

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.04.2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003, ECLI:CZ:NS:2004:21.CDO.2580.2003.1

Číslo: 45/2005

Právní věta: Rozhodne-li zaměstnavatel nebo příslušný orgán o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, není nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí), například v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 27.04.2004

Spisová značka: 21 Cdo 2580/2003

Číslo rozhodnutí: 45

Číslo sešitu: 5

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: § 46 odst. 1 písm. c) předpisu č. 65/1965Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem ze dne 25. 6. 2001 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst.1 písm. c) zák. práce. Důvod k výpovědi spatřovala v tom, že organizačním opatřením ze dne 22. 5. 2001 (správně ze dne 22. 6. 2001) byl u ní s účinností ke dni 1. 9. 2001 snížen počet zaměstnanců v učitelském sboru o jedno místo, že v důsledku této organizační změny se žalobce stal pro ni nadbytečným zaměstnancem a že nemá možnost žalobce dále zaměstnávat v místě výkonu práce nebo v místě jeho bydliště.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že dopisem ze dne 23. 11. 2000 s ním žalovaná okamžitě zrušila pracovní poměr podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce pro jeho „údajné nevhodné, hrubé chování k žákům i rodičům a šikanu žáků školy,“ které bylo rozsudkem ze dne 12. 4. 2001, jenž nabyl právní moci dnem 16. 6. 2001, prohlášeno za neplatné. Když se žalobce po právní moci tohoto rozsudku domáhal dalšího přidělování práce podle pracovní smlouvy, dala mu žalovaná dopisem ze dne 25. 6. 2001 výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Žalobce je přesvědčen, že tato výpověď „je jen osobní vendetou ředitelky školy za jeho předchozí úspěch v řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.“ Organizačním opatřením ze dne

22. 5. 2001 (správně ze dne 22. 6. 2001) je sledován „nový prostor“ k tomu, aby se žalovaná mohla „zbavit“ žalobce jako „nepohodlného zaměstnance“; u žalované navíc potřeba snížit počet zaměstnanců „reálně neexistuje,“ neboť k žalované přicházejí do pracovního poměru noví zaměstnanci a „učitelský sbor je fakticky ponecháván ve stejném početním složení, ne-li dokonce rozšiřován o další pedagogické pracovníky.“

Žalovaná namítala, že rozhodnutím ředitelky školy ze dne 22. 6. 2001 byl snížen počet zaměstnanců v učitelském sboru s účinností ke dni 1. 9. 2001 ze třinácti na dvanáct a že tato organizační změna byla zaměřena „na provádění výuky kvalifikovanými učiteli.“ S ohledem na kvalifikaci jednotlivých členů učitelského sboru a kvalifikaci žalobce, která „ve skutečnosti vzhledem k absolvování Vysoké vojenské technické školy není,“ žalovaná rozhodla, že nadbytečným zaměstnancem je žalobce. Žalovaná sice přijala nové zaměstnance, avšak takové, kteří budou kvalifikovaně vyučovat matematiku a fyziku, tělesnou výchovu a zeměpis a anglický jazyk. Žalovaná je povinna vytvořit ve škole takové podmínky, aby „vyučovali kvalifikovaní učitelé s maximální možnou kvalifikací, což ale může vést k tomu, že některého z učitelů již pro jeho kvalifikaci, resp. nekvalifikaci, nemůže potřebovat,“ což „je situace, která nastala i v případě žalobce.“

