

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24.02.1998, sp. zn. 2 Cdon 662/97, ECLI:CZ:NS:1998:2.CDON.662.1997.1

Číslo: 14/1999

Právní věta: Jestliže zaměstnanec byl z funkce, která se obsazuje jmenováním (§ 27 odst. 4 zák. práce), odvolán nebo se této funkce vzdal, nejde o překážku v práci na straně zaměstnavatele, nekonal-li dále pro zaměstnavatele práci proto, že se s ním zaměstnavatel nedohodl na jeho dalším pracovním zařazení na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci, nebo proto, že zaměstnavatel pro něj takovou práci nemá. Náhrada mzdy ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce mu proto nenáleží. Má-li zaměstnavatel pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, avšak tuto práci mu nenabídne nebo mu takovou práci nenabídne ihned, jakmile je to možné, jde o porušení právní povinnosti způsobené v rámci plnění úkolů zaměstnavatele těmi, kdo jednají jeho jménem. Za škodu způsobenou porušením těchto právních povinností zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 24.02.1998

Spisová značka: 2 Cdon 662/97

Číslo rozhodnutí: 14

Číslo sešitu: 2

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: 65/1965 Sb. § 27 odst. 4 65/1965 Sb. § 130 odst. 1 65/1965 Sb. § 187 odst. 2

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 35 342 Kč s 19% úrokem od 10. 1. 1996 do zaplacení. Žalobu odůvodnil tím, že u žalovaného pracoval jako ředitel gymnázia. Po té, co byl z této funkce ke dni 31. 7. 1995 odvolán, mu žalovaný nabídl zařazení na funkci učitele. Vzhledem k tomu, že nabízenou práci nepřijal, byla mu dána podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce výpověď, na základě které skončil pracovní poměr účastníků dnem 31. 12. 1995. Po podání výpovědi bylo mezi účastníky projednáno další působení žalobce do konce výpovědní doby, žalobce však s poukazem na ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce odmítl vykonávat jinou práci. Žalobce má za to, že měl právo nabízenou jinou práci odmítnout a že žalovaný nebyl oprávněn ho jednostranně zařadit na jinou práci. Podle názoru žalobce tak vznikla ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce překážka v práci na straně zaměstnavatele, žalovaný mu však odmítá poskytnout náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků.

Obvodní soud pro Prahu 10 rozsudkem ze dne 17. 7. 1996 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 4521 Kč k rukám jeho "právní zástupkyně". Dospěl k závěru, že u žalobce, který u žalovaného pracoval na základě pracovní smlouvy jako učitel, došlo jmenováním do funkce ředitele gymnázia ke změně pracovních podmínek a že se tím "ocitl ve stejném postavení jako zaměstnanec, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním". Žalobce byl z funkce ředitele gymnázia odvolán ke dni 31. 7. 1995. Tím však jeho pracovní poměr neskončil a "nastala situace, kdy zákon dává zaměstnanci na výběr, zda přijme jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci nebo jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabízí, nebo nikoli". Při právním posouzení věci soud prvního stupně vycházel ze zásady, že "zaměstnanec není povinen vykonávat jinou práci než tu, která byla obsahem jeho pracovněprávního vztahu, což je v daném případě práce ředitele školy, event. ještě práci, ke které se sám dobrovolně nabídne". Tím, že žalobce nabídku jiné práce odmítl, byl ve smyslu ustanovení § 65 odst. 3, věty druhé, zák. práce dán výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Až do skončení pracovního poměru však trvá překážka v práci na straně zaměstnavatele; podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce je totiž překážkou v práci na straně zaměstnavatele "stav, kdy zaměstnavatel nemůže plnit svoji povinnost přidělovat práci podle pracovní smlouvy, kterou je v daném případě práce ředitele školy". Soud prvního stupně proto žalobci přiznal požadovanou náhradu mzdy za dobu výpovědní doby.

