

8. 10. 2015

ID: 99185

## Pracovní poměr ředitele školy

Zaměstnanec, který byl jmenován ředitelem školy a kterému skončil výkon práce na tomto pracovním místě podle ustanovení čl. II. bodu 5 zákona č. [472/2011](#) Sb., může dát zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé a § 52 písm. c) zák. práce jen tehdy, jestliže nemá pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo jestliže zaměstnanec návrh zaměstnavatele na změnu jeho dalšího pracovního zařazení na takovou práci odmítne.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 3145/2014, ze dne 21.7.2015)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně J. U., zastoupené Mgr. Š.J., advokátem se sídlem v P., proti žalované Mateřské škole H., příspěvkové organizaci se sídlem v H., zastoupené prof. JUDr. A.G., advokátem se sídlem v P., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, za účasti obce H. se sídlem obecního úřadu v H., zastoupené prof. JUDr. A.G., advokátem se sídlem v P., jako vedlejšího účastníka na straně žalované, vedené u Okresního soudu v Kutné Hoře pod sp. zn. 8 C 81/2012, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 4. března 2014 č. j. 23 Co 40/2014-194, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Kutné Hoře ze dne 29. října 2013 č. j. 8 C 81/2012-171 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Kutné Hoře k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 2. 10. 2012 žalovaná sdělila žalobkyni, že s ní rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť rozhodnutím ředitele Mateřské školy H. ze dne 2. 10. 2012 byla přijata organizační změna spočívající v „zachování systemizovaných pracovních míst na pracovišti Mateřská škola H.“, v důsledku níž se stala žalobkyně pro zaměstnavatele nadbytečnou.

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Kutné Hoře dne 21. 11. 2012 domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že byla na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 7. 1981 a na základě jmenování ze dne 24. 6. 1997, které bylo „potvrzeno“ obcí H. dne 31. 10. 2002, zaměstnána u žalované jako ředitelka mateřské školy, že dne 21. 6. 2011 jí bylo doručeno odvolání z této funkce, jež bylo rozsudkem Okresního soudu v Kutné Hoře ze dne 5. 6. 2012 sp. zn. 8 C 73/2011, který nabyl právní moci dne 27. 7. 2012, prohlášeno za neplatné, že nedošlo ke skončení jejího funkčního období ke dni 31. 7. 2012 podle přechodných ustanovení zákona č. [472/2011](#) Sb., kterým bylo s účinností od 1. 1. 2012 omezeno funkční období ředitelů škol a školských zařízení na dobu šesti let, nýbrž k jeho prodloužení do 31. 7. 2018, neboť konkurs na ředitele žalované jednak nebyl v souladu s ustanovením § 166 zákona č. [561/2004](#) Sb. ve znění zákona č. [472/2011](#) Sb. vyhlášen do 30. 4. 2012, jednak v něm nebyl vybrán žádný uchazeč, a že též vyhlášení dalšího konkursu dne 13. 7. 2012 bylo v rozporu s ustanovením § 166 odst. 3 zákona č. [561/2004](#) Sb. ve znění zákona č. [472/2011](#) Sb. Výpověď z pracovního poměru, která byla žalobkyni doručena dne 4. 10. 2012, považuje za neplatnou, neboť postrádá „konkrétní skutkový důvod“, není z ní „patrné, že by byl snižován stav zaměstnanců“, a rozhodnutí o organizační změně měla učinit J. M., která nebyla - vzhledem k tomu, že funkční období žalobkyně trvá - „platně zvolenou ředitelkou“ žalované.

