Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2088/98, ECLI:CZ:NS:1999:21.CDO.2088.1998.1

Číslo: 34/2000

Právní věta:

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.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 24.03.1999

Spisová značka: 21 Cdo 2088/98

Číslo rozhodnutí: 34

Číslo sešitu: 5

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy:

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 19. 4. 1997 žalovaný sdělil žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí "ve smyslu ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce s tím, že je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) ZP". Důvod výpovědi spatřoval v tom, že dopisem ze dne 14. 4. 1997 byl žalobce odvolán z funkce vedoucího útvaru investic a současně mu bylo nabídnuto jiné pracovní zařazení s tím, že jeho "písemné stanovisko" k tomuto zařazení musí být sděleno do 18. 4. 1997; žalovaný "souhlasné stanovisko" žalobce k nabídnutému zařazení neobdržel, s prodloužením termínu k vyjádření žalobce

nesouhlasí a jeho jednání považuje za "odmítnutí nabídnutého zařazení".

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil tím, že výpovědní důvod použitý žalovaným není dán, neboť nabízené pracovní zařazení do funkce „technického kontrolora v útvaru ÚŘJ" neodmítl, nýbrž pouze ve lhůtě stanovené žalovaným požádal o prodloužení lhůty ke svému vyjádření. Dopis, v němž žádal o prodloužení lhůty, nelze podle žalobce v žádném případě považovat za odmítnutí nabídky žalovaného, nýbrž "právě naopak". Poukazoval na to, že v § 65 odst. 3 zák. práce není stanovena lhůta, ve které se musí zaměstnanec rozhodnout, zda nabízené místo přijímá. Lhůta, o kterou žalobce požádal, je podle jeho názoru zcela přiměřená pro tak závažné rozhodnutí, a to zejména proto, že byl odvolán zcela nečekaně a v krátké lhůtě po svém jmenování.

O k r e s n í s o u d v Domažlicích rozsudkem ze dne 23. 10. 1997 žalobě na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 5300 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku. Dovodil, že výpověď je neplatná, neboť žalovaný v ní neuvedl, "zda a proč nemá možnost žalobce zaměstnávat na místě, které odpovídá dosud platné pracovní smlouvě"; podle soudu prvního stupně tak není zřejmé, o jaký důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce ve výpovědi šlo. Kromě toho žalobce výslovně neodmítl místo nabízené mu žalovaným a v řízení také "vůbec nebylo prokazováno splnění podmínek podle § 59 zák. práce".

K odvolání žalovaného K r a j s k ý s o u d v Plzni rozsudkem ze dne 18. 6. 1998 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 1075 Kč do 3 dnů od právní moci tohoto rozsudku "na účet právní zástupkyně JUDr. M. W.". Odvolací soud dospěl k závěru, že z projevu vůle žalobce obsaženého v dopise, jímž žádá o poskytnutí delší lhůty k tomu, aby se vyjádřil k nabídce pracovního zařazení učiněné mu žalovaným, nelze dovodit, že žalobce nabízenou jinou práci odmítá vykonávat. Na tom podle názoru odvolacího soudu nemůže nic změnit ani "jinak vhodný odkaz" žalovaného na ustanovení § 244 odst. 2, věty první, zák. práce, podle něhož "nabídka dohody musí být akceptována ve lhůtě navrhovatelem určené". Není-li nabídka ve stanovené lhůtě akceptována, má to podle odvolacího soudu za následek, že k dohodě nedošlo, nelze z toho ale dovodit, že nabízené místo žalobce odmítl. Odvolací soud zaujal názor, že "při neosobním styku, tedy ve formě písemné nabídky, by mělo odpovídat dobrým mravům, na nichž by měly být i pracovní vztahy založeny, poskytnout přiměřenou dobu na rozmyšlenou, aby pracovník měl dost příležitosti se s novými podmínkami seznámit a zvážit své významné životní rozhodnutí"; za takovou dobu odvolací soud nepovažoval dobu čtyř dnů, zejména když žalobce "měl v těchto dnech ještě své pracovní povinnosti spojené s předáváním funkce apod.". Požadavek žalobce na prodloužení lhůty o jeden týden, tedy celkem na dobu jedenácti dnů, není podle odvolacího soudu neúměrný dané situaci, když "na psychiku žalobce jistě negativně muselo zapůsobit odvolání z funkce, do níž byl od 15. 3. 1997 jmenován, aniž by znal důvody svého odvolání". Za takové situace je podle názoru odvolacího soudu přirozené, že žalobce musel zvažovat daleko hlouběji volbu mezi setrváním u zaměstnavatele či hledáním jiného zaměstnání, a i z tohoto pohledu potřeboval delší čas. Vzhledem k tomu, že "nedošlo k jednoznačnému a jasnému odmítnutí nabízeného náhradního pracovní zařazení žalobcem, a nebyl proto naplněn zákonný předpoklad pro použití výpovědního důvodu" podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce ve spojení s § 65 odst. 3 zák. práce, považoval odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně za věcně správný. Návrhu žalovaného na vyslovení přípustnosti dovolání proti svému potvrzujícímu rozsudku odvolací soud nevyhověl.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání, jehož přípustnost dovozuje z ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř., neboť odvolací soud jeho návrhu na vyslovení přípustnosti dovolání učiněnému před vyhlášením potvrzujícího rozsudku nevyhověl, přičemž rozhodnutí odvolacího soudu a v něm "konkrétně řešená právní otázka", má podle dovolatele po právní stránce zásadní význam a "je způsobilé založit a také již založilo precedent, podle kterého stačí, aby ve smyslu ust. § 65 odst. 2 zák. práce odvolaný zaměstnanec z důvodů čistě účelových požádal o prodloužení termínu, do

