Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 05.09.2001, sp. zn. 21 Cdo 1990/2000, ECLI:CZ:NS:2001:21.CDO.1990.2000.1

Číslo: 41/2002

Právní věta:

Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neohraničených objektivně zjistitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

Jestliže pracovní poměr byl sjednán na dobu do návratu jiné zaměstnankyně z mateřské dovolené, nejdéle však na dobu do tří let věku jejího dítěte, jde o pracovní poměr uzavřený na dobu určitou.

Za jednání v tísni v neprospěch jednajícího nelze považovat okolnost, jestliže zaměstnanec, aby předešel jednostrannému skončení pracovního poměru výpovědí, přijal zaměstnavatelem učiněnou nabídku jiné vhodné práce podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 05.09.2001

Spisová značka: 21 Cdo 1990/2000

Číslo rozhodnutí: 41

Číslo sešitu: 6

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovní poměr

Předpisy: § 30 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.
§ 46 odst. 2 předpisu č. 65/1965Sb.
§ 56 odst. 1 předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalobkyně se domáhala (žalobou změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby bylo určeno, že pracovní poměr mezi účastníky založený pracovní smlouvou ze dne 14. 10. 1996 trvá. Žalobu odůvodnila tím, že u žalované pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne 14. 10. 1996 uzavřené na dobu neurčitou jako "odborný referent II v sekretariátu vedoucího KS". Po obdržení výpovědi z pracovního poměru z organizačních důvodů byla na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze

dne 30. 1. 1998 přeřazena na dobu určitou na funkci "odborný referent I v odboru ekonomickém" a dne 12. 3. 1999 jí žalovaná písemně sdělila, že její pracovní poměr končí dne 31. 3. 1999. Podle názoru žalobkyně je však zmíněná dohoda o změně pracovní smlouvy částečně neplatná, neboť výslovně neurčuje dobu trvání pracovního poměru; vzhledem k tomuto nedostatku je tedy třeba pracovní poměr mezi účastníky pokládat za sjednaný na dobu neurčitou "dle § 30 odst. 1 ZP" s pracovním zařazením "odborný referent I v odboru ekonomickém". Současně žalobkyně navrhla, aby soud nařídil předběžným opatřením žalované povinnost platit žalobkyni 12 000 Kč měsíčně do právní moci rozhodnutí ve věci samé.

Žalovaná namítala, že dohoda o změně pracovní smlouvy ze dne 30. 1. 1998 je řádnou "dohodou o změně sjednaného obsahu pracovní smlouvy podle § 36 odst. 1 zák. práce", která byla mezi účastníky uzavřena poté, co žalobkyni byla ze strany žalované – v důsledku zrušení žalobkyní zastávané funkce "odborného referenta II v sekretariátu vedoucího KS" organizačním opatřením vedoucího KS ze dne 28. 1. 1998 – učiněna nabídka dvou volných pracovních míst (funkce "odborného referenta I v sekretariátu VP, pro lidská práva, vědu, vzdělání a kulturu" a funkce "odborného referenta I v odboru ekonomickém"), v rámci níž byla žalobkyně informována o tom, že v případě funkce "odborného referenta I v odboru ekonomickém" se jedná pouze o zástup po dobu trvání mateřské dovolené zaměstnankyně R. K. V textu následně uzavřené dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 30. 1. 1998 je pak "výslovně uvedeno nejen to, že se mění pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou na dobu určitou", ale i "přímo v tom samém odstavci dohody" je výslovně uvedena doba trvání tohoto pracovního poměru, "a to tak, že je to s účinností od 1. 2. 1998 do doby návratu R. K. z mateřské dovolené, a to nejpozději do tří let věku jejího dítěte".

