16. 3. 2018

ID: 107198

Změna pracovního poměru

Zaměstnanec, kterého lze z pracovního místa vedoucího zaměstnance odvolat nebo který se může tohoto místa vzdát (§ 73 zák. práce), může ve stejném pracovním poměru vedle tohoto vedoucího pracovního místa vykonávat práci na jiném pracovním místě (další pracovní funkci). Je-li tento zaměstnanec z pracovního místa vedoucího zaměstnance, které zastával vedle dalšího pracovního místa, zaměstnavatelem odvolán nebo se tohoto místa vzdá, není zaměstnavatel povinen navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci (§ 73a odst. 2 část první věty za středníkem zák. práce), neboť po odvolání zaměstnance z pracovního místa vedoucího zaměstnance (poté, co se zaměstnanec tohoto místa vzdal) je tu další druh práce, který je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat; to neplatí, jestliže je vedoucí zaměstnanec v průběhu pracovního poměru zaměstnavatelem pověřen zastupováním jiného vedoucího zaměstnance nebo pověřen jen splněním určitého pracovního úkolu nebo (jako zaměstnanec) ustanoven do poradního orgánu zaměstnavatele anebo v jiných obdobných případech. Posouzení, zda v konkrétním případě byl vedoucí zaměstnanec (se svým souhlasem) zaměstnavatelem zařazen k výkonu práce na dalším pracovním místě (jmenován na další vedoucí pracovní místo), nebo zda se jedná jen o pověření k pracím a činnostem, které takovým zařazením (jmenováním) není, závisí na zjištění o tom, zda a jaké místo má posuzovaná funkce (pozice) v organizační a funkční struktuře zaměstnavatele a jaká je (z hlediska vykonávaných prací nebo jiných činností) její obsahová náplň. Za situace, kdy zaměstnavatel přistoupil ke splnění nabídkové povinnosti podle ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce v rozporu s ustálenými dobrými mravy s přímým úmyslem způsobit zaměstnanci újmu, je takový návrh nového pracovního zařazení zneužitím výkonu práva.

(Usnesení Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 5179/2016, ze dne 14.11.2017)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce P. J., zastoupeného Mgr. M.P., advokátem se sídlem v B., proti žalovanému Ředitelství silnic a dálnic ČR, příspěvkové organizaci se sídlem v P., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru a o trvání pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod. sp. zn. 10 C 212/2014, o dovolání žalobce proti usnesení Městského soudu v Praze ze dne 29. června 2016 č. j. 62 Co 178/2016-156, tak, že usnesení městského soudu se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 12. 8. 2014 dal žalovaný žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 a § 52 písm. c) zákoníku práce. Výpověď odůvodnil tím, že žalobce byl dne 13. 2. 2014 podle ustanovení § 73 odst. 1 zákoníku práce odvolán z funkce ředitele Závodu Brno Ředitelství silnic a dálnic ČR, že v souladu s ustanovením § 73a odst. 2 zákoníku práce bylo žalobci nabídnuto další pracovní zařazení odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu - systemizované pracovní a funkční místo investičního referenta ve 12. platové třídě a že žalobce se ve stanovené lhůtě 5 dnů od doručení dopisu s nabídkou, který převzal dne 1. 7. 2014, k nabídce dalšího pracovního zařazení nevyjádřil.

Žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 4 dne 2. 12. 2014 se žalobce domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná a že „trvá pracovní poměr mezi žalovaným jako zaměstnavatelem a žalobcem jako zaměstnancem, který vznikl dle pracovní smlouvy

