

Rozsudek NS 21 Cdo 386/2011

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	07/03/2012
Spisová značka:	21 Cdo 386/2011
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.386.2011.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Neplatnost právního úkonu Okamžité zrušení pracovního poměru Pracovní kázeň Převedení na jinou práci Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 46 odst. 1 písm. f) předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 30.09.1999 § 37 odst. 2 písm. a) předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 30.09.1999 § 53 odst. 1 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 30.09.1999 § 35 odst. 1 písm. a) předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 30.09.1999 § 35 odst. 1 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 30.09.1999
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 386/2011

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 žalobce V. S., zastoupeného Českomoravskou konfederací odborových svazů se sídlem v Praze 3, nám. W. Churchilla č. 2, proti žalovanému Povodí Labe, státnímu podniku se sídlem v Hradci Králové, Víta Nejedlého č. 951/8, IČO 70890005, zastoupenému JUDr. Štěpánem Maškem, advokátem se sídlem v Jablonci nad Nisou, Komenského č. 21a, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Liberci pod sp. zn. 10 C 4/97, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem - pobočky v Liberci ze dne 29. ledna 2010 č.j. 36 Co 352/2009-107, takto:

I. Dovolání žalovaného se zamítá.

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

O d ů v o d n ě n í :

Dopisem ze dne 14.10.1996 žalovaný sdělil žalobci, že s ním okamžitě zrušuje pracovní poměr „pro porušování pracovní kázně zvláště hrubým způsobem“. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že, ačkoli byl žalobce „počínaje dnem 9.10.1996 právoplatně v souladu s § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce převeden na jinou pro něj vhodnou práci na provozním středisku Liberec“, „dne 9.10.1996 odmítl přidělenou práci vykonávat a v následujících dnech 10.10., 11.10. a 14.10.1996 se na určené pracoviště v určenou dobu k převzetí práce vůbec nedostavil“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, a aby byla žalovanému uložena povinnost zaplatit žalobci „ušlou mzdu“. Žalobu odůvodnil tím, že poté, co mu žalovaný dne 8.10.1996 dal neplatnou výpověď z pracovního poměru, „skutečně dne 9.10.1996 odmítl převedení na jinou práci, a to z důvodu, ze kterého odmítl i výpověď žalovaného ze dne 8.10.1996“, přičemž „k výkonu práce se

dostavil na své řádné pracoviště (středisko vodní dílo Harcov, kde pracoval jako vedoucí hrázný), na které však nebyl dále puštěn". Kromě toho podle následného zjištění žalobce nebyl k okamžitému zrušení pracovního poměru udělen souhlas příslušného odborového orgánu, „což je podle § 59 odst. 2 zák. práce podmínkou platnosti tohoto právního úkonu“.