Okresní soud v Mělníku rozsudkem ze dne 27. 6. 2002 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 5375 Kč k rukám jeho zástupce a že žalobce je povinen zaplatit České republice „na účet Okresního soudu v Mělníku“ na náhradě nákladů řízení 96 Kč. Z provedených důkazů soud prvního stupně dovedl, že organizačním opatřením ze dne 22. 6. 2001 žalovaná rozhodla ke dni 1. 9. 2001 o snížení počtu učitelů z původních třinácti na dvanáct. I když v době výpovědi žalovaná věděla, že dnem 31. 7. 2001 končí pracovní poměr Mgr. K. a že „v průběhu léta 2001 končily pracovní úvazky některých učitelů,“ nemá na platnost výpovědi pracovního poměru vliv skutečnost, že žalovaná měla za Mgr. K. „sjednanu náhradu aprobované učitelky E. P.“ a že s některými učiteli „byly pracovní poměry prodlužovány,“ neboť ke dni organizačního opatření a výpovědi dané žalobci byla jejich pracovní místa obsazena a „bylo na žalované, aby si určila, kdo je pro ni nadbytečný ze stávajících zaměstnanců.“ Z obdobných důvodů „nelze zohlednit“ přijetí učitele P., který nastupoval pro aprobaci tělesná výchova - zeměpis, neboť žalobce tyto předměty „stejně neučil a ani by učit nemohl.“ Protože mezi organizačním opatřením a nadbytečností žalobce je příčinná souvislost, je výpověď z pracovního poměru ze dne 25. 6. 2001 platným právním úkonem. Námitku žalobce, že organizační opatření žalované ze dne 22. 6. 2001 je neplatné, soud prvního stupně odmítl s odůvodněním, že rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce, ale pouze tzv. faktickým úkonem, jehož platností se soud nemůže zabývat.

K odvolání žalobce Krajský soud v Praze usnesením ze dne 22. 10. 2002 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Odvolací soud zdůraznil, že se v řízení nelze zabývat platností rozhodnutí žalované ze dne 22. 6. 2001 o organizační změně a že platnost právního úkonu je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl učiněn. Vytknul soudu prvního stupně, že se nezabýval otázkou, zda žalovaná splnila před podáním výpovědi tzv. nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, a uložil mu, aby v dalším řízení zkoumal, zda ke dni doručení výpovědi z pracovního poměru „byla nepochybná nadbytečnost žalobce v důsledku přijatého organizačního opatření“ rovněž s přihlédnutím k tomu, „do jaké míry byl žalobce nadbytečný, pokud žalovaná již v době dání výpovědi musela vědět, že s ohledem na končící pracovní poměry některých učitelů sjednaných na dobu určitou k tomu, aby naplnila stav učitelů na počet předpokládaný organizačním opatřením ze dne 22. 6. 2001 bude muset uzavřít nové pracovní smlouvy, a to i s osobami, které stejně jako žalobce neměly potřebnou kvalifikaci, přičemž první dvě z těchto nových pracovních smluv byly uzavřeny pouhé tři dny po výpovědi z pracovního poměru žalobci.“

O k r e s n í s o u d v Mělníku poté rozsudkem ze dne 18. 3. 2003 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 14 929,30 Kč k rukám jeho zástupce a že žalovaná je povinna zaplatit České republice „na účet Okresního soudu v Mělníku“ na náhradě nákladů řízení 96 Kč. Z výsledků dokazování dovodil, že v době přijetí organizačního opatření ze dne 22. 6. 2001, které mělo za cíl snížení počtu pedagogických zaměstnanců na dvanáct, a v době podání výpovědi z pracovního poměru žalobci žalovaná věděla, že dnem 31. 7. 2001 skončí (v důsledku jí podané výpovědi) pracovní poměr učitelky Mgr. K. a že tedy cíl sledovaný organizačním opatřením bude dosažen jejím odchodem. V rozhodné době si navíc žalovaná musela být vědoma toho, že do 1. 9. 2001 uplyne řadě učitelů sjednaná doba pracovních poměrů uzavřených na dobu určitou a že k dosažení stanoveného počtu učitelů bude muset uzavírat nové pracovní smlouvy, což se v průběhu měsíců června a srpna 2001 také stalo. Žalované se podle názoru soudu prvního stupně nepodařilo prokázat, že by tu byla příčinná souvislost mezi organizačním opatřením ze dne 22. 6. 2001 a nadbytečností žalobce. Z provedených důkazů je naopak zřejmé, že skutečným cílem opatření ze dne 22. 6. 2001 bylo „ukončení zaměstnaneckého poměru žalobce u žalované a nikoliv nutnost opatření, které by řešilo organizační problémy žalované.“ Při posuzování otázky, zda žalovaná splnila vůči žalobci tzv. nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, dospěl soud prvního stupně k závěru, že žalovaná neměla před podáním výpovědi žádné volné pracovní místo, které by mohla žalobci nabídnout.

K odvolání žalované K r a j s k ý s o u d v Praze rozsudkem ze dne 17. 6. 2003 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 3353 Kč k rukám advokáta Mgr. D. Š. Odvolací soud shodně se soudem prvního stupně dovodil, že v době podání výpovědi z pracovního poměru žalobci „bylo evidentní“, že ke snížení počtu učitelů na stav předpokládaný organizačním opatřením ze dne 22. 6. 2001 dojde (v důsledku skončení pracovního poměru jiných zaměstnanců žalované) i bez nutnosti rozvázání pracovního poměru se žalobcem a že tedy mezi organizační změnou a nadbytečností žalobce není příčinná souvislost. Námitku žalované, že v době výpovědi již byla „domluvena“ s E. P., že od září 2001 nastoupí na místo odcházející Mgr. K., odmítl odvolací soud s odůvodněním, že „pouhá předběžná domluva o možném nástupu do práce v horizontu několika měsíců nemůže vést k závěru, že pracovní místo, které by jinak zaměstnanec, jemuž je dávana výpověď pro nadbytečnost, mohl vykonávat, je obsazeno.“ Odvolací soud dále dospěl k závěru, že žalovaná nesplnila vůči žalobci tzv. nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, neboť ke dni 30. 6. 2001 končily pracovní poměry sjednané na dobu určitou s některými učiteli, kteří stejně jako žalobce neměli potřebnou kvalifikaci, a žalobci mohla být takto uvolněná místa nabídnuta „místo toho, aby byl označen za nadbytečného a současně uzavírány nové smlouvy, respektive prodlužována doba trvání stávajících smluv se zaměstnanci, kterým doba trvání pracovního poměru končila“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že v době vydání organizačního opatření ze dne 22. 6. 2001 pracovalo u žalované celkem 13 zaměstnanců a že ke dni 1. 9. 2001 bylo u ní zaměstnáno 12 učitelů, jak uvažovala organizační změna. I když v době vydání organizačního opatření žalovaná věděla, že ke dni 31. 7. 2001 končí pracovní poměr Mgr. K., měla již v té době sjednanu „náhradu aprobované učitelky E. P.“, byť s ní pracovní smlouva byla uzavřena až v srpnu 2001. Stejně je podle názoru žalované nerozhodné, že v létě 2001 končily pracovní úvazky některých učitelů, s nimiž byly následně pracovní poměry prodlužovány, neboť tito učitelé byli zaměstnanci žalované v době vydání organizačního opatření i ke dni podání výpovědi žalobci a bylo právem žalované, aby určila, kdo je pro ni ze stávajících zaměstnanců nadbytečným. Zohlednit není možné ani nástup učitele P., který vyučoval tělesnou východu a zeměpis, neboť žalobce tyto předměty neučil a ani nemohl vyučovat. Protože bylo oprávněním ředitelky žalované určit, kdo je nadbytečným pro zaměstnavatele, neboť „se předpokládá, že zaměstnavatel nejlépe zná své zaměstnance a je jako jediný odpovědný za odbornou a pedagogickou úroveň výchovně vzdělávací práce školy a odpovídá rovněž za efektivní využívání svěřených hospodářských prostředků“, je tu

příčinná souvislost mezi organizačním opatřením ze dne 22. 6. 2001 a nadbytečností žalobce. Žalovaná navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

N e j v y š š í s o u d 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. a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o. s. ř. dovolání přípustné, 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 není opodstatněné. Proto dovolání žalované zamítl.

Z odůvodnění:

Otázku platnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou žalovaná dala žalobci dopisem ze dne 25. 6. 2001, který mu byl doručen dne 26. 6. 2001, je třeba i nyní řešit podle právních předpisů účinných v době výpovědi, a to zejména podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb., č. 138/1996 Sb., č. 167/1999 Sb., č. 225/1999 Sb., č. 29/2000 Sb., č. 155/2000 Sb., č. 220/2000 Sb., č. 238/2000 Sb., č. 257/2000 Sb., č. 258/2000 Sb. a č. 177/2001 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 3. 2002.

