

Judikát NS 21 Cdo 4964/2016

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	01/23/2018
Spisová značka:	21 Cdo 4964/2016
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2018:21.CDO.4964.2016.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru Jednání právnických osob Odvolání Právní jednání (o. z.) Nabídka (návrh na uzavření smlouvy) (o. z.)
Dotčené předpisy:	§ 3 odst. 6 předpisu č. 456/2011Sb. ve znění do 31.12.2014 § 14 odst. 1 předpisu č. 456/2011Sb. ve znění do 31.12.2014 § 33 odst. 3 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2014 § 73a odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2014 § 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2014 § 4 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2014 § 545 o. z. § 1725 o. z. § 1740 odst. 1 a 2 o. z. § 1734 o. z. § 580 odst. 1 o. z. § 588 o. z.
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 4964/2016-205

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Jiřího Doležálky a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D., v právní věci žalobce P. T., zastoupeného JUDr. Filipem Chytrým, advokátem se sídlem v Praze 5, Malátova č. 633/12, proti žalované České republice – Generálnímu finančnímu ředitelství se sídlem v Praze 1, Lazarská č. 15/7, IČO 72080043, o neplatnost odvolání z funkce a o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 23 C 151/2014, o dovolání žalobce a žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 13. ledna 2016, č. j. 62 Co 448/2015-138, takto:

I. Dovolání žalobce a žalované se zamítají.

II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 30. 6. 2014 žalovaná sdělila žalobci, že mu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce v návaznosti na ustanovení § 73 odst. 6 zákoníku práce dává výpověď z pracovního poměru. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že dne 16. 6. 2014 převzal žalobce odvolání z vedoucího pracovního místa – ředitele odboru vymáhání a že nemá pro žalobce jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, čímž se stal žalobce nadbytečným.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené odvolání a následná výpověď z pracovního poměru jsou neplatné. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že odvolání z funkce bylo vydáno zástupcem generálního ředitele, tedy osobou, která k takovému rozhodnutí neměla pravomoc. Neplatnost výpovědi navíc spatřoval v nesplnění nabídkové povinnosti podle ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce, neboť žalovaná nabízela žalobci pouze „ještě nevytvořené pracovní místo“ ve 12. platové třídě (i když byl žalobce zařazen do 15. třídy), přestože disponovala místem „referenta oddělení analyticko-vyhledávacího“ ve 14. platové třídě.

