

Judikát NS 21 Cdo 346/2014

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	03/05/2015
Spisová značka:	21 Cdo 346/2014
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.346.2014.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2012
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 346/2014

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce doc. dr. Ing. A. P., CChem, MRSC, Ph.D., zastoupeného JUDr. Evou Machovou, advokátkou se sídlem v Českých Budějovicích, Na Sadech č. 2033/21, proti žalované Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích se sídlem v Českých Budějovicích, Branišovská č. 1645/31A, IČO 60076658, zastoupené JUDr. Vlastimilem Hájkem, advokátem se sídlem v Českých Budějovicích, Krajinská č. 224/37, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Českých Budějovicích pod sp. zn. 17 C 239/2012, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 1. srpna 2013, č. j. 19 Co 1534/2013-104, takto:

Rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Českých Budějovicích k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 23. 4. 2012 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť se jakožto zaměstnanec se sjednaným druhem práce „docent“ stal nadbytečným. Zaměstnavatel (žalovaná) totiž „pro akademický rok 2012/2013 a akademické roky následující“ rozhodl za účelem zvýšení efektivity vynakládaných prostředků a s ohledem na nutnost hledání úspor, při snížených rozpočtových zdrojích, o zajištění výuky žalobcem doposud vyučovaného předmětu „Chemie 1“ a „Chemie 2“ prostřednictvím pracovníků a zařízení Zemědělské fakulty Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích. Uvedený dopis žalobce převzal dne 23. 4. 2012 a dopis stejného obsahu datovaný dnem 26. 4. 2012 byl žalobci doručen dne 3. 5. 2012.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že výpovědi z pracovního poměru dané žalobci dopisy ze dne 23. 4. 2012 (doručeným žalobci téhož dne) a ze dne 26. 4. 2012 (doručeným žalobci dne 3. 5. 2012) jsou neplatné. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že jej žalovaná „v rámci podané výpovědi z pracovního poměru“ nedostatečně seznámila s organizačním rozhodnutím, na základě kterého se stal nadbytečným, a že s ohledem na široce sjednaný druh práce v pracovní smlouvě se nestal nadbytečným, neboť v minulosti zajišťoval výuku i jiných předmětů; jeho nadbytečnost v souvislosti s přijatým opatřením se měla týkat pouze výuky předmětů „Chemie 1“ a „Chemie 2“.

Okresní soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 23. 4. 2013, č. j. 17 C 239/2012-69, určil, že „výpověď žalované z pracovního poměru uzavřeného na základě pracovní smlouvy ze dne 16. 6. 2003 ze dne 23. 4. 2012 doručená žalobci dne 23. 4. 2012“ a „výpověď žalované z pracovního poměru uzavřeného na základě pracovní smlouvy ze dne 16. 6. 2003 ze dne 26. 4. 2012 doručená zaměstnanci dne 3. 5. 2012“ jsou neplatné; zároveň rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradu nákladů řízení 15.915,- Kč k rukám „právní zástupkyně“ žalobce. Vyšel z toho, že žalovaná (děkanka Zdravotně sociální fakulty) učinila rozhodnutí o tom, že se přesouvá výuka předmětů „Chemie 1“ a „Chemie 2“ ze Zdravotně sociální fakulty na Zemědělskou fakultu Jihočeské univerzity, že se jedná o rozhodnutí organizační povahy, jehož platnost není oprávněn soud přezkoumávat (přezkoumávat může pouze to, zda k takovému rozhodnutí došlo), a že není podstatné, zda rozhodnutí o organizační změně bylo přímo v přijaté podobě oznámeno zaměstnanci, ale že postačí, byl-li s ním seznámen ve výpovědi z pracovního poměru. Jako neplatnou posoudil dohodu mezi účastníky ze dne 19. 5. 2011, již byla ujednána „možnost“ žalované měnit jednostranně výši pracovního úvazku žalobce, neboť tato dohoda sama o sobě nebyla ujednáním o kratší pracovní době ve smyslu ustanovení § 79 a 80 zák. práce. Uzavřel, že, jsou-li dohoda o snížení úvazku žalobce a následné

jednostranné snížení úvazku žalovanou neplatné, absenteje-li rozhodnutí děkanky, že bude snížen počet zaměstnanců Zdravotně sociální fakulty tak, že se ruší místo docenta zastávané žalobcem, a neuvádí-li výpověď z pracovního poměru, že se v rozhodnutí děkanky o přesunu předmětů „Chemie 1“ a „Chemie 2“ na Zemědělskou fakultu Jihočeské univerzity jedná jen o část pracovních úkolů vykonávaných žalobcem, ohledně kterých by se měl stát nepotřebným, jedná se o neplatnou výpověď z pracovního poměru.

