

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 08.03.2005, sp. zn. 21 Cdo 2137/2004, ECLI:CZ:NS:2005:21.CDO.2137.2004.1

Číslo: 30/2006

Právní věta: Z hlediska povinnosti zaměstnavatele zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti zaměstnanci v pracovních vztazích podle zákoníku práce je podstatné, zda jde o takovou běžnou činnost, která souvisí přímo se zajištěním předmětu činnosti zaměstnavatele zapsaného v obchodním rejstříku (stanoveného zákonem). V případě vzdálenější souvislosti s předmětem činnosti zaměstnavatele je již věcí jeho úvahy, jakým způsobem bude tyto činnosti zajišťovat; z tohoto hlediska již není významné, zda se jedná o činnost svou povahou výjimečnou anebo jinak běžnou, nebo o činnost, která je pro chod podniku důležitá, či dokonce nezbytná. Odkaz na seznam pracovních míst, o nichž není zřejmé, zda se ve vztahu k zaměstnanci, jemuž má být dána výpověď, jedná o práci vhodnou ve smyslu ustanovení § 37 odst. 5 zák. práce a zda nabízená pracovní místa jsou v době, kdy je nabídka činěna, vůbec volná, není způsobilým úkonem ke splnění nabídkové povinnosti ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 08.03.2005

Spisová značka: 21 Cdo 2137/2004

Číslo rozhodnutí: 30

Číslo sešitu: 3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: § 1 odst. 6 písm. c) předpisu č. 1/1991Sb.

§ 46 odst. 1 písm. c) předpisu č. 65/1965Sb.

§ 46 odst. 2 písm. c) předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Žalovaná sdělila dopisem ze dne 28. 1. 2002 žalobci A) a dopisem ze dne 22. 1. 2002 žalobci B), že jim dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Důvod výpovědi spatřovala v obou případech v tom, že „opatřením ředitele výroby a techniky č. 1 ze dne 9. 1. 2002 bylo s účinností od 1. 5. 2002 zrušeno místo řidiče,“ které žalobci v dopravním provozu zastávali, a proto, vzhledem k tomu, že nikdo z nich „žádné z nabízených volných míst do 25. 1. 2002 nepřijal,“ stali se pro ČT nadbytečnými.

Žalobci se samostatně podanými žalobami domáhali, aby bylo určeno, že uvedené výpovědi z pracovního poměru jsou neplatné. Žalobu zdůvodnili zejména tím, že žalovaná má možnost je dále zaměstnávat, neboť ještě v průběhu výpovědní doby jim nabízela, aby i nadále pro ni pracovali jako

řidiči „za použití vozidel žalovaného,“ avšak jako osoba samostatně výdělečně činná. Podle názoru žalobců „toto jednání zaměstnavatele je klasickým zneužitím zákona“ a porušením nejen zákoníku práce, ale i ustanovení § 1 odst. 6 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, neboť právnická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomuto účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce.

O b v o d n í s o u d pro Prahu 4 (poté, co věci obou žalobců spojil ke společnému projednání a rozhodnutí) rozsudkem ze dne 13. 6. 2003 žalobám nevyhověl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Ve věci samé dospěl k závěru, že žalované nelze vytýkat porušení ustanovení § 1 odst. 6 zákona č. 1/1991 Sb. V daném případě je totiž předmětem činnosti žalované především provozování televizního a rozhlasového vysílání (kromě doplňkových aktivit, na které má živnostenské oprávnění a které v tomto sporu nejsou podstatné), a doprava tedy nepatří do předmětu její činnosti. Podle názoru soudu prvního stupně sice „je pravdou, že pořady se často natáčejí v exteriérech a věci a osoby je třeba tam dopravit,“ avšak „doprava přímo nesouvisí s výrobou takového pořadu.“

K odvolání obou žalobců M ě s t s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 19. 11. 2003 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud vyslovil souhlas se závěrem soudu prvního stupně, který podle jeho názoru „správně vycházel ze zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, a ze zapsaného předmětu podnikání žalovaného“ a dospěl ke správnému závěru o tom, že „v případě žalované nelze usuzovat na její povinnost zaměstnávat řidiče v pracovním poměru.“ O nadbytečnost zaměstnance se totiž jedná v případě, že zaměstnavatel nadále nepotřebuje práce konané zaměstnancem buď vůbec, nebo alespoň v původním rozsahu nebo náplni. „V daném případě žalovaná usoudila, že nepotřebuje určitý počet řidičů, což se promítlo v uvedené organizační změně. Žalovaná usoudila, že jí postačí zaměstnávat řidiče pracemi podle konkrétní potřeby na základě smlouvy.“ Podle názoru odvolacího soudu „je pak než logické, že se jedná o stejnou činnost jako v pracovním poměru (řidič), nicméně z hlediska obsahu a rozsahu práv a povinností na straně účastníků o činnost odlišnou.“

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podali žalobci dovolání, jehož přípustnost dovozovali z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř., neboť podle jejich názoru zásadní právní význam napadeného rozhodnutí spočívá v tom, že řeší skončení pracovního poměru zaměstnanců v rámci hromadného propouštění a posuzuje příčinný vztah mezi rozhodnutím zaměstnavatele o provedení organizační změny a nadbytečností zaměstnanců v rozporu s hmotným právem. Podle jejich názoru v případě, kdy zaměstnavatel učiní všem zaměstnancům – řidičům, se kterými hodlá ukončit pracovní poměr podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, v rozhodné době návrh uzavřít se zaměstnavatelem smlouvu o přepravě věcí a osob, jejímž předmětem by byl osobní výkon činnosti obsahově shodné s náplní práce dosud zaměstnanci vykonávané v rámci pracovního vztahu, nelze tvrdit, že takoví zaměstnanci se stali v důsledku provedené organizační změny nadbytečnými. Za zásadně právně významné považovali žalobci i posouzení platnosti nabídky volného pracovního místa podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce „formou neadresné a nekonkrétní informativní vývěsky“, neboť tato nabídka „není ani svým obsahem adresována nejen tomu kterému řidiči (potenciální akceptant nabídky), ale ani pro kteréhokoliv zaměstnance s druhem práce vymezeným jako řidič.“ Tyto okolnosti – kromě jiného – „svědčí jednoznačně výkladu, že tzv. nabídka volných míst jest více informativním materiálem, než vážně míněným právním úkonem.“ Žalobci navrhovali, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaná uvedla, že opatřením ředitele výroby a techniky snížila počet zaměstnanců na středisku dopravy s účinností od 1. 5. 2002 o 46 pracovních míst a řidičům byla nabídnuta možnost pracovat pro žalovanou na základě rámcové smlouvy o přepravě osob a věcí. „Na rozdíl od pracovní smlouvy postavené na osobním výkonu práce, vztahu podřízenosti a nadřízenosti, odpovědnosti jen za výkon práce apod., byla rámcová smlouva postavena sice na práce vykonávané konkrétním řidičem, ale jen

z důvodu vazby na pojištění odpovědnosti; řidič mohl práci odmítnout, placen byl za provedenou práci a odpovídal zcela za výsledek své činnosti, pracoval-li přes dispečink, tak jen na základě jím přijaté objednávky.“ Protože doprava nepatří do předmětu činnosti žalované, žalovaná navrhl, aby dovolací soud dovolání zamítl.

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., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o. s. ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé (§ 237 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.) nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil (§ 237 odst. 1 písm. b/ o. s. ř.), anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam (§ 237 odst. 1 písm. c/ o. s. ř.); to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20 000 Kč a v obchodních věcech 50 000 Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky (§ 237 odst. 2 písm. a/ o. s. ř.), a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení (§ 237 odst. 2 písm. b/ o. s. ř.).

Žalobci dovoláním napadají rozsudek odvolacího soudu, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno žádné rozhodnutí ve věci samé, které by odvolací soud zrušil. Dovolání žalobců proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem (§ 237 odst. 3 o. s. ř.).

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o. s. ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o. s. ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V projednávané věci odvolací soud mimo jiné řešil právní otázku, zda pro platnost výpovědi podle

ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je nezbytné, aby činnost, kterou dosud u zaměstnavatele vykonával zaměstnanec, který dostal výpověď, odpadla, nebo zda je důvod k výpovědi podle citovaného ustanovení dán i tehdy, jestliže dosavadní činnost zaměstnance je nahrazena (zajištěna) u zaměstnavatele jiným způsobem. Uvedená právní otázka není soudy řešena jednotně. Vzhledem k tomu, že její posouzení bylo pro rozhodnutí v projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o. s. ř.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první, o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné. Zrušil proto rozhodnutí soudů obou stupňů a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že oba žalobci pracovali pro žalovanou v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy, naposledy jako řidiči dopravního provozu. Opatřením ředitele výroby a techniky č. 1 ze dne 9. 1. 2002 byl na středisku 692-doprava s účinností od 1. 5. 2002 snížen počet pracovních míst „řidič silničních motorových vozidel“ o celkem 46, s tím, že – jak plyne ze žádosti žalované o projednání zrušení pracovních míst adresované „Výkonnému výboru NOO“ – „převážná část řidičů“ „bude s ČT externě spolupracovat.“ Žalovaná poté sdělila dopisem ze dne 17. 1. 2002 žalobci A) a dopisem ze dne 10. 1. 2002 žalobci B), že jejich pracovní místo řidiče bylo zrušeno, že činí nabídku „rozvázání pracovního poměru dohodou“ a že „současně“ předkládá „nabídku volných míst v ČT k datu 16. 1. 2002“ (žalobci A/, resp. k datu 10. 1. 2002 žalobci B/), „ze které můžete vybírat nové pracovní zařazení odpovídající Vaší kvalifikaci a zdravotnímu stavu do 25. 1. 2002“ (žalobce A/, resp. do 21. 1. 2002 žalobce B/). Dopisem ze dne 28. 1. 2002 sdělila žalovaná žalobci A) a dopisem ze dne 22. 1. 2002 sdělila žalobci B), že se stal „pro ČT nadbytečným a z těchto důvodů s Vámi rozvazujeme pracovní poměr podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.“ Od 1. 5. 2002 začala být doprava u žalované zajišťována řidiči – externisty na základě „rámcové smlouvy o přepravě věcí a osob“ uzavírané s každým z nich, v níž se – kromě jiného – „zhotovitel“ zavázal „pro objednatele na základě dílčích objednávek a dále uvedených podmínek provádět přepravu věcí a osob vozidly objednatele po území České republiky a států Evropy a objednatel se zavazuje za to zhotoviteli zaplatit sjednanou cenu.“

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec 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.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním

rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Zaměstnavatelům zákon uvedeným způsobem umožňuje, aby regulovali počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Zaměstnanec, jehož se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.

V projednávané věci bylo zjištěno, že žalovaná přijala (svým ředitelem výroby a techniky) rozhodnutí o organizační změně, sledující snížení počtu zaměstnanců u žalované spočívající mimo jiné v tom, že práce v dopravním provozu, které doposud vykonávali řidiči v pracovním poměru, budou vykonávat řidiči – externisté na základě „rámcové smlouvy o přepravě věcí a osob“. Z uvedeného vyplývá, že žalovaná přijala rozhodnutí o organizační změně za účelem zajištění větší efektivnosti výkonu své práce, v důsledku něhož se pro ni stali žalobci nadbytečnými. Skutečnost, že potřeba práce řidičů u žalované neodpadla, nemá z tohoto hlediska význam. Pro posouzení věci – jak na to poukazuje odvolací soud – je ale významné, zda uvedený postup žalované byl v souladu se zákonem.

Podle ustanovení § 1 odst. 6 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (ve znění účinném do 28. 5. 2002, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 220/2002 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů), právo občana na zaměstnání se zabezpečuje především jeho pracovním uplatněním v zaměstnání umožňujícím mu výkon práce v pracovním vztahu. Právnická nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce; to neplatí o plnění běžných úkolů, které fyzická osoba zajišťuje sama nebo s pomocí svého manžela nebo dětí nebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů anebo je-li plnění běžných úkolů právnickou nebo fyzickou osobou svěřeno jiné právnické nebo fyzické osobě, která je povinna toto plnění zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce. Běžnými úkoly vyplývajících z předmětu činnosti se pro tyto účely rozumí zejména úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností při podnikání podle zvláštních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Jinou právnickou nebo fyzickou osobou se pro tyto účely rozumí pouze osoba, jejíž předmět činnosti zahrnuje i činnosti, které ve smyslu věty druhé má svými zaměstnanci v pracovních vztazích zajišťovat.

Žalovaná byla zřízena zákonem č. 483/1991 Sb., jímž byl zároveň vymezen předmět její činnosti: ČT poskytuje službu veřejnosti tvorbou a šířením televizních programů na celém území České republiky (§ 2 odst. 1 zákona č. 483/1991 Sb.). Je mimo pochybnost – jak k tomuto závěru také dospěl soud prvního stupně, že „doprava nepatří do předmětu činnosti žalované,“ avšak – jak na druhé straně zdůrazňují dovolatelé – „potřeba přepravy osob a věcí u žalované setrvala v rozhodném období v nezměněném rozsahu,“ a že tedy kupříkladu výroba a vysílání zejména zpravodajských, publicistických, dokumentárních, uměleckých, dramatických, sportovních, zábavních a vzdělávacích pořadů a pořadů pro děti a mládež (srov. § 2 odst. 2 písm. e/ zákona č. 483/1991 Sb.) je podmíněna existencí obslužných činností, včetně obsluhy dopravní.

Uvedená souvislost (podmíněnost) obslužných činností s vlastním předmětem činnosti žalované však není pro posouzení projednávané věci významná. Aby se jednalo o činnost, která musí být zajišťována zaměstnanci, které zaměstnavatel k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce, musí jít o takovou činnost, kterou lze ve smyslu ustanovení § 1 odst. 6 zákona č. 1/1991 Sb. posoudit jako běžný úkol, který vyplývá z předmětu činnosti zaměstnavatele (zapsaného v obchodním rejstříku, stanoveného zákonem apod.), a aby tyto běžné úkoly souvisely se zajištěním předmětu činnosti zaměstnavatele přímo. V případě vzdálenější souvislosti s předmětem činnosti je již věcí úvahy zaměstnavatele, založené kupř. na posouzení úrovně efektivnosti práce, jakým způsobem bude tyto činnosti, které mohou být pro fungování jeho podniku důležité, či dokonce nezbytné, zajišťovat. Proto lze kupříkladu úklidové práce, které jsou jinak zcela běžné a jejich stálá potřeba vzniká průběžně, zajišťovat jak zaměstnanci v pracovním poměru, tak i dodavatelsky, neboť – obecně vzato – tyto práce nejsou nijak závislé na vlastním předmětu činnosti zaměstnavatele.

Obdobný indiferentní vztah k předmětu činnosti zaměstnavatele může mít využití právních služeb podle zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, nebo daňového poradenství podle zákona č. 523/1992 Sb., o daňovém poradenství a Komoře daňových poradců České republiky, a nepochybně též využívání služeb v oblasti silniční motorové dopravy (srov. zákon č. 111/1994 Sb., o silniční dopravě, ve znění pozdějších předpisů) poskytovaných kupř. jako koncesovaná živnost na základě zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů.

S názorem odvolacího soudu, že „v případě žalované nelze usuzovat na její povinnost zaměstnávat řidiče v pracovním poměru,“ neboť „uvážila, že jí postačí zaměstnávat řidiče pracemi podle konkrétní potřeby na základě smlouvy,“ však přesto nelze souhlasit. Protože žalovaná netvrdí, že začala využívat služeb řidičů na základě koncesované živnosti v oblasti silniční motorové dopravy, příslušelo posoudit, jaká je povaha „rámcové smlouvy o přepravě věcí a osob“, která byla od 1. 5. 2002 právním podkladem pro zajištění dopravní obsluhy řidiči „externisty“.

Právní úkon je projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují (§ 240 odst. 1 zák. práce, § 34 obč. zák.). Sama okolnost, jak je právní úkon (i dvoustranný) označen, není pro jeho posouzení rozhodná. Rozhodující je posouzení obsahu projevu vůle, tedy zjištění, co bylo skutečně projevováno. Podmínkou zároveň je, že vůle musí být svobodná a vážná, projev určitý a srozumitelný, jinak je právní úkon neplatný (§ 242 odst. 1 písm. b/ zák. práce, § 37 obč. zák.). Zatímco pracovní poměr je charakterizován tím, že zaměstnanec vykonává činnost podle pokynů zaměstnavatele, ve stanovené pracovní době, na jeho riziko a jejím cílem je plnění úkolů zaměstnavatele, je předmětem „podnikatelského“ vztahu soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku (§ 2 odst. 1 obch. zák.).