ze dne 29. 1. 2010“. Žalobu odůvodnil zejména tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 29. 1. 2010 začal u žalovaného od 1. 2. 2010 pracovat jako investiční referent v B. a že následně byl v průběhu pracovního poměru několikrát jmenován a odvolán z vedoucích funkcí. Naposledy byl dne 7. 1. 2014 jmenován do funkce ředitele Závodu B.; ještě před tím (poté, co byl ke dni 28. 12. 2011 odvolán z funkce vedoucího úseku výstavby silnic Závodu B.) byl dne 24. 5. 2012 jmenován do funkce správce stavby a dne 22. 6. 2012 do funkce správce stavby, ze kterých nebyl dosud odvolán. Z funkce ředitele Závodu B. byl žalobce odvolán dne 13. 2. 2014. Dopisem ze dne 6. 6. 2014, který mu byl doručen dne 30. 6. 2014, žalovaný nabídl žalobci pracovní místo investičního referenta výstavby Správy K. V. a vyzval ho, aby se k nabídce vyjádřil do pěti dnů. Nabídku stejného pracovního místa žalovaný zopakoval v dopise ze dne 9. 6. 2014, doručeným žalobci dne 1. 7. 2014, ve kterém žalobce vyzval, aby si neprodleně sjednal schůzku s generálním ředitelem. Dne 12. 8. 2014 byl žalobce předvolán na ředitelství žalovaného, kde mu byla doručena výpověď z pracovního poměru. Žalobce namítal, že nenastala fikce nadbytečnosti, protože stále existují jeho funkce správce stavby a správce stavby, že nabízené pracovní místo nebylo v místě výkonu práce podle pracovní smlouvy, že nabídka byla učiněna účelově, šikanózně, s cílem se žalobce zbavit (bylo nabídnuto místo „na opačném konci republiky“, přestože žalovaný mohl žalobci nabídnout jiná pracovní místa v B. nebo „v dojezdové vzdálenosti B.“, a na „zcela nejnižším stupni hierarchie technickohospodářských pracovníků“, neodpovídajícím kvalifikaci žalobce) a že výpověď obsahuje i formální nedostatky, není-li v ní uvedeno, jakou konkrétní práci měl žalobce odmítnout.

Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 18. 1. 2016 č. j. 10 C 212/2014-117 určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 12. 8. 2014 je neplatná, řízení v části o určení trvání pracovního poměru (poté, co v této části byla žaloba vzata zpět) zastavil a uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 22 125 Kč k rukám jeho zástupce. Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že v době výpovědi z pracovního poměru byl žalobce jmenován do tří funkcí (ředitel Závodu B., správce stavby a správce stavby), odvolán však byl (ke dni 13. 2. 2014) jen z funkce ředitele Závodu B., nikoliv z funkcí správce staveb, které ještě nebyly dokončeny. Dospěl proto k závěru, že na straně žalovaného nebyl dán důvod k postupu podle ustanovení § 73a zákoníku práce, že žalovaný neměl povinnost nabídnout žalobci změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci a že jejím odmítnutím proto nemohla nastat fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Tato fikce nenastala též z toho důvodu, že žalovaný nezachoval lhůtu, kterou poskytl žalobci k přijetí nabízeného pracovního místa; původní pětidenní lhůta stanovená dopisem ze dne 6. 6. 2014 byla před jejím uplynutím změněna dopisem ze dne 9. 6. 2014 tak, že k přijetí návrhu mělo dojít na schůzce s generálním ředitelem, na které (12. 8. 2014) však žalovaný bez dalšího přistoupil k doručení výpovědi. Soud prvního stupně současně dospěl k přesvědčení, že žalovaný nabídku pracovního místa učinil s jiným cílem, že splnění své povinnosti jen předstíral a že jeho skutečným cílem bylo ukončit pracovní poměr žalobce, nebo mu alespoň znemožnit práci v B.; zohlednil přitom, že k odvolání z funkce došlo krátce (dva dny) po pověření nového generálního ředitele, že následovala několikaměsíční nečinnost žalovaného, po které učinil nabídku volného místa s místem výkonu práce stovky kilometrů vzdáleným od dosavadního místa výkonu práce žalobce, že žalovaný popřel existenci jiných volných pracovních míst vhodných pro žalobce a že - jak je soudu známo z jeho činnosti - totožný postup žalovaný zvolil proti jinému zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucí pozice ve Správě Zlín, a odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 2014 sp. zn. 21 Cdo 3195/2013.

