

# Požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce

Zaměstnavatel může dříve stanovené požadavky pro řádný výkon práce změnit, zejména ukazuje-li se, že prostřednictvím dosud vymezených požadavků není možné dosahovat odpovídajících pracovních výsledků. Takováto změna nemusí být provedena vždy jen písemně, se stanovenými (změněnými) požadavky ale musí být seznámen každý, jehož práv a povinností z pracovněprávních vztahů se dotýkají, nebo jehož práv a povinností se po vzniku pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem mohou dotýkat.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2383/2008, ze dne 3.6.2009)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně I. P., zastoupené advokátem, proti žalovanému A. P. T. a. s., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru a o náhradu mzdy, vedené u Okresního soudu v Teplicích pod sp. zn. 13 C 406/99, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 2. července 2004 č.j. 9 Co 446/2003-192, tak, že rozsudek krajského soudu (s výjimkou výroku, jímž byl rozsudek Okresního soudu v Teplicích ze dne 22. ledna 2003 č.j. 13 C 406/99-154 ve výroku o nákladech řízení zrušen a vrácen tomuto soudu k dalšímu řízení), rozsudek Okresního soudu v Teplicích ze dne 22. ledna 2003 č.j. 13 C 406/99-154 (s výjimkou výroku II. o nákladech řízení), usnesení Okresního soudu v Teplicích ze dne 16. září 2004 č.j. 13 C 406/99-196 a usnesení Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. listopadu 2005 č.j. 9 Co 880/2004-225 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Teplicích k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 29. 3. 1999 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce „z důvodu organizační změny č. 1/99, která se týká nové organizace práce v expedici - jedná se o rozšíření činnosti pracovníka expedice a stanovení odborných kvalifikačních předpokladů (znalost NJ) pro vyřizování exportních zakázek“.

Žalobkyně se domáhala (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná a aby žalovanému bylo uloženo zaplatit jí na náhradu mzdy za dobu od 1. 7. 1999 do 30. 6. 2002 částku 504.000,- Kč. Žalobu odůvodnila kromě jiného tím, že důvody skončení pracovního poměru uvedené ve výpovědi jsou pouze formální, neboť k žádné organizační změně ve skutečnosti nedošlo a jediným cílem veškerého snažení žalovaného byla personální změna.

Okresní soud v Teplicích rozsudkem ze dne 17. 10. 2000 č. j. 13 C 406/99-89 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradu nákladů řízení 5.375,- Kč k rukám advokáta JUDr. K. V. Ve věci samé vycházel ze zjištění, že organizační změny probíhaly u žalovaného ve třech etapách. Změnou na základě rozhodnutí došlo k přesunu kompetencí mezi jednotlivými úseky ekonomického a obchodního oddělení, změnila se náplň práce jednotlivých zaměstnanců expedice, a v souvislosti s tím i kvalifikační předpoklady i pro zaměstnance zde působící. Soud prvního stupně proto dovodil, že organizační změna u žalovaného nastala, bezprostředně se dotkla funkce vykonávané žalobkyní a další zaměstnankyní ve stejném pracovním zařazení, jedna z nich se stala

nadbytečnou, byť k absolutnímu snížení počtu zaměstnanců v tomto úseku nedošlo. Protože „je zcela v pravomoci zaměstnavatele rozhodnout, kterého ze dvou rovnocenných zaměstnanců označí ve shora popsané situaci za nadbytečného“, a žalovaný rozhodl, že se nadbytečnou stala žalobkyně, byla žaloba jako nedůvodná zamítnuta.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ústí nad Labem usnesením ze dne 19. 7. 2002 č.j. 9 Co 29/2001-114 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Dovodil, že „dokazování, které provedl okresní soud, nepostačuje zatím ke zjištění potřebného skutkového stavu“. Odvolací soud vytkl soudu prvního stupně, že „opomněl provést důkaz základní - výpovědi z pracovního poměru“, byť z této výpovědi vycházel, nezabýval se tím, zda výpověď byla podepsána oprávněnou osobou, zda o organizační změně bylo rozhodnuto „kompetentním pracovníkem nebo orgánem“, a v neposlední řadě, že neprovedl žádné důkazy k tomu, zda žalovaný splnil nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce.

