

Judikát NS 21 Cdo 2303/2012

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	09/03/2013
Spisová značka:	21 Cdo 2303/2012
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2013:21.CDO.2303.2012.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Jmenování Odvolání Pracovněprávní vztahy Výpověď z pracovního poměru Zpětná účinnost právních předpisů
Dotčené předpisy:	§ 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. ve znění do 31.12.2012 § 243b odst. 2 část věty před středníkem o. s. ř. ve znění do 31.12.2012 § 118a odst. 1 až 3 o. s. ř. ve znění do 31.12.2012 § 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 73 odst. 6 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 čl. II bod 1 předpisu č. 362/2007Sb.
Kategorie rozhodnutí:	C

Podána ústavní stížnost

datum podání	spisová značka	soudce zpravodaj	výsledek	datum rozhodnutí
11/25/2013	III. ÚS 3566/2013	JUDr. Vladimír Kůrka	odmítnuto	05/14/2015

21 Cdo 2303/2012

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně PhDr. H. P., zastoupené prof. JUDr. Miroslavem Bělinou, Csc., advokátem se sídlem v Praze 8, Pobřežní č. 370/4, proti žalovanému Národnímu památkovému ústavu, příspěvkové organizaci se sídlem v Praze 1, Valdštejnské náměstí č. 162/3, IČO 750 32 333, zastoupenému JUDr. Petrem Wünschem, advokátem se sídlem v Praze 2, Italská č. 27, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Olomouci pod sp. zn. 16 C 334/2010, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 4. října 2011 č.j. 16 Co 265/2011-111, takto:

I. Dovolání žalobkyně se zamítá.

II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů dovolacího řízení 4.050,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Petra Wünsche, advokáta se sídlem v Praze 2, Italská č. 27.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 5.8.2010 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Výpověď odůvodnil tím, že dne 20.5.2010 došlo k odvolání žalobkyně „z funkce vedoucí Odboru správy Státního hradu B., Národního památkového ústavu, územního odborného pracoviště v O.“, s účinností k 22.5.2010. Dne 25.5.2010 učinil zaměstnavatel návrh na změnu pracovního zařazení s nabídkou volných pracovních míst. Dne 16.6.2010 byl žalobkyni zaslán další dopis, ve kterém byly opětovně nabízeny pracovní pozice, avšak na daný dopis

žalovaný neobdržel ve stanovené pětidenní lhůtě odpověď. Protože došlo k odmítnutí nabízené jiné práce, je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila tím, že „výpověď z pracovního poměru učinil non-subjekt“, neboť organizační složka žalovaného nemá právní subjektivitu a nemůže vystupovat v pracovněprávních vztazích jako subjekt práva. Dále potom namítala, že u žalovaného vykonávala nejen sjednaný druh práce správce památkového objektu (kastelán), ale i sjednaný druh práce „kurátor sbírkových a mobiliárních fondů“. Dovožovala, že žalovaný má tedy povinnost přidělovat jí práci ve sjednaném rozsahu na druh práce „kurátor sbírkových a mobiliárních fondů“, neboť tento druh práce existuje.