Okresní soud v Kutné Hoře rozsudkem ze dne 29. 10. 2013 č. j. 8 C 81/2012-171 zamítl žalobu a

rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit na náhradě nákladů řízení žalované 22.124,- Kč a vedlejšímu účastníku 19.341,- Kč, oboje k rukám advokáta prof. JUDr. A. G., CSc. Vycházel ze zjištění, že žalobkyně pracovala u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 7. 1981, že s účinností od 1. 7. 1997 byla jmenována do funkce ředitelky žalované, že v této funkci byla zřizovatelem žalované (vedlejším účastníkem) „potvrzena“ listinou ze dne 31. 10. 2002, že první konkursní řízení na ředitele žalované bylo vyhlášeno v období od 31. 1. 2012 do 30. 4. 2012 a „proběhlo (byť místo ředitele nebylo obsazeno)“ a že ve druhém konkursním řízení vyhlášeném dne 13. 7. 2012 byla vybrána J. M., která byla s účinností od 1. 10. 2012 jmenována ředitelkou žalované a která dne 1. 10. 2012 rozhodla o tom, že s účinností od 2. 10. 2012 se zrušuje pracovní místo „učitelka na pracovišti MŠ H.“ z důvodu efektivního a hospodárného plnění úkolů, kdy snížení počtu pedagogických pracovníků je „nezbytné z důvodu zachování systemizovaného počtu pracovních míst na tomto pracovišti“. Dospěl k závěru, že „obě konkursní řízení proběhla v souladu s platnou právní úpravou“, že vzhledem k prvnímu z nich došlo podle čl. II. bodu 5 písm. a) zákona č. [472/2011](#) Sb. „ve spojení“ s ustanovením § 166 zákona č. [561/2004](#) Sb. v platném znění k ukončení funkčního období žalobkyně jako ředitelky žalované, neboť žalobkyně byla „ve funkci vedoucího zaměstnance“ po dobu delší než 6 let, a že výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce byla žalobkyni dána platně, neboť žalovaná rozhodla o zrušení pracovního místa učitelky, ve výpovědi je „citován zákonem předpokládaný výpovědní důvod“, výpověď směřovala k „naplnění rozhodnutí zaměstnavatele“ a „nebylo tvrzeno, že by na uvolněné (zrušené) místo po žalobkyni někdo nastoupil“.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 4. 3. 2014 č. j. 23 Co 40/2014-194 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o věci samé, změnil jej ve výrocích o nákladech řízení tak, že žalované a vedlejšímu účastníku se náhrada nákladů řízení nepřiznává, a uložil žalobkyni povinnost zaplatit na náhradě nákladů odvolacího řízení žalované 5.203,- Kč a vedlejšímu účastníku 5.203,- Kč, oboje k rukám advokáta prof. JUDr. A.G. Shodně se soudem prvního stupně vzal za prokázané, že zřizovatel žalované v souladu s ustanovením § 166 odst. 3 věty první školského zákona vyhlásil počátkem dubna 2012 výběrové řízení na obsazení funkce ředitele žalované, neboť žalobkyně měla v této funkci skončit dnem 31. 7. 2012, že z tohoto výběrového řízení nebyl vybrán žádný vhodný uchazeč a že proto bylo v červenci 2012 vyhlášeno nové výběrové řízení, na základě něhož byla vybrána a posléze s účinností od 1. 10. 2012 jmenována do funkce ředitelky žalované J. M. Souhlasil se soudem prvního stupně i v tom, že v důsledku vyhlášení prvního výběrového řízení v období šesti až tří měsíců před tím, než žalobkyni ze zákona skončilo funkční období, skončila žalobkyně ve funkci ředitelky žalované dnem 31. 7. 2012 bez ohledu na to, že z tohoto výběrového řízení nový ředitel „ještě nezvešel“. Uvedl, že ustanovení § 166 odst. 3 školského zákona je „třeba chápat především jako opatření proti tomu, aby zřizovatel nemohl ředitele školského zařízení, jehož funkční období se blíží ke konci, ponechávat do poslední chvíle v nejistotě o jeho budoucnosti“, a že toto ustanovení „zajišťuje, že nejpozději 3 měsíce před koncem funkčního období je v tomto směru jasno a ředitel se může buď věnovat přípravě koncepce na další funkční období či promýšlet a připravovat se na svou další profesní kariéru“. Ztotožnil se proto se soudem prvního stupně v závěru, že žalobkyně ve funkci ředitelky žalované skončila ke dni 31. 7. 2012, že nadále působila „na pozici učitelky mateřské školy“ a že s účinností od 1. 10. 2012 byla ředitelkou žalované platně jmenována J. M. Dovodil, že jmenováním nové ředitelky došlo k navýšení počtu pedagogických pracovníků žalované nad rámec systemizovaného počtu pracovních míst, od něhož se odvíjí například i množství mzdových prostředků poskytovaných na provoz školského zařízení, a že proto rozhodnutí o zrušení jednoho pracovního místa učitelky tak, aby se „faktický počet“ pedagogických pracovníků dostal opět do souladu s „tabulkami“, bylo „logickým krokem“, jehož „potřebnost musela být i žalobkyni, jako bývalé ředitelce žalované, zřejmá“. Zdůraznil, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a že soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat, a uzavřel, že u žalované došlo k organizační změně, v důsledku níž se žalobkyně stala nadbytečnou a jejíž účinnost nastala před uplynutím výpovědní doby.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Uvádí, že jedním z hlavních účelů školského zákona je „zachování kontinuity ředitelské funkce jako nezbytné podmínky řádného fungování školy či školského zařízení“ a že proto v případě konkursního řízení, ve kterém nebyl uchazeč vybrán, trvá funkce a pracovní poměr stávajícího ředitele. Tím, že v prvním konkursním řízení konaném v červnu 2012 nebyl vybrán ředitel žalované, došlo podle názoru dovolatelky k „obnovení“ její funkce, která trvala i po 31. 7. 2012, a další konkursní řízení konané v srpnu 2012, na základě něhož měla být jmenována ředitelkou žalované J. M., tak bylo provedeno v rozporu se zákonem. Dovolatelka vytýká odvolacímu soudu, že se odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu, když „konstatoval“ údajnou důvodnost a „logičnost“ rozhodnutí žalované o organizační změně, aniž by se však zabýval otázkou, zdali takové rozhodnutí bylo vůbec přijato. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně zamítl, neboť soudy správně a v souladu se zákonem posoudily „žalobkyní vznesený argument“, že jí nemohla zaniknout funkce ředitelky žalované vyhlášením konkursního řízení na výběr nového ředitele, neboť konkursní řízení neskončilo výběrem nového ředitele. Zdůrazňuje, že právní skutečností vedoucí ke skončení funkčního období dosavadního ředitele je „vyhlášení konkursu“ a nikoliv „vyhlášení konkursu, ve kterém byl vybrán nový ředitel“. V otázce, zda bylo přijato rozhodnutí o organizační změně, pokládá dovolání za nepřijatelné, neboť se jedná o skutkové zjištění.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2. zákona č. [293/2013](#) 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 oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