K odvolání žalovaného Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 9. 12. 1996 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 3450 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku "na účet" JUDr. V. B. a že proti rozsudku je přípustné dovolání. Shodně se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že žalobce má na požadovanou náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků nárok. Vycházel z právního názoru, že odvoláním zaměstnance z funkce jeho pracovní poměr

nekončí a že zaměstnanec není povinen vykonávat jinou práci než tu, která byla obsahem jeho pracovněprávního poměru založeného jmenováním. Jestliže žalobce po odvolání z funkce ředitele gymnázia odmítl žalovaným nabídnutou jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, "byl tímto jeho projevem dán sice výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, ale současně vznikla překážka v práci na straně zaměstnavatele, která trvala až do skončení pracovního poměru". Ke vzniku překážky v práci na straně zaměstnavatele (§ 130 odst. 1 zák. práce) dochází "právě proto, že žalovaný jako zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce nepřiděluje žalobci práci podle pracovní smlouvy založené jmenováním, třebaže pracovní poměr vzniklý na tomto právním základě trval do 31. 12. 1995". Protože žalobce "nemohl konat práci ředitele školy, pak se zřetelem k ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce je žalovaný povinen mu poskytnout náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků". Přípustnost dovolání odvolací soud vyslovil "pro zásadní význam rozsudku po právní stránce z hlediska výkladu ustanovení § 65 zák. práce v souvislosti se mzdovým nárokem zaměstnance při jeho odvolání z funkce, do které předtím byl jmenován, v případě odmítnutí nabízené mu práce odpovídající jeho kvalifikaci ze strany zaměstnavatele".

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podaném z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o. s. ř. žalovaný namítá, že správně měla být věc "posouzena z hlediska ustanovení § 65 zák. práce tak, že dnem odvolání z funkce končí její výkon a po tomto dni již nelze považovat za druh vykonávané práce práci, kterou žalobce vykonával na základě jmenování do funkce, tj. práci ředitele školy". V ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce se proto uvádí, že zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne jeho další pracovní zařazení na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou vhodnou práci, neboť odvoláním z funkce pracovní poměr nekončí. Povinnost nabídnout žalobci jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci žalovaný splnil, žalobce však "výkon této práce odmítl, ač ji přijmout mohl". Z tohoto důvodu nemohla vzniknout překážka na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce "v souvislosti s nesplněním povinností podle ustanovení § 35

odst. 1 písm. a) zák. práce, neboť žalovaný nemohl přidělovat práci žalobci podle pracovní smlouvy, když pracovní smlouva mezi nimi uzavřena nebyla, neboť dříve uzavřená pracovní smlouva se stala v důsledku jmenování do funkce právně neúčinnou (v podstatných náležitostech nahrazenou aktem jmenování). Podle žalovaného je názor odvolacího soudu v rozporu se “základními výkladovými pravidly obsaženými v § 8 odst. 3 a § 7 odst. 2 zák. práce”; odmítnutí nabízené práce nelze automaticky považovat za překážku v práci na straně zaměstnavatele až do skončení pracovního poměru, neboť náhrada mzdy by podle takového výkladu žalobci náležela i tehdy, kdyby se sám funkce vzdal. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání zamítl. Uvedl, že zaměstnanec, který byl odvolán z funkce, do níž byl jmenován, nemá právní povinnost přijmout jiné zaměstnání, které mu zaměstnavatel nabízí; vyplývá to z textu ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce, kde je použita formulace “zaměstnavatel dohodne”. Protože zaměstnavatel – nedojde-li k dohodě – nemá právo zaměstnance jednostranně zařadit na jinou práci, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce. Žalobce rovněž poukazuje na to, že zaměstnavatel má povinnost po celou dobu trvání pracovního poměru přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce je třeba v této souvislosti vyložit tak, že tato povinnost trvá i poté, co byl zaměstnanec ze své funkce odvolán. Jmenováním do funkce dochází ke změně sjednaných pracovních podmínek. Z “právní nemožnosti zaměstnavatele nařídít zaměstnanci jednostranně výkon jiné práce” vyplývá překážka v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 130 odst. 1 zák. práce; není přitom rozhodné, zda jde o nemožnost zaviněnou jednáním zaměstnavatele nebo nikoli. Podle názoru žalobce v případě, měl-li by zaměstnavatel k dispozici pro zaměstnance jinou vhodnou práci a zaměstnanec by ji nepřijal, nelze “přivodit stav, že by za podmínky trvání pracovního poměru až do uplynutí výpovědní doby nebyl kryt náhradou mzdy”. Zaměstnanci by tak byli nuceni nabídnutou práci přijmout, aby si zajistili finanční prostředky. Důsledkem by bylo, že by pro zaměstnavatele neexistoval výpovědní důvod podle ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce ve spojitosti s ustanovením § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. a že jde o rozsudek, proti kterému je dovolání přípustné i podle ustanovení § 239 odst. 1 o. s. ř., přezkoumal napadený rozsudek bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Zrušil proto rozsudek odvolacího soudu i rozsudek soudu prvního stupně a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů dovolatel nezpochybňuje), že žalobce pracoval u žalovaného (u jeho právního předchůdce) na základě pracovní smlouvy ze dne 7. 6. 1988 jako učitel. Ode dne 1. 2. 1995 byl jmenován ředitelem žalovaného a rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ze dne 15. 5. 1995 byl z této funkce ke dni 31. 7. 1995 odvolán. Po odvolání z funkce mu žalovaný navrhl, aby žalobce u něj nadále působil jako učitel. I když nabídnutá práce odpovídala jeho kvalifikaci, žalobce ji nepřijal; dopisem ze dne 12. 9. 1995 proto žalovaný dal žalobci podle ustanovení § 65 odst. 3 a § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce výpověď, na základě které pracovní poměr účastníků skončil dnem 31. 1 2. 1995. Až do skončení pracovního poměru žalobce pro žalovaného nekonal žádnou práci; žalobce má za to, že práci nekonal pro překážku na straně zaměstnavatele a že mu z tohoto důvodu náleží náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Pro závěr, zda žalobce má na požadované plnění nárok, bylo třeba nejprve posoudit, jaké bylo právní postavení žalobce jako zaměstnance žalovaného, který byl odvolán z funkce, jež se obsazuje