Žalovaná namítla, že v době odvolání z místa ředitele odboru vymáhání nebyla pozice generálního ředitele obsazena a že pro žalobce neměla žádné jiné vhodné volné pracovní místo.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 22. 7. 2015, č. j. 23 C 151/2014-91, určil, že odvolání žalobce z vedoucího pracovního místa – ředitele odboru vymáhání ze dne 16. 6. 2014 a rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 30. 6. 2014 jsou neplatné a rozhodl, že žalovaná je povinna nahradit žalobci k rukám „právního zástupce žalobce“ náhradu nákladů řízení 17.552,- Kč. Po provedeném dokazování dovodil, že podle článku 85 odst. 3 písm. o) Organizačního řádu Finanční správy ČR může vedoucí pracovníky odvolávat pouze generální ředitel žalované a žalovaná neprokázala a ani nedoložila, na základě jakého zmocnění tak učinil pouze jeho zástupce. V případě návrhu žalobce na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru soud shledal, že ve věci nebyly splněny podmínky ustanovení § 73a odst. 2 zákoníku práce, neboť žalovaná předala žalobci návrh na nové pracovní zařazení až dne 30. 6. 2014 a žalobce ji požádal o poskytnutí lhůty 10 dnů k rozmyšlení. Přesto žalovaná ještě v ten samý den předala žalobci rozvázání pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Takové jednání je v rozporu s ustanovením § 73a odst. 2 zákoníku práce, neboť nebyla dodržena přiměřená lhůta pro zaměstnance, aby mohl objektivně posoudit všechny podmínky nově nabízeného pracovního místa. Uzavřel, že lhůta v délce několika hodin představuje zneužití práva zaměstnavatele a je nutno ji považovat za lhůtu stanovenou v rozporu s dobrými mravy.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 13. 1. 2016, č. j. 62 Co 448/2015-138, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu na určení neplatnosti odvolání žalobce z vedoucího pracovního místa vedoucího odboru vymáhání ze dne 16. 6. 2014 zamítl (výrok I.), ve výroku o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru rozsudek soudu prvního stupně potvrdil (výrok II.) a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů (výrok III.). Po doplnění dokazování shodně se soudem prvního stupně dovodil, že lhůta na posouzení návrhu dohody o dalším pracovním zařazení v rámci jednoho pracovního dne byla nepřiměřeně krátká s ohledem na okolnost, že zaměstnavatel nabízel žalobci pracovní místo s odlišnými podmínkami k výkonu nabízené práce a dokonce v jiném místě (mimo hlavní město Prahu) a žalobce tak neměl „objektivní možnost si podmínky nového pracovního zařazení zhodnotit a během několika hodin na tuto nabídku reagovat“. Pro úplnost uvedl, že podmínka výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce nemohla být v dané věci založena ani z toho důvodu, že žalobci bylo nabízeno jako volné pracovní místo, které v rozhodné době nebylo zaměstnavatelem ještě zřízeno. Odvolací soud však nesouhlasil se soudem prvního stupně v právním posouzení odvolání žalobce z vedoucího pracovního místa. Dospěl k závěru, že oprávnění zástupce generálního ředitele ke jmenování a odvolání zaměstnance z vedoucího pracovního místa vyplývá z ustanovení § 14 odst. 1 zákona č. 456/2011 Sb. o Finanční správě ČR (ve znění platném do 31. 12. 2014); dne 16. 6. 2014, kdy byl žalobce z jeho funkce odvolán, byla funkce generálního ředitele neobsazena a žalobce byl odvolán zástupcem generálního ředitele. Jedná se o speciální právní úpravu, která se uplatní přednostně i v případě rozporu s podzákonným předpisem, kterým je Organizační řád Finanční správy ČR.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podali dovolání žalobce i žalovaná.

Žalobce (napadaje toliko výrok I. rozsudku odvolacího soudu) namítá, že zástupce generálního ředitele je „pouhým“ zaměstnancem žalovaného (na rozdíl od generálního ředitele, který je jeho statutárním orgánem) a jako takový je povinen postupovat v souladu s ustanovením § 301 písm. c) zákoníku práce, tedy dodržovat Organizační řád Finanční správy. Navíc platí, že adresáti povinností vyplývajících z interního předpisu (v tomto případě Organizační řád Finanční správy) jsou v dobré víře, že jednou zvolený postup při interpretaci a aplikaci práva nebude příslušný orgán veřejné správy bezdůvodně a libovolně měnit; podle ustanovení § 305 odst. 2 zákoníku práce nesmí být vnitřní předpis vydán v rozporu se zákonem, což je požadavek směřující evidentně k ochraně zaměstnance, neboť tento může být nezákonným obsahem vnitřního předpisu dotčen na svých právech, a který se tak jako jediný může dovolat relativní neplatnosti tohoto předpisu – což se však nestalo. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu ve výroku I. změnil tak, že „výrok I. Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 22. 7. 2015, č. j. 23 C 151/2014-91, se potvrzuje“.