Okresní soud v Olomouci rozsudkem ze dne 10.2.2011 č.j. 16 C 334/2010-74 zamítl návrh na vydání rozsudku pro uznání, určil, že výpověď žalobkyně z pracovního poměru u žalovaného učiněná dopisem č.j. NPÚ-391/3651/2010 ze dne 5.8.2010 je neplatná a žalovanému uložil, aby zaplatil žalobkyni 501,- Kč na náhradu nákladů řízení „k rukám zástupce žalobkyně“. Ve věci samé dospěl k závěru, že „hlavním důvodem, proč bylo žalobě vyhověno, byla ta skutečnost, že žalovaný dal žalobkyni výpověď, kterou směřoval k funkci kastelána, ale funkci, kterou na základě pracovní smlouvy ze dne 2.1.2004 také žalobkyně u žalovaného vykonávala, tedy funkci kurátor sbírkových a mobiliárních fondů, vůbec ve výpovědi neřešil“. Soud prvního stupně proto uzavřel, že výpověď je neplatná a pracovní poměr žalobkyně u žalovaného nadále trvá.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 4.10.2011 č.j. 16 Co 265/2011-111 změnil rozsudek soudu prvního stupně v jeho odvoláním napadené části tak, že žalobu na určení neplatnosti výpovědi zamítl, rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů částku 17.726,- Kč k rukám advokáta JUDr. Ladislava Kolačkovského a že Česká republika nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů. Ve věci samé vycházel ze zjištění, že účastníci uzavřeli dne 2.1.2004 pracovní smlouvu, podle které se žalobkyně zavázala, že bude pracovat jako kurátor sbírkových a mobiliárních fondů – správce památkového objektu (kastelán) s tím, že místem výkonu práce se stanoví hrad B. Je nesporné, že funkce kastelána nebyla do 1.1.2008 vedoucím místem. Novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. 362/2008 Sb., která nabyla účinnosti dnem 1.1.2008, byl výrazným způsobem rozšířen okruh jmenovaných zaměstnanců v vymezených zaměstnavatelů, neboť byl nahrazen pojem „organizační jednotka“ pojmem „organizační útvar“. Za těchto okolností je u zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 33 odst. 3 písm. a) až g) zák. práce jmenovaným zaměstnancem každý vedoucí zaměstnanec, na jakémkoliv místě, tedy i na posledním stupni řízení. „Při absenci zvláštních přechodných ustanovení“ je třeba podle názoru odvolacího soudu vycházet „z obecného přechodného ustanovení“, že právní vztahy vzniklé před účinností novely, tj. před 1.1.2008 se řídí novou právní úpravou. Za tohoto stavu se od 1.1.2008 nahlíží na všechny vedoucí zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v § 33 odst. 3 písm. a) až g) zák. práce, tedy i na žalobkyni, jako na jmenované zaměstnance, a to i v případech, kdy jejich pracovní poměr vznikl na základě pracovní smlouvy před 1.1.2008. Vzhledem k této změně právního postavení zaměstnance je odvolání žalobkyně z funkce vedoucího Odboru správy Státního hradu B. dopisem generální ředitelky ze dne 20.5.2010 platným úkonem. Žalovaný nabídl žalobkyni změnu jejího dalšího pracovního zařazení, avšak žalobkyně na tyto návrhy nereagovala a „lze tedy přijmout závěr, že odmítla návrhy žalovaného na změnu jejího dalšího pracovního zařazení“. Za situace, kdy měla sjednán toliko jeden pracovní poměr, a z funkce vedoucího zaměstnance byla odvolána, tak by měla v pracovní smlouvě sjednán ještě jiný druh práce, splňuje výpověď daná podle ustanovení § 73 odst. 6 zák. práce všechny náležitosti, které jsou na tento jednostranný právní úkon kladeny. „Za stavu, kdy u žalobkyně nastala fikce nadbytečnosti, nebylo zapotřebí zabývat se ještě tím, zda mimo vedoucího pracovního místa žalobkyně vykonávala, či měla vykonávat nebo mohla vykonávat další druh práce, a to kurátora. Výpověď z pracovního poměru se nedává z funkce, ale z pracovního poměru“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání, ve kterém namítá nesprávnost závěru, že se stala na základě změny právní úpravy od 1.1.2008 vedoucím zaměstnancem, a že se v důsledku toho změnilo její právní postavení tak, že mohla být z pracovního místa kastelána odvolána. Uvedený závěr je v rozporu s principem zákazu retroaktivity a ochrany nabytých práv, který neumožňuje, aby zaměstnanec v důsledku nové právní úpravy pozbyl svých práv podle dosavadní právní úpravy. Nesprávný je také závěr, že po odvolání z pracovního místa kastelána u ní nastala tzv. fikce nadbytečnosti ve smyslu § 73 odst. 6 zák. práce. Dovožovala, že, měla-li sjednány dva druhy práce, z nichž jeden nebyl vedoucím pracovním místem podle § 33 odst. 3 zák. práce, měl jí zaměstnavatel přidělovat práci kurátora podle pracovní smlouvy, a tzv. fikce nadbytečnosti nemohla nastat. Řízení je dále podle názoru žalobkyně postiženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, neboť jí v průběhu odvolacího řízení nebylo poskytnuto poučení ve smyslu § 118a odst. 2 o. s. ř., a nebyla předem seznámena s právním názorem odvolacího soudu na posuzovanou věc, přestože „měl za to, že věc je třeba po právní stránce posoudit jinak než podle názoru žalobkyně a soudu prvního stupně“. Navrhovala, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný uvedl, že právní úprava účinná od 1.1.2008 je založena na pravidlech tzv. nepravé retroaktivity, o níž lze „konstatovat její obecnou přípustnost“. Případný extenzivní výklad, že žalobkyni vzniklo z pracovní smlouvy právo „nebýt odvolán“, které se má spravovat dřívější právní úpravou, není správný, protože by vedl k vytvoření dvou kategorií vedoucích zaměstnanců s různými právy a povinnostmi, a tím také k porušení zásady rovnosti účastníků pracovněprávních vztahů. Nedůvodná je i námitka, že měla být ve smyslu § 118a odst. 2 o.s.ř. seznámena s právním názorem odvolacího soudu na posuzovanou věc, neboť z uvedeného ustanovení nevyplývá povinnost předsedy senátu signalizovat ve formě procesního poučení, že podaná žaloba není důvodná a že jí jako takové nebude vyhověno.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném od 31.12.2012, (dále jen „o.s.ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1.1.2013 (srov. čl. II, bod 7 zák. č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu (do jeho měnicího výroku) oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal rozsudek odvolacího soudu (v jeho napadené části) bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

