

Judikát NS 21 Cdo 1331/2013

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 09/18/2014
Spisová značka: 21 Cdo 1331/2013
ECLI: ECLI:CZ:NS:2014:21.CDO.1331.2013.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Neplatnost právního úkonu
Pracovní poměr
Přípustnost dovolání
Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy: § 46 odst. 1 písm. c) předpisu č. 65/1965Sb.
§ 46 odst. 2 písm. a) předpisu č. 65/1965Sb.
§ 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř.
§ 243b odst. 4 věty první o. s. ř.

Kategorie rozhodnutí: C

21 Cdo 1331/2013

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobce Ing. J. P., zastoupeného JUDr. Jaromírem Josefem, advokátem se sídlem v Hodoníně, Velkomoravská č. 378/1, proti žalované ČSAD Hodonín a.s., se sídlem v Hodoníně, Brněnská č. 3883/48, IČO 607 47 536, zastoupené Mgr. Miroslavem Fotrem, advokátem se sídlem v Hodoníně, Na Pískách č. 3275/3, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru a o náhradu mzdy, vedené u Okresního soudu v Hodoníně pod sp. zn. 4 C 1271/2006, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 20. prosince 2011 č. j. 49 Co 385/2009-98, takto:

Dovolání žalované se zamítá.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 1.2.2006 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že se pro ni „stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně úkolů a organizačních změn při výkonu pracovní činnosti a zrušení pracovního místa, na které je zařazen“. Současně žalovaná informovala žalobce o tom, že „nemá možnost jej dále zaměstnávat v místě na jiném vhodném pracovním zařazení“.

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Hodoníně dne 25.7.2006 změněnou se souhlasem soudu prvního stupně domáhal, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru je neplatná, a aby mu žalovaná zaplatila 116.088,- Kč. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že žalovaný nesplnil svou nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 písm. a) zák. práce a že ke zrušení pracovního místa žalobce došlo pouze formálně, kdy žalovaný přijal na úsek, kde žalobce pracoval, nového zaměstnance.

Okresní soud v Hodoníně rozsudkem ze dne 22.7.2009 č.j. 4 C 1271/2006-78 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Po zjištění, že žalovaná dopisem ze dne 1.2.2006, který žalobce převzal dne 7.2.2006, mu dala výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, neboť rozhodnutím místopředsedy představenstva bylo zrušeno jím zastávané místo „vedoucího MTZ“, na základě provedeného dokazování dovodil, že v době podání výpovědi žalovaná neměla žádné další volné pracovní místo, které by mohla žalobci nabídnout. Jestliže dne 1.2.2006 přijala do pracovního poměru jiného zaměstnance do funkce vedoucího střediska náhradních dílů, svou nabídkovou

povinnost neporušila, neboť pro tento druh práce žalobce „neměl kvalifikaci a práce pro něj nebyla vhodná“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 20.12.2011 č.j. 49 Co 385/2009-98 změnil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem žalované ze dne 1.2.2006 je neplatná, ve výroku II. o náhradě mzdy a ve výroku o nákladech řízení rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Odvolací soud vycházel z toho, že dne 4.1.2006 bylo rozhodnuto o zrušení úseku MTZ a pracovního místa žalobce, který vykonával funkci jeho vedoucího, a to ke dni 31.1.2006, a současně bylo rozhodnuto o vytvoření nového střediska prodeje náhradních dílů a o tom, že na toto místo bude přijat nový zaměstnanec. Z popisu pracovních funkcí „vedoucího zásobování“ a „vedoucího střediska prodeje náhradních dílů“ soud dovodil, že charakter pracovního místa „vedoucího střediska prodeje náhradních dílů“ byl podle ustanovení § 37 odst. 5 zákoníku práce pro žalobce vhodný a že žalobce pro něj měl kvalifikační předpoklady. Vzhledem k tomu také žalovaná nesplnila svou nabídkovou povinnost ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, neboť měla k dispozici volné pracovní místo, které byla povinna žalobci nabídnout předtím, než přistoupila k výpovědi z pracovního poměru.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že odvolací soud vychází z nesprávného právního posouzení věci a dovozuje, že soud se opírá o „nesprávnou interpretaci tzv. nabídkové povinnosti“, neboť „zaměstnavatel klade za povinnost učinit zaměstnanci, jehož pracovní místo bylo zrušeno, nabídku směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci ve smyslu § 36 odst. 1 zák. práce, jestliže má v místě výkonu práce nebo bydliště takové místo volné“. Zdůraznil, že pouze zaměstnavatel má právo určovat, jaká pracovní místa pro svou činnost potřebuje, jaké zaměstnance na tato místa potřebuje zaměstnat, včetně stanovení komplexních podmínek a požadavků na to které pracovní místo. V případě zrušení místa vedoucího MTZ a zřízení nového vedoucího místa vedoucího prodeje náhradních dílů se jedná o „diametrálně odlišné podnikatelské činnosti“. Odvolací soud neadekvátně vyhodnotil jednotlivé funkce (pracovní místa), neboť „pouze zaměstnavatel zná své podnikatelské prostředí, plnění úkolů a všechny zaměstnance, kteří se na činnostech podílí, včetně jejich schopností odborných, zdravotních, morálních“. Žalovaná navrhl, aby odvolací soud změnil výrok I. rozsudku odvolacího soudu tak, že se rozsudek soudu prvního stupně potvrzuje, případně aby zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31.12.2012, (dále jen „o.s.ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1.1.2013 (srov. čl. II, bod 7 zák. č. 404/2012 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 (do jeho měnícího výroku) oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal rozsudek odvolacího soudu (v jeho napadené části) bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že se jedná o určení platnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 1.2.2006 – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.3.2006, tj. předtím, než nabyly účinnosti zákon č. 72/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 79/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony – dále jen „zák. práce“.