jmenováním, jestliže se zaměstnavatelem neuzavřel dohodu o dalším pracovním zařazení na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci.

Pracovní poměr se zakládá smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, volbou nebo jmenováním (srov. § 27 odst. 2, 3 a 4 zák. práce). Pracovní poměr nemůže vzniknout proti vůli zaměstnance; proto i v případech, v nichž se pracovní poměr zakládá volbou nebo jmenováním, může být fyzická osoba do funkce zvolena nebo jmenována jen se svým souhlasem.

Do funkce může být jmenována (zvolena) nejen fyzická osoba, která u zaměstnavatele dosud nebyla zaměstnána; zákon nevyklučuje (nezakazuje) jmenovat (zvolit) do funkce též fyzickou osobu, která u zaměstnavatele již pracuje (např. v pracovním poměru vzniklém pracovní smlouvou, popřípadě volbou nebo jmenováním do jiné funkce). V posléze uvedeném případě dochází jmenováním (zvolením) do funkce ke změně v obsahu pracovního poměru; vždy se mění druh vykonávané práce; má-li zaměstnanec vykonávat funkci, do níž byl jmenován (zvolen), jinde než dosud pracoval, dochází ke změně též v místě výkonu práce. Právní postavení zaměstnance, který byl do funkce jmenován (zvolen) v době, kdy již u zaměstnavatele pracoval, se po provedeném jmenování (volbě) v dalším neliší od postavení těch, jejichž pracovní poměr u zaměstnavatele jmenováním (volbou) teprve vzniká.

Zaměstnanec, který byl do funkce jmenován (zvolen), může být z funkce odvolán nebo se funkce vzdát; odvolání a vzdání se funkce musí být písemné a doručené druhému účastníku, jinak je neplatné (srov. § 65 odst. 2, větu první, druhou a třetí, zák. práce). Funkce zaměstnance zvoleného do funkce zaniká též uplynutím volebního období.

Uplynutím volebního období, odvoláním z funkce nebo vzdáním se funkce pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele nekončí (§ 65 odst. 3, věta první, zák. práce). Zákon v ustanovení § 65 odst. 3, větě druhé, zák. práce předpokládá (stanoví jako pravidlo), že zaměstnanec bude nadále u zaměstnavatele konat dohodou účastníků stanovenou jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci; jde tu o takovou práci, kterou je zaměstnanec způsobilý vykonávat vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, kvalifikaci (nesmí se tedy jednat o práci, k níž zaměstnanec nemá potřebnou kvalifikaci a nemůže ji ani získat zaškolením nebo jinou přípravou) a schopnostem (nesmí se jednat ani o práci, k níž zaměstnanec nemá předpoklady stanovené právními předpisy, nebo u níž nesplňuje požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro její výkon). Pro případ, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo že ji zaměstnanec odmítne (k dohodě o jeho dalším pracovním zařazení u zaměstnavatele z těchto důvodů nedojde), zákon stanoví (srov. § 65 odst. 3, větu třetí, zák. práce), že "je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 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 § 46 odst. 1 písm. c/ zák. práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje).