Okresní soud v Liberci rozsudkem ze dne 7.4.2009 č.j. 10 C 4/97-98 určil, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobci dopisem žalovaného ze dne 14.10.1996 je neplatné, žalovanému uložil, aby zaplatil žalobci na nákladech řízení 5.300,- Kč k rukám JUDr. Petra Tandlera, a (z důvodu zpětvzetí žaloby v této části) zastavil řízení ohledně nároku „na úslou mzdu“. Soud prvního stupně vycházel ze zjištění, že dne 8.10.1996 byla žalobci ze strany žalovaného dána výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, která „byla po řízeních vedených u Okresního soudu v Jablonci nad Nisou pod sp. zn. 11 C 1/97 pravomocně určena za neplatnou“. Za tohoto stavu podle jeho názoru „z neplatného právního úkonu nemůže dojít k platnému převedení na jinou práci ve smyslu ust. § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce nehledě k tomu, že pouhé odmítnutí práce, když žalobce dal žalovanému najevo, že se chce výpovědi bránit, nebylo důvodem k postupu podle ust. § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce“, když „při převedení na jinou práci je třeba využít kvalifikaci pracovníka a tento byl převeden z funkce vedoucího hrázného na práci vodohospodářského dělníka - provozní údržby střediska Liberec“; proto je okamžité zrušení pracovního poměru žalobce neplatné.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 29.1.2010 č.j. 36 Co 352/2009-107 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně o tom, že za situace, kdy v řízení vedeném u Okresního soudu v Jablonci nad Nisou pod sp. zn. 11 C 1/97 byla pravomocně shledána neplatnou výpověď z pracovního poměru daná žalobci žalovaným dne 8.10.1996 podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce pro soustavné porušování pracovní kázně, nemůže být „neuposlechnutí příkazu zaměstnavatele, který vycházel z této neplatné výpovědi, hodnoceno jako porušení pracovní kázně, neboť podle § 73 odst. 1 písm. a) zák. práce jsou zaměstnanci povinni plnit jen takové pokyny nadřízených, které byly vydány v souladu s právními předpisy“. Jestliže tedy „na základě tohoto neplatného pracovního právního aktu žalovaného“ byl žalobce dopisem žalovaného ze dne 8.10.1996 podle ustanovení § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce „převeden s platností od 9.10.1996 do skončení pracovního poměru“ na (jinou) práci vodohospodářského dělníka v provozní údržbě střediska Liberec, nemůže odmítnutí výkonu této práce žalobcem založit důvod pro platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání, jehož přípustnost dovozoval z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Za zásadně právně významnou považoval otázku, „zda převedení zaměstnance na jinou práci podle § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce po podání výpovědi podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, která byla později shledána neplatnou, opravňuje zaměstnance nenastoupit bez vážného důvodu na tuto jinou, resp. práci původní, aniž by v takovém jednání zaměstnanec mohl být shledáván porušením pracovní kázně se z tohoto vyplývajících důsledky v podobě možnosti jednostranně ukončit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele“. Podle názoru dovolatele byly v daném případě „naplněny veškeré zákonem požadované hmotněprávní podmínky“ pro platné převedení žalobce na jinou práci podle ustanovení § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce, přičemž skutečnost, že výpověď z pracovního poměru, na jejímž základě k převedení došlo, byla pravomocně shledána neplatnou, „nemůže mít v daném soudním řízení podstatnějšího hmotněprávního vlivu“. Dovolatel zdůraznil, že „je zvláště hrubým porušením pracovní kázně, když zaměstnanec bez vážného důvodu nechodí do zaměstnání“, a že „podle ustálené judikatury by žalobce mohl převedení odmítnout, bylo-li by v kontraindikaci s jeho zdravotním stavem nebo šlo-li by o jinak subjektivně nevhodnou práci“. V daném případě se však „nic takového neprokázalo, ba právě naopak“, žalobce odmítl nastoupit „bez uvedení jakýchkoli zdravotních důvodů“, když navíc „náročnost prací po přeřazení a jejich náplň byly prakticky totožné“. Podle názoru žalovaného „lze tedy uzavřít, že jakékoliv důvody pro odmítnutí výkonu práce a neomluvené absence žalobce (ve vytčených dnech) nebyly dány“, přičemž „opačný závěr by vedl a fakticky v projednávané věci vede k neudržitelné situaci zaměstnavatele“, kdy „zaměstnanec bezdůvodně nechodí do zaměstnání, ať už na jakékoliv pracoviště, a toto požívá právní ochrany“. Žalovaný se je vědom, že zákoník práce má „asymetrickou podobu ve prospěch přiznávání více práv na straně zaměstnanců“, avšak – jak zdůraznil – „ani jejich ochrana by neměla být nadlimitní“, když „nutno přihlídnout také k vývoji společenských vztahů, ke kterému u nás od roku 1965 došlo“. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.), se nejprve zabýval tím, zda v posuzovaném případě je dovolání přípustné.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu a proti usnesení odvolacího soudu, jimiž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.], jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř.], nebo jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.].

Podle ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam [odstavec 1 písm. c)] zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je soudy rozhodována rozdílně, nebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak; k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle § 241a odst. 2 písm. a) a § 241a odst. 3 se nepřihlíží.