K odvolání žalovaného Městský soud v Praze usnesením ze dne 29. 6. 2016 č. j. 62 Co 178/2016-156 rozsudek soudu prvního stupně ve výrocích o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a o náhradě nákladů řízení zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Odvolací soud dospěl k závěru, že funkce správce stavby a správce stavby, ve kterých žalobce působil, nebyly vedoucím pracovním místem ve smyslu § 33 odst. 3 zákoníku práce, neboť z listin, kterými byl do těchto funkcí „uveden“ příkazem generálního ředitele, je patrno jen tolik, že žalobce

byl výkonem těchto funkcí „pověřen“, ze záhlaví listin nevyplývá, že by se jednalo o jmenování podle § 33 odst. 3 zákoníku práce, a jednalo se tedy jen o „pracovní úkol“ v souladu s ustanovením § 22 odst. 2 organizačního řádu žalovaného. Shledal proto nesprávným závěr soudu prvního stupně, že za situace, kdy žalobce z těchto funkcí nebyl odvolán, neměl žalovaný nabídkovou povinnost a nenastala tak fikce nadbytečnosti podle § 73a odst. 2 ve spojení s § 52 písm. c) zákoníku práce. Odvolací soud nesouhlasil ani se závěrem soudu prvního stupně, podle kterého dopisem ze dne 9. 6. 2014 žalovaný změnil původní pětidenní lhůtu (stanovenou dopisem ze dne 6. 6. 2014), ve které se žalobce měl vyjádřit k nabídce pracovního místa investičního referenta výstavby Správy K. V.; tento závěr považoval za nelogický, protože z dopisu žádná nová lhůta nevyplývá. Obsah dopisu žalobce ze dne 2. 7. 2014, ve kterém reagoval na nabídku pracovního místa, je podle odvolacího soudu nejednoznačný a „zatím“ není zřejmé, zda žalobce nabídku žalovaného odmítl, či nikoli, a nebylo ani zjištěno, zda účastníci o nabídce zaměstnavatele jednali později. Není proto ani zřejmé, zda proces nabídky nového pracovního zařazení podle § 73a odst. 2 zákoníku práce byl dokončen odmítnutím nabídky ze strany zaměstnance. Soudu prvního stupně proto odvolací soud vytkl, že žalovanému neposkytl poučení o povinnosti tvrdit a prokázat „okolnosti ohledně odmítnutí nabídkové povinnosti“. Závěr soudu prvního stupně o účelovosti nabídky nového pracovního zařazení nemá podle odvolacího soudu oporu v provedeném dokazování; soud prvního stupně přitom vycházel z judikatury, která na nabídkovou povinnost podle § 73a odst. 2 zákoníku práce nedopadá.