kterého se má vyjádřit, zda nabízenou jinou práci odmítá či přijímá, a zaměstnavateli tak znemožní nebo alespoň zkomplikuje oprávnění ukládat zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci". Dovolatel namítá, že rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci a že vychází ze skutkového zjištění, které v podstatné části nemá oporu v provedeném dokazování. Nesprávné právní posouzení spatřuje v tom, že odvolací soud na zjištěné skutečnosti nesprávně aplikoval pouze ustanovení § 240 odst. 2 zák. práce o projevu vůle, přestože ze sdělení žalobce ze dne 23. 4. 1997, ve kterém požaduje, aby byl zaměstnáván v původním pracovním zařazení, "zcela jednoznačně vyplývá, že vůle přijmout jiné pracovní místo prokazatelně chybí". Dovolatel vytýká odvolacímu soudu, že na daný případ vůbec neaplikoval ustanovení § 244 odst. 2 zák. práce, ačkoliv se toto ustanovení na postup zaměstnavatele i zaměstnance "ve věci přijetí nabídky nového pracovního zařazení" vzhledem k ustanovení § 65 odst. 3, věty druhé, zák. práce "bezpochyby" vztahuje. "Čistě účelovou" žádost žalobce o prodloužení lhůty k vyjádření je podle dovolatele nutné pokládat za odmítnutí nabídky žalobcem a zmaření uzavření dohody předložením nového návrhu. Dovolací důvod podle § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. dovolatel shledává v tom, že odvolací soud nesprávně dobu pro to, aby se žalobce vyjádřil k nabídce jiného pracovního zařazení, pokládal za nedostatečnou a dovolával se negativního působení situace na psychiku žalobce a jeho potřeby volby mezi setrváním u zaměstnavatele nebo hledáním nového zaměstnání. Podle dovolatele odvolací soud v podstatě "obhajoval nárok" žalobce na trvalé zaměstnání u původního zaměstnavatele, aniž by ho k tomu opravňovaly provedené důkazy a aniž by přihlédl ke změněným společenským podmínkám a povinnostem zaměstnavatele a jeho odpovědnosti vůči ostatním zaměstnancům. Závěrem dovolatel vyslovil "pochybnost" o tom, zda bylo v proběhlém řízení zajištěno rovné postavení účastníků ve smyslu ustanovení § 18 o.s.ř. a zda v řízení vzhledem k projevenému poměru k věci jednal a rozhodoval "skutečně nepodjatý" soud. Dovolatel navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu i rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky 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., se nejprve zabýval otázkou, 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 rozhodnutí odvolacího soudu (s výjimkou rozsudků, kterými bylo vysloveno, že se manželství rozvádí, že je neplatné, nebo že zde není), jestliže trpí vadami uvedenými v ustanovení § 237 odst. 1 o.s.ř. Přípustnost dovolání podle tohoto ustanovení není dána již tím, že dovolatel tvrdí, že rozhodnutí odvolacího soudu je postiženo některou z vad uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) – g) o.s.ř.; dovolání proti rozhodnutí odvolacího soudu je přípustné jen tehdy, jestliže rozhodnutí odvolacího soudu touto vadou skutečně trpí.