Žalovaná (napadajíc výrok II. rozsudku odvolacího soudu) nesouhlasila se závěrem odvolacího soudu o nepřiměřeně krátké době na rozmyšlenou k přijetí (či odmítnutí) nabídky nového pracovního místa, které žalobce musel dobře znát, neboť byl odvolán z místa nadřazeného tomuto místu. Pro posouzení lhůty k akceptaci nabídky žalovaného je třeba vycházet z ustanovení § 1734 občanského zákoníku, podle něhož nabídka učiněná ústně musí být přijata bezodkladně, ledaže něco jiného plyne z jejího obsahu nebo z okolností, za nichž se stala. To platí i tehdy, byla-li přítomné osobě předložena nabídka učiněná v písemné formě. Podle ustanovení § 1740 odst. 2 občanského zákoníku projev vůle, který obsahuje dodatky, výhrady, omezení nebo jiné změny, je odmítnutím nabídky a považuje se za novou nabídku (žalobcův požadavek desetidenní lhůty na rozmyšlenou). K neplatnosti nabídky nového pracovního zařazení na „plánované“ pracovní místo žalovaná namítá, že dne 30. 6. 2014 se s „plánovaným“ místem již počítalo v systemizaci pracovních míst a že mělo být vytvořeno k 1. 9. 2014, a proto zde nebylo žádného důvodu, aby již v této době zaměstnavatel a zaměstnanec neřešili, jaké bude postavení zaměstnance poté, co výkon funkce skončí. Žalovaná navrhla, aby rozsudky soudů obou stupňů byly zrušeny.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) dovolání účastníků projednal a rozhodl o nich podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 29. 9. 2017, neboť rozhodnutí odvolacího soudu 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) - dále jen „o. s. ř.“. Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnými osobami (účastníky řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozhodnutí, proti kterému je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř., neboť napadený rozsudek závisí na vyřešení otázek, výkladu ustanovení § 14 odst. 1 zákona č. 456/2011 Sb. o Finanční správě České republiky (ve znění účinném do 31. 12. 2014), a výkladu ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce ve vztahu k ustanovení § 1734 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, které v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyly vyřešeny, přezkoumal rozsudek

odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání nejsou opodstatněná.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné 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 dne 22. 8. 2012 jmenován generálním ředitelem žalované ředitelem odboru vymáhání žalované, že dopisem ze dne 16. 6. 2014 byl zástupcem generálního ředitele J. Ž. z této funkce odvolán ke dni 15. 7. 2014, že v té době nebylo místo generálního ředitele žalované obsazeno, že dne 30. 6. 2014 byl žalobci předán písemný návrh na změnu pracovního zařazení, v němž mu bylo nabídnuto, že může od 1. 8. 2014 nastoupit na funkci vedoucího vymáhacího oddělení na územním pracovišti v S. se zařazením do 12. platové třídy, a že žalobce přímo do návrhu písemností uvedl, že se do 10 pracovních dnů vyjádří. Dopisem ze dne 30. 6. 2014 žalovaná žalobci sdělila, že návrh na změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci, odpovídající jeho kvalifikaci a zdravotnímu stavu byl s ním projednán dne 30. 6. 2014, že tento návrh neakceptoval a že z toho důvodu mu dává výpověď dle § 52 písm. c) zákoníku práce.

Otázku, kdo je oprávněn jednat jménem státu ve všech věcech v orgánech finanční správy (tedy i odvolat z funkce ředitele odboru vymáhání) je třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobce byl z funkce ředitele odboru vymáhání odvolán dne 16. 6. 2014 – podle zákona č. 456/2011 Sb. o Finanční správě České republiky, ve znění účinném do dne 31. 12. 2014, tj. do dne, než nabyly účinnosti zákony č. 458/2014 Sb., o změně zákonů související se zřízením jednoho inkasního místa a dalších změnách daňových a pojistných zákonů, zákon č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě, a zákon č. 267/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony – dále též jen „zákon o Finanční správě“.

Podle ustanovení § 3 odst. 1 zákona o Finanční správě generální finanční ředitelství řídí generální ředitel. Generálního ředitele zastupuje zástupce generálního ředitele.

Podle ustanovení § 14 odst. 1 zákona o Finanční správě právně jedná jménem státu ve všech věcech v orgánech finanční správy pouze generální ředitel nebo jeho zástupce. V případech stanovených vnitřním předpisem finanční správy nebo na základě písemného pověření generálního ředitele může právně jednat jménem státu i jiný zaměstnanec (§ 14 odst. 2 zákona o Finanční správě).

