

10. 5. 2019

ID: 109289

Výpověď z pracovního poměru

Tiskový mluvčí má být mediální tváří zaměstnavatele, která formuluje a navenek přesvědčivě prezentuje oficiální stanoviska a názory zaměstnavatele a vytváří tak jeho obraz na veřejnosti. Ze samotné povahy této práce vyplývá samozřejmý požadavek, aby ji vykonávala osoba, která není v otevřeném (navenek prezentovaném) názorovém střetu, nebo dokonce sporu se zaměstnavatelem; výkon práce tiskového mluvčího v tomto směru vyžaduje vyšší míru loajality ve vztahu k zaměstnavateli, než kterou jsou povinni zachovávat ostatní zaměstnanci.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 4279/2017-284, ze dne 4.10.2018)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce D. H., zastoupeného JUDr. M.P., advokátem se sídlem v P., proti žalované České republice - Ústavu pro studium totalitních režimů se sídlem v P., zastoupené Mgr. E.J., advokátkou se sídlem v T., o neplatnost odvolání z pracovního místa a neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 3 pod sp. zn. 17 C 122/2013, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 26. dubna 2017 č. j. 62 Co 64/2017-249, tak, že dovolání žalované proti rozsudku městského soudu v části, ve které byl potvrzen rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne 19. října 2016 č. j. 17 C 122/2013-200 ve výroku o náhradě nákladů řízení a ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů odvolacího řízení, se odmítá. Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne 19. října 2016 č. j. 17 C 122/2013-200 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 3 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 10. 4. 2013 sdělila předsedkyně Rady Ústavu pro studium totalitních režimů žalobci, že jej Rada odvolává z funkce ředitele Ústavu pro studium totalitních režimů (dále též jen „Ústav“) dnem 10. 4. 2013. Dopisem ze dne 12. 4. 2013 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 a § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť žalobce byl dnem 10. 4. 2013 odvolán z funkce ředitele Ústavu a žalovaná nemá pro žalobce vhodnou práci, která by odpovídala jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci.

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 3 dne 16. 5. 2013 domáhal, aby bylo určeno, že uvedené odvolání žalobce z pracovního místa a výpověď z pracovního poměru jsou neplatné. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že byl na místo ředitele Ústavu jmenován rozhodnutím Rady Ústavu pro studium totalitních režimů (dále též jen „Rada“) ze dne 12. 8. 2010 na dobu určitou od 16. 8. 2010 do 15. 8. 2015, že jeho odvolání z tohoto pracovního místa je neplatným právním úkonem, neboť pro odvolání žalobce hlasovalo 5 z 6 členů Rady, avšak 3 z těchto 5 členů nebyli do své funkce platně zvoleni, jelikož byli v době zvolení stále ještě členy politických stran, a nemohli proto platně hlasovat, že i v případě, kdy by tito členové byli zvoleni platně, je odvolání žalobce neplatné pro „absenci uvedení relevantního důvodu odvolání“, že odvolání, k němuž nebyly dány „věcné důvody“, má charakter politického rozhodnutí, které je v rozporu se zákonem č.

[181/2007](#) Sb., a že i kdyby bylo odvolání žalobce platné, pracovní poměr byl rozvázán neplatně, neboť v okamžiku odvolání žalobce z pracovního místa bylo u žalované neobsazeno více pracovních míst, zejména místo mluvčího žalované, pro jehož obsazení měl žalobce odpovídající kvalifikaci, avšak žalovaná mu toto místo v rozporu s ustanovením § 73a odst. 2 zákoníku práce nenabídla.

Žalovaná zejména namítala, že ve věci neplatnosti hlasování Rady není pasivně legitimována, neboť volba členů Rady je zcela v kompetenci Senátu Parlamentu České republiky, že odvolání žalobce nemůže být napadáno žalobou na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, neboť se nejedná o pracovněprávní úkon, kterým by byl rozvázán pracovní poměr žalobce u žalované, a že zákonné podmínky pro odvolání žalobce z funkce ředitele Ústavu byly splněny, neboť ředitele Ústavu lze odvolat z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Uvedla, že ke dni 11. 4. 2013 u žalované nebyla „jediná pracovní pozice“, která by odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci žalobce. Pracovní místo tiskového mluvčího bylo na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 11. 4. 2013 obsazeno P. R. a žalobci nemohlo být nabídnuto, neboť ještě v den svého odvolání z pracovního místa ředitele Ústavu „ostře kritizoval Radu a vedení Ústavu“ (od tiskového mluvčího se přitom očekává, že bude vystupovat v souladu se zájmy zaměstnavatele).

