

Výpověď z pracovního poměru

Zaměstnavatel nemůže dát výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé zák. práce na základě fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal, jestliže se s ním při jeho jmenování na vedoucí pracovní místo nebo při uzavření dohody o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa dohodl na tom, že v případě odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa zaměstnancem jej zařadí na práci, kterou zaměstnanec vykonával před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 2376/2015, ze dne 5.5.2016)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně Z. S., zastoupené JUDr. P.B., advokátem se sídlem v P., proti žalované M., a. s. se sídlem v M., zastoupené JUDr. L.M., advokátem se sídlem v H., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Havlíčkově Brodě pod sp. zn. 4 C 271/2013, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. listopadu 2014 č. j. 20 Co 425/2014-165, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Havlíčkově Brodě ze dne 2. června 2014 č. j. 4 C 271/2013-120 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Havlíčkově Brodě k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 26. 7. 2013 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává v souladu s ustanovením § 52 písm. c) zákoníku práce výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti, neboť žalobkyně byla v souvislosti s rozhodnutím představenstva žalované odvolána z pracovního místa vedoucího zaměstnance - ředitelky žalované - a žalovaná nemá pro žalobkyni práci odpovídající jejímu zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Havlíčkově Brodě dne 25. 11. 2013 domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná a že pracovní poměr nadále trvá. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy od 30. 12. 1997 nejprve jako účetní a poté jako ekonom (na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 1. 6. 2010) a hlavní ekonom (na základě dodatku pracovní smlouvy ze dne 31. 7. 2012), že listinou ze dne 31. 7. 2012 byla představenstvem žalované jmenována do funkce ředitelky společnosti, že po odvolání představenstva žalované valnou hromadou společnosti byla žalobkyně z místa ředitelky žalované odvolána a že dne 31. 7. 2013 převzala výpověď z pracovního poměru ze dne 26. 7. 2013. Žalobkyně má za to, že výpověď postrádá náležitosti podle § 50 odst. 4 zákoníku práce, že žalovaná ji neseznámila s přijatými organizačními změnami nejpozději ve výpovědi a že chybí příčinná souvislost mezi „rozhodnutím o organizační změně a výpovědí“, neboť práci ekonomky a účetní, kterou žalobkyně vykonávala, převzala L. K. Žalobkyně proto sdělila žalované dopisem ze dne 22. 8. 2013, že výpověď považuje za neplatnou a že trvá na pokračování pracovního poměru. V podání ze dne 27. 3. 2014 doručeném Okresnímu soudu v Havlíčkově Brodě dne 28. 3. 2014 žalobkyně uvedla, že žalovaná nesplnila svou povinnost zařadit ji po odvolání z funkce ředitelky zpět na místo hlavního ekonomky, k níž se zavázala ve „smlouvě o individuálních a mzdových podmínkách“ ze dne 31. 7. 2012.

Okresní soud v Havlíčkově Brodě rozsudkem ze dne 2. 6. 2014 č. j. 4 C 271/2013-120 zamítl žalobu a

rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 13 552 Kč k rukám advokáta JUDr. L.M. Měl za prokázané, že žalovaná neměla po odvolání žalobkyně z funkce ředitelky práci odpovídající její kvalifikaci a zdravotnímu stavu, kterou by jí mohla nabídnout, neboť neměla vůbec žádné volné pracovní místo. Vycházel ze zjištění, že žalovaná měla v době doručení výpovědi žalobkyni celkem 18 zaměstnanců, z nichž výpověď byla dána žalobkyni a L. K., jejíž pracovní místo bylo zrušeno, že zbývající zaměstnanci byli zařazeni na pozicích řidič, traktorista, opravář a ošetřovatel hospodářských zvířat a že účetní, personální a mzdovou agendu žalované od 1. 10. 2013 zpracovává na základě smlouvy o vedení účetnictví Zemědělské obchodní družstvo Kámen. Dospěl k závěru, že za těchto okolností nastala ve smyslu ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce překážka v práci na straně žalované a fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce a že je proto námitka žalobkyně, že výpovědní důvod nebyl skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným důvodem, a že žalobkyně nebyla seznámena s přijatými organizačními změnami, pro které se stala nadbytečnou, „irelevantní“.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 11. 11. 2014 č. j. 20 Co 425/2014-165 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 8 950 Kč k rukám advokáta JUDr. L.M. Ztotožnil se se závěrem soudu prvního stupně, že výpověď z pracovního poměru je určitá a srozumitelná, a vyslovil názor, že pracoval-li zaměstnanec u zaměstnavatele ještě před zařazením na vedoucí pracovní místo, došlo v souvislosti s jeho jmenováním ke změně jeho pracovního poměru, že předchozí pracovní zařazení po odvolání z vedoucího pracovního místa se neobnovuje a že je proto zaměstnavatel povinen navrhnout zaměstnanci nové pracovní zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci; žádnou takovou práci však žalovaná pro žalobkyni po jejím odvolání z místa ředitelky – jak vyplývá ze shodného tvrzení účastníků, z něhož soud prvního stupně správně vyšel – neměla. K tvrzením žalobkyně uplatněným v jejím odvolání proti rozsudku soudu prvního stupně, že u žalované byla „práce manažerská“ a práce agronoma, o níž svědčí inzerát ze dne 12. 11. 2013, a k její námitce, že pro chod žalované bylo třeba vést administrativní agendu, odvolací soud uvedl, že „právě“ z manažerské práce byla žalobkyně odvolána, že práce agronoma byla inzerována až po dni výpovědi z pracovního poměru, k němuž je třeba posuzovat to, zda měla žalovaná pro žalobkyni práci, a že administrativní, účetní a mzdové agendy byly z rozhodnutí žalované, do něhož soud nemůže zasahovat, převzaty Zemědělským obchodním družstvem Kámen. Odvolací soud shledal, že důvodem neplatnosti výpovědi není ani to, že žalobkyně oproti zaměstnankyni L. K. již do zaměstnání v průběhu výpovědní doby nedocházela a že L. K. bylo vyplaceno odstupné, neboť je volbou zaměstnavatele, zda ve výpovědní době bude nebo nebude přidělovat zaměstnanci práci „za předpokladu, že mu po tuto dobu vyplatí náhradu mzdy“, a nevyplacení odstupného žalobkyni je důsledkem jejího odvolání z místa vedoucího zaměstnance, který „zákon přímo předpokládá“ (§ 73a odst. 2 zákoníku práce).

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá, že dne 31. 7. 2012 byla mezi žalobkyní a žalovanou uzavřena smlouva o individuálních pracovních a mzdových podmínkách, v jejímž článku II odst. 6 se smluvní strany dohodly, že v případě vzdání se funkce zaměstnancem nebo odvolání zaměstnance z funkce je zaměstnavatel povinen zaměstnance opětovně zařadit na druh práce hlavní ekonom. Uvádí, že strany se tímto ujednáním odchýlily od dispozitivního ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce ve prospěch zaměstnance, a že proto bylo povinností soudu po skutkovém zjištění o „existenci“ tohoto smluvního ujednání posoudit, zda smluvní odchýlení se od zákona má přednost, zda se povinnosti zaměstnavatele rozšířily nad rámec nabídkové povinnosti podle zákona, jakým způsobem odchýlení se od zákona tuto nabídkovou povinnost ovlivnilo a zda má toto odchýlení vliv na platnost výpovědi. Podle názoru dovolatelky je porušení uvedeného smluvního ujednání zaměstnavatelem a následné nesprávné právní posouzení soudu porušením „celé řady zásad zákoníku práce“, včetně zásady „co není zakázáno, je dovoleno“, zásady dobrých mravů a zákazu zneužití práva. Dovolatelka má za to, že pod pojem „jiná práce“ ve smyslu ustanovení § 73a odst. 2

