

Judikát NS 21 Cdo 444/2012

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	01/24/2013
Spisová značka:	21 Cdo 444/2012
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2013:21.CDO.444.2012.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Neplatnost právního úkonu Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 444/2012

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 žalobkyně I. G., zastoupené JUDr. Dominikem Brůhou, advokátem se sídlem v Praze 3, Koněvova č. 54/1107, proti žalované Fakultní nemocnici Ostrava se sídlem v Ostravě - Porubě, 17. listopadu č. 1790, IČO 00843989, zastoupené JUDr. Miroslavem Richterem, advokátem se sídlem v Karviné-Ráji, Ciolkovského č. 282, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Ostravě pod sp. zn. 85 C 145/2009, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 30. srpna 2011, č. j. 16 Co 241/2011 - 175, takto:

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

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 23. 2. 2009 žalovaná sdělila žalobkyni, že „na základě rozhodnutí porady vedení ze dne 19. 1. 2009 o zrušení pracovního místa radiologického asistenta kliniky onkologické k 1. 4. 2009 je k tomuto datu zrušeno její místo, které doposud vykonává“, a že s ní proto podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce rozvazuje pracovní poměr „z důvodu nadbytečnosti vzhledem ke změně přístrojového vybavení“.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila zejména tím, že trvalé zrušení provozu na přístroji Cesioterax a omezení provozu na přístroji Teragam nemůže být důvodem pro její nadbytečnost, neboť na těchto přístrojích žalobkyně pracovala jen výjimečně. Vyjádřila přesvědčení, že pravým důvodem k výpovědi z pracovního poměru je snaha žalované ušetřit mzdové prostředky po dobu rekonstrukce radiologické kliniky a že žalovaná se vůči ní v souvislosti s dáním výpovědi z pracovního poměru dopustila diskriminace z důvodu věku.

Okresní soud v Ostravě rozsudkem ze dne 1. 6. 2010, č. j. 85 C 145/2009 – 94, určil, že „rozvázání pracovního poměru ze dne 23. 2. 2009 dané žalovanou žalobkyní“ je neplatné, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni k rukám „jejího právního zástupce“ náhradu nákladů řízení ve výši 10.720,- Kč. Vyšel z toho, že žalovaná sice dne 19. 1. 2009 rozhodla o organizační změně spočívající ve zrušení dvou pracovních míst radiologických asistentů na Klinice onkologické z důvodů změny přístrojového vybavení od 1. 4. 2009, o čemž byla dne 20. 1. 2009 žalobkyně informována s tím, že důvodem je trvalé zrušení provozu na přístroji Cesioterax a omezení provozu na přístroji Teragam, avšak žalovaná na přístroji Cesioterax nepracovala a na přístroji Teragam zcela minimálně. Protože žalovaná netvrdila a ani neprokázala, že žalobkyni v souvislosti se zrušením provozu na uvedených přístrojích ubyla práce, kterou pro žalovanou vykonávala, a protože důvodem organizační změny byla změna přístrojového vybavení spočívající ve zrušení provozu na uvedených přístrojích, na kterých žalobkyně nepracovala, není dána příčinná souvislost mezi organizační změnou ze dne 19. 1. 2009 a nadbytečností žalobkyně.

K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 2. 11. 2010, č. j. 16 Co 179/2010-123, zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Nesouhlasil s názorem okresního soudu, že v projednávané věci není dána příčinná souvislost mezi nadbytečností žalobkyně a přijatou organizační změnou. Závěr o nadbytečnosti zaměstnance totiž musí vycházet z druhu práce, který má zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy, nikoliv z toho, jakou konkrétní práci v rámci sjednaného druhu práce zaměstnanec pro zaměstnavatele před přijatou organizační změnou výlučně či zpravidla vykonával. Protože podle rozhodnutí ředitele žalované o organizační změně ze dne 19. 1. 2009 byla z důvodů změny přístrojového vybavení zrušena s účinností od 1. 4. 2009 dvě pracovní místa radiologických asistentů na klinice onkologické, sledovalo rozhodnutí o organizační změně podle svého obsahu snížení počtu radiologických asistentů na klinice onkologické z důvodu změny technického vybavení. Přijatá organizační změna proto dopadala na práci všech radiologických asistentů na klinice onkologické s tím, že nadbytečnými pro žalovanou byli jen dva z nich. Za této situace byla žalovaná oprávněna rozhodnout o výběru nadbytečného zaměstnance. Uvedené rozhodnutí o organizační změně (jeho realizace u žalované) proto bylo bezprostřední příčinou nadbytečnosti žalobkyně. Soudu prvního stupně odvolací soud uložil, aby se zabýval tím, zda jako kritérium pro výběr nadbytečných zaměstnanců nebyl v daném případě zvolen otevřeně nebo skrytě jejich věk.