Obvodní soud pro Prahu 3 rozsudkem ze dne 2. 5. 2014 č. j. 17 C 122/2013-86 opraveným usnesením ze dne 17. 10. 2014 č. j. 17 C 122/2013-127 vyhověl žalobě a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 48 044 Kč k rukám advokáta JUDr. M.P. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že k odvolání žalobce z funkce ředitele Ústavu došlo proto, že si Rada „atruhovala pravomoci, které jí zákon nesvěřuje“ (úkolování ředitele, požadování „právně nemožných řešení“, zasahování do personálních pravomocí ředitele) a které navíc vykonávala způsobem, jímž došlo k porušení práva N. K. na řádný výkon funkce člena Rady, a že proto odvolání žalobce z funkce ředitele bylo „výrazem zneužití práva takové intenzity, že je na místě vyslovit neplatnost tohoto aktu“. Z toho, že odvolání bylo shledáno neplatným, dovodil i neplatnost výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 21. 1. 2015 č. j. 62 Co 410/2014-149 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že se žaloba na určení neplatnosti odvolání žalobce z funkce ředitele dne 10. 4. 2013 zamítá, a rozhodl, že ve výrocích o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a o nákladech řízení se rozsudek zrušuje a věc se v uvedeném rozsahu vrací soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Odvolací soud dospěl k závěru, že soudu nepřisluší přezkoumávat platnost usnesení Senátu Parlamentu České republiky o zvolení členů Rady, že Rada může ředitele odvolat kdykoli bez uvedení důvodu a že v posuzovaném případě tak učinila na zasedání, k němuž byli všichni členové řádně předvoláni a v jehož úvodu (v souladu s jednacím řádem Rady) byl na program jednání tento bod zařazen. Uzavřel proto, že odvolání žalobce z funkce ředitele žalované je platným právním úkonem, neboť nedošlo k porušení zákona č. [181/2007](#) Sb., ani jednacích řádů Rady, a že otázkou platnosti výpovědi z pracovního poměru je nutné se v řízení dále zabývat, a to z hlediska ustanovení § 50 zákoníku práce a především z hlediska splnění nabídkové povinnosti ve smyslu ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, které Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 27. 4. 2016 č. j. 21 Cdo 2480/2015-180 zamítl. Dovolací soud vyšel z právní úpravy, podle které ředitel Ústavu, k jehož jmenování je příslušná Rada, může být Radou ze svého místa odvolán [srov. § 9 odst. 1 písm. b) zákona č. [181/2007](#) Sb.]. Vzhledem k tomu, že zákon č. [181/2007](#) Sb. (ani jiný zvláštní právní předpis) nestanoví, že by se tak mohlo stát jen z určitých (v zákoně vymezených) důvodů, může Rada ředitele Ústavu odvolat z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. V posuzovaném případě se tak stalo rozhodnutím Rady ze dne 10. 4. 2013 přijatým nadpoloviční většinou všech členů Rady. Vzhledem k tomu, že žalobce mohl být z tohoto místa odvolán z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu, nemohla mít okolnost, že v dopise ze dne 10. 4. 2013 adresovaném žalobci předsedkyně Rady neuvedla důvod jeho odvolání, za následek neplatnost tohoto právního úkonu a z hlediska posouzení jeho platnosti nebyly významné ani důvody, které vedly jednotlivé členy Rady k tomu, že hlasovali pro odvolání žalobce z uvedeného pracovního místa. Pro posouzení platnosti odvolání žalobce z pracovního místa ředitele Ústavu je bez významu též okolnost, zda jednotliví členové Rady splňovali podmínku neslučitelnosti funkce člena Rady s členstvím v