V projednávané věci soudy mimo jiné řešily právní otázku, jakou právní úpravou se řídí po 1.1.2008 právní postavení vedoucího zaměstnance, jehož pracovní poměr vznikl před tím, než nabyl účinnosti zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. S názorem žalobkyně, že „odvolací soud vůbec nezohlednil princip zákazu retroaktivity“, jestliže dospěl k závěru, že

„od 1.1.2008 se na všechny vedoucí zaměstnance zaměstnavatelů uvedené v ustanovení § 33 odst. 3 písm. a) – g) zák. práce nahlíží jako na jmenovaného zaměstnance, a to i v případech, kdy jejich pracovní poměr vznikl před 1.1.2008 na základě pracovní smlouvy“, dovolací soud nesouhlasí.

Podle Čl. II bod č. 1. zákona č. 362/2007 Sb., zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů a ve znění tohoto zákona, se řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona; právní úkony učiněné přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se však řídí dosavadními právními předpisy, i když jejich účinky nastanou až po dni nabytí účinnosti tohoto zákona.

Vzhledem k tomu, že zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, platí ode dne 1.1.2008 - jak se uvádí v Čl. II bodu č. 1. tohoto zákona - nejen pro nově vzniklé pracovněprávní vztahy, ale také zásadně pro pracovněprávní vztahy vzniklé přede dnem, v němž nabyl účinnosti, má tento právní předpis též zpětnou účinnost (retroaktivitu). Právní teorie rozeznává zpětnou účinnost pravou (pravou retroaktivitu) a nepravou (nepravou retroaktivitu). O pravou zpětnou účinnost (pravou retroaktivitu) jde tehdy, jestliže se novým právním předpisem má řídit vznik právního vztahu a práv a povinností účastníků z tohoto vztahu také v případech, kdy právní vztah nebo práva a povinnosti z něj vyplývající vznikly před účinností nového právního předpisu. Nepravá zpětná účinnost (nepravá retroaktivita) znamená, že novým právním předpisem se sice mají řídit i právní vztahy, vzniklé před jeho účinností, avšak až ode dne jeho účinnosti; samotný vznik těchto právních vztahů a práva a povinnosti z těchto vztahů, vzniklé před účinností nového právního předpisu, se spravují dosavadní právní úpravou.

Pravá zpětná účinnost (pravá retroaktivita) není v českém právním řádu přípustná, neboť k definičním znakům právního státu patří princip právní jistoty a ochrany důvěry účastníků právních vztahů v právo. Součástí právní jistoty je také zákaz pravé zpětné účinnosti (pravé retroaktivity) právních předpisů; tento zákaz, který je pro oblast trestního práva hmotného vyjádřen v čl. 40 odst. 6 Listiny základních práv a svobod, lze pro ostatní právní odvětví (včetně právní úpravy pracovněprávních vztahů) dovodit z čl. 1 Ústavy České republiky (srov. například právní názor uvedený v nálezu pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 28.2.1996 sp. zn. Pl. ÚS 9/95, uveřejněném pod č. 16 Sbírky nálezů a usnesení Ústavního soudu České republiky, sv. 5, roč. 1996 - I. díl, a v nálezu pléna Ústavního soudu České republiky ze dne 4. 2. 1997 sp. zn. Pl. ÚS 21/96, uveřejněném pod č. 63/1997 Sb.).

