

# Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.12.1997, sp. zn. 2 Cdon 829/97, ECLI:CZ:NS:1997:2.CDON.829.1997.1

**Číslo:** 54/1998

**Právní věta:** Splnění povinností zaměstnavatele vyplývajících z ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce jako předpokladu pro podání platné výpovědi soud zkoumá podle stavu v době výpovědi.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 18.12.1997

**Spisová značka:** 2 Cdon 829/97

**Číslo rozhodnutí:** 54

**Číslo sešitu:** 8

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Výpověď z pracovního poměru

**Předpisy:** 65/1965 Sb. § 46 odst. 2

**Druh:** Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

**Sbírkový text rozhodnutí:**

Č. 54

Splnění povinností zaměstnavatele vyplývajících z ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce jako předpokladu pro podání platné výpovědi soud zkoumá podle stavu v době výpovědi.

(Rozsudek Nejvyššího soudu z 18. 12. 1997, [2 Cdon 829/97](#))

Dopisem ze dne 25. 8. 1992 žalovaná (její právní předchůdce Školský úřad v L.) sdělila žalobci, že mu dává podle ustanovení §j 46 odst. 1 písm. c) zák. práce výpověď z pracovního poměru. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že žalobce „se vzhledem k rozhodnutí organizace o organizačních změnách v personálním obsazení Základní školy v M. a snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivnosti práce stal nadbytečným, přičemž organizace ho nemá možnost dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a dále i vzhledem k tomu, že není ochoten přejít na místo učitele Základní školy v P., které mu bylo opakovaně nabízeno“.

Žalobce se domáhal určení, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Uvedl, že u žalovaného pracoval jako zástupce ředitele Základní školy v M. Poté, co byl z této funkce ke dni 30. 6. 1992 odvolán, mu bylo nabídnuto místo učitele na Základní škole v P.; protože žalobce toto místo odmítl, byla mu dána výpověď z pracovního poměru. Žalobce považuje výpověď za neplatný právní úkon, neboť Školský úřad v L. „po jeho odvolání vytvořil záměrně stav, jako by pro něj neměl práci

odpovídající jeho kvalifikaci“, ačkoli v době jeho odvolání z funkce byla na Základní škole v M. volná nejméně dvě učitelská místa a nic nebránilo tomu, aby vykonával práci učitele na dosavadní škole.

Okresní soud v Lounech rozsudkem ze dne 22. 3. 1994 žalobě vyhověl a žalované (jejímu právnímu předchůdci) uložil, aby žalobci zaplatila na náhradě nákladů řízení částku 3110 Kč a aby zaplatila „státu - Okresnímu soudu v Lounech“ náklady řízení ve výši 168 Kč, vše do 3 dnů od právní moci rozsudku. Vycházel ze zjištění, že žalobce vykonával u organizace funkci zástupce ředitele Základní školy v M. Poté, co byl z této funkce ke dni 30. 6. 1992 odvolán a co odmítl nabídnuté jiné zaměstnání na Základní škole v P., mu zaměstnavatel dal výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Výpovědní důvod uvedený v dopise ze dne 25. 8. 1992 není podle názoru soudu prvního stupně dán, neboť bylo prokázáno, že na Základní škole v M. nedošlo ke snížení stavu pracovníků (na školu byli naopak přijati tři noví učitelé). Žalobce se nemohl stát nadbytečným ani s ohledem na svou aprobaci, neboť podle vyhlášky č. 59/1985 Sb. je požadovaným vzděláním pro učitele všeobecně vzdělávacích předmětů vysokoškolské vzdělání, studijní obor učitelství všeobecně vzdělávacích předmětů, a nikoli jednotlivá aprobace. Soud prvního stupně z provedených důkazů dovedl, že žalobce po odvolání z funkce zástupce ředitele školy mohl vyučovat předměty, které bylo třeba na Základní škole v M. obsadit; se žalobcem však již při „rozdělování úvazků“ v červnu 1992 nebylo počítáno, na volná učitelská místa byli přijati noví zaměstnanci a nabídka jiného místa na Základní škole v M. v „přípravném týdnu“ (pokud k ní skutečně došlo) byla „pouze formální“. Protože zaměstnavatel měl možnost žalobce dále zaměstnávat v místě sjednaném pro výkon práce (na Základní škole v M.), je výpověď z pracovního poměru daná žalobci podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce neplatná.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem z 23. 12. 1994 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl; současně rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů a že žalobce je povinen zaplatit „státu - Okresnímu soudu v Lounech“ na soudním poplatku z odvolání 500 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku. Dospěl k závěru, že projednávanou věc je třeba posoudit podle ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce ve znění po novele provedené zákonem č. 231/1992 Sb., které počítá s „domněnkou nadbytečnosti pracovníka odvolaného z funkce podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce za podmínky, že s ním organizace nedohodla jeho další pracovní zařazení v organizaci na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci a popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci, protože takovou práci nemá, nebo ji pracovník odmítl“. Podle názoru odvolacího soudu je možné „jen v rámci ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce se zabývat splněním podmínek výpovědi pracovníka, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním nebo volbou a který byl posléze odvolán, čímž je nahrazen požadavek existence obecných podmínek výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, když jsou dány podmínkou nabídky dalšího pracovního zařazení pracovníka odvolaného z funkce v organizaci na jinou práci odpovídající kvalifikaci pracovníka nebo neexistencí takového místa v organizaci a odmítnutím kvalifikované nebo vhodné práce pracovníkem“. Protože výpověď z pracovního poměru splňuje „formální náležitosti týkající se její formy a doručení“ a protože žalobce odmítl žalovaným nabídnuté zařazení na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, přičemž tato práce nebyla pro žalobce z jiných důvodů nevhodná, je výpověď z pracovního poměru platným právním úkonem.