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.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 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 § 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 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. 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 za 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.

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Zaměstnanec, jehož se rozhodnutí o organizační změně týká, s ním však musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru.

V projednávané věci bylo soudy zjištěno (správnost skutkových zjištění v tomto směru dovolatelka nezpochybňuje), že žalovaná (její ředitelka) přijala dne 22. 6. 2001 rozhodnutí, podle kterého byl „v důsledku organizace výuky žáků“ snížen s účinností od 1. 9. 2001 počet zaměstnanců v učitelském sboru školy na dvanáct (o jedno pracovní místo). Cílem této organizační změny tedy – jak správně dovodily soudy obou stupňů – bylo s účinností od 1. 9. 2001 absolutní snížení počtu pedagogických zaměstnanců žalované z dosavadních třinácti na dvanáct a nikoliv změna spočívající ve složení zaměstnanců z hlediska jejich aprobací nebo jiné kvalifikace, která by při současném rozvázání pracovního poměru s některými zaměstnanci žalované umožňovala od 1. 9. 2001 zachování stávajícího počtu pedagogických zaměstnanců nebo jeho zvýšení v případě, že by to vyžadovaly její potřeby.

Dokazováním bylo dále zjištěno (správnost ani těchto skutkových zjištění dovolatelka nenapadá), že v době podání výpovědi z pracovního poměru žalobci (tj. ke dni 26. 6. 2001) žalovaná věděla, že její zaměstnankyně Mgr. J. K. podala dne 28. 5. 2001 výpověď z pracovního poměru a její pracovní poměr skončí dnem 31. 7. 2001 a že „v létě 2001“ skončí pracovní poměry sjednané s některými zaměstnanci žalované na dobu určitou. Protože cílem organizačního opatření ze dne 22. 6. 2001 bylo absolutní snížení počtu pedagogických zaměstnanců ze třinácti na dvanáct a protože účinnost této organizační změny byla stanovena ode dne 1. 9. 2001, je v posuzovaném případě nepochybné, že stavu pedagogických zaměstnanců předpokládaného organizačním opatřením ze dne 22. 6. 2001 mohla žalovaná dosáhnout i bez toho, že by musela dát žalobci nebo jinému svému zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost. Pro posouzení, zda je tu příčinná souvislost mezi přijatými organizačními změnami a nadbytečností zaměstnance, tedy není významné to, že v době podání výpovědi žalobci (tj. ke dni 26. 6. 2001) žalovaná zaměstnávala o jednoho zaměstnance více než stanovilo organizační opatření ze dne 22. 6. 2001. Rozhodující v tomto směru je, jaký měl být stav pedagogických zaměstnanců ke dni 1. 9. 2001 (ke dni účinnosti přijaté organizační změny). Jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení počtu pedagogických zaměstnanců ke dni 1. 9. 2001 mělo nastat jinak než pomocí rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst.1 písm. c) zák. práce nebo dohodou o rozvázání pracovního poměru uzavřenou z téhož důvodu a byla-li tato skutečnost známa již v době podání výpovědi (jako tomu bylo v projednávané věci), pak tu není příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami. Za situace, kdy žalovaná obsadila místo uvolněné již ke dni 31. 7. 2001 (po Mgr. J. K.) jiným, v srpnu 2001 přijatým, zaměstnancem a kdy „prodloužila“ pracovní poměry sjednané na dobu určitou, které měly skončit před 1. 9. 2001, tak, aby trvaly i po 1. 9. 2001, lze souhlasit se soudy v tom, že příčina toho, proč byla žalobci dána výpověď z pracovního poměru, nespočívala v realizaci organizačního opatření ze dne 22. 6. 2001 (tj. v nadbytečnosti žalobce vyvolanou touto organizační změnou), ale v jiných skutečnostech, které nespočívaly se snížením počtu zaměstnanců působících v učitelském sboru žalované s účinností od 1. 9. 2001. Soudy proto v souladu se zákonem dospěly k závěru, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem ze dne 25. 6. 2001 podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je neplatným právním úkonem.

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 vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud

dovolání žalované podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem, o. s. ř. zamítl.