Žalovaný napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. Protože dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. není v této věci přípustné (ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno žádné rozhodnutí ve věci samé, které by odvolací soud zrušil) může být přípustnost dovolání v této věci založena jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přitom není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam; přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo

uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Vzhledem k tomu, že předmětem řízení je otázka platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které bylo žalobci dáno dne 15.10.1996, je třeba projednávanou věc i v současné době posuzovat podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění do 30.9.1999, tj. do dne, než nabyl účinnosti zákon č. 167/1999 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) – dále jen „zák. práce“.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 2 a § 242 odst. 3 o.s.ř.), že žalobce pracoval u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 10.3.1967, naposledy od 1.7.1992 jako „vedoucí hrázný“ na vodním díle Harcov. Dne 8.10.1996 dal žalovaný žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce pro porušení pracovní kázně a zároveň žalovaný podle ustanovení § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce převedl žalobce ode dne 9.10.1996 do skončení pracovního poměru na jinou práci vodohospodářského dělníka provozní údržby střediska Liberec. Žalobce vyslovil nesouhlas s podanou výpovědí a trval na dalším zaměstnávání pracemi podle pracovní smlouvy. Dne 9.10.1996 se žalobce v 7.00 hodin dostavil na nové pracoviště, kde výkon práce, na niž byl převeden, výslovně odmítl, a v následujících pracovních dnech 10., 11. a 14.10.1996 se na toto pracoviště již nedostavil. Pro toto jednání žalovaný dne 15.10.1996 okamžitě zrušil se žalobcem pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Platnost obou rozvázání pracovního poměru žalobce napadl u soudu včas podanou žalobou. V řízení vedeném u Okresního soudu v Jablonci nad Nisou pod sp. zn. 11 C 1/97 bylo rozsudkem Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci ze dne 27.6.2002 č.j. 29 Co 221/2002-242 pravomocně určeno, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci žalovaným dne 8.10.1996 je neplatná.

Za tohoto skutkového stavu řešil odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku – mimo jiné právní otázku, zda je porušením pracovní kázně, jestliže zaměstnanec (bez vážného důvodu) odmítne výkon (jiné) práce, na niž byl převeden podle ustanovení § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce z důvodu podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, která byla následně pravomocným soudním rozhodnutím shledána neplatnou. Vzhledem k tomu, že tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, a protože posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu z tohoto hlediska rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalovaného proti rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku 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 není opodstatněné.

Podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě jen výjimečně, a to pouze tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem.

Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance, vyplývajícím z pracovního poměru. Porušením pracovní kázně se rozumí zaviněné porušení pracovních povinností, které jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotčím kritériem pro všechny druhy těchto povinností je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; jednání zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovních povinností.

K základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru náleží (kromě jiného) povinnost zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele osobně konat práce podle pracovní smlouvy [srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce]. Tomu odpovídá povinnost (i oprávnění) zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, tj. přidělovat zaměstnanci na dohodnutém místě výkonu práce ten druh práce, který byl sjednán [srov. § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Ujednání o druhu a místě výkonu práce jsou (spolu s ujednáním o dni nástupu do práce) podstatnými náležitostmi pracovní smlouvy (srov. § 29 odst. 1 zák. práce), jimiž je určen rozsah „dispozice“ zaměstnavatele se zaměstnancem (jeho pracovní silou). Zaměstnavatel může (s výjimkami uvedenými v ustanovení § 37 a 38 zák. práce) od zaměstnance vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do rámce druhu a místa výkonu sjednané práce. Nesplnil-li zaměstnanec pokyn k výkonu prací jiného druhu nebo v jiném místě, než byly sjednány v pracovní smlouvě, nejde u něho o porušení pracovní kázně (srov. rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 21.11.1980 sp. zn. 6 Cz 36/80, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1982, pod č. 42), ledaže by šlo o takovou jinou práci, na niž byl zaměstnanec platně převeden za podmínek uvedených v ustanovení § 37 zák. práce, popř. přeložen v souladu s ustanovením § 38 zák. práce. V takovém případě se zaměstnanec dopustí porušení pracovní kázně se všemi následky s tím spojenými, včetně možnosti zaměstnavatele jednostranně rozvázat se zaměstnancem z tohoto důvodu pracovní poměr.