V projednávané věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých podmínek může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce se zaměstnancem, který byl jmenován ředitelem školy a kterému skončil výkon práce na tomto pracovním místě podle ustanovení čl. II. bodu 5 zákona č. [472/2011](#) Sb. Protože tato právní otázka v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 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 žalobkyně je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá určení

neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která jí byla doručena dne 4. 10. 2012 - posuzovat podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [585/2006](#) Sb., č. [181/2007](#) Sb., č. [261/2007](#) Sb., č. [296/2007](#) Sb. a č. [362/2007](#) Sb., nálezů Ústavního soudu č. [116/2008](#) Sb., a zákonů č. [121/2008](#) Sb., č. [126/2008](#) Sb., č. [294/2008](#) Sb., č. [305/2008](#) Sb., č. [306/2008](#) Sb., č. [382/2008](#) Sb., č. [286/2009](#) Sb., č. [320/2009](#) Sb., č. [326/2009](#) Sb., č. [347/2010](#) Sb., č. [427/2010](#) Sb., č. [73/2011](#) Sb., č. [180/2011](#) Sb., č. [185/2011](#) Sb., č. [466/2011](#) Sb., č. [341/2011](#) Sb., č. [364/2011](#) Sb., č. [365/2011](#) Sb., č. [367/2011](#) Sb., č. [375/2011](#) Sb. a č. [167/2012](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2012 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem; nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího

- a) organizační složky státu,
- b) organizačního útvaru organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku,
- d) organizačního útvaru státního fondu,
- e) příspěvkové organizace,
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky.