Podle ustanovení § 3 odst. 6 zákona o Finanční správě generální ředitel schvaluje organizační řád Finanční správy České republiky.

Podle ustanovení čl. 85 odst. 3 písm. o) Organizačního řádu Finanční správy České republiky generální ředitel jmenuje a odvolává dle zákoníku práce všechny vedoucí zaměstnance, jejichž pracovní poměr je založen jmenováním nebo změnám dle § 40 odst. 1 zákoníku práce, jmenuje a odvolává podle zákona o finanční správě ředitele Odvolacího finančního ředitelství a jeho zástupce; jmenuje a odvolává ředitele finančních úřadů a jejich zástupce.

Podle ustanovení čl. 86 odst. 2 Organizačního řádu Finanční správy České republiky zástupce generálního ředitele zastupuje generálního ředitele v případech jeho zaneprázdnění nebo v době nepřítomnosti v plném rozsahu jeho práv a povinností, s výjimkou práv a povinností u záležitostí, které si generální ředitel vyhradil, a s výjimkou právních úkonů, u nichž je právními předpisy stanovena výlučná působnost generálního ředitele.

V právní teorii ani praxi není pochyb o tom, že právní norma nižší právní síly nesmí odporovat právní normě vyšší právní síly. Zároveň platí, že zákony jsou vždy právní předpisy originární (primární), zatímco právní předpisy ministerstev a jiných správních orgánů se považují za sekundární a odvozené, tedy zásadně nižší právní síly než zákony. Z toho také vyplývá, že sekundární, odvozené předpisy (normy) mohou regulovat (upravovat) právní vztahy jen do té míry (v tom rozsahu), pokud neodporují předpisům originárním (primárním).

V posuzované věci uvedené znamená, že rozhodující pro posouzení, jakými oprávněními disponuje zástupce generálního ředitele finanční správy, je to, jaké postavení je mu vymezeno v zákoně (zákoně o Finanční správě) a jen v rámci takového vymezení může být jeho postavení blíže upraveno také sekundárním (odvozeným) předpisem (Organizačním řádem Finanční správy České republiky).

Ze znění ustanovení § 14 odst. 1 zákona o Finanční správě vyplývá, že právně jedná jménem státu ve všech věcech v orgánech finanční správy pouze generální ředitel nebo jeho zástupce. Jejich vzájemné postavení vyplývá z ustanovení § 3 odst. 1 zákona o Finanční správě - generální ředitel „řídí“, zástupce generálního ředitele jej „zastupuje“. Blíží vymezení vzájemného vztahu (např. rozdělení kompetencí) zákon neobsahuje. Proto je zcela legitimní, je-li taková úprava provedena v souladu s ustanovením § 3 odst. 6 zákona o Finanční správě Organizačním řádem. Jeho ustanovení se však – jak uvedeno výše – nesmí dostat do rozporu se zákonnou úpravou (primárním právním předpisem).

Organizační řád žalované blíže upravuje postavení zástupce generálního ředitele v ustanovení č. 86 ve vztahu k ustanovení čl. 85. Z těchto ustanovení se podává, jaká jsou oprávnění zástupce generálního ředitele v případě zaneprázdnění nebo v době nepřítomnosti generálního ředitele. Vychází tedy z toho, že funkce generálního ředitele je obsazena, že mu však okolnosti brání, aby po přechodnou dobu plnohodnotně (ve všech ohledech) tuto funkci vykonával. Neupravuje však (a z povahy věci nemůže ani upravovat) situaci, kdy zde generální ředitel vůbec není (funkce není vůbec obsazena). Pak ovšem z ustanovení § 3 odst. 1 a § 14 odst. 1 zákona o Finanční správě vyplývá, že je to jedině zástupce generálního ředitele, který generálního ředitele „ve všech věcech“ v orgánech finanční správy zastupuje. Jinak by zde totiž nebyl nikdo, kdo by mohl jménem státu ve všech věcech právně jednat. Jinak řečeno, není-li funkce generálního ředitele generálního finančního ředitelství obsazena, vykonává jeho pravomoci v plném rozsahu zástupce generálního ředitele.