K dovolání žalobce Vrchní soud v Praze rozsudkem z 18. 12. 1995 rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Dospěl k závěru, že odvolací soud vycházel z nesprávného právního názoru. Předpokladem platnosti výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost nastalou ve smyslu ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce totiž není jen splnění podmínek uvedených v tomto ustanovení (v jeho větě druhé a části věty třetí před středníkem), ale rovněž splnění povinností zaměstnavatele vyplývajících z ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce. Výpověď z pracovního poměru, daná žalobci dopisem ze dne 25. 8. 1992, může být platná jen tehdy, jestliže zaměstnavatel neměl možnost žalobce dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě

jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě, nebo jestliže žalobce nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.

Krajský soud v Ústí nad Labem poté rozsudkem ze dne 27. 8. 1997 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci „na účet jeho právního zástupce“ na náhradě nákladů odvolacího řízení 3185 Kč do 15 dnů od právní moci rozsudku a že žalované „se přiznává právo dovolání“. Vycházel ze zjištění, že v době od 30. 6. 1992 (k tomuto dni byl žalobce odvolán z funkce zástupce ředitele) byla na Základní škole v M. volná nejméně dvě učitelská místa, která žalobce mohl zastávat, avšak „žádná konkrétní nabídka mu v tomto směru nebyla učiněna“. V době výpovědi (ke dni 25. 8. 1992) zaměstnavatel „žádnou práci tohoto druhu neměl“; došlo k tomu proto, že v době od 20. 8. do 25. 8. 1992 přijal na práci, kterou mohl žalobce vykonávat, nové zaměstnance. Odvolací soud ze smyslu a účelu ustanovení § 65 odst. 2 a § 46 odst. 2 zák. práce dovedl, že „odvolání z funkce v návaznosti na splnění podmínek pro skončení pracovního poměru z hlediskem podmínek vymezených citovanými ustanoveními tvoří jeden celek“. Nabídka jiné práce, uvedená v ustanovení § 65 odst. 2 zák. práce při odvolání a při uvažovaném skončení pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, by měla být řešena zároveň (ve stejné časové souvislosti). Z hlediska podmínky uvedené v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce je podle názoru odvolacího soudu rozhodné, zda v období od odvolání zaměstnance do podání výpovědi měl zaměstnavatel možnost „poskytnout mu práci uvedenou v § 46 odst. 2 zák. práce“. Protože zaměstnavatel měl možnost po odvolání žalobce z funkce zástupce ředitele až do přijetí nových zaměstnanců nabídnout mu jinou pro něho vhodnou práci, je výpověď z pracovního poměru neplatným právním úkonem. Rozhodnutí o přípustnosti dovolání zdůvodnil tím, že „při výkladu ustanovení § 65 odst. 2 v návaznosti na ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce jde o řešení otázky zásadního významu“.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podaném z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o. s. ř., žalovaná škola namítala, že právní názor odvolacího soudu je „značně vzdálen potřebám účelné a praktické úpravy daných pracovněprávních vztahů“. Jednání zaměstnavatele s odvolaným zaměstnancem o jeho dalším pracovním uplatnění totiž vyžaduje „určitý časový prostor“; v době před odmítnutím nabídky jiné práce vymezené ustanovením § 65 odst. 2 zák. práce by bylo „nadbytečné a bezúčelné“ volit postup odpovídající ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce. Podle názoru dovolatelky zaměstnavatel jednal v souladu se zákonem, když žalobci po odvolání z funkce nabídl jinou práci, odpovídající jeho kvalifikaci, na jiném místě, než kde žalobce dosud pracoval; je nerozhodné, zda v této době měl možnost nabídnout žalobci práci v místě, kde doposud pracoval. Odmítnutím této nabídky žalobce „vyvolal zákonnou fikci své nadbytečnosti“. V okamžiku podání výpovědi splňoval zaměstnavatel předpoklad uvedený v ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce, neboť „ke dni 26. 8. 1992 zcela prokazatelně neměl možnost žalobce zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště“. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že předmětem řízení je výpověď z pracovního poměru daná dopisem ze dne 25. 8. 1992 – podle zákoníku práce a předpisů jej provádějících ve znění účinném do 1. 1. 1993 (tj. do dne, kdy nabyly účinnosti čl. I bod 18 zákona č. 231/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, a zákony č. 264/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje občanský zákoník, zrušuje zákon o státním notářství a o řízení před státním notářstvím /notářský řád/ a mění a doplňují některé další zákony, č. 590/1992 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního

zabezpečení, a některé další zákony, a č. 37/1993 Sb., o změnách v nemocenském a sociálním zabezpečení a některých pracovněprávních předpisů).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě zjištěno (správnost skutkových zjištění dovolatelka nenapadá), že dopisem právního předchůdce žalované (Školského úřadu v L.) ze dne 30. 6. 1992, doručeným žalobci dne 2. 7. 1992, byl žalobce odvolán z funkce zástupce ředitele Základní školy v M. Právní předchůdce žalované žalobci nabídl jiné zaměstnání na Základní škole v P.; poté, co žalobce tuto nabídku odmítl, dostal dopisem ze dne 25. 8. 1992 výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. V době výpovědi právní předchůdce žalované neměl možnost žalobce dále zaměstnávat na Základní škole v M.; došlo k tomu proto, že v době od 20. 8. do 25. 8. 1992 přijal na práci, kterou by mohl žalobce vykonávat, nové zaměstnance.

V předchozím rozhodnutí dovolacího soudu (v rozsudku Vrchního soudu v Praze z 18. 12. 1995) byl učiněn závěr, že předpokladem platnosti výpovědi ze dne 25. 8. 1992 je nejen fikce nadbytečnosti žalobce (tj. splnění podmínek uvedených v ustanovení § 65 odst. 2, větě druhé a části věty třetí před středníkem, zák. práce); výpověď z pracovního poměru mohla být platná jen tehdy, splnil-li právní předchůdce žalované také povinnosti zaměstnavatele vyplývající z ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, tedy neměl-li možnost žalobce dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě, nebo nebyl-li žalobce ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.

S názorem odvolacího soudu, že z hlediska podmínky uvedené v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce je rozhodné, zda právní předchůdce žalované měl možnost žalobci „poskytnout práci uvedenou v § 46 odst. 2 zák. práce“ v období od jeho odvolání z funkce zástupce ředitele Základní školy v M. do podání výpovědi, dovolací soud nesouhlasí.

Platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn (srov. např. § 240 odst. 1 a 3 zák. práce). Tuto zásadu soud uplatňuje i při posuzování platnosti právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru (dohody, výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době). Vzhledem k tomu, že splnění povinností zaměstnavatele vyplývajících z ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce je - jak správně uvedl odvolací soud - předpokladem pro podání platné výpovědi z pracovního poměru, děje se zkoumání podmínek uvedených v tomto ustanovení vždy podle stavu v době výpovědi (k tomu srov. též Sborník III Nejvyššího soudu, SEVT, Praha 1980, str. 130).

Na uvedeném závěru nic nemění ani to, že odmítnutím nabídky jiné práce odpovídající kvalifikaci zaměstnance, popřípadě nabídky jiné vhodné práce v jiném místě, než které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo mimo místo bydliště zaměstnance, „je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce“. Tato okolnost totiž sama o sobě k podání platné výpovědi nepostačuje. Má-li být výpověď z pracovního poměru učiněna proto, že „je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce“, platným právním úkonem, musí být ze strany zaměstnavatele dodržen též postup podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce. Teprve naplněním této podmínky jsou splněny (dovršeny) předpoklady - samozřejmě jen tehdy, jsou-li splněny také ostatní zákonné požadavky - pro podání platné výpovědi.

Právní účinky výpovědi z pracovního poměru nastávají okamžikem, kdy byla výpověď doručena druhému účastníku. Z výše uvedeného vyplývá, že k tomuto okamžiku (tj. ke dni, v němž ve smyslu ustanovení § 266a zák. práce byla žalobci výpověď doručena, popřípadě se považuje za doručenou) mělo být též zjišťováno, zda právní předchůdce žalované při podání výpovědi z pracovního poměru, dané dopisem ze dne 25. 8. 1992, dodržel postup podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce.