ČESKÁ REPUBLIKA

# ROZSUDEK
# JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jany Knotkové, soudce Mgr. Zdeňka Váni a soudkyně JUDr. Kateřiny Kodetové ve věci

žalobkyně: **G. F.**, narozená xxx
bytem xxx xxx, xxx xxx xxx
zastoupená advokátkou JUDr. Annou Bartůňkovou
sídlem Na Florenci 2116/15, 110 00 Praha 1

proti
žalované: **Čxxx xxxe a. s.**, IČO xxx
sídlem xxx xxx, xxx xxx
zastoupená advokátem Mgr. Michalem Vepřkem
sídlem Husova 242/9, 110 00 Praha 1

**o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru**

o odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 3. listopadu 2022 č. j. 61 C 126/2020-86,

**takto:**

I. Rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.

II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů odvolacího řízení 6.776 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokátky JUDr. Anny Bartůňkové.

**Odůvodnění:**

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně určil, že výpověď z pracovního poměru, kterou žalobkyni dala žalovaná dopisem ze dne 28. 1. 2020, je neplatná (výrok I.), a současně uložil

žalované zaplatit žalobkyni do tří dnů od právní moci rozsudku náhradu nákladů řízení ve výši 18.940 Kč k rukám zástupkyně žalobkyně (výrok II.).

2. Rozhodl tak o žalobě, kterou se žalobkyně domáhala určení neplatnosti shora uvedené výpovědi z pracovního poměru, kterou jí žalovaná dala z důvodu závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, které mělo spočívat v tom, že žalobkyně bez omluvy ke dni podání výpovědi zmeškala 25 pracovních dnů a směn na pracovní pozici xxx – xxx. Žalobkyně byla u žalované zaměstnána na pozici xxx xxx na za základě pracovní smlouvy ze dne 15. 6. 2005 ve znění pozdějších dodatků. Dne 10. 12. 2018 žalobkyně utrpěla pracovní úraz, načež byl na základě pracovně-lékařské prohlídky vysloven závěr, že žalobkyně pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost k práci z důvodu pracovního úrazu. Dne 13. 12. 2019 obdržela žalobkyně od žalované mimo jiné návrh dohody o změně pracovní smlouvy, kterou se měnil sjednaný druh práce z pozice „xxx xxx“ na pozici „xxx – xxx“ s účinností od 16. 12. 2019, potvrzení o převedení na jinou práci na dobu určitou do doby zlepšení zdravotního stavu žalobkyně pro výkon práce xxx xxx a oznámení o převedení na jinou práci na pozici xxx – xxx. Podle žalobkyně však bylo její převedení na práci xxx – xxx neplatné, neboť fakticky byla převedena na dobu neurčitou, pro předmětnou pozici neměla kvalifikační předpoklady a žalovaná s ní převedení předem neprojednala. Vzhledem k tomu, že žalobkyně nesměla pro pozbytí zdravotní způsobilosti vykonávat práci xxx xxx a převedení na jinou práci bylo neplatné, nemohlo dle žalobkyně dojít k platné výpovědi pro závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů (neomluvené zmeškání směn). Skutečným důvodem pro skončení pracovního poměru byl pracovní úraz.

3. Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby. Argumentovala tím, že žalobkyni s účinností od 16. 12. 2019 platně převedla na jinou práci, konkrétně na pozici xxx – xxx, přičemž doba převedení byla ohraničena povinností žalované uskutečnit u žalobkyně periodickou prohlídku, která musí být u stanovené práce provedena jednou za šest let. Žalobkyně se následně od 19. 12. 2019 bez omluvy nedostavovala k výkonu práce na novou pracovní pozici, a proto jí bylo dne 15. 1. 2020 předáno upozornění na možnost výpovědi pro neomluvené zameškání práce. Vzhledem k tomu, že i přes výstrahu nedošlo ze strany žalobkyně k nápravě, předala žalovaná dne 28. 1. 2020 žalobkyni výpověď pro závažné porušení pracovní kázně.

4. Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobkyně byla u žalované zaměstnána na pozici xxx xxx na základě pracovní smlouvy ze dne 15. 6. 2005 ve znění pozdějších dodatků, a to na dobu neurčitou. Dne 10. 12. 2018 utrpěla žalobkyně pracovní úraz v podobě zlomeniny patní kosti a poškození měkkých tkání kotníku. Dne 24. 7. 2019 byla žalobkyně odeslána na pracovně-lékařskou prohlídku, na jejímž základě byl učiněn závěr, že dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost k práci z důvodu předmětného úrazu. V návaznosti na zjištěný zdravotní stav byl žalobkyni ze strany žalované předložen návrh dohody o změně pracovní smlouvy, kterou se měnil sjednaný druh práce z pozice „xxx xxx“ na pozici „xxx – xxx“ s účinností od 16. 12. 2019, a to do doby zlepšení zdravotního stavu žalobkyně pro výkon práce xxx xxx. Současně žalobkyně obdržela oznámení o převedení na jinou práci, konkrétně na pozici xxx – xxx. Dne 18. 12. 2019 zaslala žalobkyně žalované dopis se sdělením, že považuje převod na novou pracovní pozici za neplatný a od následujícího dne 19. 12. 2019 se přestala bez omluvy dostavovat k výkonu práce na pozici xxx–xxx. Dopisem ze dne 15. 1. 2020 žalovaná upozornila žalobkyni na závažné porušení platných právních předpisů a možnost rozvázání pracovního poměru výpovědí. Žalobkyně se však i nadále k výkonu práce nedostavovala, a proto jí žalovaná dne 28. 1. 2020 předala výpověď pro závažné porušení pracovní kázně spočívající ve 25 neomluvených pracovních dnech a směnách. Následně téhož dne přistoupila k podání výpovědi také žalobkyně s tím, že ztratila zdravotní způsobilost k práci xxx xxx, nebyla převedena na jinou (s ohledem na její zdravotní stav vhodnou) práci a žalovaná s ní nerozvázala pracovní poměr výpovědí pro ztrátu zdravotní způsobilosti.

5. Po právní stránce soud prvního stupně takto zjištěný stav posoudil podle příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“), zejm. dle § 41 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. d) a g), načež dospěl k závěru, že převedení žalobkyně na jinou práci ze strany žalované

je neplatné, neboť v případě nesouhlasu zaměstnankyně má být zmiňovaný institut pouze provizorní, a to do chvíle, než bude uzavřena dohoda smluvních stran pracovního poměru o dalším uplatnění zaměstnance, případně než dojde k rozvázání pracovního poměru dle § 52 písm. d) zákoníku práce. Pokud tedy žalovaná v projednávaném případě převedla žalobkyni na jinou práci bez jejího souhlasu, měla tak učinit na dobu jednoznačně stanovenou a poté bezprostředně směřovat svou činnost k dohodě se žalobkyní, aby jí bylo umožněno vykonávat práci, kterou vykonávat může a chce. To se však nestalo a žalovaná převedla žalobkyni na pozici xxx – xxx fakticky na dobu neurčitou, což nelze dle soudu prvního stupně považovat za platné převedení na jinou práci ve smyslu § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že převedení žalobkyně na pracovní pozici xxx – xxx bylo neplatné a žalobkyně práci na pozici xxx xxx pro pozbytí zdravotní způsobilosti vykonávat nesměla, nemohlo dle soudu prvního stupně dojít k neomluvenému zameškání směn a výpověď zaměstnavatele (žalované) podle § 52 písm. g) zákoníku práce je proto neplatná.

6. Soud prvního stupně z uvedených důvodů žalobě vyhověl a určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni je neplatná. O nákladech řízení rozhodl s odkazem na § 142 odst. 1 o. s. ř. tak, že právo na jejich náhradu přiznal úspěšné žalobkyni.

