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu; okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3.11.1998, sp.zn. 21 Cdo 1524/98, uveřejněný v časopise Soudní judikatura pod č. 11, roč. 1999).

V ustanoveních § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce jsou vymezeny výpovědní důvody (důvody, pro které zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr) spočívající v tom, že zaměstnavatel v důsledku organizačních změn v těchto ustanoveních uvedených nemůže zaměstnanci nadále přidělovat práci, kterou pro ni dosud konal, buď vůbec [u důvodů podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce], nebo proto, že se zaměstnanec v důsledku takové změny stal nadbytečným [u důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce]. Důvody k rozvázání pracovního poměru uvedené v ustanoveních § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce mají společné to, že se vztahují k organizačním změnám nastalým u zaměstnavatele, avšak tyto výpovědní důvody je třeba současně důsledně rozlišovat (také proto, že použití každého z nich má na právní poměry účastníků rozdílný vliv). Tyto výpovědní důvody se především odlišují podle toho, jaká organizační změna u zaměstnavatele nastala.

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.

Skutková podstata citovaného ustanovení dopadá na případy, kdy zaměstnavatel sice může zaměstnanci nadále přidělovat práci, avšak zaměstnanec se vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně úkolů organizace, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách stal nadbytečným (tedy kdy jeho práce pro zaměstnavatele z uvedených důvodů není nadále potřebná).

V případě výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce musí být důvod výpovědi z pracovního poměru uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v čem je spatřován; jen taková konkretizace použitého výpovědního 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 neplatná jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla výpověď zaměstnanci dána. 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 účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.10.1996, sp.zn. 3 Cdon 946/96, uveřejněná pod č. 29 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997).

Takto musí soud postupovat i tehdy, interpretují-li účastníci ve svých přednesech či výpovědích v průběhu řízení projev vůle odlišným způsobem. Taková situace však neznamena, že obsah projevováno vůle nelze zjistit, neboť zájmy a postoje účastníků v průběhu soudního řízení již nemusejí odpovídat jejich původní vůli, kterou projeví. Jde tedy o to, aby obsah projevu vůle, který jednající učinil, byl vyložen v souladu se stavem, který existoval v době, kdy byl učiněn. Při výkladu projevu vůle nelze ulpívat pouze na doslovném významu použitých výrazů; současně je třeba pečlivě přihlížet ke všem okolnostem, za kterých bylo slovní nebo jiné vyjádření učiněno a významné je i to, jak bylo vyjádření pochopeno tím, komu byl projev vůle určen. Celkové hodnocení všech rozhodných okolností pak musí odpovídat „pravdivým slušnosti a občanského soužití“. Platí-li uvedená východiska pro výklad právních úkonů obecně, je třeba z nich vycházet i při výkladu obsahu jednostranného právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru - výpovědi.

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 (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.9.1998, sp.zn. 2 Cdon 1130/97, uveřejněný v časopise Soudní rozhledy č. 11, roč. 1999, str. 374).

V posuzovaném případě žalovaná v dopise ze dne 12.4.1999 uvedla, že žalobkyni „vypovídá pracovní poměr v zákonné výpovědní lhůtě k 31.7.1999“ a že „výpověď byla nutná z důvodů organizačních změn ve společnosti Č. C.“. Dopis neobsahuje údaj o tom, o jaké organizační změny se konkrétně jednalo. V tomto směru proto zůstalo skutkové vymezení výpovědního důvodu v projevu vůle žalované obsaženém v dopise ze dne 12.4.1999 nedostatečně určité.

Závěr o tom, zda takto skutkově vymezený výpovědní důvod („výpověď byla nutná z důvodů organizačních změn ve společnosti Č. C.“) představuje výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) nebo výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. b) či výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, proto závisel především na tom, zda „organizační změny ve společnosti Č. C.“ za okolností dokazovaných v průběhu řízení zjištěných, znamenaly zrušení nebo přemístění zaměstnavatele nebo jeho části [srov. § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce], zánik zaměstnavatele nebo převedení části zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli [srov. § 46 odst. 1 písm. b) zák. práce] nebo zda šlo o „organizační změny“, v důsledku kterých se žalobkyně stala nadbytečnou [srov. § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce]. Z hlediska určitosti výpovědního důvodu v případě výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, bylo zároveň významné i to, zda žalobkyně, již se rozhodnutí o organizační změně týkalo, s ním byla nejpozději ve výpovědi z

pracovního poměru (v okamžiku jejího doručení) seznámena.

