28. 6. 2007

ID: 48931

Překážka v práci a nadbytečnost zaměstnance

Jestliže zaměstnanec byl z funkce, která se obsazuje jmenováním nebo volbou, odvolán nebo se této funkce vzdal anebo mu uplynulo volební období a jestliže se nedohodl se zaměstnavatelem na dalším pracovním zařazení, protože zaměstnavatel pro něho nemá jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci nebo jinou pro něho vhodnou práci, popřípadě jestliže zaměstnanec nabídku takové jiné práce odmítl, jde jednak o překážku v práci na straně zaměstnavatele, jednak je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (§ 52 písm. c) podle zákona č. 262/2006 Sb)

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1890/2006, ze dne 19.4.2007)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Bc. V. V., zastoupeného advokátkou, proti žalované České republice – Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Bruntále, pod sp. zn. 11 C 141/2003, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 20. prosince 2005, č. j. 16 Co 411/2005-76, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 27. 6. 2003 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že podle čl. CXVII zákona č. 320/2002 Sb. přešel výkon práv a povinností z pracovněprávního vztahu žalobce z Okresního úřadu v B. na žalovanou, o čemž byl žalobce informován dopisem ze dne 18. 3. 2003, ve kterém mu zároveň bylo nabídnuto volné pracovní místo „referenta oddělení hospodaření s majetkem v účetní evidenci“. Žalobce na tuto nabídku bezprostředně nereagoval. Dne 23. 6. 2003 bylo žalobci při osobním jednání opětovně nabídnuto volné pracovní místo totožné s místem nabídnutým v dopise ze dne 18. 3. 2003; zároveň mu byla předána „dohoda o dalším pracovním zařazení“, pracovní výměr, pracovní náplň odpovídající nabízenému místu, pracovní řád a platový řád. Protože odmítl dohodu o dalším zařazení podepsat ihned při jednání, byl mu stanoven termín k přijetí nabízeného místa do konce pracovní doby, tj. do 16.15 hod. dne 23. 6. 2003. Vzhledem k tomu, že ve stanoveném termínu „dohodu o dalším pracovním zařazení“ žalobce nepodepsal, dal najevo, že nabízené pracovní místo nepřijímá.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že „výpověď ze dne 27. 6. 2003, doručená dne 2. 7. 2003, kterou dala žalovaná žalobci podle § 46 odst. 1 písm. c), zák. 65/1965 Sb., Zákoníku práce v platném znění“, je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že se sice stal podle zákona č. 320/2002 Sb. zaměstnancem žalované, že však žalovanou nabízené pracovní místo nikdy neodmítl.

Okresní soud v Bruntále rozsudkem ze dne 11. 5. 2005, č. j. 11 C 141/2003-45, žalobu zamítl a rozhodl, že žalované se nepřiznává právo na náhradu nákladů řízení. Z provedených důkazů zjistil, že pracovní poměr žalobce u právního předchůdce žalované (Okresního úřadu B.) byl založen jmenováním dne 1. 3. 1991. S účinností od 4. 3. 1999 byl žalobce odvolán ze své funkce a dopisem ze dne 31. 3. 1999 mu právní předchůdce žalované dal výpověď z pracovního poměru, která však byla pravomocně soudem určena za neplatnou. Žalovaná, jako právní nástupkyně Okresního úřadu B., již dopisem ze dne 18. 3. 2003 nabídla žalobci ve smyslu ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce volné pracovní místo „referenta oddělení hospodaření s majetkem státu v účetní evidenci“ a dne 23. 6. 2003 předložila žalobci návrh dohody o jeho dalším pracovním zařazení na místě, jež mu dne 18. 3. 2003 nabídla. Žalobce však až do 27. 6. 2003 návrh na uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení nepřijal (ač mu pro jeho přijetí byla stanovena lhůta do konce pracovní doby dne 23. 6. 2003) a jeho chování tak lze kvalifikovat jako odmítnutí jiné, pro něho vhodné práce nabídnuté mu zaměstnavatelem po odvolání z funkce ve smyslu ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce; takové odmítnutí zakládá výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 20. 12. 2005, č. j. 16 Co 411/2005-76, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci žalovanou dopisem ze dne 27. 6. 2003, je neplatná, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na nákladech řízení před soudem prvního stupně