Podle ustanovení § 166 odst. 2 zákona č. [561/2004](#) Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů účinném do 31. 12. 2011 [tedy před nabytím účinnosti zákona č. [472/2011](#) Sb., kterým se mění zákon č. [561/2004](#) Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů], ředitele školské právnické osoby zřizované ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, ředitele příspěvkové organizace a vedoucího organizační složky státu nebo její součásti jmenuje do funkce zřizovatel na základě jím vyhlášeného konkursního řízení; zřizovatel podle věty první plní funkci orgánu nadřízeného zaměstnavateli v oblasti pracovněprávních vztahů.

Podle ustanovení § 166 odst. 2 školského zákona ve znění účinném od 1. 1. 2012 (tedy po nabytí účinnosti zákona č. [472/2011](#) Sb.) ředitele školské právnické osoby zřizované ministerstvem, krajem, obcí nebo svazkem obcí, ředitele příspěvkové organizace nebo vedoucího organizační složky státu nebo její součásti jmenuje na vedoucí pracovní místo zřizovatel na základě jím vyhlášeného konkursního řízení na období 6 let.

Podle ustanovení § 166 odst. 3 školského zákona ve znění účinném od 1. 1. 2012 v průběhu posledních 6 měsíců pracovního poměru ředitele školy nebo školského zařízení na dobu určitou, nejpozději však 3 měsíce před jeho skončením, může zřizovatel vyhlásit konkurs na ředitele školy nebo ředitele školského zařízení pro další období; zřizovatel vyhlásí konkurs vždy, navrhne-li to nejpozději 6 měsíců před koncem doby trvání pracovního poměru na dobu určitou Česká školní inspekce nebo školská rada; nedojde-li k vyhlášení konkursu, prodlužuje se doba trvání pracovního poměru na dobu určitou ředitele školy nebo školského zařízení o dalších 6 let.

Podle ustanovení čl. II bodu 5. zákona č. [472/2011](#) Sb. řediteli školské právnické osoby zřizované Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo svazkem obcí, řediteli příspěvkové organizace a vedoucímu organizační složky státu nebo její součásti, který vykonává ke dni nabytí účinnosti tohoto zákona činnosti ředitele v příslušné škole nebo školském zařízení podle § 166 zákona č. [561/2004](#) Sb. nepřetržitě

- a) po dobu delší než 6 let, končí výkon práce na daném pracovním místě vedoucího zaměstnance

dnem 31. července 2012,

b) v rozmezí 3 až 6 let, končí výkon práce na daném pracovním místě vedoucího zaměstnance dnem 31. července 2013,

c) po dobu kratší než 3 roky, končí výkon práce na daném pracovním místě vedoucího zaměstnance dnem 31. července 2014.

Toto ustanovení se nepoužije, pokud výkon práce na daném pracovním místě vedoucího zaměstnance skončí dříve. Další pracovní zařazení zaměstnance se řídí zákoníkem práce.