Okresní soud v Ostravě rozsudkem ze dne 29. 3. 2011, č. j. 85C 145/2009-148, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované k rukám „jejího právního zástupce“ náhradu nákladů řízení ve výši 35.504,80 Kč. Jsa vázán právním názorem odvolacího soudu, že v projednávané věci je dána příčinná souvislost mezi nadbytečností žalobkyně a přijatou organizační změnou, se již zabýval pouze tvrzenou diskriminací žalobkyně z důvodu věku. Po provedeném dokazování dovodil, že žalovaná se diskriminace z důvodu věku nedopustila, neboť na klinice onkologie i po dání výpovědi žalobkyni zůstaly zaměstnány radiologické asistentky ve věku blízkém věku žalobkyně či starší a druhé zaměstnankyni (radiologické asistentce), které byla dána výpověď s žalobkyní, bylo v době dání výpovědi 38 let. I když později došlo opět ke zvýšení počtu radiologických asistentů, po dobu 8 měsíců byl počet stejný a „zaměstnavatele nelze omezovat v tom, aby reagoval počtem zaměstnanců na vývoj poptávky, zde tedy na počet pacientů“.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 30. 8. 2011, č. j. 16 Co 241/2011 – 175, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradu nákladů odvolacího řízení 10.385,- Kč k rukám advokáta JUDr. Miroslava Richtera. Znovu zopakoval, že rozhodnutí o organizační změně ze dne 19. 1. 2009 podle svého obsahu sledovalo snížení počtu radiologických asistentů na klinice onkologické z důvodu změny technického vybavení, že přijatá organizační změna proto dopadala na práci všech radiologických asistentů na klinice onkologické s tím, že nadbytečnými pro žalovanou byli jen dva z nich, že za této situace byla žalovaná oprávněna rozhodnout o výběru nadbytečného zaměstnance a že uvedené rozhodnutí o organizační změně (jeho realizace u žalované) proto bylo bezprostřední příčinou nadbytečnosti žalobkyně. Souhlasil, „byť z poněkud jiných důvodů“, se závěrem soudu prvního stupně, že žalobkyně neprokázala, že byla jedním z nadbytečných zaměstnanců, které byla srovnána s jinými (ostatními) zaměstnanci. Na žalovanou proto „nepřešlo“ (ve smyslu ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. ve znění účinném do 31. 8. 2009) důkazní břemeno prokázat, že kritériem výběru žalobkyně jako nadbytečné zaměstnankyně nebyl její věk. I když se žalovaná měla v minulosti nerovného zacházení vůči některým zaměstnancům v důchodovém věku dopustit, jak o tom vypovídali svědci R. T. a E. R., nelze z toho bez dalšího dovozovat (presumovat), že žalovaná se nerovného zacházení dopustila rovněž vůči žalobkyni při výběru nadbytečných zaměstnanců v souvislosti s realizací předmětné organizační změny. Subjektivní přesvědčení svědků T. a R., že důvodem „propuštění“ žalobkyně byl její věk, jednoznačně vyvracejí přehledy radiologických asistentů na onkologické klinice ke dni 31. 12. 2008, 31. 5. 2009 a 31. 12. 2009, ze kterých je zřejmé, že na klinice onkologické i po dání výpovědi žalobkyni zůstaly zaměstnány radiologické asistentky blízké věku žalobkyně či starší a že druhé radiologické asistentce, které byla dána stejná výpověď jako žalobkyni, bylo v době dání výpovědi 38 let. Bylo-li by totiž tvrzení žalobkyně o nerovném zacházení pravdivé, pak by se dalo logicky očekávat, že žalovaná by dala výpověď z pracovního poměru dvěma nejstarším zaměstnancům z kolektivu radiologických asistentů, což se ovšem nestalo.