

Judikát NS 21 Cdo 1506/2011

| | |
|-----------------------|---|
| Soud: | Nejvyšší soud |
| Datum rozhodnutí: | 06/12/2012 |
| Spisová značka: | 21 Cdo 1506/2011 |
| ECLI: | ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.1506.2011.1 |
| Typ rozhodnutí: | ROZSUDEK |
| Heslo: | Výpověď z pracovního poměru |
| Dotčené předpisy: | § 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009 § 46 odst. 2 písm. b) předpisu č. 65/1965Sb. ve znění do 31.12.2006 |
| Kategorie rozhodnutí: | C |

21 Cdo 1506/2011

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Jiřího Doležálky a JUDr. Zdeňky Novotné v právní věci žalobkyně Ing. E. K., zastoupené JUDr. Dušanem Rendlem, advokátem se sídlem v Mostě, SNP č. 1872, proti žalovanému Panasonic Liquid Crystal Display Czech, s.r.o. se sídlem ve Staňkovicích, Průmyslová zóna Triangle č. 400, IČO 27568300, zastoupenému JUDr. Petrem Jirátem, advokátem se sídlem v Chomutově, Školní č. 1122, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Lounech pod sp. zn. 9 C 191/2009, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 9. listopadu 2010 č.j. 9 Co 457/2010-122, takto:

I. Dovolání žalobkyně se zamítá.

II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 27.5.2009 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že v důsledku organizační změny spočívající ve "změně organizační struktury" se práce vedoucí personalistiky a mezd, kterou žalobkyně u žalovaného vykonávala v pracovním poměru podle pracovní smlouvy ze dne 5.12.2006, pro žalovaného stala nadbytečnou.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila zejména tím, že výpověď jí byla dána "zcela účelově s ohledem na její konfliktní vztahy s nadřízenou zaměstnankyní Mgr. J. H.", že dne 2.6.2006 žalovaný přijal do pracovního poměru s nástupem do práce ode dne 1.8.2009 jako "specialistu personalistiky a mezd - koordinátora" B. V., která žalobkyni nahradila, a že není příčinná souvislost mezi rozhodnutím žalovaného o organizační změně, se kterou "nebyl nikdo seznámen", a její nadbytečností.

Okresní soud v Lounech rozsudkem ze dne 18.3.2010 č.j. 9 C 191/2009-96 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit České republice - Okresnímu soudu v Lounech na náhradě nákladů řízení 4.057,94 Kč a že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 13.500,40 Kč k rukám advokáta JUDr. Dušana Rendla. Vycházel ze zjištění, že žalovaný rozhodl dne 20.5.2009 o organizační změně z důvodu efektivnějšího a méně nákladného fungování oddělení lidských zdrojů, na základě níž byla zrušena pracovní pozice žalobkyně. Podle názoru soudu prvního stupně však tato organizační změna neměla za následek nadbytečnost žalobkyně, neboť její práce nepřestala být pro žalovaného potřebná; byla pouze rozdělena mezi její dosavadní nadřízenou Mgr. J. H., která převzala oblast řízení a kontroly personálního oddělení, a ostatní zaměstnance - specialisty personalistiky a mezd, mezi které od 1.8.2009 nastoupila na pracovní pozici "specialisty personalistiky a mezd - koordinátora" žalovaný nově přijatá zaměstnankyně B. V. Kdyby práce žalobkyně přestala být pro žalovaného potřebná, nebylo by podle soudu prvního stupně zapotřebí přijímat na personální oddělení B. V.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 9.11.2010 č.j. 9 Co 457/2010-122 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit České republice - Okresnímu soudu v Lounech na náhradě nákladů řízení 4.057,94 Kč a že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 18.400,- Kč k rukám advokáta JUDr. Petra Jiráta. Odvolací soud - vycházející z názoru, že nadbytečným je zaměstnanec též tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně odpadne jen část jeho pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací - dospěl k závěru, že žalobkyně se stala pro žalovaného nadbytečnou, neboť v důsledku organizační změny u žalovaného odpadla potřeba "manažerské práce vedoucího pracovníka oddělení personalistiky a mezd", kterou měla žalobkyně sjednánu v pracovní smlouvě a kterou pro žalovaného vykonávala. Na uvedený závěr nemá podle odvolacího soudu vliv skutečnost, že zbývající činnost, kterou žalobkyně vykonávala, zůstala pro žalovaného potřebná. S ohledem na zrušení tzv. nabídkové povinnosti upravené v předchozím zákoníku práce žalovaný podle názoru odvolacího soudu nepochybil, jestliže žalobkyni nenabídl nově vytvořenou pracovní pozici "specialisty personalistiky a mezd - koordinátora".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítala, že její pracovní náplň a pracovní náplň zaměstnankyně B. V., jejíž přijetí žalovaným do pracovního poměru je důkazem o neopodstatněnosti výpovědního důvodu, byly "de facto" totožné a z převážné části se překrývaly. Jediný rozdíl mezi jejich pracovními náplněmi spočíval v tom, že žalobkyně měla mimo jiné za úkol organizovat a řídit dílčí činnosti "jednotlivých specialistů a mezd", měla hodnotit pracovní výkony podřízených a školit je; tato agenda přitom přešla na nadřízenou zaměstnankyni Mgr. J. H. Žalobkyně má za to, že po zrušení její funkce vedoucí oddělení personalistiky a mezd mohla svou funkci vykonávat nadále, a to v souvislosti se vznikem nové pracovní pozice "specialisty personalistiky a mezd - koordinátora" a za nižší mzdu, neboť by se rozsah její práce "pouze částečně zúžil". Žalobkyně se domnívá, že odvolací soud správně zjištěný skutkový stav nesprávně právně posoudil, a navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) 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 § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek odvolacího soudu bez nařízení jednání (§243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není důvodné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která jí byla doručena dne 27.5.2009 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb. a č. 382/2008 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 13.9.2009 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 52 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 (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatelka nenapadá), že žalobkyně vykonávala na základě pracovní smlouvy ze dne 5.12.2006 v pracovním poměru u žalovaného práci vedoucí oddělení personalistiky a mezd. Rozhodnutím jednatele žalované ze dne 20.5.2009 byla tato pracovní pozice s účinností ode dne 31.7.2009 zrušena s tím, že úkoly v oblasti řízení a kontroly spojené s touto pozicí přejímá Mgr. J. H., která jako nově pověřená zástupkyně ředitele pro administrativu převzala odpovědnost za řízení celého oddělení lidských zdrojů žalovaného včetně oddělení personalistiky a mezd. Zbývající pracovní náplň žalobkyně byla rozdělena mezi jednotlivé zaměstnance oddělení personalistiky a mezd včetně zaměstnankyně B. V., kterou žalovaný přijal do pracovního poměru od 1.8.2009 na pracovní pozici "specialisty personalistiky a mezd - koordinátora". B. V. neměla ve své pracovní náplni činnosti spočívající v organizování a řízení "dílčích činností jednotlivých specialistů a mezd" a v hodnocení pracovních výkonů podřízených zaměstnanců a v jejich školení, které měla ve své původní pracovní náplni žalobkyně. Uvedenou organizační změnou došlo u žalovaného k úsporám mzdových nákladů ve výši cca 250.000,- Kč ročně.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří 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 § 52 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 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. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.9.1998 sp. zn. 2 Cdon 1130/97, který byl uveřejněn v č. 11 časopisu Soudní rozhledy, roč. 1999, na str. 374).