Jedním z důvodů, pro které zaměstnavatel může převést zaměstnance na jinou práci, i kdyby s tímto převedením zaměstnanec nesouhlasil, je situace, kdy zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) a f) zák. práce [srov. § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce]. Tuto možnost, kterou zákon zaměstnavateli dává na zvážení (a je pouze na zaměstnavateli, zda ji využije či nikoli), využil též žalovaný v projednávané věci, jestliže žalobce přeložil na jinou práci ihned následující den poté, co se žalobcem rozvázal pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce pro porušení pracovní kázně. S názorem dovolatele, že skutečnost, že uvedená výpověď z pracovního poměru, na jejímž základě k převedení na jinou práci došlo, byla následně pravomocným soudním rozhodnutím shledána neplatnou, „nemůže mít v daném soudním řízení podstatnějšího hmotněprávního vlivu“, však nelze souhlasit.

Podle ustálené judikatury je rozvázání pracovního poměru výpovědí neplatné, jen jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím (srov. například právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19.3.1997 sp. zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněném pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997). Byla-li výpověď z pracovního poměru pravomocným rozhodnutím soudu vydaným v

řízení podle ustanovení § 64 zák. práce označena za neplatný právní úkon, nemůže mít již od počátku žádné právní účinky; její neplatnost nastává zpětně (ex tunc) k datu, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit. To - mimo jiné - znamená, že pracovní poměr účastníků na základě této výpovědi (tehdy) neskončil, a zaměstnanci (za předpokladu, že oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání) náleží podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce rovněž zpětně (bez ohledu na okamžik právní moci soudního rozhodnutí o neplatnosti výpovědi) náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, kdy mu zaměstnavatel neumožnil konat (nepřiděloval) práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy a kterou byl připraven, schopen a ochoten pro zaměstnavatele konat. Tyto zpětné účinky zřejmě dopadají i na rozhodnutí zaměstnavatele podle ustanovení § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce, jehož podkladem (právním důvodem) je podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) nebo § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Je-li pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost takové výpovědi, má tato skutečnost rovněž za následek, že zpětně (ex tunc) zanikají podmínky pro převedení zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce. Odmítnutí výkonu této (jiné) práce ze strany zaměstnance proto nelze za této situace hodnotit jako porušení pracovní kázně, a tudíž ani jako důvod pro rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce nebo výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, i kdyby v době, kdy zaměstnavatel o převedení na jinou práci rozhodl a kdy zaměstnanec výkon této práce odmítl, byly (formálně) „veškeré zákonem požadované hmotněprávní podmínky pro platné převedení naplněny“.

Názor dovolatele, který považuje za rozhodující formální stav v době rozhodování o převedení na jinou práci podle ustanovení § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce, nebere dostatečně v úvahu, že, kdyby převedení na jinou práci mělo zůstat platné i po vyslovení neplatnosti výpovědi, bylo by za této situace vyloučeno, aby zaměstnavatel po podání neplatné výpovědi porušil povinnost uvedenou v ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce přidělovat zaměstnanci (trvajícimu na tom, aby ho dále zaměstnával) „práci podle pracovní smlouvy“, a zaměstnanec by tudíž neměl (nemohl mít) nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce. Dovolatel současně přehlíží, že akceptace jeho úvah o tom, že jednostranné převedení na jinou práci provedené na základě nezákonné (neplatné) výpovědi v případě, že by je zaměstnanec nerespektoval, mohlo být důvodem pro rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní kázně, by ve svých důsledcích znamenalo, že stav, který byl objektivně posouzen jako nezákonný, by vedl (mohl být podkladem) k zákonnému (platnému) skončení pracovního poměru.

Odvolací soud proto v projednávané věci dospěl v souladu se zákonem ke správnému závěru, že, byl-li žalobce podle ustanovení § 37 odst. 2 písm. a) zák. práce převeden „s platností od 9.10.1996 do skončení pracovního poměru“ na (jinou) práci vodoohospodářského dělníka v provozní údržbě střediska Liberec „na základě neplatné výpovědi“ ze strany žalovaného, nemůže odmítnutí výkonu této práce žalobcem založit důvod pro platné rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce.

Protože napadený potvrzující rozsudek odvolacího soudu o věci samé je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu věcně správný, a protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 243b odst. 4, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o.s.ř., neboť žalovaný s ohledem na výsledek dovolacího řízení nemá na náhradu nákladů řízení právo a žalobci v dovolacím řízení žádné náklady nevznikly.

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 3. července 2012

JUDr. Zdeněk Novotný, v. r.
předseda senátu

www.nsoud.cz