7. Proti tomuto rozsudku podala žalovaná včasné odvolání, ve kterém namítala že hodnocení soudu prvního stupně stran převedení žalobkyně na jinou práci je právně i skutkově vadné. Akcentovala, že v oznámení o převedení bylo jasně uvedeno, že se jedná o převedení na dobu určitou, do doby zlepšení zdravotního stavu žalobkyně – nešlo tedy o převedení na dobu neurčitou. Žalovaná nenutila v rámci převedení žalobkyni konat práci, kterou by z hlediska své kvalifikace a zdravotního stavu nebyla schopna konat. Žalobkyně měla konat lehkou administrativní práci v kanceláři – zajišťovat a komunikovat ve věci ubytování letových podsádek s palubními průvodčími a poskytovateli ubytování, komunikovat s palubními průvodčími ohledně změn jejich rozvrhu směn, zajišťovat a komunikovat ohledně přemístění letových posádek s dopravci a zpracovávat přehledy ubytování a přeprav letových posádek. Celkový postoj žalované však bylo dlouhodobé odmítání jakékoliv práce a hledání důvodů, proč ji konat nebude a proč nebude chodit do práce. Podle žalované zužující výklad převedení na jinou práci provedený ze strany soudu prvního stupně – tedy že převedení bez souhlasu zaměstnance může být učiněno toliko na krátkou dobu – nemá oporu v zákoně a odporuje judikaturnímu výkladu povinností zaměstnavatele v souvislosti s nakládáním se zaměstnancem, který ztratil zdravotní způsobilost konat dosavadní práci. S ohledem na uvedené žalovaná navrhla, aby odvolací soud napadený rozsudek změnil tak, že se žaloba zamítá a žalované se přiznává náhrada nákladů řízení.

8. V písemném vyjádření k odvolání žalobkyně navrhla potvrzení napadeného rozsudku s tím, že závěry soudu prvního stupně jsou zcela v souladu se smyslem a účelem zákonné úpravy institutu převedení zaměstnance na jinou práci z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, kdy smyslem tohoto institutu je předně ochrana zaměstnance a nemůže být použit jako právní nástroj, prostřednictvím něhož zaměstnanci vznikne (může vzniknout) jakákoliv újma. Dále žalobkyně zopakovala argumenty, které již uvedla v řízení před soudem prvního stupně, a to argumenty stran dočasnosti institutu převedení a nevhodnosti pracovní pozice, na kterou byla žalovanou neplatně převedena.

9. Odvolací soud přezkoumal ve smyslu ustanovení § 212 a § 212a o. s. ř. napadený rozsudek i řízení, které předcházelo jeho vydání, a dospěl k závěru, že odvolání žalované není důvodné.

10. Soud prvního stupně správně zjistil skutkový stav poté, co provedl všechny pro rozhodnutí relevantní důkazy a tyto zhodnotil v souladu s § 132 o. s. ř.

11. Odvolací soud pouze v souladu s § 213 odst. 2 o. s. ř. zopakoval důkaz *dopisem žalobkyně ze dne 18. 12. 2019 adresovaný žalované*, ze kterého zjistil, že žalobkyně tímto reagovala na převedení na pozici xxx – xxx, přičemž namítala, že toto převedení není správné, neboť tato pozice neodpovídá

jejím schopnostem, a proto není možné po ní výkon této práce požadovat. Jinými slovy z tohoto dopisu vyplývá, že žalobkyně práci na pozici xxx – xxx vykonávat nechce a nebude.

12. Pokud jde o právní hodnocení věci soudem prvního stupně, pak odvolací soud souhlasí s jeho zásadním závěrem o neplatnosti předmětné výpovědi. Nelze však již souhlasit s důvodem, pro který soud prvního stupně neplatnost výpovědi shledal, tj. neplatnost převedení na jinou práci. V tomto směru je dle odvolacího soudu třeba úvahy prvostupňového soudu korigovat.

13. Podle § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci, nesmí-li podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice. Podle odst. 3 není-li možné dosáhnout účelu převedení podle odstavců 1 a 2 převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést v těchto případech i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil.

