

**Judikát NS 21 Cdo 2442/2012**

Soud: Nejvyšší soud  
Datum rozhodnutí: 05/29/2013  
Spisová značka: 21 Cdo 2442/2012  
ECLI: ECLI:CZ:NS:2013:21.CDO.2442.2012.1  
Typ rozhodnutí: USNESENÍ  
Heslo: Jmenování  
Neplatnost právního úkonu  
Přípustnost dovolání  
Výpověď z pracovního poměru  
Dotčené předpisy: § 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2008  
§ 73 odst. 1, 6 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2008  
§ 243b odst. 5 věta první o. s. ř. ve znění do 31.12.2012  
§ 218 písm. c) o. s. ř. ve znění do 31.12.2012  
Kategorie rozhodnutí: E

Podána ústavní stížnost

datum podání	spisová značka	soudce zpravodaj	výsledek	datum rozhodnutí
05/08/2013	IV. ÚS 2382/2013	doc. JUDr. Michaela Židlická, Dr.	odmítnuto	02/09/2013

21 Cdo 2442/2012

**U S N E S E N Í**

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 Mgr. N. L., zastoupené JUDr. Kamilou Vránovou, advokátkou se sídlem v Sulíkově, Vřesice č. 24, proti žalovanému Národnímu památkovému ústavu, státní příspěvkové organizaci se sídlem v Praze 1 - Malá Strana, Valdštejské náměstí č. 162/3, IČO 75032333, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 13 C 130/2008, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 8. listopadu 2011 č.j. 15 Co 259/2010-149, takto:

- I. Dovolání žalobkyně se odmítá.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího řízení.

**O d ů v o d ň ě n í :**

Dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 8. 11. 2011 č.j. 15 Co 259/2010-149, kterým byl potvrzen rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 1.4.2010 č.j. 13 C 130/2008-106 ve věci samé (tj. ve výroku, jímž byla zamítnuta žaloba na určení, že „výpověď z pracovního poměru, kterou dal žalovaný žalobkyni dopisem ze dne 28.4.2008, je neplatná a právní účinnost odvolání z funkce je promlčena, tudíž pracovní poměr žalobkyně u žalovaného ve funkci vedoucí památkového objektu trvá“), není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. [tj. zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 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 zákona č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony)], a nebylo shledáno přípustným ani podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř., neboť napadený rozsudek odvolacího soudu nemůže mít po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř.

Předmětem dovolání je posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce ze dne 28.4.2008, kterou dal žalovaný žalobkyni poté, co dne 11.4.2001 byla žalobkyně odvolána z funkce vedoucího odboru Státního zámku v Rájci (kastelánky) a poté, co dne 7.4.2008 nabyl právní moci rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 29.1.2008 č.j. 49 C 138/2001-215, kterým bylo určeno, že „okamžitě zrušení pracovního poměru se žalobkyní provedené žalovaným listinou datovanou dne 13.4.2001 a doručenou žalobkyni dne 18.4.2001, je neplatné“.

Žalobkyně v dovolání zejména namítá, že předmětná výpověď z pracovního poměru ze dne 28.4.2008 je neplatná, neboť „tzv. nadbytečnost žalobkyně zavinil žalovaný sám, když na její pracovní pozici přijal jinou zaměstnankyni“, a to „obratem po podání žaloby o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 13.4.2001“, „obsadil ji tak, a tím se (dovolatelka) stala nadbytečnou“.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která jí byla doručena dne 28.4.2008 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30.6.2008 (tj. přede dnem, kdy nabyly účinnosti zákony č. 121/2008 Sb., o vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství a o změně souvisejících zákonů a č. 126/2008 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o přeměnách obchodních společností a družstev) – dále jen „zák. práce“.

