



DŮSLEDKY DOHODY O NÁVRATU NA PŮVODNÍ MÍSTO ZASTÁVANÉ PŘED JMENOVÁNÍM

RICHARD W. FETTER

Zaměstnavatel nemůže dát výpověď pro nadbytečnost zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího místa, jestliže se s ním při jeho jmenování dohodl na tom, že v případě odvolání jej zařadí na práci, kterou vykonával před svým jmenováním na vedoucí místo.

Zaměstnankyně pracovala u zaměstnavatele (akciové společnosti) na základě pracovní smlouvy ze dne 30. října 1997 v pracovním poměru od 1. ledna 1998 jako účetní, na základě dohody o změně pracovní smlouvy od 1. června 2010 jako ekonom a od 31. července 2012 na základě dodatku pracovní smlouvy jako hlavní ekonom. Dne 31. července 2012 byla rovněž jmenována ředitelkou zaměstnavatele. V této souvislosti byla téhož dne mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyní uzavřena smlouva o individuálních pracovních a mzdových podmínkách, v jejímž článku II bodu 6 se smluvní strany dohodly, že v případě vzdání se funkce nebo odvolání z funkce je zaměstnavatel povinen zaměstnankyni opětovně zařadit na „druh práce hlavní ekonom“. Dne 24. července 2013 byla zaměstnankyně odvolána z místa ředitelky a dne 31. července 2013 jí byla doručena výpověď ze dne 26. července 2013 z důvodu nadbytečnosti odůvodněná tím, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnankyni po jejím odvolání z pracovního místa ředitelky práci odpovídající jejímu zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Zaměstnankyně výpověď napadla žalobou a krom dalších výhrad v podání soudu uvedla, že zaměstnavatel nesplnil svou povinnost zařadit ji po odvolání z funkce ředitelky zpět na místo hlavního ekonoma, k níž se zavázal ve „smlouvě o individuálních a mzdových podmínkách“ ze dne 31. července 2012. U soudu prvního stupně ani u soudu odvolacího žalobkyně neuspěla, tak si podala dovolání k Nejvyššímu soudu ČR.

Nejvyšší soud ČR tedy judikatorně řešil otázku, zda zaměstnavatel může dát zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa, výpověď z pracovního poměru podle § 73a odst. 2 zákoníku práce, jestliže se dohodl se zaměstnancem při jeho jmenování do funkce na tom, že v případě odvolání jeho z vedoucího pracovního místa bude zaměstnanec opětovně zařazen na práci, kterou u zaměstnavatele vykonával před jmenováním.

NABÍDKOVÁ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnanec, u něhož se pracovní poměr zakládá podle zvláštního právního předpisu nebo podle § 33 odst. 3 zákoníku práce jmenováním, jakož i zaměstnanec, kterému vznikl pracovní poměr na základě pracovní smlouvy, který se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pra-

covního místa a skutečně zastává u zaměstnavatele vedoucí pracovní místo uvedené v § 73 odst. 3 zákoníku práce, může být ze svého místa odvolán nebo se ho může vzdát (§ 73 odst. 1, 2 a 3 zákoníku práce). Odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně; výkon práce na takovém pracovním místě končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější (§ 73a odst. 1 zákoníku práce).

Podle § 73a odst. 2 zákoníku práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel pro zaměstnance takovou práci nemá, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

Pracovní poměr zaměstnance, který byl ze svého místa odvolán nebo který se vedoucího pracovního místa vzdal, sice nadále trvá, zaměstnanec však nemá stanoven druh práce, který by byl povinen pro zaměstnavatele vykonávat; **pracoval-li u zaměstnavatele již před svým jmenováním na vedoucí pracovní místo a považuje-li se tedy jeho jmenování za změnu pracovního poměru** (§ 40 odst. 1 věta druhou zákoníku práce) nebo pracoval-li u zaměstnavatele ještě před zařazením na vedoucí pracovní místo a došlo-li tedy v souvislosti s tímto zařazením ke změně pracovní smlouvy nebo ke změně pracovního poměru, **jeho předchozí pracovní zařazení se po odvolání z vedoucího pracovního místa nebo po vzdání se tohoto místa neobnovuje**. Zaměstnavateli se proto ukládá, aby navrhl zaměstnanci nové pracovní zařazení na jinou práci, na níž ho může dále zaměstnávat a která odpovídá zdravotnímu stavu zaměstnance a jeho kvalifikaci.

Ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce zaktovuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, jejíž splnění je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru podle § 73a odst. 2 věty druhé a § 52 písm. c) zákoníku práce. Nabídková povinnost zaměstnavatele představuje svou povahou „přimus“ zaměstnavatele učinit zaměstnanci ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně pracovního poměru) ve smyslu § 40 odst. 1 zákoníku práce. Právní úprava tím sleduje cíl, aby zaměstnavatel před tím, než podá výpověď z pracovního poměru, nabídl zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci s ohledem na to, že k výpovědi z pracovního poměru má docházet z důvodů zpravidla nezávislých na možnostech zaměstnance. Rozhodnutí, zda této nabídce bude využito, závisí výlučně na zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout; přijme-li nabízenou práci, dojde tím ke změně pracovního poměru ohledně dohodnutého druhu práce, popřípadě též místa výkonu práce, ve smyslu § 40 odst. 1 zákoníku práce a potřeba rozvázání pracovního poměru tím odpadá.





