



## Nabídková povinnost před výpovědí podle kolektivní smlouvy

17.7. 2020

Ujednání kolektivní smlouvy o tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele před rozvázáním pracovního poměru **představuje zákonem předpokládanou úpravu práv zaměstnanců neupravených zákonem**. Stejně jako u ostatních ujednání, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, má zde kolektivní smlouva normativní povahu. I když kolektivní smlouvu z tohoto důvodu lze v širším smyslu považovat za pramen práva (kolektivní smlouva tu plní funkci právního předpisu), povahu zákona jí přiznávat nelze (přes normativní povahu některých ujednání se stále jedná jen o specifický smluvní institut soukromoprávního charakteru).

S ohledem na zákonem vymezený předmět úpravy kolektivní smlouvy navíc takto **sjednaná nabídková povinnost zaměstnavatele nemůže ani představovat hmotněprávní předpoklad platnosti výpovědi z pracovního poměru**; stanovení předpokladů platnosti pracovněprávních jednání kolektivní smlouvě nepřísluší. Opačný výklad by i odporoval kogentní povaze ustanovení § 52 zákoníku práce, která účastníkům pracovního poměru neumožňuje dohodou změnit, omezit nebo rozšířit předpoklady pro rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem.

**Smysl a účel tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele sjednané v kolektivní smlouvě nepochybně spočívá v ochraně zaměstnance před ztrátou zaměstnání a negativními důsledky, které pro něj z této skutečnosti vyplývají.** Na její porušení zaměstnavatelem je proto třeba nahlížet optikou základní zásady pracovněprávních vztahů spočívající ve **zvláštní zákonné ochraně postavení zaměstnance** [viz ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce].

Výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, které podle kolektivní smlouvy měla předcházet nabídka jiné vhodné práce dotčenému zaměstnanci učiněná zaměstnavatelem, **by byla neplatným právním jednáním ve smyslu ustanovení § 580 odst. 1 a § 588 občanského zákoníku**, jestliže by zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi až poté, co u něj byla obsazena všechna pro zaměstnance vhodná volná pracovní místa, která by mu mohl v souladu s kolektivní smlouvou nabídnout, a **veden přímým úmyslem by tím vytvořil v době výpovědi takový stav, který by mu umožňoval (jinak úspěšně) tvrdit, že nemůže zaměstnance dále zaměstnávat, a mělo-li by současně jeho jednání přímý (hlavní) cíl způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru výpovědí újmu**.

Nejvyšší soud, 13. 2. 2020, 21 Cdo 2244/2018, <https://1url.cz/ozBiW>