Vzniknou-li pochybnosti o určitosti projevu vůle pokusí se soud - jak vyplývá z výše uvedeného - vždy odstranit tuto vadu výkladem projevu vůle; vychází přitom z výsledků dokazování a přihlédne též ke všemu, co vyšlo v řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci.

Není-li možné provést výklad písemného projevu vůle jen na základě listiny, v níž je obsažen (obsahu písemné výpovědi z pracovního poměru) je třeba zabývat se zejména tím, za jakých okolností žalovaná projev vůle směřující k rozvázání pracovního poměru učinila a zda za těchto okolností bylo mezi účastníky zřejmé, proč žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru. Při výkladu projevu vůle není - jak uvedeno výše - významná samotná existence skutečností, které by jinak mohly být způsobilým důvodem pro rozvázání pracovního poměru (pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat neprojevenou vůli), ale jen zjištění takových objektivních okolností existujících v době doručení dopisu ze dne 12.4.1999 žalobkyni (neplatnost výpovědi z pracovního poměru je třeba posuzovat podle stavu existujícího v době doručení dopisu žalobkyni), za kterých byl projev vůle vůči žalobkyni učiněn a z nichž lze na obsah vůle písemným projevem vyjádřené objektivně usuzovat. Jen v případě, kdyby ani pomocí výkladu projevu vůle provedeného na základě výsledků dokazování a všeho, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci, nebylo možné spolehlivě a přesně zjistit to, co bylo po skutkové stránce důvodem výpovědi z pracovního poměru, šlo by o neurčitý projev vůle a o neplatný právní úkon, k němuž takto vadný projev vůle směřoval.

Při posuzování určitosti výpovědního důvodu uvedeného ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 12.4.1999 odvolací soud vycházel - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - pouze ze skutkového vylíčení výpovědního důvodu uvedeného ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 12.4.1999, které bylo neurčité, a z rozhodnutí žalované „o zrušení postu vedoucího prodejce D.“ ze dne 7.4.1999, přijatého na poradě „vedení firmy“ v P., jímž došlo ke zrušení místa vedoucího prodejce, které zastávala žalobkyně, a to s odkazem na ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce pro nadbytečnost; toto rozhodnutí považoval za organizační změnu, v důsledku které se žalobkyně stala nadbytečnou. Jen z těchto listinných důkazů dovodil, že výpověď ze dne 12.4.1999 je dostatečně určitá a srozumitelná, že výpovědní důvod byl dostatečně konkretizován a že jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem, že se tedy jedná o výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Nezabýval se však již vůbec tím, zda a z čeho mohlo být žalobkyni zřejmé, jaký výpovědní důvod byl v dopise ze dne 12.4.1999 žalovanou uplatněn (tvrzení žalované v podání ze dne 26.1.2000, že „dopis, kterým byla dána žalobkyni výpověď, byl datován dne 12.4.1999, ale byl jí předán dne 14.4.1999“, zůstalo osamoceno a je v rozporu se skutkovými závěry soudů obou stupňů). To ani za situace, kdy - jak vyplývá z obsahu spisu - oproti tvrzení jednatele žalované H. G. A. v. V. o tom, že o zrušení místa žalobkyně informoval osobně zaměstnance „asi týden po vynesení usnesení mateřskou firmou“, že „hovořil osobně i s žalobkyní“, přičemž ji „informoval o zrušení jejího místa a předal jí výpověď“, žalobkyně postavila své tvrzení, že „před dáním výpovědi nebyla nijak vyrozuměna o tom, že by k nějakým změnám mělo dojít“, že „dostala pouze ten dopis, jímž jí byla dávana výpověď“ a že „když se ptala na důvody, tak jí vysvětleny nebyly“. Odvolací soud - jak plyne z odůvodnění jeho rozsudku - při zjišťování skutkového stavu věci tyto důkazy (výpovědi účastníků) zcela pominul, aniž by k tomu uvedl jakýkoliv důvod (nehodnotil je vůbec z hlediska věrohodnosti a pravdivosti podávaných zpráv, ačkoliv si natolik odporují, že nemohou vedle sebe obstát).