Zpětná působnost zákona č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, vyjádřená v Čl. II bodu č. 1. tohoto zákona, spočívá na principech nepravé retroaktivity. Ve vztahu k pracovněprávním vztahům to znamená, že podle dosavadní právní úpravy musí být posuzovány pracovněprávní úkony a jiné pracovněprávní skutečnosti, vznik pracovněprávních vztahů a práva a povinnosti vzniklé z pracovněprávních vztahů, k nimž došlo (které nastaly) v době do 31.12.2007, a že zákoníkem práce ve znění zákona č. 362/2007 Sb. se ode dne 1.1.2008 řídí také pracovněprávní vztahy, vzniklé v době do 31.12.2007, jakož i práva a povinnosti (individuální závazky) z těchto vztahů vyplývající, které vznikly (budou vznikat) počínaje dnem 1.1.2008.

Z uvedeného vyplývá, že na právní postavení žalobkyně po 1.1.2008 nelze vztáhnout právní úpravu zákoníku práce ve znění před novelou provedenou zákonem č. 362/2007 Sb., nýbrž že projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že k odvolání žalobkyně z funkce došlo dne 5.8.2010 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2010, tj. předtím, než nabyly účinnosti zákon č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí a zákon č. 427/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, dále jen „zák. práce“.

V posuzované věci z obsahu spisu vyplývá, že pracovní poměr mezi účastníky vznikl dne 1.1.2004, a že si sjednali jako druh práce práci „kurátor sbírkových a mobiliárních fondů/správce památkového objektu (kastelán)“, a že žalobkyně byla z funkce správce památkového objektu (funkce vedoucího organizačního útvaru příspěvkové organizace) odvolána dopisem generální ředitelky ze dne 20.5.2010.

Zaměstnanec, jehož pracovní místo se obsazuje jmenováním, může být ze své funkce odvolán tím, kdo je příslušný ke jmenování; své funkce se může rovněž vzdát (srov. § 73 odst. 1 zák. práce). Podle ustanovení § 73 odst. 6 zák. práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; to neplatí, jestliže byl pracovní poměr založen jmenováním na dobu určitou. Zaměstnavatel je povinen podat zaměstnanci návrh na 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 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 s jeho zrušením v důsledku organizační změny.

Z citovaného ustanovení § 73 odst. 6 věty první zák. práce vyplývá, že odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele (s výjimkou situace, že zaměstnanec byl jmenován na dobu určitou) nekončí. Ustanovení § 73 odst. 6 věty druhé zák. práce ukládá zaměstnavateli povinnost podat zaměstnanci návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Pro případ, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo že ji zaměstnanec odmítne (odmítne uzavření dohody o svém dalším pracovním zařazení u zaměstnavatele), zákon stanoví (srov. § 73 odst. 6 větu třetí zák. práce), že „je dán výpovědní důvod 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.

Žalobkyně namítá, že, měla-li v pracovní smlouvě sjednány dva druhy práce, z nichž jeden (kurátor) nebyl vedoucím pracovním místem podle ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce, nemohla po odvolání z pracovního místa kastelána nastat tzv. fikce nadbytečnosti ve smyslu ustanovení § 73 odst. 6 zák. práce, a zaměstnavatel jí měl přidělovat práci podle pracovní smlouvy, tj. práci kurátora. S tímto názorem nelze vyslovit souhlas.

