



Z AKTUÁLNÍ JUDIKATURY

Mgr. Michal Vrajík, *advokát*

JUDr. Radim Marada, *advokát v trvalé spolupráci s Mgr. Michalem Vrajíkem*

K NABÍDKOVÉ POVINNOSTI PO ODVOLÁNÍ ZAMĚSTNANCE Z VEDOUcíHO PRACOVNíHO MíSTA

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. června 2021, sp. zn. 21 Cdo 1496/2021
(dostupný na www.nsoud.cz)

Abý však žalovaná v projednávané věci skutečně mohla žalobci ve smyslu § 73a odst. 2 zák. práce učinit nabídku vedoucího pracovního místa XY, **muselo by se především jednat o místo, které ke dni dání výpovědi žalobci bylo volné.** Toto pracovní místo však v době dání předmětné výpovědi bylo (od 2. dubna 2013) **obsazeno „dočasně pověřeným“ zaměstnancem, jehož „pověření k výkonu činnosti v rozsahu funkce XY v plném rozsahu oprávnění a pracovních povinností XY“ mělo trvat „do doby jmenování ředitele odboru – 2.1 XY“.** Protože z „dočasného pověření“ tohoto zaměstnance „k výkonu činností v rozsahu funkce ředitele odboru – 2.1 XY“ ze dne 2. dubna 2013 jednoznačně vyplývá, že **se nejednalo o pouhé zastupování (dočasně nepřítomného) jiného vedoucího zaměstnance, jednalo se ve smyslu ustálené judikatury dovolacího soudu o projev vůle zaměstnavatele, který je z hlediska svého obsahu jmenováním** ve smyslu § 33 odst. 3 zák. práce. Tímto projevem vůle zaměstnavatele (jmenováním) byl dne 2. dubna 2013 založen pracovní poměr dotčeného zaměstnance na vedoucí pracovní místo XY, který trval i v době, kdy byla žalobci dána předmětná výpověď z pracovního poměru. **Za tohoto stavu se tedy nabídková povinnost žalované na toto pracovní místo nevztahovala.**

V projednávané věci se z obsahu spisu podává, že **žalovaná obsadila pracovní místo vývojového pracovníka výpočetní techniky na základě pracovní smlouvy uzavřené s panem M. B. (právě) dne 1. června 2015, kdy byla žalobci doručena předmětná výpověď z pracovního poměru.** Výše uvedený názor, k němuž dospěla ustálená rozhodovací praxe dovolacího soudu, by tak v daném případě mohl mít význam za situace, kdyby bylo skutečně prokázáno, že – jak tvrdí žalobce – v **době vyhotovení předmětné výpovědi z pracovního poměru (dne 14. května 2015) měla žalovaná k dispozici** (kromě žalobci nabídnuté práce XY, která neodpovídala jeho kvalifikaci) **také pracovní místo vývojového pracovníka výpočetní techniky, které bylo volné ještě následující více než dva týdny, až (právě) do dne 1. června 2015, kdy byla žalobci dána výpověď.** Aby ovšem bylo možno žalované vytýkat, že žalobci neučinila nabídku tohoto pracovního místa, muselo by být především postaveno najisto, že jde o práci, která – jak tvrdí žalobce – odpovídá (kromě jeho zdravotního stavu) i jeho kvalifikaci.

Komentář

Zaměstnanci, jejichž pracovní poměr se zakládá jmenováním, mají ve srovnání se zaměstnanci pracujícími na základě pracovní smlouvy méně jisté postavení. Z vedoucího pracovního místa mohou být totiž zaměstnavatelem kdykoliv odvoláni, a to zpravidla bez udání důvodu (výjimkou jsou pouze případy, kdy jsou zvláštním předpisem tyto důvody vyžadovány). Odvoláním pracovní poměr neskončí, přičemž další osud zaměstnance závisí na tom, zda má zaměstnavatel volné pracovní místo odpovídající kvalifikaci a zdravotnímu stavu zaměstnance.

Pokud takové místo má, je povinen je zaměstnanci nabídnout s tím, že v případě přijetí se mění sjednaný druh práce a případně další pracovní podmínky. Jestliže takovou pozicí zaměstnavatel nedisponuje nebo zaměstnanec toto místo odmítne, je zaměstnavatel oprávněn přikročit k výpovědi z pracovního poměru na základě tzv. fikce nadbytečnosti. Nabízené pracovní místo musí být samozřejmě „volné“, tj. nesmí být obsazeno jiným zaměstnancem.