Proti tomuto usnesení odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Vyslovil nesouhlas se závěrem odvolacího soudu, že funkce správce stavby a správce stavby, ve kterých žalobce působil, nebyly vedoucím pracovním místem ve smyslu § 33 odst. 3 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že v pracovněprávních vztazích se uplatňuje zásada bezformálnosti právních úkonů, měl odvolací soud provést výklad projevu vůle žalovaného obsaženého v listinách založených v příloze spisu pod písmeny i) a j), neboť - i když listiny nejsou označeny jako „jmenování“ – obsahují v § 1 pojem „jmenování a odvolání“, a vznikla tak důvodná pochybnost o obsahu právního úkonu; odvolací soud měl proto přistoupit k výkladu projevu vůle podle interpretačních pravidel obsažených v občanském zákoníku. Tím, že odvolací soud svůj závěr o obsahu právního úkonu učinil jen ze záhlaví listin, aniž se (na rozdíl od soudu prvního stupně) zabýval obsahem projevu vůle, se významně odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu (dovolatel odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 8. 2001 sp. zn. 25 Cdo 1569/99). Dovolatel vytýká odvolacímu soudu, že k obsahu projevu vůle neprovedl žádné důkazy, nevyslechl osoby jednající při podpisu předmětné listiny a nezabýval se tím, zda praxe u žalovaného je neměnná, či zda se v čase měnila, a žalobci ani neposkytl poučení podle § 118 odst. 2 občanského soudního řádu, že věc lze posoudit jinak než podle žalobcova právního názoru. Vzhledem k uvedenému dovolatel nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, že nabídková povinnost žalovaného byla dána, neboť žalobce nebyl odvolán z funkcí správce staveb a žalovaný nebyl povinen postupovat podle ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce; odmítnutím navrhovaného nového pracovního zařazení proto nenastala fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce (opačný závěr odvolacího soudu je nesprávný a významně se odchyluje od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu). Odvolací soud podle dovolatele též nesprávně (na rozdíl od soudu prvního stupně) posoudil otázku účelovosti nabídky nového pracovního zařazení učiněné žalovaným. Ze skutkových zjištění učiněných soudem prvního stupně je podle dovolatele zřejmé, že nabídka nového pracovního zařazení byla žalovaným učiněna s jiným než projeveným cílem a že žalovaný splnění své povinnosti jen předstíral, neboť jeho cílem bylo ukončit pracovní poměr žalobce nebo mu alespoň znemožnit výkon práce v B. Otázka předstíraného jednání byla dovolacím soudem řešena „ve věci rozhodnutí o organizační změně podle § 52 písm. c) zák. práce“ (nikoli u nabídkové povinnosti) a užití této judikatury (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003) na posuzovaný případ je podle dovolatele správné a logické; odvolací soud se nevypořádal ani se závěry uvedenými v rozhodnutích Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 2014 sp. zn. 21 Cdo 3195/2013 a ze dne 8. 12. 2009 sp. zn. 21 Cdo 4999/2008. Žalobce navrhl, aby dovolací soud usnesení odvolacího soudu zrušil a rozsudek soudu prvního stupně „v celém rozsahu potvrdil“.

Žalovaný navrhl zamítnutí dovolání žalobce. Zejména uvedl, že funkce správce stavby není pracovní pozicí ve smyslu zákoníku práce, není v jeho organizační struktuře (jak vyplývá z tabulky systemizovaných míst) a jmenováním do této funkce, které se děje jmenovací listinou, nedochází k založení, změně či ukončení pracovního poměru; uvedený pojem vychází ze smluvních podmínek pro výstavbu pozemních a inženýrských staveb projektovaných objednatelem FIDIC, kterými je žalovaný vázán.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalobce podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 29. 9. 2017 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napadeno usnesení odvolacího soudu, které bylo vydáno 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). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému usnesení 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 soudy 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 (zaměstnanec) a žalovaný (zaměstnavatel) uzavřeli dne 29. 1. 2010 pracovní smlouvu, na základě které žalobce od 1. 2. 2010 pracoval u žalovaného jako investiční referent (sjednaný druh práce) s místem výkonu práce v B., Š.. V průběhu pracovního poměru byl žalobce několikrát jmenován a odvolán z vedoucích funkcí. Naposledy byl dne 7. 1. 2014 jmenován do funkce ředitele Závodu B.; ještě před tím (poté, co byl ke dni 28. 12. 2011 odvolán z funkce vedoucího úseku výstavby silnic Závodu B.) byl dne 24. 5. 2012 jmenován do funkce správce stavby a dne 22. 6. 2012 do funkce správce stavby, ze kterých nebyl odvolán. Z funkce ředitele Závodu B. byl žalobce odvolán dočasně pověřeným generálním ředitelem žalovaného dne 13. 2. 2014. Dopisem ze dne 6. 6. 2014, který mu byl doručen dne 30. 6. 2014, žalovaný nabídl žalobci pracovní místo investičního referenta výstavby Správy K. V. s předpokládaným místem výkonu práce v Z. ulici v K. V. a vyzval ho, aby se k nabídce vyjádřil do pěti dnů. Nabídku stejného pracovního místa žalovaný zopakoval v dopise ze dne 9. 6. 2014, doručeném žalobci 1. 7. 2014, ve kterém žalobce vyzval, aby si neprodleně sjednal schůzku s generálním ředitelem. Následně na sjednané schůzce dne 12. 8. 2014 byla žalobci doručena výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost.

