

Judikát NS 21 Cdo 262/2012

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 12/18/2012
Spisová značka: 21 Cdo 262/2012
ECLI: ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.262.2012.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy: § 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb.
Kategorie rozhodnutí:C

21 Cdo 262/2012

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně D. S., zastoupené Mgr. Ondřejem Milatou, advokátem se sídlem v Ostravě, Stodolní č. 26, proti žalované DK POKLAD s.r.o. se sídlem v Ostravě, M. Kopeckého č. 675, IČO 47670576, zastoupené JUDr. Alešem Vídenským, advokátem se sídlem v Ostravě, Sokolská tř. č. 22, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Ostravě pod sp. zn. 85 C 141/2009, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 10. srpna 2011 č.j. 16 Co 212/2011-126, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Ostravě ze dne 22. února 2011 č.j. 85 C 141/2009-96 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Ostravě k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 24.2.2009, který žalobkyně převzala dne 2.3.2009, žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že „v souladu s rozhodnutím zaměstnavatele, se kterým byla žalobkyně seznámena dne 17.12.2008, dochází ve společnosti k organizačním změnám za účelem zvýšení efektivnosti práce, jejichž důsledkem je i snížení zaměstnanců a zrušení mj. pracovní pozice manažer“, kterou na základě „manažerské smlouvy“ ze dne 30.12.2003 u ní vykonává žalobkyně. Žalobkyně současně dne 30.1.2009 „odmítla podepsat dodatek výše uvedené smlouvy, který mj. řešil její setrvání v pracovním poměru, ovšem v jiné pracovní pozici“.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila tím, že žalovaná, u níž pracuje od 30.12.2003 na základě manažerské smlouvy jako manažer s výkonem kumulované funkce – pracovník programu, vedoucí kina, mzdová účetní, účetní a personalista „nejméně od 1.2.2007“, provedla rozvázání pracovního poměru výpovědí „neplatně a neúčinně, protože výpovědní důvod neexistuje“. Pracovní náplň žalobkyně „kumulovala několik funkcí, kdy v případě výpovědi by žalovaná musela obsadit každou jednotlivou pozici zvlášť“. Žalovaná navíc na pracovní pozici „programového referenta“, tedy na část pracovní náplně žalobkyně, vypsala výběrové řízení, které uveřejnila v tiskovém periodiku Ostravský deník dne 3.4.2009. Žalobkyně se domnívá, že „důvodem k úpravám její pracovní smlouvy a následně k rozvázání pracovního poměru je skutečnost, že její platná pracovní-manažerská smlouva obsahuje ustanovení o výplatě 12ti násobku průměrného výdělku pro případ výpovědi ze strany zaměstnavatele“, a tudíž „může mít za to, že se jedná o skrytou formu šikany“.

Okresní soud v Ostravě rozsudkem ze dne 22.2.2011 č.j. 85 C 141/2009-96 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení 12.520,- Kč k rukám advokáta Mgr. Ondřeje Milaty. Z výsledků provedeného dokazování dovodil, že dne 8.12.2008 jednatel žalované sice rozhodl o organizační změně spočívající ve zrušení tří pracovních míst – „vedoucí úseku propagace“, „vedoucí střediska provozu“ a „manažer“ od 1.3.2009, o čemž byla žalobkyně informována dne 17.12.2008 „s tím, že důvodem je zvýšení efektivnosti práce a snížení počtu řídicích pracovníků“, na druhé straně ovšem „zrušením místa – manažer byla vytvořena dvě nová pracovní místa – dramaturg a ekonom“. Místo ekonoma bylo

obsazeno Ing. P. K. a podle názoru soudu prvního stupně „nebylo důvodu, aby pracovní místo - dramaturg nebylo obsazeno žalobkyní“, přičemž v takovém případě by „nebylo nutno uzavírat s žalobkyní v podstatě novou pracovní smlouvu, protože, pokud se jedná o náplň práce dramaturga, tak ji žalobkyně již dříve vykonávala a ani ze zbývajících částí nevyplývá (a žalovaná to ani netvrdí), že by ji žalobkyně nemohla bez dalšího vykonávat“. Vzhledem k tomu, že „primární důvod uvedený ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 24.2.2009 byl snížení zaměstnanců, což se fakticky nestalo“, soud prvního stupně žalobě „jako zcela důvodně plně vyhověl“.