Uvedené vztaženo do poměrů projednávané věci znamená, že odvolací soud správně uzavřel, že k odvolání žalobce z funkce ředitele odboru vymáhání dopisem ze dne 16. 6. 2014 byl oprávněn zástupce generálního ředitele J. Ž., neboť v té době bylo místo generálního ředitele generálního finančního ředitelství neobsazeno.

Otázku (ne)platnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 30. 6. 2014 je třeba i v současné době posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku

práce, ve znění účinném do 31. 12. 2014, tj. do dne než nabyl účinnosti zákon č. 182/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, a zákon č. 250/2014 Sb., o změně zákonů souvisejících s přijetím zákona o státní službě – dále též 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 odvoláním z vedoucího pracovního místa ani vzdáním se vedoucího pracovního místa pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele nekončí a zároveň je zde zakotvena tzv. nabídková 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.

Platnost právních jednání (včetně právních jednání učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy bylo právní jednání učiněno. Tuto zásadu soud uplatňuje i při posuzování platnosti právních jednání směřujících k rozvázání pracovního poměru (dohody, výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době). Právní účinky výpovědi z pracovního poměru nastávají okamžikem, kdy byla doručena druhému účastníku pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že splnění povinností zaměstnavatele vyplývajících z ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce je předpokladem pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 73 odst. 2 zák. práce, soud podle stavu v době výpovědi (jejího doručení druhému účastníku pracovního poměru) rovněž zkoumá to, zda zaměstnavatel splnil vůči zaměstnanci povinnosti podle těchto ustanovení (k tomu srov. při obdobné právní úpravě v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1573/2004, uveřejněného pod č. 59 v časopise Soudní judikatura, ročník 2005, nebo obdobně právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 1997, sp. zn. 2 Cdo 829/97, uveřejněném pod číslem 54/98 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek).

Otázkou významu času při nabídce dalšího pracovního zařazení zaměstnance u zaměstnavatele po plynutí volebního období, po jeho odvolání z funkce nebo po vzdání se funkce se dovolací soud již zabýval (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98, uveřejněný pod číslem 34/2000 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 11. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1992/2000). Dospěl k závěru, že za odmítnutí jiné práce odpovídající kvalifikaci zaměstnance, popřípadě jiné pro něho vhodné práce nabídnuté mu zaměstnavatelem po jeho odvolání z funkce (vzdání se funkce nebo uplynutí volebního období) ve smyslu ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce je třeba považovat nejen projev nesouhlasu zaměstnance se svým zařazením na takovou práci učiněný vůči zaměstnavateli, ale i jednání zaměstnance spočívající v tom, že návrh na uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení nepřijme ve lhůtě určené zaměstnavatelem, není-li tato lhůta v rozporu se smyslem a účelem ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce nepřiměřeně krátká a není-li její stanovení zneužitím práv zaměstnavatele na újmu zaměstnance ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce. Lhůta k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance určená zaměstnavatelem je z hlediska smyslu a účelu ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce nepřiměřeně krátká tehdy, jestliže zaměstnanci objektivně neumožňuje opatřit si takové poznatky o podmínkách výkonu nabízené práce, jež jsou objektivně postačující k jeho rozhodnutí o návrhu zaměstnavatele na uzavření dohody, tyto poznatky zhodnotit a na základě toho na návrh zaměstnavatele reagovat.

Přijetím nového zákoníku práce (zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce) a zejména jeho novelizací reagující na přijetí zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, však došlo nejen k tomu, že v pracovním právu se subsidiárně uplatní úprava občanskoprávní, ale zejména aktuální zákoník práce postrádá komplexní úpravu právních jednání.

Vzhledem k tomu, že úprava obsažená v ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce je obsahově shodná s ustanovením § 65 odst. 3 dříve (do dne 31. 12.