O b v o d n í s o u d pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 3. 11. 1999, ve znění opravného usnesení ze dne 10. 1. 2000, žalobě vyhověl, předběžným opatřením žalované uložil povinnost "do právní moci výroku uvedeného ad I. platit žalobkyni měsíčně částku 5000 Kč, počínaje dnem vykonatelnosti tohoto rozhodnutí, vždy každého posledního dne v měsíci" a ohledně "další částky 7000 Kč měsíčně" návrh na nařízení předběžného opatření zamítl; současně rozhodl, že žalovaná je povinna "nahradit" žalobkyni náklady řízení ve výši 5300 Kč k rukám advokáta J. V. Soud prvního stupně, který se platností dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 30. 1. 1998 zabýval jako otázkou předběžnou, dovodil, že část dohody týkající se změny pracovního poměru z doby neurčité na dobu určitou je neplatná, neboť "postrádá určitost" časového vymezení trvání pracovního poměru. Podle názoru soudu prvního stupně je proto "třeba mít za to, že pracovní poměr sjednaný mezi účastníky pracovní smlouvou ze dne 14. 10. 1996 trvá nadále, a to jako pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou".

K odvolání žalované M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 15. 3. 2000 rozsudek soudu prvního stupně "ve znění opravného usnesení ze dne 10. 1. 2000" změnil tak, "že se žaloba a návrh na nařízení předběžného opatření zamítá", a rozhodl, že "žalované se nepřiznává náhrada nákladů řízení před soudy obou stupňů". Odvolací soud vycházel ze zjištění, že po zrušení žalobkyní vykonávané funkce "odborného referenta II v sekretariátu vedoucího KS" žalovaná nedala žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, ale ve snaze splnit nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce nabídla žalobkyni dvě volná místa, z nichž jedno (které žalobkyně následně přijala) bylo obsazeno zaměstnankyní žalované, která byla na mateřské dovolené. Dosavadní pracovní poměr žalobkyně uzavřený na dobu neurčitou byl proto "změněn na pracovní poměr na dobu určitou právě na dobu nepřítomnosti R. K. v zaměstnání z důvodu mateřské dovolené", což podle názoru odvolacího soudu je v dohodě o změně pracovní smlouvy uzavřené mezi účastníky dne 30. 1. 1998 uvedeno "zcela nepochybně" a již "nebylo třeba v dohodě uvádět, kterého dítěte se mateřská dovolená R. K. týká, ani zda jde o mateřskou dovolenou poskytovanou podle § 157 odst. 1 nebo podle § 157 odst. 2 zák. práce". Protože zmíněnou dohodou účastníků došlo ke "zcela určitému časově vymezenému určení doby trvání pracovního poměru v souladu s ustanovením § 30 odst. 1 zák. práce", dospěl odvolací soud na rozdíl od soudu prvního

stupně k závěru, že "uplynutím této doby pracovní poměr skončil (§ 42 odst. 2 a § 56 odst. 1 zák. práce) a dnem 1. 4. 1999 již žalovaná nebyla povinna přidělovat žalobkyni práci".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítala, že závěr odvolacího soudu o určitosti časového vymezení doby trvání pracovního poměru v dohodě o změně pracovní smlouvy ze dne 30. 1. 1998 není správný, neboť z omezení trvání pracovního poměru do doby návratu R. K. z mateřské dovolené, a to nejpozději do tří let věku dítěte, "nelze v žádném případě s jistotou určit, kdy nejpozději by měl pracovní poměr skončit – není uvedeno, kdy R. K. na mateřskou dovolenou nastoupila, jakož i není patrno, věkem kterého jejího dítěte je pracovní poměr žalobkyně omezen", a navíc "o tom, že by se jednalo o zástup po dobu trvání mateřské dovolené, není v předmětné dohodě též žádná zmínka". Podle názoru dovolatelky měl odvolací soud při posuzování platnosti předmětné dohody přihlédnout rovněž k okolnosti, že žalobkyně "nepochybně jednala v tísni", neboť poté, co dne 30. 1. 1998 obdržela "jakousi kopii dokumentu označeného jako Rozvázání pracovního poměru", neměla (jako samoživitelka nezletilého syna) jinou možnost než dohodu o změně pracovní smlouvy podepsat; k podpisu této dohody ji však vedla "pouze potřeba schopnosti zajistit prostředky pro svého nezletilého syna a pro sebe" a při uzavírání dohody "v jistém rozrušení též podlehla ujištěním ze strany žalované o výhodnosti předmětné dohody pro její osobu, která se ovšem později ukázala jako ujištění lichá". Odvolacímu soudu dále vytkla, že se vůbec nezabýval – vycházeje ze závěru soudu prvního stupně, že výpověď nebyla učiněna vážně – "dokumentem označeným jako rozvázání pracovního poměru, datovaným 30. 1. 1998". Závěrem dovolatelka zdůraznila, že "dle informací žalobkyně R. K. na pracovním místě, na které dle sdělení žalovaného ze dne 12. 3. 1999 nastoupila v souvislosti s ukončením další mateřské dovolené, nepracuje, a toto pracovní místo zastává zcela odlišná osoba". Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu "v plném rozsahu" zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolání bylo zamítnuto. Zdůraznila, že o platnosti dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 30. 1. 1998 nemůže být pochyb, neboť "doba trvání pracovního poměru ke své určitosti nepotřebuje výlučně ohraničení přesným časovým úsekem vyznačeným měsíci, roky či daty" a je zcela zřejmé, "co se mínilo a míní návratem nepřítomné zaměstnankyně z mateřské dovolené".

N e j v y š š í s o u d jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) věc projednal podle občanského soudního řádu ve znění účinném do 31. 12. 2000 (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.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné. Proto dovolání zamítl.

Z odůvodnění:

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že dohoda o změně pracovní smlouvy byla mezi účastníky uzavřena dne 30. 1. 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 dovolatelka nenapadá), že žalobkyně na základě pracovní smlouvy ze dne 14. 10. 1996 uzavřené na dobu neurčitou vykonávala u žalované funkci "odborný referent II v sekretariátu

vedoucího KS". Dopisem ze dne 28. 1. 1998 žalovaná sdělila žalobkyni, že na základě organizačního opatření vedoucího KS ze dne 28. 1. 1998 se žalobkyní zastávaná funkce s účinností od 1. 2. 1998 ruší, a současně nabídla žalobkyni dvě volná pracovní místa – "funkci odborného referenta I v sekretariátu VP, pro lidská práva, vědu, vzdělání a kulturu" a "funkci odborného referenta I v odboru ekonomickém (zástup za mateřskou dovolenou paní R. K.)". Dne 30. 1. 1998 žalovaná předložila žalobkyni dva návrhy na změnu pracovní smlouvy pro obě nabízené funkce a kopii připravené výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, odůvodněné tím, že "na základě rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách ze dne 28. 1. 1998 byla její funkce zrušena a stala se nadbytečnou", a protože žalobkyně "odmítla přejít na práci, která jí byla nabídnuta před podáním výpovědi", nemá ji žalovaná možnost dále zaměstnávat. Téhož dne v odpoledních hodinách uzavřela žalobkyně se žalovanou dohodu o změně pracovní smlouvy, v níž bylo mimo jiné ujednáno, že "s účinností od 1. 2. 1998 do doby návratu paní R. K. z mateřské dovolené, a to nejpozději do tří let věku jejího dítěte, se mění pracovní zařazení z funkce: odborný referent II v sekretariátu vedoucího KS na funkci: odborný referent I v odboru ekonomickém" a že "zároveň se mění pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou na dobu určitou". Dopisem ze dne 12. 3. 1999 žalovaná sdělila žalobkyni, že paní R. K. "v souvislosti s ukončením další mateřské dovolené" nastoupí dne 1. 4. 1999 do zaměstnání, a protože pro žalobkyni nemá jinou vhodnou práci, skončí její pracovní poměr dne 31. 3. 1999.

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení dalšího trvání pracovního poměru žalobkyně u žalované kromě jiného rozhodující závěr o tom, zda v dohodě o změně pracovní smlouvy ze dne 30. 1. 1998 je doba trvání pracovního poměru mezi účastníky vymezena dostatečně určitě.

V pracovní smlouvě je zaměstnavatel povinen se zaměstnancem dohodnout druh práce, na který je zaměstnanec přijímán, místo výkonu práce a den nástupu do práce (§ 29 odst. 1 zák. práce). Mimo těchto tzv. podstatných náležitostí lze v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem (§ 29 odst. 2 zák. práce); takovým dalším ujednáním, které může být v pracovní smlouvě dohodnuto, je například sjednání zkušební doby (srov. § 31 odst. 1 zák. práce), platových podmínek (srov. § 3 odst. 3 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech), sjednání doby trvání pracovního poměru (srov. § 30 odst. 1 zák. práce).

Podle ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce lze sjednaný obsah pracovní smlouvy změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně. Byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně, musí zaměstnavatel provést písemně i její změnu.

Dohoda o změně sjednaných pracovních podmínek podle ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu (§ 244 odst. 1 zák. práce). Protože nedostatek předepsané písemné formy nezakládá její neplatnost (srov. § 244 odst. 2 zák. práce), může být dohoda o změně sjednaných pracovních podmínek platně sjednána i ústně; projev vůle směřující k uzavření této dohody se může stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěli účastníci projevit (konkludentně).

Pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě, (v dohodě o změně sjednaných pracovních podmínek) výslovně určena doba jeho trvání (§ 30 odst. 1 zák. práce). Pracovní poměr sjednaný na dobu určitou končí uplynutím sjednané doby (srov. § 24 odst. 2 a § 56 odst. 1 zák. práce).

Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let, přímým časovým údajem (tj. uvedením pevného data podle kalendáře) nebo dobou trvání určitých prací, popř. účelem a povahou práce, kterou se zaměstnanec zavázal vykonávat (např. u sezónní práce), popřípadě i jinými objektivně zjistitelnými

skutečnostmi. Pracovní poměr na dobu určitou je tedy nejen pracovní poměr, jehož skončení bylo předem určeno přesným datem, ale i takový pracovní poměr, který má podle pracovní smlouvy (dohody účastníků) trvat jen po určitý, i když zatím konkrétním datem neohraničený čas, o jehož skutečné délce účastníci při uzavření pracovní smlouvy (dohody o změně sjednaných pracovních podmínek) nemusí mít ani jistotu. V těchto zvláštních případech, kdy je pracovní poměr uzavírán na dobu přechodné potřeby k nahrazení dlouhodobě nepřítomného zaměstnance, může být tedy trvání pracovního poměru vymezeno skutečnostmi, jejichž délka trvání je již předem známa (např. při zastupování vojenské služby apod.), ale i takovými skutečnostmi, jejichž přesné časové ohraničení není předem vůbec známo (např. při zastupování po dobu nemoci určitého zaměstnance). Takové vymezení trvání pracovního poměru potom znamená, že nastoupí-li znovu do práce zaměstnanec, k jehož zastupování byl nový zaměstnanec přijat, dojde ihned ke skončení pracovního poměru sjednaného se zastupujícím zaměstnancem, a to i tehdy, když původně předpokládaná doba trvání pracovního poměru dosud neprošla (např. proto, že zaměstnankyně se předčasně vrátila z mateřské dovolené). Avšak i v uvedených případech, kdy doba trvání pracovního poměru není určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

Není-li ujednání o době trvání pracovního poměru platné (např. pro jeho neurčitost nebo nesrozumitelnost), není z tohoto důvodu neplatná celá pracovní smlouva (dohoda o změně sjednaných pracovních podmínek); ujednání o tom, zda jde o pracovní poměr na dobu neurčitou nebo zda má trvat jen po určitou dobu, není totiž podstatnou náležitostí pracovní smlouvy a lze jej oddělit od ostatního obsahu pracovní smlouvy. Takto sjednaný pracovní poměr je pak třeba považovat ve smyslu ustanovení § 30 odst. 1 zák. práce za pracovní poměr na dobu neurčitou.

V posuzované věci se však o takový případ nejedná. Ujednání v dohodě o změně pracovní smlouvy ze dne 30. 1. 1998 o tom, že pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou se mění s účinností od 1. 2. 1998 na pracovní poměr na dobu určitou, "do doby návratu paní R. K. z mateřské dovolené, a to nejpozději do tří let věku jejího dítěte", dostatečně určitě (výslovně) vymezilo dobu trvání pracovního poměru mezi účastníky. Dovolatelce nelze přisvědčit, že uvedené ujednání činí neurčitým absence údajů o tom, "kdy paní K. na mateřskou dovolenou nastoupila, jakož i věkem kterého jejího dítěte je pracovní poměr žalobkyně omezen", neboť nijak nemohly ovlivnit okolnost, že pracovní poměr žalobkyně u žalované měl skončit okamžikem návratu dlouhodobě nepřítomné zaměstnankyně R. K. z mateřské dovolené do zaměstnání. Z hlediska ujednání účastníků, kterým bylo skončení pracovního poměru vázáno pouze na samotný návrat zastupované zaměstnankyně z mateřské dovolené jako takový, je rovněž nerozhodná okolnost, že R. K. "na pracovním místě, na které dle sdělení žalovaného ze dne 12. 3. 1999 nastoupila v souvislosti s ukončením další mateřské dovolené, nepracuje, a toto místo zastává zcela odlišná osoba".

Přisvědčit nelze ani námitce dovolatelky, že při uzavírání dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 30. 1. 1998 "nepochybně jednala v tísni", neboť poté, co jí žalovaná předložila (kromě jiného) "jakousi kopii dokumentu označeného jako Rozvázání pracovního poměru", jí "nezbylo jinak, než s přihlédnutím ke své situaci předmětnou dohodu podepsat".

Právní úkon (pracovní smlouva, dohoda o změně pracovní smlouvy, výpověď, dohoda o náhradě škody apod.) jako projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují (srov. § 240 odst. 1 zák. práce), je platný pouze, jestliže vůle účastníka pracovněprávního vztahu byla svobodná a vážná a jestliže byla projevena určitě a srozumitelně (srov. § 242 odst. 1 písm. b/ zák. práce). Svobodu vůle přitom vylučuje zejména násilí (přímé fyzické donucení, vis absoluta) či bezprávná výhrůžka (psychické donucení, vis compulsiva). Vůle jednajícího je však vadná i tehdy, jestliže její svobodnou tvorbu vyloučila tíseň. Tísní se ve smyslu ustálené judikatury rozumí objektivní hospodářský nebo sociální stav, někdy i psychický stav (například rozrušení, obavy o osobu blízkou apod.), který takovým způsobem a s takovou závažností

doléhá na osobu uzavírající smlouvu, že tato osoba bez svobodného utváření své vůle učiní právní úkon, který jí zřejmě způsobí újmu a který by za normálních okolností jako neprospěšný vůbec neučinila (učiní právní úkon za nápadně nevýhodných podmínek). Tíseň musí mít základ v objektivně existujícím a působícím stavu, tedy nestačí, jestli si existenci tísně jednající jen představuje, ale není-li pro ni objektivní důvod, a současně se musí stát pohnutkou pro projev vůle jednající dotčené osoby tak, že jedná ke svému neprospěchu.

V posuzovaném případě v důsledku zrušení žalobkyní zastávané funkce "odborného referenta II v sekretariátu vedoucího KS" odpadl dohodnutý druh práce a žalovaná od účinnosti přijatého opatření neměla objektivní možnost přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy (§ 35 odst. 1 písm. a/ zák. práce). Protože vzhledem k rozhodnutí žalované o této organizační změně se žalobkyně stala nadbytečnou, vznikl tak důvod k výpovědi z pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Aby se zmírnily anebo zcela vyloučily nepříznivé důsledky, které jednostranné skončení pracovního vztahu pro zaměstnance znamená, zakotvuje ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce jako hmotněprávní podmínku platnosti výpovědi pro zaměstnavatele tzv. nabídkovou povinnost. Přijme-li zaměstnanec nabízenou jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl, přestává být zaměstnanec nadbytečný a pracovní poměr se změněným obsahem (s jiným druhem práce) bez dalšího dále pokračuje; v opačném případě (při splnění dalších zákonem stanovených podmínek) skončí na základě jednostranného projevu vůle zaměstnavatele, aniž je zde vůli zaměstnance přiznávána jakákoliv relevance. Za tohoto stavu nelze při porovnání obou uvedených možností úspěšně dovozovat, že zaměstnanec jednal v důsledku tísně ke svému neprospěchu, jestliže se rozhodl předejít jednostrannému skončení pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele a přijal jeho nabídku jiné vhodné práce ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce a že, jak se z dovolání naznačuje, žalobkyně z obou možných variant zvolila tu méně výhodnou.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 237 odst.1 o. s. ř. nebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243b odst. 1, části věty před středníkem, o. s. ř. zamítl.