Při úvaze o povaze právního vztahu (právních vztahů) založeného mezi žalovanou a řidiči „externisty“ soud prvního stupně (jehož závěry odvolací soud převzal) správně zvažoval především to, zda se mezi účastníky skutečně jednalo o „smlouvu o dílo“ uzavřenou podle obchodního zákoníku (jak se v „rámcové smlouvě o přepravě věcí a osob“ deklaruje), a zda ve skutečnosti nešlo o simulovaný právní úkon, jímž měl být zastřen jiný (disimulovaný) právní úkon. V takovém případě totiž platí, že simulovaný právní úkon je pro nedostatek vážnosti vůle účastníků právního úkonu neplatný. Protože však disimulace sama o sobě není protiprávní, je třeba platnost zastřeného úkonu posoudit samostatně, a má-li disimulovaný právní úkon všechny potřebné náležitosti, je třeba uznat jej za platný (platí zastřený /disimulovaný/ právní úkon).

Závěru, že řidiči „i fakticky pro žalovanou vykonávají dílo a že se nejedná o zastřený pracovní poměr,“ však nelze přisvědčit. Uvedená úvaha totiž opomíjí okolnost, že předmětem „rámcové smlouvy o přepravě osob a věcí“ je – na rozdíl od smlouvy o dílo upravené jako smluvní typ v ustanovení § 536 a násl. obch. zák. – nikoliv činnost směřující k vytvoření předmětu díla (věci, změny

věci, nebo jiného hmotně zachyceného výsledku činnosti), nýbrž činnost (přeprava věcí a osob vozidly objednatele) jako taková. Tato činnost by mohla být podle okolností posouzena jako podnikání, avšak pouze za předpokladu, jestliže by se jednalo o soustavnou činnost prováděnou samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku (§ 2 odst. 1 obch. zák.) a kdyby „zhotovitelé“ (jak jsou řidiči v rámcové smlouvě označováni) byli „podnikateli“ ve smyslu ustanovení § 2 odst. 2 obch. zák.; jestliže totiž někdo provádí činnost, jinak vykazující znaky podnikání, neoprávněně (nikoliv na základě živnostenského nebo jiného oprávnění nebo bez zápisu do evidence fyzických osob provozujících zemědělskou výrobu), nelze takovou činnost i z tohoto důvodu považovat za podnikání ve smyslu obchodního zákoníku (srov. § 3a obch. zák.).

Tyto předpoklady, jimiž je charakterizován „podnikatelský“ vztah, však z obsahu spisu nevyplývají a žalovaná jejich existenci ani netvrdí. Bylo-li v posuzované věci po skutkové stránce zjištěno, že „zhotovitelé“ se zavázali „provádět přepravu věcí a osob vozidly objednatele,“ „jehož logem je vozidlo zpravidla opatřeno,“ že se zavázali tak činit „po území České republiky a států Evropy“ s tím, že „smlouva nabývá účinnosti dnem jejího podpisu oběma smluvními stranami,“ neznamená to z obsahového hlediska nic jiného, než dohodu o podstatných (esenciálních) náležitostech pracovní smlouvy ve smyslu ustanovení § 29 odst. 1 zák. práce.

Ve prospěch opačného názoru nelze důvodně namítat, že řidiči „jsou sice úkolováni dispečinkem, ale jízdu podle jeho pokynů musí provést až poté, co dílčí objednávku přijali,“ že „nemají pracovní dobu“ a že „jsou placeni za skutečněné dílo, nikoliv za to, že práci konají,“ protože uvedené skutečnosti představují dohodu o dalších (pracovních a mzdových) podmínkách, na kterých měli účastníci zájem, podle ustanovení § 29 odst. 2 zák. práce. Z těchto důvodů nelze přisvědčit závěru odvolacího soudu, že „o simulovaných právních úkonech nelze uvažovat,“ a je třeba uzavřít, že výše uvedená změna obsahu vedlejších ujednání v pracovních smlouvách nově přijímaných řidičů není organizační změnou ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

Dovolací soud nesdílí ani závěr, že postup žalované při plnění její nabídkové povinnosti podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce byl v souladu se zákonem.

Podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže

a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě,

b) zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.

Ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce zakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, jejíž splnění je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi. Její smysl spočívá v ochraně pracovního poměru tím, že před jeho rozvázáním upřednostňuje změnu sjednaných pracovních podmínek a že umožňuje jednostranné skončení pracovního poměru výpovědí teprve po splnění stanovených podmínek. Zjišťování podmínek uvedených v tomto ustanovení se děje vždy podle stavu v době výpovědi (srov. Sborník stanovisek Nejvyššího soudu, SEVT Praha 1980, str. 130). Již z tohoto důvodu nelze označit za správný postup žalované, jestliže sdělila dopisem ze dne 17. 1. 2002 žalobci A) a dopisem ze dne 10. 1. 2002 žalobci B), že jim předkládá „nabídku volných míst v ČT k datu 16. 1. 2002“ žalobci A/ (resp. k datu 10. 1. 2002 žalobci B/).

Pro posouzení uvažované otázky je však podstatné, že povinnost obsažená v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce představuje svojí povahou „přímus“ zaměstnavatele učinit ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně sjednaných pracovních podmínek) ve smyslu ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce. Jestliže zaměstnavatel v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v místě bydliště zaměstnance má volné takové pracovní místo, které je pro zaměstnance vhodné (srov. § 37 odst. 5 zák. práce), je povinen tuto práci zaměstnanci nabídnout, a to i za předpokladu, že by se musel podrobit přiměřené předchozí průpravě (§ 46 odst. 2 písm. b/ zák. práce). Výpověď z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až d) zák. práce může zaměstnavatel v takovém případě dát platně jen tehdy, odmítne-li zaměstnanec na takové místo přejít nebo odmítne-li se podrobit předchozí průpravě pro tuto jinou vhodnou práci. Úprava provedená ustanovením § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce sleduje totiž ten cíl, aby zaměstnavatel před tím, než dá výpověď z uvedených důvodů, nabídl zaměstnanci přechod na práce pro něj vhodné s ohledem na to, že k výpovědi pracovního poměru má docházet z důvodů zpravidla nezávislých na možnostech zaměstnance. Přijme-li zaměstnanec nabízenou práci (a v tomto smyslu je učiněná oferta skutečně – jak dovoladel uvádí – *de iure* nabídka změny esenciální náležitosti pracovní smlouvy), dochází tím ke změně sjednaných pracovních podmínek ohledně dohodnutého druhu práce ve smyslu ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce a potřeba rozvázání pracovního poměru tím odpadá. Protože dohoda o změně sjednaných pracovních podmínek spočívá – jako každý dvoustranný právní úkon – na dvou vzájemných a obsahově shodných projevech vůle a může být uzavřena až tehdy, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu (srov. § 244 odst. 1 zák. práce), je nepochybné, že tyto účinky může přivodit pouze taková oferta, která je projevem vůle s uvedeným konkrétním obsahem výslovně adresovaným druhému účastníkovi (oblátovi).

Z uvedeného vyplývá, že odkaz na seznam pracovních míst, o nichž není zřejmé, zda se ve vztahu k zaměstnanci, jemuž má být dána výpověď, jedná o práci vhodnou ve smyslu ustanovení § 37 odst. 5 zák. práce a zda nabízená pracovní místa v době, kdy je nabídka činěna, jsou vůbec volná, může představovat podnět k zahájení jednání o změně sjednaného druhu práce, nejde však o nabídku (ofertu) umožňující uzavření dohody o změně sjednaných pracovních podmínek podle ustanovení § 36 odst. 1 zák. práce; takový podnět k zahájení jednání o změně sjednaného druhu práce není způsobilým úkonem ke splnění nabídkové povinnosti ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce.

Protože právní názor, na němž odvolací soud založil svůj rozsudek, není správný a rozsudek odvolacího soudu tedy spočívá na nesprávném právním posouzení věci, Nejvyšší soud jej zrušil (§ 243b odst. 1, část věty za středníkem, o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i pro rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud i toto rozhodnutí a věc vrátil Obvodnímu soudu pro Prahu 4 k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2, věta druhá, o. s. ř.).