4.624,- Kč a před soudem odvolacím 5.170,- Kč k rukám advokátky. Dovodil, že vzhledem k tomu, že žalobci byla doručena výpověď z pracovního poměru dne 2. 7. 2003, je nutno vycházet z tehdy platného znění ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce, které v případě, že zaměstnanec odmítne nabízenou práci, neumožňovalo rozvázat pracovní poměr podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Vycházel při tom z toho, že novela zákoníku práce provedená zákonem č. 155/2000 Sb. vypustila ustanovení o tom, že „pokud zaměstnanec odmítne vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídne, je též dán výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 psím. c) zák. práce“. V té době platné znění § 65 odst. 3 zák. práce stanovilo, že, je-li zaměstnanec odvolán z funkce, jeho pracovní poměr nekončí, zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne jeho další pracovní zařazení u zaměstnavatele a jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou vhodnou práci; jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, jde o překážku na straně zaměstnavatele (§ 130) a současně je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Právní fikce nadbytečnosti v případě odmítnutí jiné vhodné práce neplatila tedy v době, kdy byla žalobci dána výpověď, a to až do novely provedené zákonem č. 274/2004 Sb., která nabyla účinnosti od 1. 3. 2004, kdy již opět je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce v případě, že zaměstnanec jinou, pro něho vhodnou práci, odmítne. Ačkoliv tedy soud prvního stupně správně zjistil skutkový stav, nesprávně dovodil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci žalovanou dopisem ze dne 27. 6. 2003, je platná.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaná namítá, že novelou ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce (jak byla provedena zákonem č. 155/2000 Sb.) chtěl zákonodárce spravedlivěji řešit situaci, kdy zaměstnavatel po odvolání zaměstnance z funkce nemá pro něho vhodnou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou vhodnou práci. Odmítne-li zaměstnanec nabízenou práci, která „splňuje všechny zákonné podmínky § 65 odst. 3 zák. práce, odpovídající kvalifikaci, případně jinou vhodnou práci s ohledem na zdravotní stav, nastává překážka na straně zaměstnance a zaměstnavatel mu nemůže poskytovat žádnou mzdu“. Jde vlastně o omluvené neplacené volno. Zároveň se zaměstnanec stává pro zaměstnavatele nadbytečným a tím se vystavuje možnosti výpovědi pro nadbytečnost podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. V opačném případě by zaměstnavatel při opakovaném odmítání vhodného pracovního místa zaměstnancem, který byl odvolán z funkce, neměl šanci s ním jednostranným právním úkonem ukončit pracovní poměr. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozsudek, proti němuž je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř., přezkoumal napadený rozsudek bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (skutková zjištění soudů dovolatelka nenapadá), že pracovní poměr žalobce u žalované (jejího právního předchůdce - Okresního úřadu B.) byl založen jmenováním dnem 1. 3. 1991 a že žalobce byl s účinností od 4. 3. 1999 z funkce odvolán. Žalovaná žalobci dopisem ze dne 18. 3. 2003 a poté při ústním jednání dne 23. 6. 2003 nabídla volné pracovní místo „referenta oddělení hospodaření s majetkem státu v účetní evidenci“. Žalobce však dohodu o jeho dalším pracovním zařazení nepodepsal a žalovaná mu dopisem ze dne 27. 6. 2003 (doručeným žalobci dne 2. 7. 2003) dala výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

Otázku platnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 27. 6. 2003 je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k době rozvázání pracovního poměru – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění 30. 9. 2003, tj. do dne, než nabyl účinnosti zákon č. 274/2003 Sb., kterým se mění některé zákony na úseku ochrany veřejného zdraví - dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce zaměstnance, který byl do funkce zvolen nebo jmenován, lze z této funkce odvolat. Zaměstnanec se může této funkce též vzdát. Odvolání a vzdání se funkce musí být písemné a doručeno druhému účastníku, jinak je neplatné. Výkon funkce končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se funkce, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se funkce uveden den pozdější.

Podle ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce uplynutím volebního období, odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne jeho další pracovní zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 130) a současně je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c); odstupné poskytované zaměstnancům při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny. Pro skončení tohoto pracovního poměru platí jinak ustanovení o skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou.

Pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním lze rozvázat nejen způsoby vypočtenými v ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce. Ustanovení § 65 odst. 3 věta druhá zák. práce vytváří další způsob skončení pracovního poměru založeného volbou nebo jmenováním; slova „je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c)“ v něm obsažená představují fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možno s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné (možné) se při zkoumání platnosti této 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 efektivnosti práce nebo jiných organizačních změnách [jak to jinak ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje] - srov. též například právní názor vyjádřený v rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 18. 12. 1995, sp. zn. 6 Cdo 85/95, který byl uveřejněn v časopise Právní rozhledy č. 1/1997 na str. 34, a v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005).

Jak správně uvedl odvolací soud v dovoláním napadeném rozsudku, s účinností ode dne 1. 1. 2001 bylo ustanovení § 65 odst. 3 věty třetí zákoníku práce změněno tak, že za slova „takovou práci“ se vkládají slova „jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 130) a současně“ a že se zrušují slova „nebo zaměstnanec ji odmítne“ (srov. Čl. I bod 34 zákona č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Uvedená změna právní úpravy měla za následek, že v období ode dne, kterým byl zaměstnanec z funkce odvolán, kterým se zaměstnanec funkce vzdal nebo kterým uplynulo zaměstnancovo volební období, až do dne, kdy se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na dalším pracovním zařazení, popřípadě do dne skončení pracovního poměru, sice zaměstnanec nekoná pro zaměstnavatele práci [dosud zastávanou funkci zaměstnanec již nebyl oprávněn (povinen) vykonávat a jeho nové pracovní zařazení u zaměstnavatele nebylo určeno], avšak - na rozdíl od dosavadní právní úpravy - šlo o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 130 zákoníku práce, byl-li uvedený stav způsoben tím, že zaměstnavatel neměl pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci [to platí též tehdy, jestliže zaměstnanec nabídku takové práce odmítl, neboť i za této situace zaměstnavatel ve skutečnosti „neměl pro zaměstnance jinou vhodnou práci“, protože zaměstnance nelze (z důvodu zákazu „nucené práce“) nutit, aby bez svého souhlasu konal jinou práci, i kdyby pro něj jinak byla vhodná]. Ustanovení § 65 odst. 3 věty třetí zákoníku práce (ve znění účinném od 1. 1. 2001) vytvořilo vedle dosavadní „fikce nadbytečnosti“ další „fikci překážky v práci na straně zaměstnavatele“; neměl-li tedy zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, šlo o překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 130 zákoníku práce, aniž by bylo možné se zabývat tím, zda zaměstnanec skutečně nemohl konat pro zaměstnavatele práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než které jsou uvedeny v ustanovení § 129 zákoníku práce (jak to jinak ustanovení § 130 odst. 1 zákoníku práce vyžaduje), a takové posouzení by ostatně ani nebylo dobře možné, neboť - jak uvedeno již výše - zaměstnanec v tomto období ani žádnou práci pro zaměstnavatele nekoná (nemůže konat), protože dosud zastávanou funkci již není oprávněn (povinen) vykonávat a jeho nové pracovní zařazení u zaměstnavatele nebylo určeno.

Fikce nadbytečnosti ve smyslu ustanovení § 65 odst. 3 věty druhé a § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce tak nastává nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel neměl k dispozici žádné volné místo odpovídající kvalifikaci zaměstnance, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, ale i v případě, že zaměstnanec nabídku takové práce odmítl; rovněž za této situace – jak výše uvedeno - zaměstnavatel ve skutečnosti z pohledu ustanovení § 65 odst. 3 věty druhé zák. práce „neměl pro zaměstnance jinou vhodnou práci“, protože zaměstnance nelze (z důvodu zákazu „nucené práce“) nutit, aby bez svého souhlasu konal jinou práci, i kdyby pro něj jinak byla vhodná. Jestliže tedy zaměstnanec byl z funkce, která se obsazuje jmenováním nebo volbou, odvolán nebo se této funkce vzdal anebo mu uplynulo volební období a jestliže se nedohodl se zaměstnavatelem na dalším pracovním zařazení, protože zaměstnavatel pro něho nemá jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci nebo jinou pro něho vhodnou práci, popřípadě jestliže zaměstnanec nabídku takové jiné práce odmítl, jde jednak o překážku v práci na straně zaměstnavatele, jednak je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 11. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2740/2005).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu, který vychází z jiného právního názoru, není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst. 3 věty první o.s.ř. vrátil Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení.

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

Další články:

- Doručování
- Pracovní smlouva
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)
- Překvapivé skutkové posouzení
- Pracovněprávní vztahy (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovní poměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)
- Plat
- Služební poměr