

# Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.01.2003, sp. zn. 21 Cdo 1322/2002, ECLI:CZ:NS:2003:21.CDO.1322.2002.1

**Číslo:** 74/2003

## **Právní věta:**

Stane-li se zaměstnanec v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, je zaměstnavatel povinen podle ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce učinit zaměstnanci nabídku jiné pro něho vhodné práce především na dobu neurčitou; nemá-li zaměstnavatel takovou práci bez časového omezení v době výpovědi prokazatelně k dispozici, ale má reálnou potřebu výkonu práce, která je pro zaměstnance vhodná, pouze na určitou, předem stanovenou dobu, musí nabídnout zaměstnanci změnu sjednaného druhu práce na dobu určitou.

**Soud:** Nejvyšší soud

**Datum rozhodnutí:** 14.01.2003

**Spisová značka:** 21 Cdo 1322/2002

**Číslo rozhodnutí:** 74

**Číslo sešitu:** 7-8

**Typ rozhodnutí:** Rozsudek

**Hesla:** Výpověď z pracovního poměru

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

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

## **Sbírkový text rozhodnutí:**

*Dopisem ze dne 9. 11. 1998 žalovaný sdělil žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Důvod výpovědi spatřoval v tom, že „vzhledem k rozhodnutí vedení divize (úseku) 35“ došlo na pracovišti žalobce – středisku 473 k organizační změně spočívající ve snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, v důsledku níž se žalobce stal pro žalovaného nadbytečným.*

*Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil tím, že žalovaný, u něhož pracoval od roku 1988 na základě pracovní smlouvy uzavřené na dobu neurčitou jako chemik, nesplnil svou nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, neboť v době, kdy byla žalobci dána výpověď, disponoval volnými pracovními místy, ale žalobci nabídl „jedno za podmínky, že uzavře novou pracovní smlouvu, ve které kromě změny místa zařazení a vykonávané práce přistoupí i na to, že půjde o pracovní poměr na dobu určitou“; tuto nabídku*

žalobce odmítl a jiné pracovní místo mu již nabídnuto nebylo.

O k r e s n í s o u d v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 12. 9. 2001 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na nákladech řízení 1000 Kč. Ve věci samé dospěl k závěru, že byly dodrženy všechny formální náležitosti výpovědi a že byl naplněn i výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, neboť bylo prokázáno, že žalobce se stal v důsledku řádně přijaté organizační změny (spočívající ve snížení počtu zaměstnanců „v profesích dělnických“ na středisku 473, kde žalobce pracoval) pro žalovaného nadbytečným. Podle názoru soudu prvního stupně však nebyla splněna hmotněprávní podmínka platnosti výpovědi uvedená v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, neboť nabídku práce manipulačního dělníka jen na dobu určitou, ač šlo o práci odpovídající kvalifikaci, schopnostem a zdravotnímu stavu žalobce, nelze považovat za splnění nabídkové povinnosti zaměstnavatele.

K odvolání žalovaného K r a j s k ý s o u d v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 5. 2. 2002 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud zdůraznil, že jinou vhodnou prací ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce se rozumí práce odpovídající zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci zaměstnance (§ 37 odst. 5 zák. práce), přičemž její nabídka „se musí stát na dobu neurčitou“ (za předpokladu, že pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou); v opačném případě by se totiž zaměstnanec „vzdával předem svých práv, které by mu plynuly z pracovního poměru uzavřeného na dobu neurčitou, k čemuž ochrana poskytovaná mu v souvislosti s ukončením pracovního poměru podle ust. § 46 odst. 2 zák. práce nesměřuje“, a uvedené ustanovení „takový postup přímo vylučuje“. Odvolací soud se proto ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, že žalovaný v daném případě nabídnutím jiné vhodné práce žalobci, kterou by mohl vykonávat v pracovním poměru pouze na dobu určitou, nesplnil svou nabídkovou povinnost, kterou mu ukládá ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, a že výpověď je z tohoto důvodu neplatná.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání, jehož přípustnost dovozoval z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. Zásadní právní význam napadeného rozhodnutí spatřoval v tom, že řeší splnění nabídkové povinnosti v rozporu s hmotným právem, neboť „nepřiměřeným způsobem rozšiřuje výklad ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce a přiznává tím žalobci větší práva, než jsou mu dána zákonem“. Dovolatel zdůraznil, že „podle dikce a záměru“ ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnanci jakoukoliv práci, kterou má k dispozici v době dání výpovědi, „a to bez ohledu na její charakter“, přičemž kvalita této práce se posuzuje pouze z hlediska požadavků uvedených v písm. b) zmíněného ustanovení, tj. zda nabízená práce je ve sjednaném místě výkonu práce či místě bydliště zaměstnance a zaměstnanec ji může vykonávat alespoň po předchozí průpravě; o jiných požadavcích na nabízenou práci zákon nehovoří. Nabídl-li tedy žalovaný žalobci místo, které bylo v době dání výpovědi volné, bylo-li v místě sjednaném jako místo výkonu práce a byla-li žalobci nabídnuta možnost předchozí průpravy (řízení vysokozdvížného vozíku), nelze přijmout jiný závěr, než že svou nabídkovou povinnost splnil. Názor soudů, že zaměstnavatel má povinnost nabízet vhodnou práci pouze na dobu neurčitou (byl-li na tuto dobu sjednán pracovní poměr), by podle názoru dovolatele znamenal, že zaměstnavatel by neměl povinnost nabízet uvolňovanému zaměstnanci práci např. na dobu určitou (zástup za mateřskou dovolenou), ve směnách či s jiným pracovním úvazkem, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě (s odůvodněním, že pro zaměstnance žádnou vhodnou práci nemá), jestliže by měl práci pouze na pracovních místech za těchto podmínek. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud rozsudky soudů obou stupňů zrušil a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud jako soud dovolací věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění zákonů č. 36/1967 Sb., č. 158/1969 Sb., č. 49/1973 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 133/1982 Sb., č. 180/1990 Sb., č. 328/1991 Sb., č. 519/1991 Sb., č. 263/1992 Sb., č. 24/1993 Sb., č. 171/1993 Sb., č. 117/1994 Sb., č. 152/1994 Sb., č. 216/1994 Sb., č. 84/1995 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 160/1995 Sb., č.