Z citovaných ustanovení vyplývá, že podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2012 se pracovní poměr ředitele školy (včetně mateřské školy - srov. § 7 odst. 3 školského zákona) zakládá jmenováním na vedoucí pracovní místo zřizovatelem školy na základě jím vyhlášeného konkursního řízení na dobu 6 let, která se prodlužuje o dalších 6 let, nedojde-li v průběhu posledních 6 měsíců pracovního poměru ředitele školy na dobu určitou, nejpozději však 3 měsíce před jeho skončením, k vyhlášení konkursu na ředitele školy pro další období. Řediteli školy, který byl na toto vedoucí pracovní místo jmenován podle ustanovení § 166 odst. 2 školského zákona ve znění účinném do 31. 12. 2011, popřípadě podle dřívějších právních předpisů (srov. § 6 odst. 2 zákona 564/1990 Sb., o státní správě a samosprávě ve školství, ve znění pozdějších předpisů, účinného do 31. 12. 2004), a tedy na dobu neurčitou, skončil výkon práce na tomto pracovním místě dnem 31. 7. 2012 (vykonával-li ke dni 1. 1. 2012 činnost ředitele v příslušné škole nepřetržitě po dobu delší než 6 let) nebo dnem 31. 7. 2013 (vykonával-li ke dni 1. 1. 2012 činnost ředitele v příslušné škole nepřetržitě v rozmezí 3 až 6 let) anebo dnem 31. 7. 2014 (vykonával-li ke dni 1. 1. 2012 činnost ředitele v příslušné škole nepřetržitě po dobu kratší než 3 roky). Skončení výkonu práce na pracovním místě ředitele školy jmenovaného na toto vedoucí pracovní místo před 1. lednem 2012 nebylo závislé na tom, zda a popřípadě kdy byl vyhlášen konkurs na ředitele školy pro další období, neboť takovou podmínku ustanovení čl. II bodu 5. zákona č. [472/2011](#) Sb. (ani žádné jiné ustanovení) nestanoví a ustanovení § 166 odst. 3 školského zákona ve znění účinném od 1. 1. 2012, podle něhož se doba trvání pracovního poměru ředitele školy (školského zařízení) prodlužuje o dalších 6 let, nedojde-li v průběhu posledních 6 měsíců pracovního poměru ředitele školy na dobu určitou, nejpozději však 3 měsíce před jeho skončením, k vyhlášení konkursu na ředitele školy pro další období, se vztahuje jen na ředitele školy, který byl na toto vedoucí pracovní místo jmenován - na dobu 6 let - po 31. 12. 2011.

Pracovní poměr ředitele školy jmenovaného na toto vedoucí pracovní místo před 1. lednem 2012 skončením výkonu práce na tomto pracovním místě dnem uvedeným v ustanovení čl. II bodu 5. zákona č. [472/2011](#) Sb. nekončí a jeho další pracovní zařazení se řídí - jak vyplývá z tohoto přechodného ustanovení - zákoníkem práce. Protože právní postavení tohoto zaměstnance po skončení výkonu práce na vedoucím pracovním místě ředitele školy na základě zákona je stejné jako právní postavení zaměstnance, který byl z pracovního místa vedoucího zaměstnance odvolán nebo který se tohoto místa vzdal [v obou případech povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci a s ní korespondující povinnost zaměstnance konat práci odpovídající vedoucímu pracovnímu místu, na něž byl jmenován, zanikla, aniž by došlo ke skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a jiná práce, kterou by byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci přidělovat (a zaměstnanec by byl povinen ji konat), nebyla určena], vztahuje se na jeho další pracovní zařazení ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce. To platí i v případě zaměstnance, který byl na vedoucí pracovní místo ředitele školy jmenován v době, kdy již u zaměstnavatele (na jiném pracovním místě) pracoval, neboť původní pracovní poměr takového zaměstnance se skončením výkonu práce na vedoucím pracovním místě ředitele školy neobnovuje (srov. obdobně odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2003 sp. zn. 21 Cdo 581/2003).

Podle ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout

změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

Ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce ukládá zaměstnavateli povinnost podat zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal, návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Pro případ, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo že ji zaměstnanec odmítne (odmítne uzavření dohody o svém dalším pracovním zařazení u zaměstnavatele), zákon stanoví (srov. § 73a odst. 2 větu druhou zák. práce), že „je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce“. Zákon tu vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné (možné) se při zkoumání platnosti výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal pro zaměstnavatele nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, jak to jinak ustanovení § 52 písm. c) zák. práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje.

Ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce zakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, jejíž splnění je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé a § 52 písm. c) zák. práce. Nabídková povinnost zaměstnavatele představuje svou povahou „přímus“ zaměstnavatele učinit zaměstnanci ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně pracovního poměru) ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce. Právní úprava tím sleduje cíl, aby zaměstnavatel před tím, než podá výpověď z pracovního poměru, nabídl zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci s ohledem na to, že k výpovědi pracovního poměru má docházet z důvodů zpravidla nezávislých na možnostech zaměstnance. Rozhodnutí, zda této nabídky bude využito, závisí výlučně na zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout; přijme-li nabízenou práci, dojde tím ke změně pracovního poměru ohledně dohodnutého druhu práce, popřípadě též místa výkonu práce, ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce a potřeba rozvázání pracovního poměru tím odpadá. Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé a § 52 písm. c) zák. práce proto zaměstnavatel smí dát zaměstnanci jen tehdy, nemá-li pro zaměstnance takovou práci nebo jestliže zaměstnanec nabídku odmítl.

Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že zaměstnanci, který byl jmenován ředitelem školy a kterému skončil výkon práce na tomto pracovním místě podle ustanovení čl. II. bodu 5 zákona č. [472/2011](#) Sb., může dát zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé a § 52 písm. c) zák. práce jen tehdy, jestliže nemá pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci nebo jestliže zaměstnanec návrh zaměstnavatele na změnu jeho dalšího pracovního zařazení na takovou práci odmítne.

V projednávané věci výkon práce žalobkyně na pracovním místě ředitelky Mateřské školy H. skončil podle ustanovení čl. II bodu 5. písm. a) zákona č. [472/2011](#) Sb. dnem 31. 7. 2012, neboť žalobkyně byla podle zjištění soudů na toto vedoucí pracovní místo jmenována před 1. lednem 2012 a činnost ředitelky uvedené mateřské školy vykonávala nepřetržitě po dobu delší než 6 let. Protože pracovní poměr žalobkyně a žalované tím neskončil a protože se ani neobnovil (nemohl obnovit) její původní pracovní poměr založený (před jmenováním žalobkyně na pracovní místo ředitelky Mateřské školy H.) pracovní smlouvou ze dne 1. 7. 1981, byla žalovaná povinna navrhnout žalobkyni změnu jejího

dalšího pracovního zařazení u žalované na jinou práci odpovídající jejímu zdravotnímu stavu a kvalifikaci; výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé a § 52 písm. c) zák. práce by jí mohla dát - jak vyplývá z výše uvedeného - jen v případě, že by takovou práci pro žalobkyni neměla nebo že by ji žalobkyně odmítla. Byly-li by tyto podmínky splněny, byl by dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, aniž by bylo potřebné (možné) se zabývat tím, zda se žalobkyně skutečně stala pro žalovanou nadbytečnou vzhledem k jejímu rozhodnutí o zrušení pracovního místa učitelky Mateřské školy H. (jestliže by mezi účastnicemi nebyla po skončení výkonu práce žalobkyně na pracovním místě ředitelky žalované uzavřena dohoda o pracovním zařazení žalobkyně na jinou práci, nemohlo by se jí ani rozhodnutí žalované o zrušení pracovního místa učitelky týkat, neboť by na tomto pracovním místě nebyla zařazena).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu, který se věcí z uvedeného pohledu nezabýval, není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 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 České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Kutné Hoře) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

zdroj: [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

Právní věta - redakce.

## Další články:

- [Katastr nemovitostí](#)
- [Náhrada za ztrátu na výdělků \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Ochrana spotřebitele \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovněprávní vztah \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Společný nájem bytu manžely \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Určení otcovství \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Jméno v obchodní firmě právnické osoby](#)
- [Dokazování](#)
- [Bolestné](#)
- [Blankosměnka](#)
- [Nájem](#)