zákoníku práce spadá i práce, kterou zaměstnavatel „objektivně“ měl, ale rozhodl se, že ji budou vykonávat „jiné osoby a jiný subjekt“ (jednalo se o účetnictví a mzdové účetnictví žalované), a považuje za nevýznamné, „zda a jak bylo finančně výhodnější namísto výkonu práce zaměstnankyni nechat vykonávat tuto práci osoby bez smlouvy, či poté externím dodavatelem“. Žalobkyně nesouhlasí se závěrem soudů o nespornosti tvrzení, že žalovaná neměla pro žalobkyni po jejím odvolání z funkce žádnou práci, který je v rozporu s obsahem spisu, a má za to, že kvůli chybějícímu poučení podle § 118a občanského soudního řádu neměla příležitost „soudu vysvětlit svá tvrzení“. Žalobkyně navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobkyně zamítl, neboť soudy obou stupňů správně posoudily splnění nabídkové povinnosti zaměstnavatele po stránce skutkové i právní. Zdůraznila, že od ustanovení § 73a zákoníku práce se nelze odchýlit a že předchozí pracovní zařazení žalobkyně po jejím odvolání z místa ředitelky se neobnovilo.

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 ve 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 dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu - jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. - nepodléhá), že žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 30. 10. 1997 v pracovním poměru od 1. 1. 1998 jako účetní, od 1. 6. 2010 jako ekonom (na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 1. 6. 2010) a od 31. 7. 2012 jako hlavní ekonom (na základě dodatku pracovní smlouvy ze dne 31. 7. 2012), že listinou ze dne 31. 7. 2012 byla žalobkyně „jmenována“ ředitelkou žalované, že téhož dne byla mezi účastníky uzavřena smlouva o individuálních pracovních a mzdových podmínkách, v jejímž článku II bodu 6 se smluvní strany dohodly, že v případě vzdání se funkce nebo odvolání z funkce je žalovaná povinna žalobkyni opětovně zařadit na „druh práce hlavní ekonom“, že dopisem ze dne 24. 7. 2013 byla žalobkyně odvolána z místa ředitelky žalované a že dne 31. 7. 2013 jí byla doručena výpověď žalované ze dne 26. 7. 2013 z důvodu nadbytečnosti odůvodněná tím, že žalovaná nemá pro žalobkyni po jejím odvolání z pracovního místa ředitelky práci odpovídající jejímu zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Výpověď z pracovního poměru byla žalovanou dána též L. K., která pracovala u žalované nejprve jako administrativní pracovnice a později jako účetní a jejíž pracovní místo bylo zrušeno. Účetní, personální a mzdovou agendu žalované zpracovávalo od 1. 10. 2013 na základě smlouvy o vedení účetnictví Zemědělské obchodní družstvo Kámen.

Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, zda zaměstnavatel může dát zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa, výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce, jestliže se dohodl se zaměstnancem při uzavření dohody o možnosti jeho odvolání z vedoucího pracovního místa na tom, že v případě odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa bude zaměstnanec opětovně zařazen na práci, kterou u zaměstnavatele vykonával před uzavřením uvedené dohody. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího 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 i v současné době třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která jí byla doručena dne 31. 7. 2013 - 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., nálezu 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. [341/2011](#) Sb., č. [364/2011](#) Sb., č. [365/2011](#) Sb., č. [367/2011](#) Sb., č. [375/2011](#) Sb., č. [466/2011](#) Sb., č. [167/2012](#) Sb., č. [385/2012](#) Sb., č. [396/2012](#) Sb. a č. [399/2012](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 7. 2013 (dále jen „zák. práce“).

Zaměstnanec, u něhož se pracovní poměr zakládá podle zvláštního právního předpisu nebo podle ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce jmenováním, jakož i zaměstnanec, kterému vznikl pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, který se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa a který skutečně zastává u zaměstnavatele vedoucí pracovní místo uvedené v ustanovení § 73 odst. 3 zák. práce, může být ze svého místa odvolán nebo se ho může vzdát (srov. § 73 odst. 1, 2 a 3 zák. práce). Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno pemně; výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější (§ 73a odst. 1 zák. práce).

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.