FIKCE NADBYTEČNOSTI BÝVALÉHO ŠÉFA

V případě, že zaměstnavatel nemá takovou práci, která by odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, nebo že zaměstnanec návrh na nové pracovní zařazení nepřijme, nastává jednak překážka v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu § 208 zákoníku práce, jednak fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Zákon tu vytváří fikci nadbytečnosti zaměstnance, pro kterou je možné s ním rozvázat pracovní poměr, aniž by bylo potřebné se při zkoumání platnosti výpovědi zabývat tím, zda se zaměstnanec skutečně stal 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 § 52 písm. c) zákoníku práce pro platné rozvázání pracovního poměru výpovědí vyžaduje.

SMLUVNÍ POJISTKA

Zaměstnanec, který pracoval u zaměstnavatele již před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo, se může se zaměstnavatelem dohodnout, že v případě jeho odvolání z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa jej zaměstnavatel zařadí na práci, kterou vykonával před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo. V takovém případě je zaměstnavatel povinen nadále přidělovat zaměstnanci takovou práci a zaměstnanec je povinen tuto práci konat [srov. § 38 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce]. **Byla-li uzavřena mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem taková dohoda, odpadá povinnost zaměstnavatele navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, která má smysl jen tam, kde zmíněná dohoda sjednána nebyla a kde by jinak muselo dojít k rozvázání pracovního poměru. **Není-li zaměstnavatel povinen navrhnout zaměstnanci změnu jeho dalšího pracovního zařazení, nemůže nastat ani fikce výpovědního důvodu, která je se splněním této nabídkové povinnosti zaměstnavatele spojena.****

Nejvyšší soud ČR proto ve svém rozsudku spis. zn. 21 Cdo 2376/2015, ze dne 5. 5. 2016, dospěl k závěru, že zaměstnavatel nemůže dát výpověď z pracovního poměru podle § 73a odst. 2 věty druhé zákoníku práce na základě fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnanci, který byl odvolán z vedoucího pracovního místa nebo který se tohoto místa vzdal, jestliže se s ním při jeho jmenování na vedoucí pracovní místo nebo při uzavření dohody o možnosti odvolání a vzdání se vedoucího pracovního místa dohodl na tom, že v případě, že taková situace nastane, jej zařadí na práci, kterou zaměstnanec vykonával před svým jmenováním nebo zařazením na vedoucí pracovní místo.

POSOUZENÍ SPORNÉHO PŘÍPADU

V projednávané věci se zaměstnankyně a zaměstnavatel ve smlouvě o individuálních pracovních a mzdových podmínkách ze dne 31. července 2012 dohodli,

že bude-li zaměstnankyně odvolána z vedoucího pracovního místa ředitelky nebo vzdá-li se tohoto místa, je zaměstnavatel povinen ji opětovně zařadit na práci hlavního ekonoma, kterou vykonávala (resp. měla vykonávat) před svým zařazením na vedoucí pracovní místo.

Vzhledem k tomu, že zaměstnankyně byla z místa ředitelky odvolána, byl zaměstnavatel povinen – v souladu s ujednáním ve smlouvě o individuálních pracovních a mzdových podmínkách – jí nadále přidělovat práci hlavního ekonoma a zaměstnankyně byla povinna tuto práci konat. Protože zaměstnavatel za těchto okolností naopak neměl povinnost navrhnout zaměstnankyni po jejím odvolání z místa ředitelky změnu jejího dalšího pracovního zařazení na jinou práci odpovídající jejímu zdravotnímu stavu a kvalifikaci podle § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zákoníku práce, nemohla nastat fikce výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce, a zaměstnavatel proto nebyl oprávněn dát zaměstnankyni výpověď z pracovního poměru podle § 73a odst. 2 věty druhé zákoníku práce.

Nejvyšší soud ČR proto rozsudky nižších soudů zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k novému rozhodnutí. ■

Autor článku je právník zabývající se pracovním a občanským právem.

CERTIFIKÁT EDGE PRO SAP

Společnost SAP SE (NYSE: SAP) získala světový certifikát EDGE (Economic Dividends for Gender Equality), ocenění za globální aktivity vedoucí k dosažení a udržení genderové diverzity a rovnosti na pracovišti. Jednou z 13 úspěšně vyhodnocených zemí je také Česká republika.

V březnu 2016 se společnost SAP stala první technologickou firmou, která získala certifikaci EDGE ve Spojených státech.

Globální certifikace vyžaduje, aby genderovou rovnost splňovaly pobočky v zemích po celém světě tvořící 80 procent celé organizace. Mezi těmito zeměmi jsou v rámci SAP kromě Spojených států také Austrálie, Brazílie, Čína, Česká republika, Francie, Kanada, Německo, Indie, Irsko, Japonsko, Singapur a Velká Británie. K hodnotícím kritériím patří nábor a náborové kampaně, školení a tréninky pro vrcholové manažery, mentoring, flexibilní pracovní prostředí a firemní kultura.

EDGE je přední globální metodikou hodnocení a certifikačním standardem pro genderovou rovnost. Certifikace EDGE pomáhá organizacím v utváření optimálního a prospěšného pracovního prostředí pro ženy a muže.

Metodologie zaujímá spíše obchodní než teoretický přístup zahrnující srovnávací testy a metriky. Hodnotí pravidla, praxi a čísla napříč pěti různými oblastmi: rovné platy za stejnou pracovní náplň, nábor a náborové kampaně, školení a mentoring pro vrcholové manažery, flexibilní pracovní doba a firemní kultura.