14. Podle § 52 písm. d) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

15. Podle ustálené judikatury Nejvyššího soudu převedení zaměstnance na jinou práci dle § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce provedené bez jeho souhlasu nepředstavuje a ani nemůže představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, popřípadě než dojde k rozvázání pracovního poměru (viz usnesení ze dne 3. 11. 2016 sp. zn. 21 Cdo 1276/2016, rozsudek ze dne 30. 1. 2018 sp. zn. 21 Cdo 5825/2016 či rozsudek ze dne 22. 7. 2021 sp. zn. 21 Cdo 395/2021). Přestože je převedení na jinou práci institutem toliko provizorním, zákon nikde neuvádí, že by součástí převedení muselo být nutně uvedení přesně stanovené doby (doby určité), na kterou se zaměstnanec takto převádí. V tomto směru je pouze judikaturně dovozováno, že institut převedení na jinou práci ve smyslu § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce má dočasnou povahu, což však nelze vykládat tak, že by zaměstnavatel byl povinen v rámci převedení výslovně uvádět konkrétní dobu, na kterou zaměstnance tímto způsobem převádí. Takový postup, který nesprávně dovozuje žalobkyně i soud prvního stupně, je naopak s ohledem na povahu tohoto institutu vyloučen – Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích opakovaně uvedl, že převedení zaměstnance na jinou práci má povahu dočasnou do doby neurčitých dalších úkonů (do doby případné dohody či rozvázání pracovního poměru výpovědí). Odvolací soud uzavírá, že převedení zaměstnance na jinou práci ve smyslu § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nelze činit neplatným z důvodu neuvedení konkrétní doby určité, na kterou se zaměstnanec dočasně převádí, jak nesprávně uvedl soud prvního stupně v napadeném rozsudku, neboť takový požadavek z právní úpravy neplyne a nejedná se tedy o nezbytnou náležitost tohoto právního jednání, pro jejíž absenci by bylo lze uvažovat o jeho neplatnosti (k tomu srov. judikaturu Nejvyššího a Ústavního soudu, ze které v zásadě vyplývá, že pro platnost právního jednání nelze vyžadovat náležitosti, které z právní úpravy nevyplývají, např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 26. 4. 2023 sp. zn. 23 Cdo 2531/2022 či nález Ústavního soudu ze dne 21. 5. 2021 sp. zn. II. ÚS 1889/19). S ohledem na uvedené je tak třeba konstatovat, že v projednávaném případě byla žalobkyně s účinností od 16. 12. 2019, v souladu s § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, platně převedena na pozici xxx – xxx a toto převedení byla povinna respektovat.

16. Pokud jde o námitky žalobkyně, dle kterých nebyla schopna práci na pozici xxx – xxx vykonávat, a tedy se nejednalo o pro ni vhodnou práci, pak tyto odvolací soud neshledal důvodnými. Práce na pozici xxx – xxx byla odpovídající jak zdravotnímu stavu, tak pracovní kvalifikaci i schopnostem žalobkyně, neboť se povahově jednalo o administrativní práce. Pokud by snad na této pozici byly vyžadovány složitější práce na počítači, kdy žalobkyně opakovaně namítala, že nemá pokročilou znalost práce s počítačem, pak je třeba akcentovat, že sama žalovaná několikrát projevila vůli žalobkyni v tomto směru zaškolit, což by bylo i její povinností jako zaměstnavatele. Nepřípadná je i námitka žalobkyně, že s ní žalovaná převedení dostatečně neprojednala, a to zejména s ohledem na skutečnost, že k převedení na jinou práci dochází jednostranným právním jednáním zaměstnavatele a zákon výslovně uvádí, že převedení je možné i bez souhlasu zaměstnance (§ 41 odst. 3 zákoníku práce).

17. Odvolací soud uzavírá, že v projednávané věci žalobkyně byla platně převedena na jinou práci, konkrétně na pozici xxx – xxx, tuto práci byla s účinností od 16. 12. 2019 povinna nastoupit a vykonávat (srov. např. usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2490/2018 ze dne 9. 10. 2018), a pokud ji nenastoupila a nevykonávala, pak porušila povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k ní vykonávané práci (pracovní kázeň).

18. Nicméně i přesto, že žalobkyně v projednávaném případě pracovní kázeň porušila – když práci, na kterou byla žalovanou ve smyslu § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce platně převedena, nevykonávala – je dle odvolacího soudu třeba výpověď danou žalobkyni podle § 52 písm. g) zákoníku práce shledat neplatnou. Důvod neplatnosti odvolací soud shledává v tom, že žalované, s ohledem na smysl a provizorní povahu institutu převedení na jinou práci, primárně vznikla povinnost dát žalobkyni výpověď podle § 52 písm. d) zákoníku práce (zde lze analogicky odkázat na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2012 sp. zn. 21 Cdo 2702/2011, ve kterém byla řešena otázka neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, jestliže zaměstnanec ještě před doručením výpovědi pozbyl ze zdravotních důvodů způsobilost dále vykonávat dosavadní práci). Tato povinnost žalované vznikla okamžikem, kdy žalobkyně – v situaci, kdy nebyla schopna vykonávat práci podle pracovní smlouvy z důvodu pracovního úrazu a zároveň se s žalovanou jako zaměstnavatelem nedohodla na dalším svém pracovním uplatnění u ní – žalované dopisem ze dne 18. 12. 2019 sdělila, že s prací, na kterou byla platně převedena, nesouhlasí.