Jestliže zaměstnanec byl z funkce odvolán nebo se funkce vzdal anebo uplynuloli jeho volební období, 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 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. S názorem odvolacího soudu, že příčinou toho, proč zaměstnanec nemůže v tomto období konat práci, je tzv. jiná překážka v práci na straně

zaměstnavatele uvedená v ustanovení § 130 zák. práce, dovolací soud nesouhlasí.

Podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce nemohl-li zaměstnanec konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v předchozím ustanovení, poskytne mu zaměstnavatel náhradu mzdy ve výši průměrného výdělků, pokud předpisy uvedené v § 131 nestanoví jinou výši náhrady mzdy.

Ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce zakládá zaměstnanci nárok na náhradu mzdy, jestliže nemohl konat práci z jiných důvodů než pro prostoj, pro nepříznivé povětrnostní vlivy nebo z vážných provozních důvodů (nároky zaměstnance se v těchto případech řídí ustanoveními § 129, § 130 odst. 2 a § 130 odst. 3 zák. práce) a důvod (příčina) nemožnosti zaměstnance konat práci je dán na straně zaměstnavatele; nárok na náhradu mzdy má zaměstnanec po celou dobu, dokud tato překážka trvá.

Jednou z povinností vyplývajících pro zaměstnavatele z pracovního poměru je povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (srov. § 35 odst. 1 písm. a/ zák. práce); byl-li pracovní poměr založen jmenováním nebo volbou, popřípadě byl-li obsah pracovního poměru jmenováním nebo volbou změněn, platí tato povinnost pro přidělování práce odpovídající funkci, do níž byl zaměstnanec jmenován nebo zvolen (§ 65 zák. práce).

O překážku v práci ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce jde tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost, vyplývající pro něj z pracovního poměru, přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (práci odpovídající funkci, do níž byl zaměstnanec jmenován nebo zvolen), a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat; o překážku v práci jde bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil (případné zavinění zaměstnavatele zde rovněž nemá význam).

V posuzovaném případě se o takovouto situaci nejedná. Příčina toho, proč zaměstnanec nemůže v rozhodném období konat práci pro zaměstnavatele, totiž nespočívá v tom, že by zaměstnavatel v rozporu s ustanoveními § 68 a § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce nepřiděloval (nemohl přidělovat) zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, popřípadě práci odpovídající funkci, do níž byl jmenován nebo zvolen. Uvedená situace byla způsobena tím, že odvoláním z funkce (vzdáním se funkce, uplynutím volebního období) povinnost zaměstnavatele přidělovat práci (a také povinnost zaměstnance konat práci – srov. § 68, § 35 odst. 1 písm. b/ zák. práce) odpovídající funkci, do níž byl jmenován nebo zvolen, zanikla a jiná práce, kterou by byl zaměstnavatel povinen zaměstnanci přidělovat (a zaměstnanec by byl povinen ji konat), nebyla určena. I když odvoláním z funkce, vzdáním se funkce nebo uplynutím volebního období pracovní poměr nekončí, nastal takový stav, že tu chybí jeden z jeho základních prvků – druh práce. Jedním z následků odvolání zaměstnance z funkce (vzdání se funkce, uplynutí volebního období) tedy je, že zaměstnavatel nemá povinnost přidělovat zaměstnanci práci a že zaměstnanec není povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práci, a to až do té doby, než se dohodnou na dalším pracovním zařazení zaměstnance, popřípadě až do skončení pracovního poměru.