Z uvedeného je zřejmé, že odvolací soud (ani soud prvního stupně) se neurčitost projevu vůle obsaženého v dopise žalované ze dne 12.4.1999 nepokusil pomocí jeho výkladu odstranit (postupem

podle ustanovení § 240 odst. 3 zák. práce) a že se v tomto směru nevypořádal ani s výsledky dokazování provedeného soudem prvního stupně, zejména s rozpory ve výpovědích účastníků.

Závěr odvolacího soudu, že výpověď z pracovního poměru je dostatečně určitá a srozumitelná, že výpovědní důvod byl dostatečně konkretizován a že jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem, že se tedy jedná o výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, proto nemůže obstát pro jeho předčasnost.

Dovolatelka nesouhlasí ani s tím, jak odvolací soud posoudil otázku splnění nabídkové povinnosti podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce.

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 upravuje 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. Vzhledem k tomu, že splnění povinností zaměstnavatele vyplývajících z ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce je předpokladem pro podání platné výpovědi z pracovního poměru, děje se zkoumání podmínek uvedených v tomto ustanovení vždy podle stavu v době výpovědi (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 1997, sp. zn. 2 Cdon 829/97, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod poř. č. 54, ročník 1998).

Námítka dovolatelky, že „splnění nabídkové povinnosti žalovanou po předání dopisu s výpovědí či v okamžiku předání nelze hodnotit jako jednání splňující ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, neboť toto musí být uskutečněno před podáním výpovědi“, je důvodná.

Se závěrem odvolacího soudu, že důvodem nesplnění nabídkové povinnosti není to, že „žalobkyni byla předána výpověď z pracovního poměru a zároveň jí bylo nabídnuto jiné místo, tedy že to bylo učiněno najednou, případně krátce po sobě“, dovolací soud nesouhlasí, neboť takový výklad ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce neodpovídá.

Z ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce vyplývá, že má-li zaměstnavatel 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 ho zaměstnanci nabídnout, a to i za předpokladu, že by se musel podrobit předchozí průpravě. Úprava provedená ustanovením § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce totiž sleduje ten cíl, aby zaměstnavatel před tím, než dá zaměstnanci výpověď z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až e) zák. práce, nabídl

zaměstnanci přechod na jinou pro něj vhodnou práci (srov. dikci v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce „Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze tehdy ...“). K výpovědi z pracovního poměru v těchto případech dochází zpravidla z důvodů nezávislých na možnostech zaměstnance. Jestliže zaměstnavatel při výpovědi z pracovního poměru z uvedených výpovědních důvodů nenabídne zaměstnanci 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 neplatná. Při prokazování, že zaměstnavatel nabídl zaměstnanci v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti jinou pro něho vhodnou práci a že zaměstnanec nebyl ochoten tuto nabídku přijmout nebo podrobit se předchozí průpravě [§ 46 odst. 2 písm. b) zák. práce], má povinnost tvrzení a povinnost důkazní a jim odpovídající břemeno tvrzení a břemeno důkazní zaměstnavatel, tedy žalovaná.

V soudní praxi nikdy nebylo pochyb o tom, že mezi nabídkou jiného vhodného místa ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce a dáním výpovědi z pracovního poměru musí být určitá časová posloupnost, tedy že zaměstnavatel musí nabídku jiné vhodné práce zaměstnanci učinit předtím, než mu dá výpověď z pracovního poměru. Vyplývá to především z toho, že splnění povinností zaměstnavatele vyplývajících z ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce jako předpokladu pro podání platné výpovědi zkoumá soud podle stavu v době výpovědi (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18.12.1997, sp. zn. 2 Cdon 829/97, uveřejněný pod č. 54 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1998).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu v otázce výkladu ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce spočívá na nesprávném právním posouzení věci.

Vzhledem k nesprávnému právnímu názoru, který odvolací soud v otázce výkladu ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce zaujal, nebylo již potřebné zabývat se dalšími námitkami dovolatelky, kterými napadá hodnocení důkazů soudem a zpochybňuje správnost skutkového závěru odvolacího soudu o splnění nabídkové povinnosti (o tom, že „dne 12.4.1999 žalovaná zároveň s předáním výpovědi nabídla žalobkyni místo skladnice v P.“ a že „žalobkyně nabízené místo nepřijala“).

Protože rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil (§ 243b odst. 1 část věty za středníkem o.s.ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud i toto rozhodnutí a věc vrátil Okresnímu soudu v Českých Budějovicích k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

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

Další články:

- [Náhrada za ztrátu na výděлку \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovněprávní vztah \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [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](#)