2006) účinného zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, lze i nadále vycházet z toho, že byli zaměstnanec z funkce odvolán nebo se funkce vzdal, pak do doby, než se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne na dalším pracovním zařazení, popřípadě do doby skončení pracovního poměru (např. na základě výpovědi dané zaměstnanci pro „fikci nadbytečnosti“ nebo dohody o rozvázání pracovního poměru uzavřené z tohoto důvodu), se vztahy mezi účastníky pracovněprávního vztahu vyznačují tím, že zaměstnanec nekoná pro zaměstnavatele práci, neboť dosud zastávanou funkci již není oprávněn (povinen) vykonávat a jeho nové pracovní zařazení u zaměstnavatele není (zatím) určeno.

Dohoda o dalším pracovním zařazení zaměstnance u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, jejíž uzavření zákon předpokládá v případě, že zaměstnavatel má pro zaměstnance takovou práci, je právním jednáním (srov. § 545 o. z. a § 4 zák. práce); vztahují se proto na ni ustanovení § 18 až 20 zák. práce a části první, hlavy páté, dílu prvního o právních jednáních a části čtvrté, hlavy první, dílu druhého o smlouvě o. z. (srov. § 4 zák. práce). Zároveň však platí, že řídí-li se pracovněprávní vztahy občanským zákoníkem, musí to být vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů (srov. § 4 větu za středníkem zák. práce.), přičemž jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů je zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, jež zároveň vyjadřuje hodnoty, které chrání veřejný pořádek [srov. § 1a odst. 1 písm. a) a odst. 2 zák. práce]. Proto také dovolací soud při výkladu ustanovení zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, postupoval v souladu i s výše uvedenou zásadou.

Podle ustanovení § 1725 o. z. smlouva je uzavřena, jakmile si strany ujednaly její obsah. V mezích právního řádu je stranám ponecháno na vůli svobodně si smlouvu ujednat a určit její obsah.

Podle ustanovení § 1740 odst. 1 o. z. osoba, které je nabídka určena, nabídku přijme, projeví-li s ní včas vůči navrhovateli souhlas. Mlčení nebo nečinnost samy o sobě přijetím nejsou.

Projev vůle, který obsahuje dodatky, výhrady, omezení nebo jiné změny, je odmítnutím nabídky a považuje se za novou nabídku (§ 1740 odst. 2 věta první o. z.).

Podle ustanovení § 1734 o. z. nabídka učiněná ústně musí být přijata bezodkladně, ledaže něco jiného plyne z jejího obsahu nebo z okolností, za nichž se stala. To platí i tehdy, byla-li přítomně osobě předložena nabídka učiněná v písemné formě.

Vznik smlouvy (dohody) v pracovněprávních vztazích předpokládá podání návrhu (oferty) a přijetí návrhu (akceptaci). Návrh smlouvy je jednostranný projev vůle (právní jednání) navrhovatele (oferenta) adresovaný druhému účastníkovi (oblátovi), v němž mu navrhuje uzavření smlouvy s jím uvedeným obsahem a z něhož současně vyplývá, že v případě jeho přijetí jím bude navrhovatel zavázán. Přijetí návrhu (akceptace) je jednostranný projev vůle obláta adresovaný oferentovi, v němž vyslovil souhlas s obsahem navržené smlouvy. Návrh smlouvy je přijat okamžikem, kdy akceptace došla oferentovi (přijetí nabídky nabývá účinnosti - § 1745 o. z.). 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 oblát s písemným návrhem, musí jej přijmout ve lhůtě k tomu určené oferentem (to neplatí tehdy, jedná-li účastníci přímo). Délku lhůty k přijetí návrhu na uzavření smlouvy zákon ponechává na vůli oferenta. Pro případ, že je nabídka učiněná ústně nebo byla-li přítomně osobě předložena nabídka učiněná v písemné formě, je v ustanovení § 1734 o. z. stanoveno, že návrh je třeba přijmout bezodkladně, ledaže něco jiného plyne z jejího obsahu nebo z okolností, za nichž se stala; přijetím návrhu bezodkladně se rozumí přijetí v době, během níž oblát může s přihlédnutím k povaze a složitosti navrhované smlouvy - objektivně vzato - náležitě uvážit, jak bude na návrh reagovat. Jestliže oblát návrh smlouvy nepřijme včas, má se za to, že návrh smlouvy odmítá; není nutné, aby svůj nesouhlas s návrhem vůči oferentovi výslovně projevil. Učiní-li oblát opožděnou akceptaci nebo požaduje-li v obsahu smlouvy nějaké změny, považuje se tento projev vůle za nový návrh (s výjimkami plynoucími z ustanovení § 1743 a 1744 o. z.).