politické straně nebo v politickém hnutí (§ 7 odst. 6 věta druhá zákona č. [181/2007](#) Sb.), neboť splnění této podmínky volitelnosti člena Rady může posuzovat jen Senát Parlamentu České republiky, který je oprávněn volit členy Rady (§ 7 odst. 1 zákona č. [181/2007](#) Sb.) a který člena Rady odvolá, jestliže přestane splňovat podmínku neslučitelnosti funkce [srov. § 7 odst. 8 písm. a) zákona č. [181/2007](#) Sb.]. Vzhledem k tomu, že podle zjištění soudů byli všichni členové Rady, kteří se účastnili hlasování o odvolání žalobce z pracovního místa ředitele Ústavu, zvoleni Senátem Parlamentu České republiky a že nebylo zjištěno, že by některý z nich byl ke dni tohoto hlasování Senátem odvolán, vycházel odvolací soud správně z toho, že žalobce byl v souladu s ustanovením § 9 odst. 1 písm. b) zákona č. [181/2007](#) Sb. odvolán Radou.

Obvodní soud pro Prahu 3 následně rozsudkem ze dne 19. 10. 2016 č. j. 17 C 122/2013-200 určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 12. 4. 2013 je neplatná, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Vyšel ze zjištění, že ke dni 11. 4. 2013, kdy na základě odvolání z funkce skončil výkon práce žalobce na pracovním místě vedoucího zaměstnance (ředitele Ústavu), žalovaná (poté, co téhož dne uzavřela pracovní smlouvu na práci tiskového mluvčího) disponovala 12,35 volnými pracovními místy, žádnou nabídku na další zaměstnávání žalobci neučinila a zbavila jej tak možnosti rozhodnout se, zdali některé z uvedených míst (na něž má kvalifikaci a která odpovídají jeho zdravotnímu stavu) chce „pracovně vykonávat“. Soud prvního stupně proto dospěl k závěru, že nebyla splněna hmotněprávní podmínka platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé a § 52 písm. c) zákoníku práce.

K odvolání obou účastníků (odvolání žalobce směřovalo jen proti výroku o nákladech řízení) Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 26. 4. 2017 č. j. 62 Co 64/2017-249 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a žalované uložil povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 6 776 Kč k rukám advokáta JUDr. M.P. Odvolací soud označil závěr soudu prvního stupně o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru z důvodu nesplnění nabídkové povinnosti podle ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce žalovanou za předčasný, neboť soud prvního stupně vůbec nezkoumal, zda pracovní místa, která byla u žalované ke dni 12. 4. 2013 volná, odpovídají kvalifikaci žalobce a jeho zdravotnímu stavu. Na druhé straně vzal za prokázáno, že žalovaná dne 11. 4. 2013 uzavřela pracovní poměr s P. R. na druh práce tiskový mluvčí, která odpovídala kvalifikaci i zdravotnímu stavu žalobce. Žádné skutečnosti, ze kterých by vyplývalo, že tato práce není pro žalobce vhodná z hlediska jeho zdravotního stavu, v řízení najevo nevyšly. Žalobce má vysokoškolské vzdělání humanitního směru (je absolventem B. fakulty P. v L.) a s prací tiskového mluvčího má bohaté profesní zkušenosti, neboť v minulosti na nejrůznějších úrovních u různých významných institucí zastával práci zahrnující kontakt s veřejností, komunikace s médii a řídicí pozice. Jednání žalované, která následující den po odvolání žalobce z funkce ředitele uzavřela pracovní smlouvu na práci tiskového mluvčího s P. R., podle odvolacího soudu představuje zneužití práva a je v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů ve smyslu § 1a písm. a) zákoníku práce, proto mu nelze poskytnout ochranu; je totiž zřejmé, že uzavření pracovní smlouvy s P. R. na práci tiskového mluvčího dne 11. 4. 2013 bylo motivováno snahou žalované vyhnout se splnění nabídkové povinnosti vůči žalobci. Pokud žalovaná namítala, že žalobce po odvolání z funkce „rozpoutal mediální kampaň proti žalované, médiím poskytoval rozhovory, v nichž poukázal na politické tlaky a zájmy, které byly na jeho odvolání z této funkce“, a „i když lze připustit, že funkce tiskového mluvčího předpokládá určitou míru loajality tiskového mluvčího vůči zaměstnavateli, tak je nutno uvést, že zákoník práce v tomto směru tuto skutečnost nezmiňuje jako předpoklad pro to, aby zaměstnanci byla takováto práce nabídnuta“. Odvolací soud proto uzavřel, že pokud žalovaná práci tiskového mluvčího žalobci nenabídla, porušila nabídkovou povinnost podle ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce a fikce nadbytečnosti podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce nenastala.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání směřující proti oběma jeho výrokům. Dovolatelka nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, že porušila zákoník práce, nenabídla-