K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 10.8.2011 č.j. 16 Co 212/2011-126 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů odvolacího řízení 4.860,- Kč k rukám advokáta Mgr. Ondřeje Milaty. Odvolací soud vycházel ze zjištění, že na základě rozhodnutí žalované o organizační změně ze dne 8.12.2008 byla zrušena žalobkyní zastávaná funkce manažera, a to „z důvodu, že žalobkyně v podstatě vykonávala práci za tři zaměstnance, a to jak dramaturga, tak mzdovou účetní“, a že proto „byla vytvořena nová organizační struktura společnosti“. Na část činnosti, kterou vykonávala žalobkyně (agendu účetní a mzdové účetní), byla přijata nová zaměstnankyně a místo dramaturgyně bylo nabídnuto žalobkyni, ta však odmítla podepsat dodatek pracovní smlouvy, a proto jí byla dána výpověď a na místo dramaturga byl přijat nový zaměstnanec. Podle názoru odvolacího soudu se za daného stavu žalobkyně „nemohla stát a také nebyla v důsledku rozhodnutí o organizační změně pro žalovanou nadbytečná, neboť žalovaná měla i po rozhodnutí o organizační změně možnost žalobkyni nadále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě, tedy pracemi dramaturgyně, a také jí tuto práci nabídla“. Žalobkyně tedy „nejen nebyla nadbytečnou, ale rovněž neexistuje příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností“, neboť – jak dále zdůraznil – o příčinou souvislost jde tehdy, nastala-li nadbytečnost určitého zaměstnance následkem provedení rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách. Tak tomu ovšem „v daném případě nebylo, neboť poté, co bylo zrušeno původní místo, které žalobkyně zastávala, byla v důsledku organizační změny vytvořena dvě nová pracovní místa“. Odvolací soud proto uzavřel, že se žalobkyně „nestala nadbytečnou v důsledku přijaté organizační změny“, a že proto výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce nebyla žalobkyni dána důvodně.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání, jehož přípustnost dovozovala z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Namítala, že podle judikatury dovolacího soudu rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců a že zaměstnanec se stává nadbytečným také tehdy, jestliže odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z dosud vykonávaných prací, jako tomu bylo v posuzovaném případě. Dovolatelka zdůraznila, že v daném případě byl v důsledku organizační změny zvýšen počet zaměstnanců, když po zrušení žalobkyní zastávané funkce manažera přešla její pracovní náplň na dvě nově zřízené pozice, „a tedy nebyla možnost žalobkyni zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě“. Část pracovních činností zrušené funkce manažera přešla jednak na funkci dramaturga a jednak na pracovní pozici ekonoma s tím, že „k původní pracovní náplni manažera, která přešla na funkci dramaturga, přibyla ještě řada dalších pracovních činností“, které žalobkyně nevykonávala, a stejně tak v případě funkce ekonoma; naopak, část pracovní náplně manažera spočívající v zajištění filmových představení (práce vedoucího kina) nepřešla na žádnou z nově vzniklých funkcí, neboť v době výpovědi i nyní je kino nefunkční. Protože žalobkyně odmítla nabízenou pracovní pozici dramaturga, žalovaná neměla možnost jí přidělovat práci podle původní pracovní smlouvy, neboť „nově zřízená funkce dramaturga obsahuje daleko širší pracovní náplň, kterou žalobkyně nevykonávala“ a kterou „ani pro nedostatek kvalifikace a zkušeností dělat nemohla“, a naopak „práce vedoucího kina byla pro žalovanou naprosto nepotřebná“. Podle názoru žalované za tohoto stavu „je zde dána příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnankyně – žalobkyně“. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud napadený 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 proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) 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.).

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.].

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

Žalovaná dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé potvrzen. 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 rozhodnutí ve věci samé, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. přitom 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.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci – mimo jiné – zjištěno a podává se z obsahu spisu (správnost skutkových zjištění přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 2 a § 242 odst. 3 o.s.ř.), že na základě „manažerské smlouvy“ ze dne 30.12.2003 žalobkyně pracovala u žalované od 1.1.2004 jako „manažer, a to pro oblast: organizace a zajištění kulturních pořadů, divadelních představení, koncertů, pořadů pro děti a mládež, filmových představení“ a „dále pak pro zajištění a zpracování mzdové agendy, personalistiky, zajištění a zpracování prvotních účetních dokladů zaměstnavatele“ (pracovník programu-dramaturg, vedoucí kina, mzdová účetní, účetní, personalista). Podle rozhodnutí žalované o organizační změně ze dne 8.12.2008 byla ke dni 1.3.2009 „v souladu s ekonomickými cíli společnosti v oblasti racionalizace lidských zdrojů“ a „za

účelem zvýšení efektivnosti práce" zrušena (kromě dalších dvou řídicích funkcí) funkce „manažer“. Podle „nové organizační struktury platné od 1.3.2009“ vznikly dvě nové pracovní pozice „dramaturg“ a „ekonom“, na něž - spolu s dalšími (novými) pracovními činnostmi - přešla také pracovní náplň zrušené funkce „manažer“, vyjma činností souvisejících se „zajištěním filmových představení“ (vedoucí kina), jejichž výkon - z důvodu nefunkčnosti kina - již nebyl pro žalovanou nadále potřebný. Nabídka žalované na změnu obsahu pracovního poměru od 1.3.2009 na nově zřízenou pozici dramaturga, označenou jako „referent 4“, žalobkyně odmítla; k dohodě o rozvázání pracovního poměru mezi účastníky nedošlo. Dne 2.3.2009 převzala žalobkyně od žalované výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce odůvodněnou tím, že funkce manažera, kterou žalobkyně zastávala, byla na základě rozhodnutí žalované o organizační změně zrušena a žalobkyně odmítla nabízenou jinou pracovní pozici.