Okresní soud v Teplicích poté rozsudkem ze dne 22. 1. 2003 č.j. 13 C 406/99-154 žalobu znovu zamítl a rozhodl, že „žalobkyně je povinna zaplatit žalobci polovinu nákladů řízení, tedy částku 5.003,- Kč do jednoho měsíce od právní moci tohoto rozhodnutí“. Ve věci samé dovodil, že organizační změny u žalovaného probíhaly ve třech etapách, že o této změně rozhodl oprávněný představitel společnosti, že se touto změnou změnila náplň práce jednotlivých zaměstnanců expedice a v souvislosti s tím i kvalifikační předpoklady pro zaměstnance zde působící. „Soud má za prokázané, že organizační změna u žalovaného nastala, bezprostředně se dotkla pracovního zařazení žalobkyně a další stejně zařazené zaměstnankyně, jedna z nich se stala nadbytečnou, byť k absolutnímu snížení počtu zaměstnanců na tomto úseku nedošlo“. Jestliže žalovaný využil svého práva výběru nadbytečného zaměstnance a „nadbytečnou se v důsledku nesporně provedených organizačních změn pro něj stala žalobkyně“, je výpověď z pracovního poměru platná.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 2. 7. 2004 č. j. 9 Co 446/2003-192 rozsudek soudu prvního stupně, „kromě výroku o náhradě nákladů řízení, v němž se zrušuje a vrací v tomto rozsahu Okresnímu soudu k dalšímu řízení“, potvrdil. Dovodil, že výpověď daná žalobkyni nemá po formální stránce žádné vady a „pokud jde o uplatněný výpovědní důvod - organizační změnu - ve výpovědi dále konkretizovanou jako novou organizaci práce v expedici spočívající v rozšíření činnosti zaměstnance expedice a stanovení odborných kvalifikačních požadavků pro vyřizování exportních zakázek, bylo v řízení prokázáno, že žalovaný o takové změně rozhodl dne 26. 3. 1999“. Vzhledem k této změně bylo nutné změnit též kvalifikační požadavky zaměstnanců na jejich jazykové znalosti. Změny pracovních úkonů na jednotlivých úsecích činnosti žalované v expedici vyvolaly potřebu zaměstnávat zaměstnance se znalostí cizího jazyka a tomuto požadavku žalobkyně nevyhovovala. Odvolací soud uzavřel, že „uvedená změna se tak dotkla pracovního zařazení žalobkyně a byla v příčinné souvislosti s její nadbytečností“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání, jehož přípustnost dovozovala z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Otázky zásadního právního významu spatřovala v posouzení, „zda lze provádět dokazování v odvolacím řízení ač to nebylo účastníky navrženo, tedy zda lze v odvolacím řízení provádět dokazování tak, jak to bylo provedeno odvolacím soudem v tomto řízení a postupem, který tento soud zvolil“, „zda je možné posuzovat orgán oprávněný k rozhodnutí o organizační změně tak benevolentně, jak to učinily soudy obou stupňů, když určily, že přesto, že ve stanovách zaměstnavatele není obsažena funkce ředitel a. s., jedná se o funkci totožnou s funkcí generální ředitel na místo toho, aby i tento úkon posoudili důsledně podle ustanovení § 240 a násl. zák. práce“, zda nabídková povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce je „absolutní či relativní“ a zda tedy zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádnou práci jen tehdy, je-li tu absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. K vlastnímu důvodu výpovědi dovolatelka namítala, že soud prvního stupně i soud odvolací posoudily nesprávně jak existenci rozhodnutí o organizační změně, tak existenci příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance,

neboť skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu. Žalovaný přijal na místo žalobkyně zaměstnance Richtera, aniž došlo ke zkvalitnění struktury zaměstnanců, neboť ten se ještě více než rok po nástupu stále zaučoval a jeho zaučení mělo skončit do konce června roku 2000. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud 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.].

Žalobkyně 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 (soud prvního stupně novým rozhodnutím ve věci nerozhodl jinak než v dřívějším rozsudku), může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř., tedy jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam.

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.].

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.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má 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.