Při úvaze o tom, za jakých podmínek byl po odvolání žalobkyně z funkce žalovaný povinen přidělovat jí práci kurátora, je třeba mít na zřeteli, že – jak na to též poukazuje v jiné poloze odvolací soud – obsahem pracovního vztahu účastníků sice byl dvojitý druh práce, nicméně jednalo se o jediný pracovní poměr. Žalovaný byl ve smyslu ustanovení § 38 odst. 1 zák. práce povinen přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy (v jejím rámci) v rozsahu, který považoval za potřebný z hlediska plnění svých pracovních úkolů. Po odvolání žalobkyně z funkce kastelána odpadla tato část pracovní náplně a žalovaný mohl vyžadovat pouze takové výkony, které spadají do zbývající části sjednaného druhu práce. Vzhledem k tomu však, že po odvolání zaměstnance z funkce pracovní poměr nekončí, tak – odpadne-li pracovní náplň zaměstnance zcela, nebo jako v posuzovaném případě zčásti – zákon v ustanovení § 73 odst. 6 věty druhé zák. práce zakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, která představuje svojí povahou „přímus“ zaměstnavatele učinit zaměstnanci ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně sjednaných pracovních podmínek) ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce. Splnil-li zaměstnavatel tuto svoji zákonnou povinnost a zaměstnanci, jemuž v důsledku odvolání z vedoucí funkce odpadla být i jen část jeho pracovní náplně a přestal být ve své funkci vytížen, učinil návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, je nadále na rozhodnutí zaměstnance, zda nabízenou práci přijme či nikoliv. Přijetí návrhu (akceptace) je jednostranný projev vůle oběma adresovaný oferentovi, v němž vyslovil souhlas s obsahem navržené smlouvy. Návrh smlouvy je přijat okamžikem, kdy akceptace došla oferentovi. Tímto okamžikem dochází ke konsensu účastníků (shodě zaměstnance a zaměstnavatele na obsahu smlouvy) a smlouva je tak uzavřena.

Návrh smlouvy nemá časově neomezenou působnost. Souhlasí-li obě strany s návrhem, musí jej přijmout ve lhůtě k tomu určené oferentem (to platí i tehdy, jedná-li účastníci přímo). Délku lhůty k přijetí návrhu na uzavření smlouvy zákon ponechává na vůli oferenta [srov. § 18 zák. práce, § 43b odst. 1 písm. a) obč. zák.]. Pro případ, že by oferent lhůtu k přijetí svého návrhu neurčil, zanikne návrh uplynutím přiměřené doby s přihlédnutím k povaze navrhované dohody o změně sjednaných pracovních podmínek a k rychlosti prostředků, které zaměstnavatel použil pro zaslání návrhu [srov. § 18 zák. práce, § 43b odst. 1 písm. b) obč. zák.]. Jestliže zaměstnanec návrh smlouvy nepřijme včas, má se za to, že návrh smlouvy ve smyslu ustanovení § 73 odst. 6, části třetí věty před středníkem, zák. práce odmítá; není nutné, aby svůj nesouhlas s návrhem vůči oferentovi výslovně projevil.

V posuzovaném případě žalovaný po odvolání žalobkyně z funkce učinil nabídku na změnu pracovního zařazení žalobkyně dopisem ze dne 25.5.2010, dopisem ze dne 2.6.2010 žalovaný souhlasil s prodloužením lhůty k vyjádření do 4.6.2010 a dopisem ze dne 16.6.2010 nabízel žalobkyni „další pozice“, aniž „ve stanovené lhůtě pěti dnů“ obdržel odpověď. I když žalobkyně před soudem prvního stupně vysvětluje, proč ze svého hlediska „nemohla přijmout jiné místo“, je skutečností, že nabídku žalovaného neakceptovala. Za těchto okolností je správný závěr odvolacího soudu, že ve smyslu ustanovení § 73 odst. 6, části třetí věty před středníkem, zák. práce „je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zák. práce“, a zaměstnavatel mohl dát žalobkyni výpověď z pracovního poměru jako takového. Ve prospěch opačného názoru nelze důvodně namítat, že žalovaný měl žalobkyni, již odpadla část pracovní náplně, přidělovat zbylou část pracovního úvazku, neboť pracovní poměr nelze štěpit v závislosti na tom, zda druh práce dohodnutý v pracovní smlouvě představují dvě nebo více relativně samostatných činností.

Z uvedeného vyplývá, že odpadne-li v důsledku odvolání vedoucího zaměstnance z pracovního místa pouze část pracovní náplně zaměstnance, který takto přestal být ve svém pracovním úvazku plně vytížen, je zaměstnavatel povinen navrhnout zaměstnanci změnu sjednaných pracovních podmínek (§ 40 odst. 1 zák. práce). Jestliže k takové změně nedojde a zaměstnavatel se se zaměstnancem nedohodne na rozvázání pracovního poměru, může zaměstnavatel rozvázat tento pracovní poměr výpovědí z důvodu fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce ve smyslu ustanovení § 73 odst. 6 zák. práce