li žalobci pracovní místo tiskového mluvčího, neboť tato práce byla pro žalobce „absolutně nevhodná“. Žalobce ihned po svém odvolání z funkce ředitele Ústavu veřejně v médiích deklaroval nesouhlas se svým odvoláním. Již v den svého odvolání (10. 4. 2013) vystoupil v „televizním vysílání ČT 24“, kde uvedl, že jeho odvolání bylo politicky motivované a souviselo s navázáním některých členů Rady na politické strany a že to byla právě Rada, kdo ústav destabilizoval. Dovolatelka považuje za zcela nepřijatelné, aby jakýkoliv zaměstnanec veřejně vystupoval v neprospěch svého zaměstnavatele, a má za to, že žalobce svými kritickými vystoupeními v médiích porušil povinnost zaměstnance podle ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce a interní předpisy zaměstnavatele (etický kodex a organizační řád Ústavu). Považuje proto za vyloučené, aby žalobce den po svých soukromých vystoupeních, ve kterých kritizoval Radu, začal zastávat funkci tiskového mluvčího a vystupoval v médiích, tentokrát v pozici tiskového mluvčího Ústavu, kde by měl prezentovat stanoviska Ústavu, jehož nejvyšším orgánem je právě Rada; dovolatelka poukázala na to, že zaměstnanec má vůči zaměstnavateli určitou povinnost loajality. Vzhledem k tomu, že těmito okolnostmi se soudy nezabývaly, dovolatelka navrhla, aby Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu a rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalobce se ztotožnil se závěry odvolacího soudu. Uvedl, že ačkoliv s postupem Rady při svém odvolání nesouhlasil, proti svému zaměstnavateli nikdy v médiích nevystupoval. Jeho zaměstnavatelem byl Ústav, nikoliv Rada. Nejednal proto v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele ani neporušil jeho interní předpisy (porušení interních předpisů dovolatelka dosud v řízení ani netvrdila). Závěry žalované dovedené ad absurdum by negovaly užití ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce, neboť podle nich by nesouhlas zaměstnance s odvoláním z funkce automaticky znamenal porušení loajality vůči zaměstnavateli, který by potom nebyl povinen nabídnout zaměstnanci zařazení na jinou funkci. Dovolání podle žalobce ani „nesplňuje náležitosti dle relevantních ustanovení o. s. ř.“ Žalobce navrhl, aby Nejvyšší soud dovolání žalované buď odmítl, nebo zamítl.

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 a napadený rozsudek byl vydán přede dnem 30. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. [296/2017](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [292/2013](#) Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, a 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 vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Dovolání směřující proti výrokům o nákladech řízení dovolatelka jakkoliv nezdůvodnila a ani neuvedla, čeho se domáhá. Z dovolání zde tedy nevyplývá nejen dovolací důvod a důvody jeho přípustnosti, ale na základě jeho obsahu nelze ani dovodit, zda nebyla naplněna výlučka z přípustnosti

dovolání podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. d) o. s. ř. V části směřující proti výroku rozsudku odvolacího soudu o potvrzení rozsudku soudu prvního stupně ve výroku o náhradě nákladů řízení a proti výroku rozsudku odvolacího soudu o náhradě nákladů odvolacího řízení proto Nejvyšší soud dovolání žalované podle ustanovení § 243c odst. 1 věty první o. s. ř. odmítl.