Z citovaného ustanovení vyplývá, že pracovní poměr zaměstnance, který byl ze svého místa odvolán nebo který se vedoucího pracovního místa vzdal, sice nadále trvá, zaměstnanec však nemá stanoven druh práce, který by byl povinen pro zaměstnavatele vykonávat; pracoval-li u zaměstnavatele již před svým jmenováním na vedoucí pracovní místo a považuje-li se tedy jeho jmenování za změnu pracovního poměru (srov. § 40 odst. 1 větu druhou zák. práce) nebo pracoval-li u zaměstnavatele ještě před zařazením na vedoucí pracovní místo a došlo-li tedy v souvislosti s tímto zařazením ke změně pracovní smlouvy nebo ke změně pracovního poměru, jeho předchozí pracovní zařazení se po odvolání z vedoucího pracovního místa nebo po vzdání se tohoto místa neobnovuje (srov. ve vztahu k obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2003

sp. zn. 21 Cdo 581/2003 nebo - ve vztahu k právní úpravě v současném zákoníku práce - rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 2015 sp. zn. 21 Cdo 1659/2014). Zaměstnavateli se proto ukládá, aby navrhl zaměstnanci nové pracovní zařazení na jinou práci, na níž ho může dále zaměstnávat a která odpovídá zdravotnímu stavu zaměstnance a jeho kvalifikaci.

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 z 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.

V případě, že zaměstnavatel nemá takovou práci, která by odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, nebo že zaměstnanec návrh na nové pracovní zařazení nepřijme, nastává jednak překážka v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zák. práce, jednak fikce výpovědního důvodu 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, jak to jinak ustanovení § 52 písm. c) zák. práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje.

Zaměstnanec, který pracoval u zaměstnavatele již před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo, se může se zaměstnavatelem dohodnout, že v případě odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa zaměstnancem jej zaměstnavatel zařadí na práci, kterou vykonával před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo. V takovém případě je zaměstnavatel povinen nadále přidělovat zaměstnanci práci, kterou vykonával před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo, a zaměstnanec je povinen tuto práci konat [srov. § 38 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce]. Byla-li uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem taková dohoda, odpadá povinnost zaměstnavatele navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci podle ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce, která má smysl jen tam, kde dohoda o zařazení zaměstnance na jeho původní práci v případě jeho odvolání z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa zaměstnancem nebyla sjednána a kde by jinak muselo dojít k rozvázání pracovního poměru. Není-li zaměstnavatel povinen navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci podle ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce, nemůže nastat ani fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, která je se splněním této nabídkové povinnosti zaměstnavatele - jak vyplývá z ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé zák. práce - spojena.

Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že zaměstnavatel nemůže dát výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé zák. práce na základě fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnanci, který byl odvolán z

vedoucího pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal, jestliže se s ním při jeho jmenování na vedoucí pracovní místo nebo při uzavření dohody o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa dohodl na tom, že v případě odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa zaměstnancem jej zařadí na práci, kterou zaměstnanec vykonával před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo.

V projednávané věci se žalobkyně a žalovaná ve smlouvě o individuálních pracovních a mzdových podmínkách ze dne 31. 7. 2012 dohodly, že v případě odvolání žalobkyně z vedoucího pracovního místa ředitelky žalované nebo vzdání se tohoto místa žalobkyní je žalovaná povinna žalobkyni opětovně zařadit na práci hlavního ekonoma, kterou vykonávala (měla vykonávat) před svým zařazením na vedoucí pracovní místo ředitelky na zladě dodatku pracovní smlouvy ze dne 31. 7. 2012. Vzhledem k tomu, že žalobkyně byla z místa ředitelky dopisem žalované ze dne 24. 7. 2013 odvolána, byla žalovaná povinna - v souladu s ujednáním účastnic ve smlouvě o individuálních pracovních a mzdových podmínkách ze dne 31. 7. 2012 - nadále přidělovat žalobkyni práci hlavního ekonoma a žalobkyně byla povinna tuto práci konat. Protože žalovaná za těchto okolností naopak neměla - jak vyplývá z výše uvedeného - povinnost navrhnout žalobkyni po jejím odvolání z místa ředitelky změnu jejího dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jejímu zdravotnímu stavu a kvalifikaci podle ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce, nemohla nastat fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, a žalovaná proto nebyla oprávněna dát žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný, neboť spočívá na nesprávném právním posouzení věci; 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 Havlíčkově Brodě) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

zdroj: 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](#)