Pochybnosti dovolatele o tom, zda v řízení bylo zajištěno rovné postavení účastníků a zda v řízení vzhledem k projevenému poměru k věci jednal a rozhodoval "skutečně nepodjatý" soud, vyjádřené v dovolání obsahově představují námitku dovolatele, že rozsudek odvolacího soudu je postižen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst. 1 písm. g) o.s.ř. spočívající v tom, že ve věci rozhodoval vyloučený soudce.

Podle ustanovení § 14 odst. 1 o.s.ř. soudci jsou vyloučeni z projednávání a rozhodování věci, jestliže se zřetelem na jejich poměr k věci, k účastníkům nebo k jejich zástupcům lze mít pochybnost o jejich nepodjatosti.

Z obsahu spisu nevyplývají (a dovolatelem ani nejsou tvrzeny) žádné skutečnosti, z nichž by vycházel najevo takový poměr některého ze soudců nebo přísedících, kteří projednávali a rozhodovali věc u

soudu prvního stupně a u soudu odvolacího, k věci, k účastníkům nebo k jejich zástupcům, pro který by bylo lze mít pochybnost o jejich nepodjatosti ve smyslu citovaného ustanovení § 14 odst. 1 o.s.ř. Vztah soudce k projednávané věci, se zřetelem k němuž by bylo namístě pochybovat o jeho nepodjatosti, může být dán zejména jeho přímým zájmem na výsledku řízení (tak je tomu v případě, kdy soudce sám by byl účastníkem řízení na straně žalobce či na straně žalovaného, nebo v případě, že by mohl být rozhodnutím soudu přímo dotčen ve svých právech) nebo tím, že získal o věci poznatky jiným způsobem než z provedeného dokazování a přednesů účastníků. Pochybnost o nepodjatosti soudce však nemůže založit samotná okolnost, že soudce v rozhodnutí zaujal na věc názor vytvořený na základě poznatků, jež o ní získal v průběhu řízení (zejména z provedených důkazů a přednesů účastníků), který vyzněl v neprospěch některého z účastníků řízení.

Z uvedeného vyplývá, že námitka dovolatele, že rozsudek odvolacího soudu trpí vadou uvedenou v § 237 odst. 1 písm. g) o.s.ř., není důvodná a přípustnost dovolání proti tomuto rozsudku proto nezakládá.

Podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. nevyhoví-li odvolací soud návrhu účastníka na vyslovení přípustnosti dovolání, který byl učiněn nejpozději před vyhlášením potvrzujícího rozsudku nebo před vyhlášením (vydáním) usnesení, kterým bylo rozhodnuto ve věci samé, je dovolání podané tímto účastníkem přípustné, jestliže dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam.

Dovolání může být podle tohoto ustanovení přípustné jen tehdy, jde-li o řešení právních otázek (jiné otázky, zejména posouzení správnosti nebo úplnosti skutkových zjištění, přípustnost dovolání neumožňují) a jde-li zároveň o právní otázku zásadního významu. Právním posouzením je činnost soudu, při níž soud aplikuje konkrétní právní normu na zjištěný skutkový stav, tedy dovozuje ze skutkového zjištění (skutkové podstaty), jaké mají účastníci podle příslušného právního předpisu práva a povinnosti. Při aplikaci práva jde tedy o to, zda byl použit správný právní předpis a zda byl také správně vyložen.