Za tohoto skutkového stavu závisí rozhodnutí odvolacího soudu v projednávané věci (mimo jiné) na vyřešení otázek hmotného práva, zda zaměstnanec, kterého lze z pracovního místa vedoucího zaměstnance odvolat nebo který se může tohoto místa vzdát (§ 73 zákoníku práce), může ve stejném pracovním poměru vedle tohoto vedoucího pracovního místa vykonávat práci na jiném pracovním místě (další pracovní funkci) a zda v případě, kdy je zaměstnanec z pracovního místa vedoucího zaměstnance, které takto souběžně vykonával vedle dalšího pracovního místa, zaměstnavatelem odvolán nebo se zaměstnanec tohoto místa vzdá, nastupuje nabídková povinnost zaměstnavatele podle ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce. Další hmotněprávní

otázkou, na jejímž vyřešení závisí rozhodnutí odvolacího soudu, je otázka, za jakých okolností je návrh zaměstnavatele na změnu dalšího pracovního zařazení zaměstnance učiněný podle ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce zneužitím výkonu práva. Vzhledem k tomu, že první dvě otázky dosud nebyly v rozhodovací činnosti dovolacího soudu vyřešeny a že při řešení třetí otázky se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce je podle § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání usnesení 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 žalobce je opodstatněné.

Projednávanou věc je i v současné době třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která mu byla doručena dne 12. 8. 2014 – 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. 377/2010 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., č. 399/2012 Sb., č. 155/2013 Sb., č. 303/2013 Sb. a č. 101/2014 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2014 (dále jen „zák. práce“), a subsidiárně (srov. § 4 zák. práce) podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „o. z.“).

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 písemně; 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) zák. práce; 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 předtím, 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.

Pracovní poměr zaměstnance, který se zakládá podle zvláštního právního předpisu nebo podle ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce jmenováním, jakož i pracovní poměr zaměstnance, 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 [tedy pracovní poměr zaměstnance, kterého lze z pracovního místa vedoucího zaměstnance odvolat nebo který se může tohoto místa vzdát (§ 73 zák. práce)], může být – dohodnou-li se na tom zaměstnavatel a zaměstnanec - měněn (srov. § 40 odst. 1 zák. práce). Tato změna může spočívat též v tom, že zaměstnanec vedle stávajícího pracovního místa vedoucího zaměstnance bude nadále pro zaměstnavatele vykonávat též práci na jiném pracovním místě (další pracovní funkci); na základě dalšího jmenování (změny pracovní smlouvy) může proto zaměstnanec v témže pracovním poměru souběžně vykonávat i další vedoucí pracovní místo. Je-li v průběhu takto změněného pracovního poměru zaměstnanec z vedoucího pracovního místa, které u zaměstnavatele zastává vedle dalších pracovních míst, odvolán nebo se tohoto pracovního místa vzdá, nenastává stav, kdy zaměstnanec nemá stanoven druh práce, který by byl povinen pro zaměstnavatele vykonávat, neboť je tu další druh práce vyplývající pro zaměstnance z jeho pracovního zařazení na jiném pracovním místě, k jejímuž výkonu je u zaměstnavatele povinen a kterou mu je zaměstnavatel povinen i nadále přidělovat [srov. § 38 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce]. Nevzniká proto ani povinnost zaměstnavatele podle ustanovení § 73a odst. 2 část první věty za středníkem zák. práce navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, která má své místo jen tam, kde po odvolání zaměstnance z pracovního místa vedoucího zaměstnance nebo poté, co se

zaměstnanec tohoto pracovního místa vzdal, zcela odpadl druh práce, který je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat, 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.

O jinou situaci se jedná, je-li vedoucí zaměstnanec v průběhu pracovního poměru zaměstnavatelem pověřen zastupováním jiného vedoucího zaměstnance (např. v době jeho nepřítomnosti) [takové pověření nelze považovat za jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (srov. právní názor vyjádřený například v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 1998 sp. zn. 2 Cdon 382/97, uveřejněném pod č. 174 v časopise Soudní judikatura, roč. 1998, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 9. 2011 sp. zn. 21 Cdo 1590/2010, uveřejněném pod č. 33 v časopise Soudní judikatura, roč. 2012)] nebo je-li pověřen jen splněním určitého pracovního úkolu nebo (jako zaměstnanec) ustanoven do poradního orgánu zaměstnavatele. I když se tak formálně stane jednáním (ústním nebo písemným), které zaměstnavatel označil jako „jmenování“, a zaměstnanec s výkonem těchto činností souhlasí, nelze v těchto, jakož i v jiných obdobných případech dovozovat, že došlo ke změně pracovního poměru spočívající v tom, že zaměstnanec vedle stávajícího pracovního místa vedoucího zaměstnance bude nadále pro zaměstnavatele vykonávat též práci na jiném pracovním místě (další pracovní funkci). Je-li potom takový zaměstnanec ze svého místa odvolán nebo se vedoucího pracovního místa vzdá, nastává stav, kdy zaměstnanec nemá stanoven druh práce, který by byl povinen pro zaměstnavatele vykonávat, a uplatní se proto postup podle ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce.

Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že zaměstnanec, kterého lze z pracovního místa vedoucího zaměstnance odvolat nebo který se může tohoto místa vzdát (§ 73 zák. práce), může ve stejném pracovním poměru vedle tohoto vedoucího pracovního místa vykonávat práci na jiném pracovním místě (další pracovní funkci). Je-li tento zaměstnanec z pracovního místa vedoucího zaměstnance, které zastával vedle dalšího pracovního místa, zaměstnavatelem odvolán nebo se tohoto místa vzdá, není zaměstnavatel povinen navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci (§ 73a odst. 2 část první věty za středníkem zák. práce), neboť po odvolání zaměstnance z pracovního místa vedoucího zaměstnance (poté, co se zaměstnanec tohoto místa vzdal) je tu další druh práce, který je zaměstnanec povinen pro zaměstnavatele vykonávat; to neplatí, jestliže je vedoucí zaměstnanec v průběhu pracovního poměru zaměstnavatelem pověřen zastupováním jiného vedoucího zaměstnance nebo pověřen jen splněním určitého pracovního úkolu nebo (jako zaměstnanec) ustanoven do poradního orgánu zaměstnavatele anebo v jiných obdobných případech.

Posouzení, zda v konkrétním případě byl vedoucí zaměstnanec (se svým souhlasem) zaměstnavatelem zařazen k výkonu práce na dalším pracovním místě (jmenován na další vedoucí pracovní místo), nebo zda se jedná jen o pověření k pracím a činnostem, které takovým zařazením (jmenováním) není, závisí na zjištění o tom, zda a jaké místo má posuzovaná funkce (pozice) v organizační a funkční struktuře zaměstnavatele a jaká je (z hlediska vykonávaných prací nebo jiných činností) její obsahová náplň. Z těchto hledisek se měly soudy v projednávané věci zabývat též funkcemi správce stavby a správce stavby, které žalobce u žalovaného zastával vedle vedoucího pracovního místa ředitele Závodu B. Odvolací soud však tímto způsobem nepostupoval, neboť svůj závěr o povaze uvedených funkcí (o tom, že „šlo pouze o pracovní úkol“) učinil jen na základě listin, jimiž byl žalobce do těchto funkcí žalovaným ustanoven (příkazy generálního ředitele č. 11/2012 a č. 12/2012) a ve kterých „není uvedeno, že by se jednalo o jmenování na vedoucí pracovní místo podle ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce“. Závěr odvolacího soudu o povaze funkcí správce stavby a

správce stavby, jakož i navazující závěr o nabídkové povinnosti žalovaného podle ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce je proto třeba považovat za předčasné.