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobkyně namítá, že organizační změna tak, jak byla zaměstnavatelem v písemné podobě vyhlášena, byla přijata „pouze a jen v příčinné souvislosti“ se „změnou přístrojového vybavení“ a „trvalým zrušením provozu na přístroji Cesioterax a omezení provozu na přístroji Teragam“. Protože v řízení bylo prokázáno, že „účel/motivace sledované organizační změnou nebyly ani rámcově dosaženy, neboť na přístroji Teragam nejenže ve skutečnosti vůbec nedošlo k omezení provozu, ale naopak k dramatickému nárůstu počtu výkonů“, protože žalobkyně s přístrojem Cesioterax prakticky nikdy během trvání pracovního poměru až na naprosté výjimky nepracovala, a protože ani uvažovaná změna přístrojového vybavení neměla žádný vliv na úbytek její práce, pak organizační změna - v těch parametrech, jak byla zaměstnavatelem nastavena - neměla na práci žalobkyně žádný vliv, neboť pracovala v modelové laboratoři a na CT. Dovolatelka dále „neakceptuje“ závěr odvolacího soudu, že „není významné, že následně ve skutečnosti nedošlo k omezení provozu na přístroji Teragam“, neboť dle jejího názoru tento aspekt naopak - vzhledem k výslovnému znění, úplnosti a logické návaznosti organizační změny - je právně významný. A dodává, že „nepřihlížet vůbec k tomu, k jakým cílům rozhodnutí o organizační změně z hlediska svého smyslu a skutečnému účelu směřovalo, by znamenalo, že forma vítězí nad obsahem do té míry, že je pro naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce de facto zcela nepodstatné, jakou organizační změnu zaměstnavatel přijme“. Dovolatelka je rovněž přesvědčena, že organizační změna sledovala obcházení zákona. Žalovaná totiž přijala pouze fiktivní organizační změnu, aby tak v souvislosti s rekonstrukcí pracovišť onkologické kliniky nebyla nucena aplikovat právní úpravu překážek v práci na straně zaměstnavatele a naopak tím uspořila mzdové prostředky na vyplácené náhradě mzdy. Navíc je zřejmé, že snížení počtu zaměstnanců bylo jen dočasné, neboť nyní je počet zaměstnanců opět 20. Snížení počtu zaměstnanců tak nebylo vedeno cílem zvýšení efektivity práce a nesledovalo legitimní cíl, „čímž mělo být rozhodnuto tak, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato“. Pokládá rovněž za prokázané, že „při propouštění zaměstnanců (ať už na základě výpovědi, jako v jejím případě, dohody nebo neprodávování pracovních poměrů) žalovaná nezachovává rovné zacházení se všemi zaměstnanci na základě jejich věku“, má za to, že „snaha o generační obměnu u žalované je z provedeného dokazování zjevná“, a je přesvědčena, že motivem pro rozhodnutí žalované o její nadbytečnosti byl rovněž její věk. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolání žalobkyně bylo zamítnuto, neboť rozhodnutí odvolacího soudu je věcně správné a argumentace dovolatelky účelová.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalobkyně podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád ve znění do 31. 12. 2012 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán přede dnem