K odvolání žalované Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 1. 8. 2013, č. j. 19 Co 1534/2013-104, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů 24.748,- Kč k rukám advokáta JUDr. Vlastimila Hájka. Vyšel z toho, že žalovaná (děkanka Zdravotně sociální fakulty) přijala dne 3. 4. 2012 rozhodnutí o tom, že předměty „Chemie 1“ a „Chemie 2“ od příštího akademického roku budou zajišťovány Zemědělskou fakultou Jihočeské univerzity, přičemž účinnost této změny měla nastat ke dni 1. 7. 2012. Žalovaná tak nerozhodla o snížení stavu zaměstnanců, ale o jiné organizační změně, a to přesunu výuky předmětu „Chemie 1“ a „Chemie 2“ ze Zdravotně sociální fakulty na Zemědělskou fakultu žalované. Teprve důsledkem tohoto rozhodnutí o organizační změně byla nadbytečnost žalobce jako zaměstnance, jehož náplní práce byla právě výuka předmětů „Chemie 1“ a „Chemie 2“. Za nesprávný považoval názor soudu prvního stupně, že ve výpovědi z pracovního poměru mělo být uvedeno, že se žalobce stal pro žalovanou nadbytečným jen pro určitou část jím vykonávané práce, a to v rozsahu 0,25 násobku stanovené týdenní pracovní doby představovaného výukou předmětů „Chemie 1“ a „Chemie 2“, neboť nadbytečným je zaměstnanec též tehdy, jestliže na základě rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací. Jako nedůvodnou posoudil námitku žalobce, že výpověď z pracovního poměru je neplatná z toho důvodu, že rozhodnutí o organizační změně ve skutečnosti nebylo přijato. V řízení nebylo zjištěno ani žalobcem prokázáno, že by rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně ze dne 3. 4. 2012 byly od počátku sledovány jiné cíle než zvýšení efektivity vynakládání prostředků s ohledem na nutnost hledání úspor při snížených rozpočtových zdrojích; „pouhé tvrzení žalobce, že důvodem výpovědi měla být skutečnost, že se žalobce proti žalované domáhal v jiném řízení zaplacení náhrady mzdy, pro takový závěr nesvědčí“.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že odvolací soud nesprávně posoudil „náležitosti organizačního rozhodnutí podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, když stanovil, že z organizačního rozhodnutí nemusí vyplývat úmysl zaměstnavatele týkající se snížení počtu zaměstnanců, natož pak nadbytečnost samotného dovolatele, a že plně postačuje, že v daném organizačním rozhodnutí je uvedeno, že se přesouvá výuka předmětů „Chemie 1“ a „Chemie 2“ ze Zdravotně sociální fakulty na Zemědělskou fakultu“. Domnívá se, že takto formulované organizační rozhodnutí nezakládá příčinnou souvislost mezi jeho přijetím a nadbytečností dovolatele. Nesouhlasí ani s tím, že účinnost přijatého organizačního rozhodnutí měla nastat již 1. 7. 2012, když z textu výpovědi z pracovního poměru vyplývá, že měla nastat pro akademický rok 2012/2013, což je od 1. 9. 2012. „Je totiž nutné právně posoudit“, zda v případě pracovníků ve školství může být účinnost posunuta k 1. 7., tedy k začátku prázdnin a k době, kdy pořád trvá starý akademický rok. Domnívá se dále, že, spočívá-li „odpadnutí výkon práce“ pouze v neudělení 2 hodin daného předmětu, tedy 8 hodin měsíčně a tudíž nadbytečnost nastala v necelých 10 % pracovního poměru, nelze v takovém případě shledat nadbytečnost zaměstnance. Konečně je přesvědčen, že přijetím organizačního rozhodnutí bylo sledováno naprosto něco jiného, což vyplývá i ze skutečnosti, že žalovaná musela být při přijímání předmětného organizačního rozhodnutí ovlivněna tím, že se dne 28. 3. 2012 na jednání u Okresního soudu v Českých Budějovicích ve věci neplatného zkrácení pracovního poměru dozvěděla od okresního soudu z důvodu předvídatelnosti rozhodnutí, že rozhodnutí o zkráceném pracovním úvazku je neplatné, a z toho, že k přesunu výuky jiné chemie, která je u žalované vyučována, nedošlo a ta je nadále zaměstnanci žalované vyučována. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozhodnutí, proti kterému je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř., neboť při posuzování otázky příčinné souvislosti mezi organizačním opatřením zaměstnavatele a nadbytečností zaměstnance se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání žalobce je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 23. 4. 2012, která mu byla doručena dne 23. 4. 2012, a obsahově shodné výpovědi z pracovního poměru datované dnem 26. 4. 2012, která mu byla doručena dne 3. 5. 2012 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2012, tedy do dne, než nabyl účinnosti zákon č. 167/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 499/2004 Sb., o archivnictví a spisové službě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 227/2000 Sb., o elektronickém podpisu a o změně některých dalších zákonů (zákon o elektronickém podpisu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (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.