Souhlasit nelze ani se závěrem odvolacího soudu, podle kterého v posuzovaném případě nelze usuzovat na „účelovost nabídky nového pracovního zařazení ze strany žalovaného“.

Soudní praxe dospěla k závěru, že za situace, kdy zaměstnavatel přistoupil ke splnění nabídkové povinnosti podle ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce v rozporu s ustálenými dobrými mravy s přímým úmyslem způsobit zaměstnanci újmu, je takový návrh nového pracovního zařazení zneužitím výkonu práva (srov. rozsudek 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, nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011 sp. zn. 21 Cdo 4897/2009 a rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2011 sp. zn. 21 Cdo 1399/2010). Takové jednání zaměstnavatele (které je zjevným zneužitím práva) nepožívá právní ochrany (§ 8 o. z.), a nelze mu proto přiznat právní následky, které jsou jinak se splněním nabídkové povinnosti zaměstnavatele spojeny. Na toto jednání by bylo možné usuzovat 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 současně jeho jednání přímý (hlavní) cíl způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru výpovědí újmu (srov. též právní názor uvedený v již zmíněném rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2005 sp. zn. 21 Cdo 1573/2004). Z tohoto pohledu odvolací soud věc neposuzoval, jestliže se nevypořádal s tím, zda za zneužití práva nelze považovat žalobcem tvrzenou situaci, kdy žalovaný navrhl žalobci pracovní zařazení na pracovní místo investičního referenta výstavby Správy K. V. s předpokládaným místem výkonu práce v Z. ulici v K. V., tedy pracovní místo „na opačném konci republiky“, které neodpovídalo kvalifikaci žalobce, i když v době od odvolání žalobce z funkce ředitele Závodu B. do doručení výpovědi z pracovního poměru měl volná pracovní místa lépe odpovídající kvalifikaci žalobce, která mu mohl nabídnout a která se nacházela v B. nebo „v dojezdové vzdálenosti B.“, tj. pracovní místa pro žalobce (vzhledem k jeho bydlišti) lépe dostupná; zneužití práva tvrzeným způsobem nelze vyloučit, i když zákon nestanoví, že by další pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele muselo být dohodnuto v určitém místě, a zaměstnavatel může nabídnout zaměstnanci i takovou jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, kterou by měl zaměstnanec vykonávat v jiném místě, než kde dosud konal práci nebo kde má své bydliště (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2011 sp. zn. 21 Cdo 4897/2009). Odvolací soud pouze konstatoval, že „tento závěr nemá oporu v provedeném dokazování“, aniž by se vypořádal s opačným závěrem soudu prvního stupně a aniž by uvedl, z jakých výsledků dokazování vycházel. Jeho závěr, že žalovaný učinil žalobci řádný návrh nového pracovního zařazení podle ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce, z něhož napadené usnesení vychází, je proto třeba považovat rovněž za předčasný.

Protože napadené usnesení odvolacího soudu není – jak vyplývá z výše uvedeného - správné a protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu rozhodnutí odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky toto usnesení zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Městskému soudu v Praze) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

zdroj: www.nsoud.cz

Právní věta - redakce.

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

Další články:

- Odporová žaloba
- Autonomie vůle (exkluzivně pro předplatitele)
- Správní žaloba a trestní rozsudek
- Střídavá péče (exkluzivně pro předplatitele)
- Styk dítěte s rodičem (exkluzivně pro předplatitele)
- Nesprávné poučení
- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)