238/1995 Sb. a č. 247/1995 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 31/1996 Sb., zákona č. 142/1996 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 269/1996 Sb., zákonů č. 202/1997 Sb., č. 227/1997 Sb., č. 15/1998 Sb., č. 91/1998 Sb., č. 165/1998 Sb., č. 326/1999 Sb. a č. 360/1999 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 2/2000 Sb., zákonů č. 27/2000 Sb., č. 30/2000 Sb., č. 46/2000 Sb., č. 105/2000 Sb., č. 130/2000 Sb., č. 155/2000 Sb., č. 204/2000 Sb., č. 220/2000 Sb., č. 227/2000 Sb., č. 367/2000 Sb. a č. 370/2000 Sb., tedy podle občanského soudního řádu ve znění účinném od 1. 1. 2001, neboť dovoláním je napadeno rozhodnutí odvolacího soudu vydané po 1. 1. 2001 a po řízení provedeném podle občanského soudního řádu ve znění účinném od 1. 1. 2001 (srov. část dvanáctou, hlavu I, bod 17. zákona č. 30/2000 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 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.).

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 rozhodnutí, 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 rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadní význam skutečně má.

Podle ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem.

Odvolací soud řešil v posuzované věci mimo jiné právní otázku, zda lze považovat za splnění nabídkové povinnosti zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, jestliže zaměstnavatel předtím, než přistoupí k výpovědi z pracovního poměru sjednaného na dobu neurčitou, učiní zaměstnanci nabídku jiné vhodné práce pouze na určitou dobu. Protože tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování odvolacího soudu řešena 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 proti rozsudku odvolacího soudu je v tomto směru 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.), N e j v y š š í s o u d dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Zrušil rozhodnutí soudů obou stupňů a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu

řízení.

### **Z odůvodnění:**

Projednávanou věc je třeba posuzovat - s ohledem na to, že žalovaný dal žalobci výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 9. 11. 1998, který žalobce převzal dne 24. 11. 1998 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 1999, tj. přede dnem, kdy 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.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatel nenapadá), že žalobce pracoval u žalovaného (jeho právního předchůdce) v pracovním poměru na dobu neurčitou jako chemik na středisku 473. Vzhledem k rozhodnutí žalovaného o organizačních změnách spočívajících ve snížení stavu zaměstnanců na středisku 473 se stal žalobce nadbytečným. Dne 5. 11. 1998 žalovaný nabídl žalobci práci manipulačního dělníka na středisku 764 - vykládka a nakládka - na dobu určitou; uvedené pracovní místo odpovídalo zdravotnímu stavu, schopnostem i kvalifikaci žalobce. Žalobce nabízenou práci odmítl a dne 24. 11. 1998 mu žalovaný dal výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce pro nadbytečnost.

Podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže

a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě,

b) zaměstnanec není 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.

Ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce zakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, jejíž splnění je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi. Její smysl spočívá v ochraně pracovního poměru tím, že před jeho rozvázáním upřednostňuje změnu sjednaných pracovních podmínek a že umožňuje jednostranné skončení pracovního poměru výpovědí teprve po splnění stanovených podmínek. Zjišťování podmínek uvedených v tomto ustanovení se děje vždy podle stavu v době výpovědi (srov. Sborník stanovisek Nejvyššího soudu, SEVT Praha 1980, str. 130). Z ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce však nelze dovodit, že splnění nabídkové povinnosti nabídkou jiné vhodné práce „se musí stát na dobu neurčitou“, a že uvedené ustanovení „přímo vylučuje“ nabídku jiné vhodné práce na dobu určitou.

Povinnost obsažená v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce představuje svojí povahou „přímus“ zaměstnavatele učinit ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně sjednaných pracovních podmínek) ve smyslu ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce. Jestliže zaměstnavatel v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v místě bydliště zaměstnance má volné takové pracovní místo, které je pro zaměstnance vhodné (srov. § 37 odst. 5 zák. práce), je povinen tuto práci zaměstnanci nabídnout, a to i za předpokladu, že by se musel podrobit přiměřené předchozí průpravě (§ 46 odst. 2 písm. b/ zák. práce). Výpověď z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až d) zák. práce může zaměstnavatel v takovém případě dát platně jen tehdy, odmítne-li zaměstnanec na takové místo přejít nebo odmítne-li se podrobit

předchozí průpravě pro tuto jinou vhodnou práci. Úprava provedená ustanovením § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce sleduje totiž ten cíl, aby zaměstnavatel před tím, než dá výpověď z uvedených důvodů, nabídl zaměstnanci přechod na práce pro něj vhodné s ohledem na to, že k výpovědi pracovního poměru má docházet z důvodů zpravidla nezávislých na možnostech zaměstnance. Přijme-li zaměstnanec nabízenou práci (a v tomto smyslu je učiněná oferta skutečně – jak odvolací soud uvádí – „jiný úkon“, odlišný od následně uzavřené dohody), dochází tím ke změně sjednaných pracovních podmínek ohledně dohodnutého druhu práce ve smyslu ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce a potřeba rozvázání pracovního poměru tím odpadá. Jestliže však zaměstnavatel při výpovědi dané z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až d) zák. práce nenabídne zaměstnanci přechod na jinou pro něho vhodnou práci, ačkoli tak může učinit, není splněna podmínka uvedená v ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce a výpověď je proto neplatná. Z hlediska úvahy, zda lze nabízenou práci považovat za práci pro zaměstnance vhodnou, není významné, zda se učiněnou nabídkou vytvoří – jak odvolací soud dovozuje – „stav situace nepříznivější, než doposud“.

Jinou pro zaměstnance vhodnou práci se rozumí práce odpovídající zdravotnímu stavu, schopnostem a pokud možno i kvalifikaci zaměstnance (srov. § 37 odst. 5 zák. práce). Jde tedy o práci, kterou je zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, schopnostem a kvalifikaci schopen vykonávat. Z toho, že jiná vhodná práce má odpovídat pokud možno i kvalifikaci zaměstnance, je nutno dovodit, že takovou práci je třeba rozumět především práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance a teprve potom (není-li pracovní místo odpovídající kvalifikaci zaměstnance volné) práci, která odpovídá pokud možno nejvíce kvalifikaci zaměstnance, a posléze (není-li volné ani pracovní místo odpovídající co nejvíce kvalifikaci zaměstnance) práci, pro kterou se zvláštní kvalifikace nevyžaduje. Lze tedy za vhodnou práci ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce považovat popřípadě i takovou práci, při níž není zcela využito kvalifikace zaměstnance. Vhodnou prací není ovšem taková práce, kterou zaměstnanec není schopen vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, pro své omezené schopnosti nebo pro nedostatek kvalifikace, pokud kvalifikaci nemůže získat jen předchozí průpravou. Za předchozí průpravu zaměstnance ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 písm. a) a b) zák. práce nelze považovat získávání schopností a kvalifikace náročnými způsoby, např. absolvováním školy, vyučením v oboru apod.

Vycházejíc z uvedeného, dospěla soudní praxe již dříve k závěru (srov. závěry uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1975, pod č. 51), že v případě, jestliže zaměstnavatel při výpovědi dané z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až d) zák. práce nenabídne zaměstnanci volné pracovní místo přiměřené jeho kvalifikaci (odpovídající však jeho zdravotnímu stavu a schopnostem), ale nabídne mu jen jiné volné pracovní místo nepřiměřené jeho kvalifikaci, na které zaměstnanec není ochoten přejít, nejsou splněny podmínky podle ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce a výpověď je z tohoto důvodu neplatná. Nemá-li však zaměstnavatel možnost nabídnout v uvedených případech zaměstnanci místo odpovídající jeho kvalifikaci, protože takové místo není volné, je povinen nabídnout zaměstnanci volné pracovní místo, které odpovídá pokud možno nejvíce jeho kvalifikaci, a teprve není-li takové pracovní místo volné, je zaměstnavatel povinen nabídnout i takové volné pracovní místo, pro které se zvláštní kvalifikace nevyžaduje.

Nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat tedy znamená, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádnou práci; jde tu tedy o absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Zaměstnavatel proto musí zaměstnanci nabídnout jakékoliv volné místo (tedy i místo vnímané z hlediska dosavadního zařazení jako méně „příznivé“), které je k dispozici v době výpovědi, tedy nejen místo odpovídající původní pracovní smlouvě, popřípadě kvalifikaci zaměstnance kdykoliv získané (ať před uzavřením smlouvy nebo po jejím sjednání), a to i tehdy, když toto místo vyžaduje předchozí průpravu zaměstnance. Rozhodnutí, zda této nabídky bude využito, je dáno výlučně zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout, čímž je pak dovršena podmínka uvedená v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce pro platnost výpovědi (srov. Závěry k výkladu některých

ustanovení zákoníku práce, uveřejněné ve Sborníku Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních III, SEVT Praha 1980, str. 57-58).

Ze závěru, že nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat - jak uvedeno výše - znamená, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádnou práci a že jde tedy o absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat, vyplývá rovněž právní názor, k němuž soudní praxe již dříve dospěla a který je i v současnosti zastáván, podle něhož odpadne-li při organizačních změnách u zaměstnavatele část pracovní náplně zaměstnance, který takto přestal být ve svém pracovním úvazku vytižen, má zaměstnavatel navrhnout zaměstnanci změnu sjednaných pracovních podmínek (§ 36 odst. 1 zák. práce) a teprve nedojde-li k takové změně a zaměstnavatel se se zaměstnancem nedohodne na rozvázání pracovního poměru, může zaměstnavatel rozvázat tento pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (srov. rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 11. 1980 sp. zn. [6 Cz 36/80](#), uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek ročník 1982, pod č. 42).

V posuzované věci lze odvolacímu soudu přisvědčit, že ve srovnání s prací, kterou žalobce až doposud zastával v pracovním poměru na dobu neurčitou a která v důsledku rozhodnutí o organizační změně odpadla, je nabídka volného místa manipulačního dělníka na středisku 764 - vykládka a nakládka jen na dobu určitou, nevýhodná. Kdyby však žalovaný neměl k dispozici žádnou jinou pro žalobce vhodnou práci na dobu neurčitou, a jestliže uvedené pracovní místo bylo tedy jedinou možností, jak žalobce dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce nebo v jeho bydlišti (srov. § 46 odst. 2 písm. a) zák. práce), bylo povinností žalovaného toto místo žalobci nabídnout.

Úvahy odvolacího soudu lze sdílet potud, že vzhledem k již zmíněnému smyslu a účelu nabídkové povinnosti je třeba, aby zaměstnanci bylo ze strany zaměstnavatele nabídnuto pracovní místo za podmínek co nejvíce se blížících podmínkám původní pracovní smlouvy. Jestliže tedy byl pracovní smlouvou sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou, musí zaměstnavatel učinit zaměstnanci nabídku na změnu sjednaných pracovních podmínek ohledně dohodnutého druhu práce rovněž na dobu neurčitou. Z ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce však nelze dovodit povinnost zaměstnavatele vytvářet pro zaměstnance, který se stal v důsledku rozhodnutí o organizační změně nadbytečným, nové pracovní příležitosti, aby mohl učinit srovnatelnou nabídku jiné vhodné práce ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce; stejně tak není smyslem uvedeného ustanovení, aby zaměstnavatel nabízel práci na dobu neurčitou, o níž je předem zřejmé, že po uplynutí určité doby již nebude práce zaměstnance zapotřebí a zaměstnanec se stane na nabízeném místě nadbytečný.

Z uvedeného vyplývá, že stane-li se zaměstnanec v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, je zaměstnavatel povinen podle ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce učinit zaměstnanci nabídku jiné pro něho vhodné práce především na dobu neurčitou; nemá-li zaměstnavatel takovou práci bez časového omezení v době výpovědi prokazatelně k dispozici, ale má reálnou potřebu výkonu práce, která je pro zaměstnance vhodná, pouze na určitou, předem stanovenou dobu, musí nabídnout zaměstnanci změnu sjednaného druhu práce na dobu určitou.

Protože právní názor, na němž odvolací soud založil svůj rozsudek, není správný a rozsudek odvolacího soudu tedy spočívá na nesprávném právním posouzení věci, Nejvyšší soud jej zrušil (§ 243b odst. 1, část věty za středníkem, o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i pro rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud i toto rozhodnutí a věc vrátil Okresnímu soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2, věta druhá, o. s. ř.).