Protože postupem podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. může být dovolání připuštěno jen pro řešení právních otázek, je dovolatel oprávněn napadnout rozhodnutí odvolacího soudu, nevyhověl-li odvolací soud jeho návrhu na vyslovení přípustnosti dovolání, jen z důvodu uvedeného v ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o.s.ř. Dovolací důvod podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. neslouží k řešení právních otázek, ale k nápravě případného pochybení spočívajícího v tom, že rozhodnutí odvolacího soudu vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování; k přezkoumání rozsudku odvolacího soudu z tohoto důvodu tedy nemůže být přípustnost dovolání založena podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř.

Žalovaný napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně o věci samé potvrzen. V dovolání žalovaný kromě dovolacího důvodu podle § 241 odst. 3 písm. d) o.s.ř. uplatňuje též dovolací důvod uvedený v ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. Správnost rozsudku odvolacího soudu z hlediska tohoto dovolacího důvodu nemohl dovolací soud přezkoumat, neboť skutečnost, že rozsudek odvolacího soudu eventuálně vychází ze skutkového zjištění, které nemá v podstatné části oporu v provedeném dokazování, nezakládá přípustnost dovolání podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř.

O rozhodnutí odvolacího soudu po právní stránce zásadního významu ve smyslu ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. jde nejen tehdy, jestliže odvolací soud posuzoval právní otázku, která v projednávané věci měla pro rozhodnutí ve věci zásadní význam (tedy nejde o posouzení právní otázky, které pro rozhodnutí věci nebylo určující). Rozhodnutí odvolacího soudu musí současně mít po právní stránce zásadní význam z hlediska rozhodovací činnosti soudů vůbec (mající obecný dopad na případy obdobné povahy). Rozhodnutí odvolacího soudu má z tohoto pohledu zásadní význam zpravidla

tehdy, jestliže řeší takovou právní otázku, která judikaturou vyšších soudů (tj. dovolacího soudu a odvolacích soudů) nebyla vyřešena, nebo jejíž výklad se v judikatuře těchto soudů dosud neustálil (vyšší soudy při svém rozhodování řeší takovou otázku rozdílně, takže nelze hovořit o ustálené judikatuře), nebo jestliže odvolací soud posoudil právní otázku jinak, než je řešena v konstantní judikatuře vyšších soudů [rozhodnutí odvolacího soudu představuje v tomto směru odlišné ("nové") řešení této právní otázky].

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. 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.

V projednávané věci řešil odvolací soud ve svém potvrzujícím rozsudku mimo jiné právní otázku, zda lze za odmítnutí jiné práce odpovídající kvalifikaci zaměstnance, popřípadě jiné pro něho vhodné práce nabídnuté mu zaměstnavatelem po jeho odvolání z funkce ve smyslu ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce považovat to, že zaměstnanec nabídku jiné práce nepřijme ve lhůtě určené zaměstnavatelem. Tato právní otázka dosud nebyla judikaturou vyšších soudů řešena. Vzhledem k tomu, že posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 239 odst. 2 o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu (§ 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 České republiky dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Zrušil proto rozsudky soudů obou stupňů a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů dovolatel v tomto směru nezpochybňuje), že žalobce pracoval u žalovaného (jeho právního předchůdce) na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 3. 1983 jako "vedoucí MTZ". Ode dne 15. 3. 1997 byl žalovaným jmenován do funkce vedoucího útvaru investic a dopisem ze dne 14. 4. 1997 byl z této funkce ke dni 14. 4. 1997 odvolán. V dopise ze dne 14. 4. 1997 žalovaný současně žalobci sdělil, že mu nabízí pracovní zařazení ve funkci "technický kontrolor v útvaru ÚŘJ", a vyzval ho, aby své stanovisko k této nabídce sdělil písemně do 18. 4. 1997. Dopisem ze dne 18. 4. 1997 žalobce požádal žalovaného o "prodloužení termínu" ke svému vyjádření k navrhovanému novému pracovnímu zařazení do 25. 4. 1997 s odůvodněním, že "si potřebuje celý problém ještě důkladně promyslet".

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 (srov. § 7 odst. 1 zák. práce a v něm vyjádřenou smluvní zásadu vzniku pracovněprávních vztahů).

Do funkce může být jmenována (zvolena) nejen fyzická osoba, která u zaměstnavatele dosud nebyla zaměstnána; zákon nevylučuje (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, a 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 může funkce vzdát; odvolání a vzdání se funkce musí být písemné a doručené druhému účastníku, jinak je neplatné (srov. § 65 odst. 2, věty první, druhou a třetí, zák. práce). Funkce zaměstnance zvoleného do funkce zaniká též uplynutím volebního období.

Podle ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce uplynutím volebního období, odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr nekončí. Zaměstnavatel se zaměstnancem dohodne jeho další pracovní zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci nebo zaměstnanec ji odmítne, je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c); odstupné poskytované zaměstnancům při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny. Pro skončení tohoto pracovního poměru platí jinak ustanovení o skončení pracovního poměru sjednaného pracovní smlouvou.

Z citovaného ustanovení § 65 odst. 3, věty první, zák. práce vyplývá, že uplynutím volebního období, odvoláním z funkce ani vzdáním se funkce pracovní poměr zaměstnance u zaměstnavatele nekončí. 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 průpravou) 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 (odmítne uzavření dohody o svém dalším pracovním zařazení u zaměstnavatele), 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 uplynulo-li 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.

Dohoda o dalším pracovním zařazení zaměstnance u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci, jejíž uzavření zákon předpokládá v případě, že zaměstnavatel má pro zaměstnance takovou práci, je právním úkonem (§ 240 odst. 1 zák. práce); vztahují se proto na ni společná ustanovení části páté, hlavy první zákoníku práce o právních úkonech (srov. § 240 – § 245 zák. práce), zvláště pak ustanovení § 244 zák. práce o smlouvách (dohodách).

Podle ustanovení § 244 odst. 1 zák. práce smlouva (dohoda) sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu.

Podle ustanovení § 244 odst. 2 zák. práce návrh na uzavření smlouvy je třeba přijmout ve lhůtě určené navrhovatelem. Není-li lhůta určena, je třeba návrh přijmout ihned, jednají-li účastníci přímo; jinak je třeba jej přijmout bez zbytečného odkladu. Návrh je přijat okamžikem, kdy přijetí návrhu došlo navrhovateli.

Podle ustanovení § 244 odst. 3 zák. práce k uzavření smlouvy nedojde, je-li návrh přijat opožděně nebo požaduje-li druhý účastník změny; takový projev je novým návrhem.

Vznik smlouvy (dohody) v pracovněprávních vztazích předpokládá podání návrhu (oferty) a přijetí návrhu (akceptaci). Návrh smlouvy je jednostranný projev vůle 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. 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 návrhem, musí jej přijmout ve lhůtě k tomu určené oferentem (to platí i tehdy, jednají-li účastníci přímo). Délku lhůty k přijetí návrhu na uzavření smlouvy zákon ponechává na vůli oferenta. Pro případ, že by oferent lhůtu k přijetí svého návrhu neurčil, je v § 244 odst. 2, větě druhé, zák. práce stanoveno, že návrh je třeba přijmout ihned, jednají-li účastníci přímo, nebo bez zbytečného odkladu, jednají-li účastníci jinak (písemně, dálnopisem, telefaxem apod.); přijetím návrhu "bez zbytečného odkladu" 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.

Z ustanovení § 65 odst. 3, věty druhé a třetí, zák. práce vyplývá, že návrh dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci (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 podle ustanovení § 244 odst. 2, věty první, zák. práce. Lhůtu k přijetí návrhu dohody o dalším pracovním zařazení zaměstnance u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci, musí zaměstnavatel stanovit tak, aby tato lhůta odpovídala smyslu a účelu ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce. Tím je především vytvoření podmínek pro to, aby v případech, kdy zaměstnavatel má pro zaměstnance, který byl odvolán z funkce (který se funkce vzdal nebo jehož volební období uplynulo), jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě jinou pro něho vhodnou práci, 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 lhůtou 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 přiměřeností 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 § 65 odst. 3 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 funkce (který se funkce vzdal, nebo jehož volební období uplynulo), návrh na uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení je povinností zaměstnavatele stanovenou zákonem; splnění této povinnosti je zároveň zákonným 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 jednají přímo a kdy je vzhledem k ustanovení § 244 odst. 2, věty druhé, části věty před středníkem, zák. práce třeba, aby zaměstnanec návrh přijal ihned), 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 ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce.