Z ustanovení 73a odst. 2 věty první za středníkem a věty druhé zák. práce vyplývá, že návrh dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci (má-li zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci) předkládá zaměstnavatel zaměstnanci. Vzhledem k tomu, že k přijetí návrhu této dohody zákon zaměstnanci nestanoví žádnou lhůtu, je tuto lhůtu oprávněn určit zaměstnavatel. Lhůtu k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci musí zaměstnavatel stanovit tak, aby tato lhůta odpovídala smyslu a účelu ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce. Tím je především vytvoření podmínek pro to, aby v případech, kdy zaměstnavatel má pro zaměstnance, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa (který se vedoucího pracovního místa vzdal), jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, a kdy je zaměstnanec ochoten tuto práci vykonávat, došlo k dohodě o dalším pracovním zařazení zaměstnance na tuto práci, na základě níž by pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele nadále pokračoval. Aby mohl být tento smysl a účel zákona naplněn, musí být lhůta k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance určena zaměstnavatelem v délce, která zaměstnanci poskytuje přiměřenou dobu k rozhodnutí, jak bude na návrh dohody reagovat.

Přiměřenou lhůtu k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance je taková lhůta, která s ohledem na všechny okolnosti případu umožňuje zaměstnanci (a umožňovala by zpravidla každému jinému zaměstnanci nacházejícímu se na jeho místě), aby se s náležitou znalostí věci rozhodl o tom, zda návrh dohody přijme. Vzhledem k tomu, že pro takové rozhodnutí zaměstnance je především zapotřebí jeho znalost o podmínkách, za nichž by měl nabízenou práci vykonávat, je pro posouzení přiměřenosti lhůty určené zaměstnavatelem k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance zejména významné, jaké informace o podmínkách výkonu nabízené jiné práce měl zaměstnanec v době, kdy mu došel návrh zaměstnavatele na uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení na tuto práci, a jaké další potřebné poznatky v tomto směru získal nebo měl možnost získat během lhůty určené mu zaměstnavatelem k přijetí návrhu. Nepřiměřeně krátkou lhůtou k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance určenou zaměstnavatelem v rozporu se smyslem a účelem ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce by byla lhůta, která by zaměstnanci objektivně neumožňovala opatřit si takové poznatky o podmínkách výkonu nabízené práce, jež by byly objektivně postačující k jeho rozhodnutí o návrhu zaměstnavatele na uzavření dohody, tyto poznatky zhodnotit a na základě toho na návrh zaměstnavatele reagovat.