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 žalobce byl na dobu od 16. 8. 2010 do 15. 8. 2015 jmenován ředitelem Ústavu pro studium totalitních režimů. Poté, co byl žalobce Radou Ústavu z uvedeného pracovního místa ke dni 10. 4. 2013 odvolán, a před tím, než mu žalovanou byla dne 12. 4. 2013 doručena výpověď z pracovního poměru z důvodu podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé a § 52 písm. c) zákoníku práce, žalovaná nenabídla žalobci změnu jeho pracovního zařazení na jinou práci. Žalobci nebylo nabídnuto ani pracovní místo tiskového mluvčího, na které žalovaná dne 11. 4. 2013 uzavřela pracovní smlouvu s P. R.

Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, k jaké práci se váže nabídková povinnost zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodovací praxi dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, je dovolání 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 žalované je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 12. 4. 2013 – 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. [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“), a subsidiárně (srov. § 4 zák. práce) podle zákona č. [40/1964](#) Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, účinného do 31. 12. 2013 (dále jen „obč. zák.“).

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 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, jak to jinak ustanovení § 52 písm. c) zák. práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje.

Povinnost zaměstnavatele navrhnout změnu dalšího pracovního zařazení zaměstnance u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci ve smyslu ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce znamená, že se nevyžaduje, aby zaměstnavatel navrhoval zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by nebyla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace, a že se současně nesmí jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou průpravou (k tomu srov. rovněž odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011 sp. zn. 21 Cdo 4897/2009 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 9. 2015 sp. zn. 21 Cdo 4345/2014).

Podle závěrů soudní praxe se kvalifikací zaměstnance rozumí souhrn znalostí, dovedností a odborných zkušeností, které zaměstnanec získal vzděláním a výkonem odborné praxe a které jsou využitelné při výkonu jeho práce v pracovněprávních vztazích (§ 1 zák. práce) [srov. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2305/2015 a ze dne 11. 4. 2017 sp. zn. 21 Cdo 5567/2016, který byl uveřejněn pod č. 101 v časopise Soudní judikatura, roč. 2018]. Ve vztahu ke konkrétní práci potom kvalifikaci v uvedeném smyslu vymezují kvalifikační předpoklady stanovené právními předpisy (obecně závaznými právními předpisy a vnitřními předpisy zaměstnavatele).

Smyslu nabídkové povinnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce neodpovídá, aby zaměstnanci byla navrhována změna jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci, o níž je zřejmé, že - i když jinak nabízená práce vyhovuje zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance - na novém pracovním místě bude naplněn některý z výpovědních důvodů podle ustanovení § 52 zák. práce. Zaměstnavatel proto není povinen nabízet zaměstnanci výkon práce na takovém pracovním místě, na kterém by se stal nadbytečný (srov. obdobně též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 12. 2002 sp. zn. 21 Cdo 60/2002, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 9. 2004 sp. zn. 21 Cdo 149/2004 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 9. 2015 sp. zn. 21 Cdo 759/2014). Nabídková povinnost zaměstnavatele se neváže ani k práci, k jejímuž řádnému výkonu zaměstnanec bez zavinění zaměstnavatele nesplňuje (jiné než kvalifikační) požadavky, které zaměstnavatel stanovil a které jsou vzhledem ke konkrétním podmínkám výkonu práce u tohoto zaměstnavatele oprávněné a povahou pracovních činností (objektivně vzato) ospravedlnitelné; to platí i pro požadavky, které zaměstnavatelem nebyly vytýčeny, ale vyplývají z povahy vykonávané práce nebo jsou z jiného důvodu obecně známé (samozřejmé).