Za tohoto skutkového stavu řešil odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku – mimo jiné právní otázku, za jakých podmínek je dán důvod výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Protože uvedenou právní otázku vyřešil odvolací soud jinak, než jak je řešena v judikatuře dovolacího soudu, a protože její posouzení bylo pro rozhodnutí 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 žalované 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.), dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která jí byla doručena dne 2.3.2009 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 23.9.2009 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 326/2009 Sb., o podpoře hospodářského růstu a sociální stability) – 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

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 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 § 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 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. Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance přitom není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. 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 Cdo 1130/97, uveřejněný v č. 11 časopisu Soudní rozhledy, roč. 1999, str. 374).

V případě posuzování důvodnosti použití výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je třeba vycházet z obsahu pracovní smlouvy a posoudit, zda došlo u zaměstnavatele k takové organizační změně, která by činila zaměstnance pro něj nadbytečným z hlediska funkce (druhu práce), na kterou zní pracovní smlouva (srov. rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 23.6.1971 sp. zn. 3 Cz 2/71, uveřejněný ve Sborníku stanovisek, zpráv o rozhodování soudů a soudních rozhodnutí býv. Nejvyšších soudů, vydaném Nejvyšším soudem ČSSR, Praha 1986, str. 928). Jestliže při organizačních změnách u zaměstnavatele odpadne část pracovní náplně zaměstnance, který takto přestal být ve svém pracovním úvazku vytížen, a jestliže nedojde k dohodě o změně obsahu pracovního poměru (§ 40 odst. 1 zák. práce) a ani k dohodě o rozvázání pracovního poměru, může zaměstnavatel rozvázat tento pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (srov. rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 21.11.1980 sp. zn. 6 Cz 36/80, uveřejněný pod č. 42 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1982). Na těchto obecně přijímaných právních názorech dovolací soud i nadále setrvává a neshledává žádné důvody k jejich změně.

V posuzovaném případě žalovaný v souvislosti s vytvořením „nové organizační struktury platné od 1.3.2009“ rozhodl dne 8.12.2008 o organizační změně spočívající mj. ve zrušení pracovního místa „manažera“ zastávaného žalobkyní na základě pracovní („manažerské“) smlouvy ke dni 1.3.2009 s tím, že část pracovních činností, které žalobkyně vykonávala (dramaturgické činnosti související s organizací a zajištěním programu, účetnictví, mzdová agenda a personalistika), přešla na dvě nově vzniklé pracovní pozice „dramaturg“ a „ekonom“ a zbývající část pracovních činností žalobkyně (činnosti související se „zajištěním filmových představení“ - vedoucí kina) již nebyla pro žalovanou nadále potřebná. Z uvedeného vyplývá, že následkem této organizační změny se žalobkyně stala pro žalovanou nadbytečnou, a protože mezi účastníky nedošlo k dohodě o změně obsahu pracovního poměru a ani k dohodě o rozvázání pracovního poměru, byla žalovaná oprávněna dát žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

Na uvedeném závěru nic nemění ani okolnost akcentovaná odvolacím soudem, že žalobkyně u žalované vykonávala také dramaturgické činnosti, kterých bylo u žalované zapotřebí i po zrušení pracovního místa „manažera“, a že tedy „žalovaná měla i po rozhodnutí o organizační změně možnost žalobkyni nadále zaměstnávat pracemi dramaturgyně dohodnutými v pracovní smlouvě“. Jak vyplývá z výše uvedených závěrů soudní praxe, důvod k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je dán rovněž v případě, že odpadne být jen část pracovní náplně zaměstnance, který tak přestal být ve svém pracovním úvazku vytížen. Dospěl-li proto odvolací soud k závěru, že se žalobkyně „nestala nadbytečnou v

důsledku přijaté organizační změny", a že proto důvod výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce nebyl v daném případě naplněn, spočívá jeho rozhodnutí na nesprávném právním posouzení věci.

Protože napadený potvrzující rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud České republiky jej podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil. Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1, § 243d odst. 1, část věty za středníkem a věta druhá o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 18. prosince 2012

JUDr. Zdeněk Novotný
předseda senátu

www.nsoud.cz

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.