Je třeba též vzít v úvahu, že učinit zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa (který se vedoucího pracovního místa vzdal), návrh na uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení je povinností zaměstnavatele stanovenou zákonem; splnění této povinnosti je zároveň zákonem předpokladem pro rozvázání pracovního poměru zaměstnance výpovědí (odmítne-li zaměstnanec návrh dohody). Jednání, kterým zaměstnavatel plní svou povinnost navrhnout zaměstnanci uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení, přitom nemusí být vždy vedeno skutečným zájmem zaměstnavatele na tom, aby k uzavření takové dohody došlo (někdy může být záměr sledovaný zaměstnavatelem právě opačný). Stanovení nepřiměřeně krátké lhůty k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance (popřípadě neurčení této lhůty za situace, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec jednájí přímo nebo byla-li přítomnému zaměstnanci předložena nabídka učiněná v písemné formě, a kdy je vzhledem k ustanovení § 1734 o. z. třeba, aby zaměstnanec návrh přijal bezodkladně), motivované nezájmem zaměstnavatele o uzavření takové dohody, by bylo nutno kvalifikovat jako zneužívání práva zaměstnavatele určit zaměstnanci lhůtu k přijetí návrhu dohody o jeho dalším pracovním zařazení na újmu zaměstnance, tedy jednání v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 580 odst. 1 a § 588 o. z. (k tomu srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99, který byl uveřejněn pod č. 126/2000 v časopise Soudní judikatura, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 5. 12. 2002, sp. zn. 21 Cdo 486/2002, uveřejněné pod č. 53/2003 v časopise Soudní judikatura, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1202/2014, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 215/2016).

Chce-li zaměstnanec na návrh dohody o jeho dalším pracovním zařazení přistoupit, musí jej - jak bylo uvedeno výše - přijmout ve lhůtě určené zaměstnavatelem v souladu se smyslem a účelem ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce. Neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci lhůtu k přijetí návrhu dohody a není-li tento postup zaměstnavatele podle okolností případu zneužitím jeho práv na újmu zaměstnance, musí zaměstnanec návrh přijmout bezodkladně, jedná-li zaměstnavatel a zaměstnanec přímo nebo byla-li přítomnému zaměstnanci předložena nabídka učiněná v písemné formě; jedná-li jinak, je třeba, aby zaměstnanec návrh dohody přijal v době přiměřené povaze navrhované smlouvy a rychlosti prostředků, jež navrhovatel použil pro zaslání nabídky (§ 1735 věta druhá o. z.). Jestliže zaměstnanec návrh dohody o jeho dalším pracovním zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci učiněný zaměstnavatelem nepřijme včas, tj. ve lhůtě určené zaměstnavatelem k přijetí návrhu dohody nebo - není-li tato lhůta zaměstnavatelem určena a zaměstnavatel se zaměstnancem jedná přímo nebo byla-li přítomnému zaměstnanci předložena nabídka učiněná v písemné formě - bezodkladně anebo - není-li lhůta zaměstnavatelem určena a zaměstnavatel se zaměstnancem nejedná přímo - v době přiměřené povaze navrhované smlouvy a rychlosti prostředků, jež navrhovatel použil pro zaslání nabídky, je třeba - jak vyplývá z výše uvedeného - mít za to, že návrh dohody odmítl, a to bez ohledu na to, zda svůj nesouhlas s návrhem dohody vůči zaměstnavateli též výslovně projevil. Odmítl-li zaměstnanec návrh zaměstnavatele na uzavření dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, odmítl tím takovou práci ve smyslu ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé zák. práce, a je proto dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že závěr odvolacího soudu, podle něhož žalobce neměl „objektivní možnost si podmínky nového pracovního zařazení zhodnotit a během několika hodin na tuto nabídku reagovat“ a žalovaná tak neučinila žalobci nabídku jiné vhodné práce, kterou by žalobce odmítl, je (i když z ne zcela přiléhavých důvodů) správný. Správný je také (oproti názoru dovolatelky) závěr, že nabídková povinnost nemohla být splněna, bylo-li žalobci nabízeno pracovní místo, které v době učinění nabídky ještě nebylo zřízeno (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3980/2011, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2305/2015); opačný závěr z dovolatelkou citovaného rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 521/2003, nevyplývá.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný, protože nebylo zjištěno (a ani dovolateli tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř., a protože nebyla zjištěna ani jiná vada řízení, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce a žalované podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243c odst. 3, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 2 o. s. ř., neboť dovolání obou účastníků byla zamítnuta a jejich úspěch (neúspěch) ve věci byl přibližně stejný.

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 23. ledna 2018

JUDr. Mojmír Putna
předseda senátu

www.nsoud.cz