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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není vždy podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců u zaměstnavatele. Celkový počet zaměstnanců se v souvislosti s realizací organizačního opatření může i zvýšit, a to tehdy, bylo-li organizační opatření zaměřeno na změnu ve složení zaměstnanců z hlediska jejich profesí a kvalifikace. 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.

Námítky dovolatele, že odvolací soud nesprávně posoudil „náležitosti organizačního rozhodnutí podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce“ a význam „odpadnutého výkonu práce“ a že přijetím organizačního rozhodnutí bylo žalovanou „sledováno naprosto něco jiného“, nemohou správnost rozsudku odvolacího soudu zpochybnit, neboť uvedeně otázky posoudil odvolací soud v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98, uveřejněný v časopise Soudní judikatura roč. 1999, pod č. 11 k otázce významu právní kvalifikace výpovědního důvodu zaměstnavatelem, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996, sp. zn. 3 Cdon 946/96, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 1997, pod č. 29 k otázce výkladu výpovědi z pracovního poměru, rozhodnutí býv. Nejvyššího soudu ČR ze dne 21. 11. 1980, sp. zn. 6 Cz 36/80, které bylo uveřejněno pod č. 42 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1982, podle něhož je zaměstnanec nadbytečným též tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, který byl uveřejněn ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 54, roč. 2005, ve vztahu k posouzení důvodů přijetí rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně).

Zaměstnanec nemusí být vždy nadbytečným již v době podání výpovědi [srov. dikci ustanovení § 52 písm. c) zák. práce „stane-li se zaměstnanec nadbytečným“]. Protože platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je podle ustálené judikatury soudů (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 829/97, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1998) třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn (srov. § 4 zák. práce a § 34 a § 35 odst. 2 občanského zákoníku ve znění do 31. 12. 2013), rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi.

Z toho, že zaměstnanec nemusí být nadbytečným již v době podání výpovědi, nelze dovozovat, že by zaměstnavatel mohl vždy přistoupit k podání výpovědi bezprostředně po přijetí rozhodnutí o organizační změně. Má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. V případě, že by pracovní poměr skončil dříve (před tím, než se u zaměstnavatele příslušné organizační změny skutečně realizovaly), totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Jestliže pracovní poměr skončí na základě výpovědi dané podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce až po dni, v němž u zaměstnavatele nastaly přijaté organizační změny, nemá to samozřejmě na platnost výpovědi vliv, neboť v takovém případě bylo rozhodnutí o organizační změně příčinou nadbytečnosti zaměstnance (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1999, pod pořadovým číslem 54).

I když si odvolací soud (jak vyplývá z odůvodnění dovoláním napadeného rozsudku) byl zmíněného předpokladu vědom, důsledně při posuzování otázky vztahu přijatého organizačního opatření ke dni, kdy se zaměstnanec stane skutečně nadbytečným, neposuzoval. Jak vyplývá z výpovědi z pracovního poměru, měl se žalobce stát nadbytečným v důsledku organizačního opatření, jež bylo přijato „pro akademický rok 2012/2013 a akademické roky následující“. Již z toho je zřejmé, že se žalobce nemohl v důsledku tohoto opatření stát nadbytečným již v akademickém roce 2011/2012; pro tento akademický rok organizační opatření, jehož se žalovaná dovolává ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 23. 4. 2012, přijato nebylo. Na tom nic nemůže změnit ani tvrzení žalované (děkanky Zdravotně sociální fakulty) – navíc v tomto směru rozporuplné - o tom, že přijaté organizační opatření mělo nabýt účinnosti (stát se účinným) jindy než s počátkem akademického roku 2012/2013 (ke dni 1. 7. 2012), neboť je v jasném rozporu s obsahem přijatého organizačního opatření (že se přesouvá výuka předmětů „Chemie 1“ a „Chemie 2“ ze Zdravotně sociální fakulty na Zemědělskou fakultu Jihočeské univerzity „pro akademický rok 2012/2013 a akademické roky následující“); výuka začíná až s počátkem příslušného akademického roku.

Pak ovšem nemůže obstat ani závěr odvolacího soudu, že by podle výpovědi z pracovního poměru ze dne 23. 4. 2012 měl pracovní poměr žalobce skončit v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. Ta ve skutečnosti nastala se začátkem akademického roku 2012/2013 (nikoli ke dni 1. 7. 2012).

Protože rozsudek odvolacího soudu není správný, neboť spočívá na nesprávném právním posouzení věci, Nejvyšší soud České republiky jej podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o. s. ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst. 3 věty první o. s. ř. vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Českých Budějovicích) k dalšímu řízení.

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, § 243d odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 5. března 2015

JUDr. Mojmír Putna

předseda senátu

www.nsoud.cz

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