Uvedený postup nebývá v praxi snadné dodržet, a Nejvyšší soud proto pravidelně řeší spory, kdy odvolaný zaměstnanec napadne neplatnost výpovědi (odvolání až na výjimečné situace sporovat nelze – jde např. o nedodržení procedury doručení odvolání nebo nesplnění důvodu tam, kde je vyžadován). Zaměstnanec má možnost soudně napadnout výpověď typicky tehdy, pokud ji od zaměstnavatele dostane za to, že zaměstnavatel žádnou náhradní práci odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu v době dání výpovědi neměl. Spory se pak zjednodušeně řečeno soustředí na otázku, zda zaměstnavatel takovou náhradní práci měl v době doručení výpovědi, a pokud ano, tak je výpověď neplatná z toho důvodu, že tuto pozici zaměstnavatel zaměstnanci nenabídl.

Komentované rozhodnutí bylo vydáno právě v takovém sporu a Nejvyšší soud se v něm zabýval dvěma pro praxi důležitými otázkami. První otázkou bylo, zda takovou vhodnou práci může být i vedoucí pracovní místo obsazované jmenováním, či nikoliv. Odvolací soud zaujal názor, že po odvolání z vedoucího pracovního místa není možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nabízel práci opět na vedoucím pracovním místě. Nejvyšší soud se nicméně s tímto názorem neztotožnil a upozornil na to, že pro posouzení vhodnosti pracovního místa je podstatné jen to, zda je takové místo volné a zda je vhodné z hlediska zdravotního stavu a kvalifikace odvolaného zaměstnance. Nutno dodat, že na výsledek tohoto sporu neměl tento závěr žádný vliv, neboť Nejvyšší soud u tohoto místa zjistil, že již bylo obsazeno na základě „dočasného pověření“, které v daném případě bylo nutno posoudit jako jmenování na vedoucí pracovní místo. Má ovšem význam do budoucna pro další obdobné spory.

Kritérium vhodnosti se zpravidla posuzuje ke dni, kdy je zaměstnanci doručena výpověď. Ve sporu se tedy obvykle řeší, jaká pracovní místa byla volná k tomuto dni. Druhou otázkou ovšem byla výjimka z tohoto pravidla, pokud zaměstnavatel načasoval výpověď tak, aby byla doručena až v okamžiku, kdy už neexistuje volné pracovní místo. Jedná se o případy, kdy zaměstnavatel měl volná místa např. v době vyhotovení výpovědi nebo zaměstnance z pozice odvolal, ale vyčkal s nabídnutím pracovní pozice účelově až do chvíle, kdy všechna místa obsadil. Takové jednání považuje Nejvyšší soud za zneužití práva a důvod k tomu, aby se zkoumala otázka vhodných pracovních míst i k jinému okamžiku, než je dání výpovědi. Protože to odvolací soud neučinil, uložil mu, aby se tímto aspektem v potřebném rozsahu zabýval.

První otázku vyřešil Nejvyšší soud podle autorů zcela správně. V praxi je běžné, že po odvolání zaměstnance budou v organizační struktuře zaměstnavatele volná pracovní místa na vedoucích pozicích (většinou na nižší úrovni řízení). Zpravidla právě tato místa budou pro odvolaného zaměstnance vhodná z hlediska kvalifikace a zdravotního stavu a není tedy žádný důvod k tomu, aby je zaměstnavatel nenabízel, spíše naopak (na těchto místech zaměstnavatel využije dosud získané zkušenosti odvolaného zaměstnance s manažerským řízením).

Druhá otázka je ošemetnější. Lze souhlasit s tím, že by právo nemělo chránit zaměstnavatele zneužívajícího své postavení, kdy § 73a odst. 2 zákoníku práce preferuje zachování pracovního poměru. Soudy by nicméně měly s touto výjimkou zacházet opatrně, neboť již

samotné posouzení otázky vhodnosti z hlediska kvalifikace je poměrně obtížné a pro účastníky sporu často nejisté. Zaměstnavatelům tak lze doporučit, aby tam, kde je to možné, situaci s odvolaným zaměstnancem vyřešili dohodou (byť s poskytnutím jednorázového plnění navíc), a těmto sporům tak předešli.