Opodstatněná není ani dovolací námitka žalobkyně, že jí v průběhu odvolacího řízení nebylo poskytnuto poučení ve smyslu ustanovení § 118a odst. 2 o.s.ř. a že „nebyla předem seznámena s právním názorem soudu na posuzovanou věc“. Dovolatelka nepřihlíží náležitě k tomu, že poučení podle ustanovení § 118a odst. 1 až 3 o.s.ř. slouží tomu, aby účastníci v řízení tvrdili rozhodné skutečnosti (povinnost tvrzení) a aby ke svým tvrzením označili také vhodné důkazy (povinnost důkazní). Jestliže však žaloba byla zamítnuta (jako v projednávaném případě) nikoli proto, že by účastníci (žalobkyně) neunesli důkazní břemeno, ale na základě zjištěného skutkového stavu, nebylo zde ani důvodu pro postup soudu podle ustanovení § 118a o.s.ř. Jinak řečeno postup podle ustanovení § 118a o.s.ř. přichází v úvahu jen tehdy, jestliže účastníky uvedená tvrzení a navržené (případně i nenavržené, ale provedené) důkazy nedostačují k tomu, aby byl objasněn skutkový stav věci; postačují-li v řízení uskutečněná tvrzení a navržené (či nenavržené, ale provedené) důkazy pro objasnění skutkové stránky věci i při případném jiném právním názoru soudu, není třeba k poučení podle ustanovení § 118a odst. 2 o.s.ř. přistupovat. Vytýká-li dovolatelka odvolacímu soudu, že ji nepoučil o svém závěru, že i v posuzovaném případě „žalobkyni bylo možno z jejího místa odvolat a postupovat podle § 73 odst. 6 zák. práce“, vytýká mu vlastně, že ji nepoučil o hmotném právu. Přehlíží ale, že soudy nejsou povinny (ani oprávněny) poskytovat účastníkům v rámci občanského soudního řízení jiné poučení, než o procesních právech a povinnostech (srov. § 5 o.s.ř.). Nemohou (a nesmí) proto účastníky poučovat o hmotném právu, tedy ani o tom, kterých práv (případně povinností) by se mohli (měli) podle hmotného práva domáhat.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen – vedle výše uvedené tvrzené vady – některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o.s.ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o.s.ř. nebo v § 229 odst. 3 o.s.ř. anebo jinou (další) vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

Protože dovolání žalobkyně bylo zamítnuto, dovolací soud jí podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o.s.ř. uložil, aby žalovanému nahradil náklady potřebné k uplatňování práva.

Při rozhodování o výši náhrady nákladů řízení dovolací soud přihlédl k tomu, že výše odměny má být určena podle sazeb stanovených paušálně pro řízení v jednom stupni zvláštním právním předpisem (§ 151 odst. 2 část věty první před středníkem o.s.ř.), neboť nejde o přiznání náhrady nákladů řízení podle ustanovení § 147 nebo 149 odst. 2 o.s.ř. a ani okolnosti případu v projednávané věci neodůvodňují, aby bylo postupováno podle ustanovení zvláštního právního předpisu o mimosmluvní odměně (§ 151 odst. 2 část věty první za středníkem o.s.ř.). Vyhláška č. 484/2000 Sb. (ve znění pozdějších předpisů), která upravovala sazby odměny advokáta stanovené paušálně pro řízení v jednom stupni, však byla nálezem Ústavního soudu ze dne 17.4.2013 č. 116/2013 Sb. dnem 7.5.2013 zrušena. Nejvyšší soud za této situace určil pro účely náhrady nákladů dovolacího řízení paušální sazbu odměny pro řízení v jednom stupni s přihlédnutím k povaze a okolnostem projednávané věci a ke složitosti (obtížnosti) právní služby

poskytnuté advokátem ve výši 3.750,- Kč. Kromě této paušální sazby odměny advokáta vznikly žalovanému náklady spočívající v paušální částce náhrad ve výši 300,- Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

Žalobkyně je povinna náhradu nákladů řízení v celkové výši 4.050,- Kč žalovanému zaplatit k rukám advokáta, který žalovaného v tomto řízení zastupoval (§ 149 odst.1 o.s.ř.) do 3 dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst.1 o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 3. září 2013

JUDr. Zdeněk Novotný
předseda senátu

www.nsoud.cz

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.