Překážku v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce nelze spatřovat v tom, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance, který byl z funkce odvolán (funkce se vzdal, uplynulo mu volební období), jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, a ani v tom, že zaměstnavatel není oprávněn nařídít zaměstnanci jednostranně výkon jiné práce (podle ustanovení § 65 odst. 3, věty druhé, zák. práce lze další pracovní zařazení zaměstnance určit pouze dohodou). Uvedené skutečnosti totiž znamenají, že další pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele nebylo stanoveno a že proto zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnanci přidělovat práci a zaměstnanec nemá povinnost konat práci. O překážku v práci podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce by mohlo jít jen tehdy, kdyby další pracovní zařazení

zaměstnanec bylo dohodnuto a kdyby zaměstnavatel takto dohodnutou práci zaměstnanci z důvodů spočívajících na jeho straně nepřiděloval (přidělovat nemohl).

Výklad ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce, podle kterého povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci "trvá i poté, co byl zaměstnanec ze své funkce odvolán" (jak se domnívá žalobce), dovolací soud nepovažuje za správný. Povinnost přidělovat zaměstnanci práci může mít zaměstnavatel - jak vyplývá ze znění a smyslu ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce - pouze tehdy, jestliže byl pracovní smlouvou (volbou, jmenováním), popřípadě dohodou stran stanoven druh práce, který má zaměstnanec u něj vykonávat. Jestliže v pracovním poměru takovéto určení chybí, nemůže tu být ani povinnost, která by směřovala k jeho naplnění. Opačný názor rovněž náležitě nebere v úvahu, že určení práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, se zásadně může stát jen jejich dohodou; nebyla-li dohoda uzavřena, není možné s tím spojené následky klást k tíži jen jednoho z účastníků pracovněprávního vztahu (v tomto případě zaměstnavatele).

Z uvedeného vyplývá, že není v souladu se zákonem závěr odvolacího soudu, podle kterého má žalobce podle ustanovení § 130 zák. práce nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu, kterou způsobili porušením právních povinností v rámci plnění úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednajícím jeho jménem (§ 9 a § 10 zák. práce).

Po odvolání zaměstnanec z funkce, do níž byl jmenován nebo zvolen (po jeho vzdání se funkce či po uplynutí volebního období), může být - jak uvedeno již výše - další pracovní zařazení zaměstnanec u zaměstnavatele určeno jen dohodou účastníků. I když dohoda o dalším pracovním zařazení může být uzavřena z iniciativy zaměstnanec, z ustanovení § 65 odst. 3, věty druhé a třetí, zák. práce vyplývá, že zaměstnavatel má právní povinnost, aby jinou práci zaměstnanci nabídl (samozřejmě za předpokladu, že pro zaměstnanec takovou práci má) a aby nabídku učinil ihned, jakmile je to možné (tak, aby zaměstnanec, přistoupí-li na tuto nabídku, mohl - pokud je to možné - začít vykonávat tuto jinou práci vzápětí po zániku funkce); zaměstnavatel pak může rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí jedině tehdy, jestliže pro něj nemá jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, nebo jestliže zaměstnanec takovou práci odmítne. Splnění této povinnosti patří k úkolům těch, kteří podle ustanovení § 9 a § 10 zák. práce činí za zaměstnavatele právní úkony.

Má-li zaměstnavatel pro zaměstnanec jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, avšak tuto práci mu nenabídne, jde o porušení právní povinnosti způsobené v rámci plnění úkolů zaměstnavatele těmi, kdo jednají jeho jménem. Vznikne-li zaměstnanci následkem porušení této právní povinnosti škoda (spočívající např. v tom, že mu ušel výdělek, který v tomto novém pracovním zařazení mohl dosáhnout), zaměstnavatel odpovídá za tuto škodu podle ustanovení § 187 odst. 2 zák. práce. Obdobně může být dána odpovědnost zaměstnavatele za škodu, jestliže zaměstnavatel nenabídl zaměstnanci jinou práci ihned, jakmile to bylo možné, ale s bezdůvodným zpožděním, a dohoda o novém pracovním zařazení zaměstnanec u zaměstnavatele byla z tohoto důvodu uzavřena až s časovým odstupem apod.

Odvolací soud veden nesprávným právním názorem se z hlediska této v úvahu přicházející právní kvalifikace s věcí nevyřádal.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci; dovolací soud jej proto zrušil (§ 243b odst. 1, část věty za středníkem, o. s. ř.). Protože na stejném právním názoru spočívá i rozsudek soudu prvního stupně, zrušil dovolací soud i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2, věta druhá, o. s. ř.).