Zaměstnanec, jehož pracovní místo se obsazuje jmenováním, může být ze své funkce odvolán tím, kdo je příslušný ke jmenování; své funkce se rovněž může vzdát (srov. § 73 odst. 1 zák. práce, a obsahově obdobné ustanovení § 65 odst. 2 zák. č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2006). 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 poskytnuté 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 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. Zákon v ustanovení § 73 odst. 6 věty druhé zák. práce zakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, která představuje svojí povahou „přímus“ zaměstnavatele učinit zaměstnanci ofertou směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně sjednaných pracovních podmínek) ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce. Jde tu přitom o takovou práci, kterou je zaměstnanec způsobilý vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Povinnost nabídnout zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci znamená, že se nevyžaduje, aby zaměstnavatel navrhoval zaměstnanci takové pracovní zařazení, při němž by nebyla zcela využívána jeho dosažená kvalifikace, a současně se 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 České republiky ze dne 11.3.2011 sp. zn. 21 Cdo 4897/2009). V případě, 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, jak to jinak ustanovení § 52 písm. c) zák. práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje.

V projednávané věci soudy obou stupňů – jak vyplývá z odůvodnění jejich rozsudků - z uvedených právních závěrů důsledně vycházely, jestliže dovodily, že „teprve po“ pravomocně skončeném řízení, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru žalobkyně je neplatné, „bylo možno učinit závěr“, že pracovní poměr žalobkyně u žalovaného sice trvá, ale vzhledem k tomu, že žalobkyně byla platně odvolána z funkce kastelánky, „neexistuje zde druh práce, který by měla žalobkyně vykonávat“, a že proto žalovaný učinil žalobkyni „návrh na změnu pracovního zařazení“ dopisem ze dne 16.4.2008. Odmítla-li však žalobkyně změnu dalšího pracovního zařazení, nastala dle § 73 odst. 6 zák. práce překážka v práci na straně zaměstnavatele „a současně byl založen výpovědní důvod“ pro nadbytečnost.

Ve věci tedy bylo rozhodnuto v souladu se zákonem a s již ustálenou judikaturou, na níž dovolací soud nemá důvod cokoli měnit.

Ostatní námítky žalobkyně – jak vyplývá z obsahu dovolání (srov. § 41 odst. 2 o.s.ř.) – nepředstavují uplatnění dovolacího důvodu podle ustanovení § 241a odst. 2 písm. b) o.s.ř., ale dovolacího důvodu podle ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř., neboť nesouhlasí se skutkovými zjištěními, z nichž rozsudek odvolacího soudu (a soudy prvního stupně, s jehož skutkovými závěry se odvolací soud ztotožnil) vychází, a dále s postupem, jakým k nim odvolací soud dospěl. Vytýká tak soudům obou stupňů zejména, že nevzaly v úvahu všechny skutkové okolnosti, které jsou podle názoru dovolatelky pro posouzení věci významné (např., že se soudy nezabývaly „časovou sousledností, úmyslem a jednáním žalovaného“, že se „měly více soustředit na specifické okolnosti“ případu, tj. na „okolnosti, za kterých k odvolání z funkce a následného neplatného zrušení pracovního poměru došlo“, a měly tak „rozhodovat i v souvislosti s předchozím řízením“). K okolnostem uplatněným tímto dovolacím důvodem však nemůže být při posouzení, zda je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přihlédnuto (srov. § 237 odst. 3 část věty za středníkem o.s.ř.).

Z uvedeného je zřejmé, že napadený potvrzující rozsudek odvolacího soudu o věci samé nemá po právní stránce zásadní význam a že tedy proti němu není dovolání přípustné ani podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Nejvyšší soud České republiky proto dovolání žalobkyně - aniž by se mohl věcí dále zabývat - podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první a § 218 písm. c) o.s.ř. odmítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první, § 224 odst. 1 a § 151 odst. 1 části věty před středníkem o.s.ř., neboť žalobkyně s ohledem na výsledek řízení nemá na náhradu svých nákladů právo a žalovanému v dovolacím řízení žádné náklady nevznikly.

Proti tomuto usnesení není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 29. května 2013

JUDr. Zdeněk Novotný

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