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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobce byl u žalovaného zaměstnán na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 1.1.2001 jako vedoucí MTZ; rozhodnutím místopředsedy představenstva žalované bylo toto místo zrušeno ke dni 31.1.2006. Dopisem ze dne 1.2.2006 dala žalovaná žalobci výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce z důvodu, že žalobce „se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o změně úkolů a organizačních změn při výkonu pracovní činnosti a zrušení pracovního místa, na které je zařazen“, s tím že zaměstnavatel nemá možnost žalobce dále zaměstnávat „v místě na jiném vhodném pracovním zařazení“. Od 1.2.2006 bylo zřízeno pracovní místo „vedoucí střediska prodeje náhradních dílů“, a do této funkce byl přijat P. Č.

Z obsahu spisu dále vyplývá, že – a dovolatelka to rovněž zdůrazňuje – že od roku 1995 provozoval Autorizovaný servis a dealerství vozidel a výrobků DAF na základě certifikátu, který musel být každé dva roky obnovován, že v roce 2005 již nesplňoval nové standardy, a proto musel přistoupit k radikálním změnám, včetně nových požadavků na zaměstnance.

Podle ustálené judikatury soudů (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.2.1968, sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.7.1968, sp. zn. 6 Cz 49/68, uveřejněný pod č. 94 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, a další) patří k předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí - prakticky i právně vzato - 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

Odvolačím soudu je třeba vytknout, akcentoval-li při rozhodování o opodstatněnosti předmětné výpovědi z pracovního poměru formální okolnost, že „současně s rozhodnutím o zrušení pracovního místa žalobce ke dni 31.1.2006 rozhodl též o zřízení nového úseku prodeje náhradních dílů a o nutnosti obsadit nově vytvořené pracovní místo vedoucího prodeje“, aniž přihlížel též k tomu, co v řízení vyšlo najevo, včetně toho, co uvedli účastníci (§ 132 o.s.ř.). Žalovaná kromě jiného zdůrazňuje, že v případě žalobce se jednalo o „závažnou změnu pracovní činnosti, kdy se z „nákupčího“ (pracovníka MTZ), který jedná s dodavateli a doplňuje zásoby pro vlastní servisní činnost, stává obchodní manažer, odpovědný za aktivní prodej náhradních dílů DAF, TRP, BOVA“, že žalobce „nebyl ochoten tyto změny akceptovat“, a že tedy „na nově vytvořené pracovní místo nesplňoval podmínky“. Též z dopisu technického ředitele J. J. ze dne 9.11.2005 adresovaného J. O., manažeru pro servisní činnost, se podává výtky, že „není možné nadále tolerovat tu skutečnost, že pro pracovníka DT CZ je obtížné a nepříjemné komunikovat s naším vedoucím MTZ, který dosud nepochopil nebo nechce pochopit, co je důležité pro naše další působení v síti autorizovaných servisů DAF a tím i pro naši prosperitu“.

Za těchto okolností měl odvolací soud přihlídnout k tomu, že z hlediska faktického obsahu rozhodnutí žalované nedošlo ke vzniku nového pracovního místa, o němž by se dalo uvažovat z hledisek ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, nýbrž k tomu, že „organizační změna“ spočívala v posuzovaném případě v náhradě (záměně) jednoho zaměstnance jiným, vhodnějším, který – jak v poněkud jiné souvislosti uvažuje soud prvního stupně – vzhledem k lepším řídicím a organizačním schopnostem lépe plní požadavky zaměstnavatele pro řádný výkon práce. Nejedná se tedy o to, že by „rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně“ v dané věci reflektovalo skutečnost, že zaměstnavatel nebude mít možnost plnit povinnost [srov. § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce] přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy (pro její nepotřebnost), kterou je zaměstnanec jinak schopen a ochoten vykonávat, vzhledem k tomu, že zaměstnanec se pro něj stává od účinnosti organizačních změn nadbytečným.

Je třeba totiž mít na zřeteli, že zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce tehdy, nemá-li zaměstnavatel – s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizační změně - možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Jestliže se však z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným (nikoliv na základě formální změny označení zastávané funkce, nýbrž z hlediska své faktické, resp. věcné náplně) druh práce sjednaný pracovní smlouvou propouštěného zaměstnance (jeho pracovní činnost), nemůže být jiná okolnost spočívající například pouze v jiném organizačním uspořádání podniku, anebo ve výhradách k organizačním a řídicím schopnostem zaměstnance – jako je tomu v posuzovaném případě - podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že napadený rozsudek odvolacího soudu ve věci samé je z hlediska uplatňovaných dovolacích důvodů (tedy námitky, že žalobce není schopen dostát novým požadavkům žalované na výkon práce) věcně správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1 o.s.ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o.s.ř. nebo v § 229 odst. 3 o.s.ř. nebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalované podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

Protože tímto rozhodnutím dovolacího soudu se řízení o věci nekončí, bude rozhodnuto i o náhradě nákladů vzniklých v tomto dovolacím řízení v konečném rozhodnutí soudu prvního stupně, popřípadě odvolacího soudu (§ 243b odst. 4 věta první, § 224 odst. 1 a § 151 odst. 1 věta první o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 18. září 2014

JUDr. Zdeněk Novotný

předseda senátu

www.nsoud.cz