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 § 65 odst. 3 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 ihned, jednají-li zaměstnavatel a zaměstnanec přímo; jednají-li jinak, je třeba, aby zaměstnanec návrh dohody přijal bez zbytečného odkladu. Jestliže zaměstnanec návrh dohody o jeho dalším pracovním zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci, 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 – ihned anebo – není-li lhůta zaměstnavatelem určena a zaměstnavatel se zaměstnancem nejedná přímo – bez zbytečného odkladu, 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 kvalifikaci, popřípadě na jinou pro něho vhodnou práci, odmítl tím takovou práci ve smyslu ustanovení § 65 odst. 3, věty třetí, části věty před středníkem, zák. práce, a je proto dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, 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.

V posuzovaném případě žalovaný v dopise ze dne 14. 4. 1997 současně s odvoláním žalobce z funkce vedoucího útvaru investic navrhl žalobci uzavření dohody o jeho dalším pracovním zařazení na funkci technického kontrolora a k přijetí tohoto návrhu mu určil lhůtu do 18. 4. 1997. Vzhledem k tomu, že žalobce návrh na uzavření této dohody ve lhůtě určené mu k tomu žalovaným nepřijal a že žalovaný na základě toho rozvázal se žalobcem výpovědí pracovní poměr, bylo pro posouzení věci – jak vyplývá z výše uvedeného – především významné, zda lhůta určená žalovaným žalobci k přijetí návrhu na dohodu o jeho dalším pracovním zařazení byla, z hlediska smyslu a účelu ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce, přiměřená a zda žádost žalobce o prodloužení této lhůty, které žalovaný nevyhověl, byla z tohoto pohledu opodstatněná. Pro posouzení této otázky bylo zapotřebí skutkových zjištění o tom, jaké informace o podmínkách výkonu práce technického kontrolora měl žalobce v době doručení návrhu dohody o jeho dalším pracovním zařazení na tuto práci, jaké další potřebné poznatky o podmínkách výkonu uvedené práce získal nebo měl možnost získat v průběhu doby od 14. 4. do 18. 4. 1997, zda v uvedené době mohl tyto poznatky zhodnotit a na základě toho reagovat na návrh žalovaného a jaké bližší důvody ho vedly k žádosti o prodloužení lhůty k přijetí návrhu dohody stanovené mu žalovaným do 18. 4. 1997. Protože těmito okolnostmi se odvolací soud nezabýval, nemůže být jeho názor, že lhůta určená žalovaným žalobci k přijetí návrhu dohody o jeho dalším pracovním zařazení u žalovaného nebyla přiměřená, správný.

Správný není ani právní názor odvolacího soudu, že výpověď z pracovního poměru daná žalovaným žalobci podle ustanovení § 65 odst. 3, věty třetí, části věty před středníkem a § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je neplatná, neboť "nedošlo k jednoznačnému a jasnému odmítnutí nabízeného náhradního pracovního zařazení žalobcem". Nebyla-li lhůta určená žalovaným žalobci k přijetí návrhu dohody o jeho dalším pracovním zařazení u žalovaného v rozporu se smyslem a účelem ustanovení § 65 odst. 3 zák. práce nepřiměřeně krátká a nebylo-li její stanovení zneužitím práv žalovaného na újmu žalobce ve smyslu ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce, pak skutečnost, že žalobce návrh na uzavření této dohody ve lhůtě určené mu k tomu žalovaným nepřijal, by bylo nutno – jak bylo uvedeno výše – považovat za odmítnutí návrhu žalobcem, a tedy i za odmítnutí jeho pracovního zařazení u žalovaného na funkci technického kontrolora. Okolnost, zda žalobce projevil vůči žalovanému svůj nesouhlas s návrhem dohody, nebyla pro posouzení věci významná, neboť takového projevu vůle žalobce nebylo pro naplnění podmínek hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 65 odst. 3, větě třetí, části věty před středníkem, zák. práce třeba.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 1, části věty za středníkem, o.s.ř. zrušil. Protože důvody, pro které bylo zrušeno rozhodnutí odvolacího soudu, platí i na rozhodnutí soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil Okresnímu soudu v Domažlicích k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2, věta druhá, o.s.ř.).