K POSOUZENÍ PŘEKÁŽKY NA STRANĚ ZAMĚSTNAVATELE NA ZÁKLADĚ CHOVÁNÍ ZAMĚSTNAVATELE PŘI UKONČOVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. června 2021, sp. zn. 21 Cdo 3494/2020
(dostupný na www.nsoud.cz)

Správní orgán a následně i soud (který rozhodoval o správní žalobě) **dospěli shodně k závěru, že H. C. (žalovaný) jako zaměstnavatel v období po 28. únoru 2008 (až do 3. dubna 2012) nepřiděloval žalobkyni práci podle pracovní smlouvy a že žalobkyně tedy nemohla konat práci pro překážku na straně zaměstnavatele. Přihlíželi přitom mimo jiné k tomu, že zaměstnavatel, „aniž by došlo k jakémukoliv písemnému ukončení pracovního poměru, učinil kroky s tímto aktem související, jako je vydání potvrzení o zaměstnání a odhlášení zaměstnankyně ze zdravotního a sociálního pojištění“.** Uvedené promítnuto do poměrů původního řízení znamená, že se žalobkyně v daném období nemohla dopustit neomluveného zameškání práce. V tomto smyslu jde tedy o jiné řešení předběžné otázky, jejíž zodpovězení bylo rozhodné pro výsledek původního řízení. Zároveň nelze pochybovat o tom, že citovaná rozhodnutí ve smyslu § 228 odst. 1 písm. a) o.s.ř. mohou přivodit (s dostatečnou mírou pravděpodobnosti) pro žalobkyni příznivější rozhodnutí ve věci a představují tak důvod pro povolení obnovy řízení.

Odvolací soud odůvodnil svůj opačný závěr tím, že „věcná argumentace městského soudu v rozsudku ze dne 28. června 2016, č. j. 11 A 39/2013-89, zůstává toliko v rovině právní“, neboť z předložených rozhodnutí „žádným způsobem nevyplývá, že by byly správními orgány či ve správním soudnictví činěny závěry ohledně toho, zda žalobkyně projevila vůli docházet do zaměstnání“. Je jisté správné, že ten z účastníků, který způsobil, že druhý z účastníků nemůže plnit své povinnosti z pracovního poměru, nebo u něhož jinak nastala překážka, která brání ve výkonu práce, je povinen druhému z účastníků vyjádřit ochotu plnit povinnosti vyplývající pro něj z pracovního poměru, popř. mu sdělit odstranění překážky bránící výkonu práce. Jen ten z účastníků, který je ochoten (připraven) plnit své povinnosti z pracovního poměru, se může domáhat tomu odpovídajícího plnění po druhém účastníku. **Odvolací soud však přehlíží, že žalobkyní označená „nová rozhodnutí“ jsou v projednávané věci významná v tom směru, že jsou jimi jinak posuzovány skutkové okolnosti a důkazy, které jsou podstatné z hlediska (odvolacím soudem zvažovaného) závěru o tom, který z účastníků pracovního poměru způsobil, že druhý účastník nemůže plnit své povinnosti z pracovního poměru, resp. u kterého z nich nastala překážka bránící výkonu práce, a je proto povinen vyjádřit ochotu nadále plnit povinnosti z pracovního poměru nebo sdělit odstranění (odpadnutí) překážky.**

Komentář

Mimořádně zajímavé rozhodnutí týkající se podmínky povolení obnovy řízení má svůj původ v okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. Zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr se zaměstnankyní za neomluvené absence a žaloba na určení jeho neplatnosti byla pravomocně zamítnuta. Soudy dospěly k závěru, že situace, kdy zaměstnankyně

předala zaměstnavateli rozhodnutí o skončení dočasné pracovní neschopnosti a dlouhodobě nedocházela do zaměstnání, představuje důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. V řízení bylo zejména zjištěno, že zaměstnankyně po předání tohoto rozhodnutí z práce odešla, nereagovala na telefonáty apod. Případ je zvláštní také tím, že jí zaměstnavatel doručil okamžité zrušení pracovního poměru až po více než 4 letech absence.