Vzhledem k tomu, že splnění povinnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 73a odst. 2 části první

věty za středníkem zák. práce je předpokladem pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé a § 52 písm. c) zák. práce, soud podle stavu v době výpovědi (jejího doručení druhému účastníku pracovního poměru) rovněž zásadně zkoumá to, zda zaměstnavatel splnil vůči zaměstnanci tzv. nabídkovou povinnost (srov. též právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 1997 sp. zn. 2 Cdon 829/97, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1998). Jen výjimečně je možné přihlídnout k jiným okolnostem, než jaké tu byly v době výpovědi; podle ustálené judikatury soudů to přichází v úvahu tehdy, bude-li zjištěno, že zaměstnavatel nepřistoupil k povinnosti vyplývající z ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce s cílem (záměrem) naplnit její (výše zmíněný) účel, ale v rozporu s ustálenými dobrými mravy s přímým úmyslem způsobit zaměstnanci újmu, a je-li proto třeba jeho jednání hodnotit jako zneužití výkonu práva ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 obč. zák. (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000 sp. zn. 21 Cdo 992/99, který byl uveřejněn pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, roč. 2000); o takové jednání by mohlo jít například tehdy, kdyby zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi až poté, co u něj byla obsazena všechna pro zaměstnance vhodná volná pracovní místa, která by mu mohl podle ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce nabídnout, a veden přímým úmyslem by tím vytvořil v době výpovědi takový stav, který by mu umožňoval (jinak úspěšně) tvrdit, že nemůže zaměstnance dále zaměstnávat, a mělo-li by současně jeho jednání přímý (hlavní) cíl způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru výpovědí újmu (srov. též právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2005 sp. zn. 21 Cdo 1573/2004, který byl uveřejněn pod č. 59 v časopise Soudní judikatura, roč. 2005).

V projednávané věci odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku – za uvedené zneužití práva považoval postup žalované, která k výpovědi z pracovního poměru s žalobcem přistoupila až poté, co dne 11. 4. 2013 uzavřela s P. R. pracovní smlouvu na práci tiskového mluvčího, která by jinak musela být nabídnuta žalobci, neboť odpovídala jeho zdravotnímu stavu i kvalifikaci. S tímto závěrem odvolacího soudu za současného stavu řízení dovolací soud nesouhlasí.

Je obecně známo, že zaměstnanec vykonávající práci tiskového mluvčího zajišťuje jednotnou komunikaci zaměstnavatele s veřejností, zejména se sdělovacími prostředky (tisk, rozhlas, televize, zpravodajské agentury a jiná média) a přitom řídí nebo spoluvytváří mediální politiku zaměstnavatele. Tiskový mluvčí tedy je (má být) mediální tvář zaměstnavatele, která formuluje a navenek přesvědčivě prezentuje oficiální stanoviska a názory zaměstnavatele a vytváří tak jeho obraz na veřejnosti. Ze samotné povahy této práce potom vyplývá (samozřejmý) požadavek, aby ji vykonávala osoba, která není v otevřeném (navenek prezentovaném) názorovém střetu, nebo dokonce sporu se zaměstnavatelem; výkon práce tiskového mluvčího v tomto směru vyžaduje vyšší míru loajality ve vztahu k zaměstnavateli, než kterou jsou povinni zachovávat ostatní zaměstnanci. Vzhledem k uvedenému odvolací soud nepostupoval správně, nezabýval-li se (s odůvodněním, že „zákoník práce v tomto směru tuto skutečnost nezmiňuje jako předpoklad pro to, aby zaměstnanci byla takováto práce nabídnuta“) procesní obranou žalované (obsaženou již ve vyjádření k žalobě) založenou na tvrzení, že žalobci práce tiskového mluvčího nemohla být nabídnuta, neboť ještě v den svého odvolání z pracovního místa ředitele Ústavu v médiích „ostře kritizoval Radu i nové vedení Ústavu“, tedy tím, zda žalobce dříve, než mu mohla být práce tiskového mluvčího nabídnuta, na základě svých mediálních vystoupení bez zavinění zaměstnavatele uvedený požadavek k výkonu této práce nepozbyl.

Z uvedeného vyplývá, že napadený rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo 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 bylo zrušeno rozhodnutí odvolacího soudu, platí také na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil dovolací soud i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu

prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 3) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

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

Další články:

- [Promlčení a dobré mravy](#)
- [Práva dětí](#)
- [Náklady řízení](#)
- [Odmítnutí dovolání](#)
- [Bezplatná obhajoba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Omezení vlastnického práva veřejným prostranstvím a bezdůvodné obohacení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Opomenuté vyjádření účastníka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [Svéprávnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Určitost sankcionované povinnosti](#)
- [Pohledávka](#)