Z obsahu dovolání (z vylíčení důvodů dovolání - srov. § 41 odst. 2 o.s.ř.) vyplývá, že žalobkyně - kromě námitky, že řízení je postiženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (vadu řízení spatřuje v tom, že postupem soudů obou stupňů byla porušena ústavní práva stěžovatelky na spravedlivý proces, když byla v řízení porušena zásada rovnosti účastníků v

občanském soudním řízení“) - podrobuje kritice skutková zjištění odvolacího soudu (namítá, že „soudy na základě provedených důkazů učinily nesprávná skutková zjištění“), z nichž napadený rozsudek vychází (nesouhlasí s hodnocením provedených důkazů, zejména závěru o tom, že rozhodnutí o organizační změně a výpověď byly učiněny k tomu oprávněným zaměstnancem, neboť „Ing P. H. byl do funkce jmenován s právy a povinnostmi generálního ředitele zakotvenými ve stanovách žalované pod bodem 3.15., podle něhož je oprávněn mimo jiné k výkonu zaměstnavatelských práv a povinností“); uplatňuje tedy také dovolací důvody podle ustanovení § 241a odst. 2 a § 241a odst. 3 o.s.ř. Správnost rozhodnutí odvolacího soudu proto, že rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu oporu v provedeném dokazování, neposkytuje způsobilý podklad pro přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.

Přípustnost dovolání spatřuje dovolatelka rovněž v tom, že se soudy nevyporádaly s podmínkami platnosti výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce „ve vztahu k nabídkové povinnosti“. „Sborník III“, na jehož obsah poukazuje (Nejvyšší soud o občanském soudním řízení a v některých věcech pracovníprávních, občansko právních a rodinně právních, Praha 1980, str. 57-58), k této otázce uvádí, že „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 přípravu zaměstnance“, t.j. zásadně taková práce, pro niž může být pracovník běžně zaškolen. Z uvedených závěrů vycházel též odvolací soud, když na základě zjištění, že žalovaná měla v době dání výpovědi volné jen jedno pracovní místo - „strojník - tiskař, které by však žalobkyně s ohledem na fyzickou náročnost a požadavek odbornosti nemohla vykonávat“, dospěl k závěru, že žalovaná neměla pro žalobkyni „vzhledem k tomu co tvrdila o svém zdravotním stavu a vzhledem k nedostatku požadované odbornosti“ vhodné pracovní místo, které by jí mohla „v rámci plnění nabídkové povinnosti podle § 46 odst 2 zák. práce nabídnout“. Z uvedeného vyplývá, že soudy posoudily dovolatelkou naznačenou právní otázku v souladu s dosavadní judikaturou soudů i hmotným právem. Dovolání proto není z hlediska ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přípustné ani z tohoto důvodu.

V projednávané věci odvolací soud dále - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - řešil rovněž právní otázku obsahu rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně („neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu“, jak uvádí dovolatelka) jako jednoho z předpokladů výpovědního důvodu podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Uvedenou právní otázku však odvolací soud vyřešil jinak, než je posuzována podle ustálené judikatury soudů. 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 podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přípustné.

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

Projednávanou věc je třeba posuzovat - s ohledem na to, že předmětem řízení je výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni dopisem žalované ze dne 29.3.1999, který žalobkyně převzala téhož dne - podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30.9.1999, tj. do dne, než nabyl účinnosti zákon č. [167/1999](#) Sb., kterým se mění zákon č. [1/1991](#) Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [9/1991](#) Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [368/1992](#) Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. [65/1965](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších

předpisů (srov. § 364 odst. 2 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce) - 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 výpovědní důvod nebude možné dodatečně měnit (k tomu srov. rozsudek býv. bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30.11.1967, sp.zn. 6 Cz 193/67, uveřejněném pod č. 34 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968). 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 důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr.

Protože výpovědní důvod použitý ve výpovědi z pracovního poměru je charakterizován jeho skutkovým vymezením, vychází soud při posouzení, o jaký výpovědní důvod jde, ze skutkového vyličení tohoto důvodu. Není přitom samo o sobě rozhodující, jak zaměstnavatel ve výpovědi důvod právně kvalifikoval; je totiž věcí soudu, aby posoudil, který v ustanovení § 46 odst.1 zák. práce uvedený výpovědní důvod byl skutkovým vyličením důvodu výpovědi opravdu naplněn (srov. též Zhodnocení rozhodování soudů o některých otázkách skončení pracovního poměru, projednaného a schváleného občanskoprávním kolegiem býv. Nejvyššího soudu ČSR Cpj 42/76, publikovaného ve Sborníku stanovisek, zpráv o rozhodování a soudních rozhodnutí Nejvyšších soudů ČSSR, ČSR a SSR IV, Praha 1986, str. 190).