1. 1. 2013 (srov. Čl. II bod 7. zákona č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů a další související zákony). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 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 ve smyslu § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 23. 2. 2009 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 13. 9. 2009, tedy do dne, než nabyl účinnosti zákon č. 320/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a některé další 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.

Jak správně uvedl již v dovoláním napadeném rozsudku odvolací soud, 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 je tu 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 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, jak 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 ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, který byl uveřejněn pod č. 11 v časopisu Soudní rozhledy, roč. 1999).

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, jak 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 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).

V projednávané věci odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění dovoláním napadeného rozsudku - z výše uvedených obecně přijímaných právních názorů, na nichž dovolací soud nemá důvod cokoli měnit, důsledně nevycházel. Ačkoliv dovodil, že rozhodnutí žalované o organizační změně ze dne 19. 1. 2009 podle svého obsahu sledovalo snížení počtu radiologických asistentů na klinice onkologické z důvodu změny technického vybavení, uzavřel, že přijatá organizační změna dopadala na práci všech radiologických asistentů na klinice onkologické s tím, že nadbytečnými pro žalovanou byli jen dva z nich.

Ustanovení § 52 písm. c) zák. práce umožňuje zaměstnavateli rozvázat pracovní poměr výpovědí, jestliže on sám nebo příslušný orgán přijme rozhodnutí, v jehož důsledku se zaměstnanec stane nadbytečným. Odvolací soud však přehlédl, že citované ustanovení rozlišuje mezi různými druhy rozhodnutí zaměstnavatele (nebo příslušného orgánu). V první řadě jde o rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, dále o rozhodnutí o změně technického vybavení, o rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce a konečně o jiné rozhodnutí o organizačních změnách. Již z tohoto výčtu je patrné (zřejmé), že zákon rozlišuje mezi rozhodnutím o změně technického vybavení a rozhodnutím o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce. Rozdíl je především v tom, že v prvním případě (rozhodnutí o změně technického vybavení) je nadbytečnost zaměstnance v příčinné souvislosti právě a jen s rozhodnutím o změně technického vybavení, v druhém případě (rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce) příčina nadbytečnosti zaměstnance spočívá v tom, že zaměstnavatel (nebo příslušný orgán) svým rozhodnutím toliko (obecně) snižuje počet zaměstnanců, aby tak jeho činnost byla efektivnější, aniž by zároveň docházelo ke změně technického vybavení. Z hmotněprávní úpravy rozvázení pracovního poměru výpovědí – z ustanovení § 52 písm. c) zák. práce - vyplývá, že povinnost tvrdit a prokázat, že bylo přijato rozhodnutí o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, a že právě v jeho důsledku se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, má zaměstnavatel.

V projednávané věci žalovaná (zaměstnavatel) opřela projednávanou výpověď z pracovního poměru o „rozhodnutí porady vedení ze dne 19. 1. 2009 o zrušení pracovního místa radiologického asistenta kliniky onkologické k 1. 4. 2009“, v jehož důsledku se žalobkyně měla stát nadbytečnou. Podle rozhodnutí „ředitele FNO“ (statutárního orgánu žalované) o organizační změně ze dne 19. 1. 2009 byla „zrušena s účinností od 1. 4. 2009 dvě pracovní místa radiologických asistentů na Klinice onkologické, a to z důvodu změny přístrojového vybavení“. Žalovaná (zaměstnavatel) tedy přijala rozhodnutí o změně technického vybavení („přístrojového vybavení“), nikoli rozhodnutí o (obecném) snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce. Má-li v řízení o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru obstát výpověď z pracovního poměru daná žalobkyní dopisem ze dne 23. 2. 2009,

musí žalovaná (zaměstnavatel) tvrdit a prokazovat, že právě v důsledku rozhodnutí o změně technického vybavení („přístrojového vybavení“) ze dne 19. 1. 2009 se žalobkyně stala pro žalovanou nadbytečnou. Protože odvolací soud vycházel z jiného názoru (že přijatá organizační změna dopadala na práci všech radiologických asistentů na klinice onkologické), z uvedeného hlediska se věcí nezabýval.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky proto napadený rozsudek podle ustanovení § 243b odst. 2 část věty za středníkem o. s. ř. zrušil a věc podle ustanovení § 243b odst. 3 věta první o.s.ř. vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Ostravě) k dalšímu řízení.

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

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek

V Brně dne 24. ledna 2013

JUDr. Mojmír Putna
předseda senátu

www.nsoud.cz

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