Z hlediska důvodu pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, nebo zda podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli. Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační

změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce; to platí i tehdy, nebyli-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27.4.2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005). I když skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu, není rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců; zaměstnavateli totiž nezáleží jen na počtu zaměstnanců, ale též na jejich složení z hlediska profesí a kvalifikace (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.2.1968 sp. zn. 6 Cz 215/67, který byl uveřejněn pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968).

V posuzovaném případě žalovaný rozhodl o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa vedoucí oddělení personalistiky a mezd zastávaného žalobkyní s tím, že pracovní činnosti, které žalobkyně vykonávala, byly rozděleny mezi její nadřízenou Mgr. J. H., která po žalobkyni převzala vedení oddělení personalistiky a mezd v rámci řízení celého oddělení lidských zdrojů, a ostatní zaměstnance oddělení personalistiky a mezd. Následkem této organizační změny se stala žalobkyně pro žalovaného nadbytečnou, neboť její práce nebyla pro žalovaného nadále potřebná.

Na závěru o nadbytečnosti žalobkyně nemůže nic změnit ani skutečnost, že žalovaný od 1.8.2009 přijal do pracovního poměru na pracovní místo "specialisty personalistiky a mezd - koordinátora" novou zaměstnankyni B. V. Tato zaměstnankyně nebyla přijata na místo žalobkyně, neboť její pracovní náplň se od činnosti žalobkyně na pracovním místě vedoucí oddělení personalistiky a mezd odlišovala - jak připouští i dovolatelka - tím, že neobsahovala organizování práce na oddělení personalistiky a mezd ani řízení, hodnocení a školení zaměstnanců zařazených na tomto oddělení. Podstata organizační změny, o které žalovaný rozhodl, netkvěla v absolutním snížení počtu zaměstnanců oddělení personalistiky a mezd, nýbrž ve změně jejich složení spočívající ve zrušení pracovního místa vedoucí tohoto oddělení a v následném vytvoření nového pracovního místa "specialisty personalistiky a mezd - koordinátora", který nebyl vedoucím zaměstnancem ve smyslu ustanovení § 11 odst. 4 zák. práce. Smyslem a účelem této organizační změny, kterou žalovaný sledoval úsporu mzdových nákladů, tedy bylo zefektivnění jeho organizační struktury zrušením jednoho stupně řízení na úseku personalistiky a mezd.

Za důvodnou nelze považovat ani námitku žalobkyně, že po zrušení její pracovní pozice vedoucí oddělení personalistiky a mezd mohla svou dosavadní práci vykonávat nadále na nově vzniklém pracovním místě "specialisty personalistiky a mezd - koordinátora". Žalovaný nebyl - jak správně uvedl odvolací soud - povinen uvedené pracovní místo žalobkyni před tím, než jí dal výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, nabídnout, neboť podle nyní platné právní úpravy není hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru splnění povinnosti zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou pro něho vhodnou práci (má-li takovou práci), jak tomu bylo za účinnosti předchozího zákoníku práce [srov. ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31.12.2006].

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen některou z vad uvedených 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. anebo jinou (další) vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první, § 224 odst. 1 a § 151 odst. 1 části věty před středníkem o.s.ř., neboť žalobkyně s ohledem na výsledek dovolacího řízení na náhradu svých nákladů nemá právo a žalovanému v dovolacím řízení žádné náklady nevznikly.

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 12. června 2012

JUDr. Ljubomír Drápal, v. r.
předseda senátu

www.nsoud.cz