V posuzovaném případě žalovaný k vyličení skutkových okolností ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 29.3.1999 uvedl, že se žalobkyně stala nadbytečnou „z důvodu organizační změny, která se týká nové organizace práce v expedici - jedná se o rozšíření činnosti pracovníka expedice a stanovení odborných kvalifikačních předpokladů (znalost NJ) pro vyřizování exportních zakázek“. Se závěrem o tom, že takto vymezený výpovědní důvod představuje výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce dovolací soud nesouhlasí.

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, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele 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 podle pracovní smlouvy 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 organizace, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Odvolací soud v posuzované věci odvíjí svůj úsudek o tom, že se žalobkyně v důsledku organizační změny stala nadbytečnou z „rozhodnutí o organizačních změnách“ ze dne 30.3.1999, podle kterého „organizační změna je z důvodu stanovení kvalifikačních předpokladů SŠ se znalostí NJ a tím i změny prac. činnosti - rozšíření o zastupování na úseku exportních zakázek. Nebude absolutně snížen počet pracovních míst, ale dojde k nadbytečnosti pracovnice v důsledku reorganizace. Pracovní činnost bude vykonávat p. R. (SŠ, znal NJ, odpovídající praxe)“. Z uvedeného vyplývá, že k nadbytečnosti žalobkyně ve směru uvedeném shora vlastně nedošlo, a že odvolací soud považuje za organizační změnu „stanovení kvalifikačních předpokladů SŠ se znalostí NJ“. Je pravdou, že žalovaný dává výpověď výslovně „podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce“, nicméně tato skutečnost není určující. Ustálená soudní praxe dospěla již v minulosti k závěru, že při posouzení, z 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 ze dne 3.11.1998 sp. zn. 21 Cdo 1524/98 uveřejněný v časopise Soudní judikatura roč. 1999, pod č. 11).

Je nepochybné, že zaměstnavatel může dříve stanovené požadavky pro řádný výkon práce změnit, zejména ukazuje-li se, že prostřednictvím dosud vymezených požadavků není možné dosahovat odpovídajících pracovních výsledků. Zákoník práce a ani jiné právní předpisy nestanoví, že by zaměstnavatel mohl stanovit nebo změnit své požadavky pro řádný výkon určité práce vždy jen písemně, a ani nepředpokládají jejich vyhlášení u zaměstnavatele nebo jiné zveřejnění; z povahy věci ovšem vyplývá, že se stanovenými (změněnými) požadavky musí být seznámen každý, jehož práv a povinností z pracovněprávních vztahů se dotýkají nebo jehož práv a povinností se po vzniku pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem mohou dotýkat.

I když je zaměstnavatel oprávněn stanovit požadavky, které jsou nezbytné pro výkon určité práce, a i když splněním těchto požadavků smí podmínit sjednání nebo změnu pracovního poměru ohledně této práce (a zaměstnanec nesplňující nově stanovené požadavky se z tohoto důvodu stává „nadbytečným“), nelze tento stav kvalifikovat ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, neboť práce doposud zaměstnancem vykonávaná neodpadla, pouze byly pro její výkon stanoveny jiné (nové) požadavky. Protože - jak z výpovědi ze dne 29.3.1999 vyplývá - byly pro práci zastávanou žalobkyní stanoveny další „odborné kvalifikační požadavky“, aniž se stala nadbytečnou („pracovní činnost bude vykonávat p. R.“), bylo třeba se věcí zabývat z hledisek § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto (včetně akcesorických rozhodnutí soudů obou stupňů o nákladech řízení) podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil. 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:

- [Jistota](#)
- [Insolvenční řízení](#)
- [Exekuce](#)
- [Započtení](#)
- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správa společné věci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správní řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Vylučovací žaloba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Promlčení, insolvence](#)