19. Povinnost zaměstnavatele rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí dle § 52 písm. d) zákoníku práce za situace, kdy zaměstnanec nemůže z důvodu pracovního úrazu dále konat práci podle pracovní smlouvy a současně nesouhlasí s převedením na jinou práci (pokud tedy nedošlo k dohodě o dalším působení zaměstnance u zaměstnavatele), přímo vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 7. 2021 sp. zn. 21 Cdo 395/2021, ve kterém je konstatováno: „Nemá-li proto zaměstnavatel pro takového zaměstnance jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci, nebo není-li zaměstnavatel ochoten převést zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce, přestože takovou jinou práci pro něho má, je třeba dovodit povinnost zaměstnavatele rozvázat s dotčeným zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce nebo dohodou z téhož důvodu (…) Uvedené platí rovněž pro případ, kdy zaměstnavatel podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce převedl zaměstnance na jinou vhodnou práci bez jeho souhlasu a kdy pracovní zařazení zaměstnance u zaměstnavatele nebylo vyřešeno dohodou ani dodatečně.“ Pokud zaměstnavatel tuto svou povinnost poruší, pak je judikaturně dovozováno právo zaměstnance z tohoto důvodu (§ 52 písm. d) zákoníku práce) pracovní poměr ukončit, přičemž právo na odstupné dle § 67 odst. 2 zákoníku práce zůstává zachováno (srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016 sp. zn. 21 Cdo 1276/2016).

20. V projednávaném případě tedy žalované jako zaměstnavateli – okamžikem, kdy jí žalobkyně jako zaměstnanec sdělila, že nesouhlasí s výkonem práce, na kterou byla podle § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce dočasně platně převedena – vznikla povinnost s žalobkyní rozvázat pracovní poměr

podle § 52 písm. d) zákoníku práce. Pokud žalovaná tuto povinnost porušila a pracovní poměr s žalobkyní výpovědí podle § 52 písm. d) zákoníku práce nerozvázala, je třeba dospět k závěru, že výpověď, která byla žalobkyni následně dána žalovanou z jiného výpovědního důvodu (§ 52 písm. g) zákoníku práce), je neplatná.

21. S ohledem na vše shora uvedené odvolací soud postupem podle § 219 o. s. ř. napadený rozsudek, kterým byla určena neplatnost předmětné výpovědi, jako věcně správný potvrdil, a to včetně správného výroku o náhradě nákladů řízení, který odpovídá § 142 odst. 1 o. s. ř.

22. O nákladech odvolacího řízení odvolací soud rozhodl v souladu s § 142 odst. 1 ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř. tak, že právo na jejich náhradu přiznal žalobkyni, která byla v odvolacím řízení plně úspěšná. Náklady žalobkyně v odvolacím řízení činí celkem 6.776 Kč a sestávají z odměny advokáta ve výši 5.000 Kč podle § 7, § 9 odst. 3 písm. a) a § 11 odst. 1 vyhl. č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu, za 2 úkony právní služby po 2.500 Kč (vyjádření k odvolání a účast na jednání odvolacího soudu), z paušální náhrady hotových výdajů ve výši 600 Kč podle § 13 odst. 1 a 4 advokátního tarifu za 2 úkony po 300 Kč a z náhrady za 21 % DPH z částky 5.600 Kč ve výši 1.176 Kč. Třídenní lhůtu k plnění odvolací soud určil podle § 160 o. s. ř.

**Poučení:**

Proti tomuto rozsudku lze za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. podat dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení. Dovolání se podává k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím soudu prvního stupně. Přípustnost dovolání zkoumá dovolací soud (§ 239 o. s. ř.).

Praha 5. září 2023

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.