Následně se zaměstnankyně domáhala zrušení těchto rozhodnutí žalobou na obnovu řízení. Odůvodnila ji tím, že ve správním řízení vedeném proti zaměstnavateli mu byla pravomocně uložena pokuta za to, že jí neposkytl náhradu mzdy za překážky v práci na straně zaměstnavatele. Správní soudy dovodily existenci této překážky z okolností, že zaměstnavatel již v roce 2008 (aniž by rozvázal pracovní poměr) odhlásil zaměstnankyni ze zdravotního a sociálního pojištění a choval se k ní, jako by její pracovní poměr již skončil (vystavil jí i potvrzení o zaměstnání). Pro správní soudy to tedy znamenalo, že zaměstnavatel odmítal přidělovat zaměstnankyni práci, což je podstatou překážky v práci na straně zaměstnavatele.

Existence překážky v práci na straně zaměstnavatele nicméně pojmově vylučuje neomluvenou absenci (o tu jde tehdy, pokud zaměstnanec nedochází do zaměstnání bez omluvy a zaměstnavatel je připraven a ochoten práci zaměstnanci přidělovat). Komentovaný spor se poté týkal toho, zda tyto skutečnosti mají vliv na posouzení platnosti okamžitého zrušení a zda je dán důvod pro obnovu řízení. Soudy nižších stupňů návrh zamítly s tím, že setrvaly na tom, že z chování zaměstnankyně bylo evidentní, že již nechce (nehodlá) docházet do zaměstnání a o neomluvenou absenci jde i přes protiprávní odhlášení zaměstnankyně u příslušných úřadů.

Nejvyšší soud se zaměstnankyně zastal a obnovu řízení povolil. Ve svém rozhodnutí vysvětlil, jak posuzovat situace, ve kterých je sporné, na čí straně je dána překážka v práci. Je-li z chování zaměstnavatele zřejmé, že by zaměstnanci práci nepřiděloval, ani pokud by se do ní dostavil, způsobil danou situaci on, a nemůže jít tedy ani o neomluvenou absenci. Chování zaměstnavatele podle názoru Nejvyššího soudu (kdy se vůči zaměstnankyni choval jako k „ukončené“ provedením odhlášek a vystavením potvrzení o zaměstnání) svědčí o tom, že zaměstnavatel by již práci zaměstnankyni nepřiděloval, a nemůže tedy jít o neomluvenou absenci, což má přímý vliv na posouzení otázky neplatnosti okamžitého zrušení. O těchto skutečnostech přitom zaměstnankyně v původním sporu nevěděla. Nejvyšší soud proto dovodil, že jsou splněny podmínky k obnově řízení (ta slouží právě k tomu, pokud se později objeví důkazy, které účastník nemohl použít a mohou vést k příznivějšímu rozhodnutí ve věci).

Rozhodnutí Nejvyššího soudu hodnotí autoři poměrně s rozpaky. Souhlasí sice s obecným závěrem, že neochota zaměstnavatele přidělovat práci svědčí o překážce na jeho straně, což vylučuje neomluvenou absenci, a tím i možnost jednostranně rozvázat pracovní poměr, pokud z tohoto důvodu zaměstnanec do práce nechodil. Je nicméně minimálně diskutabilní, zda by se měl tento závěr prosadit za situace, kdy zaměstnankyně 28. února 2008 bezdůvodně odešla z práce, opakovaně zaměstnavateli nebrala telefony apod. Podle závěrů Nejvyššího soudu je přitom nutno zjišťovat, kdo způsobil to, že pracovní poměr „nefunguje“, když spouštěčem v daném případě bylo evidentně protiprávní chování zaměstnankyně. Z rozhodnutí rovněž neplyne, jak se soudy staví k období mezi tímto odchodem a odhlášením zaměstnankyně u úřadů (pokud nebylo provedeno k 28. únoru 2008, ale k pozdějšímu dni, minimálně tento úsek by neomluvenou absencí být měl).

Pro zaměstnavatele je nicméně toto rozhodnutí signálem, aby řádně dodržovali své povinnosti při ukončování pracovního poměru, a zaměstnanci, který přestane chodit bez omluvy do práce, doručili písemné rozvázání pracovního poměru pokud možno bezodkladně a za podmínek uvedených v § 334 a násl. zákoníku práce. V opačném případě riskují poměrně velké nepříjemnosti, a to jak na úseku práva soukromého (neplatné rozvázání pracovního poměru), tak práva veřejného (sankce uložené inspektorátem práce).