5. 12. 2012

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Rozhodnutí o organizační změně (nadbytečnost) a zdravotní nezpůsobilost zaměstnance – který výpovědní důvod použít?

Předmětem sporu projednávaného Nejvyšším soudem ČR pod spis. zn. 21 Cdo 2702/2011 a uzavřeného rozsudkem ze dne 31. 8. 2012 byla otázka platnosti výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci z důvodu jeho nadbytečnosti v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně (o zrušení pracovního místa zaměstnance) a vliv závěru pracovně-lékařského posudku o tom, že zaměstnanec není zdravotně způsobilý k práci, na možnost zaměstnavatele použít výše uvedený výpovědní důvod: „Jestliže zaměstnavatel nemohl zaměstnanci z důvodu jeho zdravotní nezpůsobilosti přidělovat práci sjednanou v pracovní smlouvě a byl povinen převést ho na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i jeho kvalifikaci, popřípadě, neměl-li pro něho takovou práci, byl oprávněn dát mu výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. d) nebo ust. § 52 písm. e) zákoníku práce, nemohl se zaměstnanec stát následkem rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa nadbytečným a nemohl z tohoto důvodu nastat stav, kdy by jeho práce nebyla pro zaměstnavatele v dalším období potřebná.“ (Podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 1. 8. 2012, spis. zn. 21 Cdo 2702/2011).

Rozhodnutí soudu nižšího stupně

Odvolací soud dospěl k závěru, že žalobkyně (zaměstnankyně) nebyla v době výpovědi z pracovního poměru (doručené jí 5. 5. 2008) nadbytečnou zaměstnankyní v důsledku rozhodnutí žalovaného (zaměstnavatele) o nové systemizaci pracovních míst, neboť podle posudku lékaře závodní preventivní péče u žalovaného ze dne 18. 4. 2008 nebyla pro následky pracovního úrazu ze dne 12. 1. 2001 způsobilá vykonávat sjednanou práci manipulačního dělníka; žalovaný nesměl žalobkyni tuto práci přidělovat, byl povinen podle ust. § 41 odst. 1 písm. b) zákoníku práce převést žalobkyni na jinou práci odpovídající jejímu zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i její kvalifikaci a současně byl dán výpovědní důvod podle ust. § 52 písm. d) zákoníku práce.

Dovolání

Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítal, že v posuzovaném případě byly splněny všechny předpoklady pro výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť ze strany zaměstnavatele bylo rozhodnuto o organizační změně spočívající ve snížení stavu manipulačních dělníků z počtu dvou na jednoho, v důsledku níž se žalobkyně stala nadbytečnou. Žalovaný nepokládá za důležité, zda v době doručení výpovědi byla žalobkyně uznána nezpůsobilou výkonu práce; rozhodující je podle něj pracovní smlouva na druh práce manipulační dělník, nikoliv "momentální způsobilost či nezpůsobilost tuto práci vykonávat". Žalovaný dále namítal, že nemohl žalobkyni převést na jinou práci, protože pro ni žádnou vhodnou práci neměl. Dovolatel shledává správným názor soudu prvního stupně (jehož zamítavý rozsudek odvolací soud změnil tak, že žalobě vyhověl), že, byly-li na straně zaměstnavatele dva výpovědní důvody, bylo "na svobodné vůli zaměstnavatele", který výpovědní důvod použije.

Právní úprava a judikatura

Podle ust. § 52 písm. c) zákoníku 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 ust. § 52 písm. c) zákoníku 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 ust. § 52 písm. c) zákoníku 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. 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.

Verdikt NS ČR

V posuzovaném případě žalovaný rozhodl s účinností od 1. 2. 2008 o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa manipulačního dělníka na provozním pracovišti depa kolejových vozidel žalovaného, které zastávala žalobkyně. Následkem této organizační změny se však žalobkyně, které byla z tohoto důvodu dne 5. 5. 2008 dána výpověď z pracovního poměru, nestala pro žalovaného nadbytečnou, neboť dne 18. 4. 2008 (tedy ještě před doručením výpovědi) byl zařízením závodní preventivní péče vydán posudek o zdravotní způsobilosti žalobkyně k práci, podle něhož byla žalobkyně zdravotně nezpůsobilá vykonávat práci manipulačního dělníka pro stav po pracovním úrazu ze dne 12. 1. 2001. Žalovaný proto nadále nemohl - jak správně uvádí odvolací soud - tuto práci sjednanou v pracovní smlouvě žalobkyni přidělovat [srov. ust. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce] a byl povinen převést ji na jinou práci odpovídající jejímu zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i její kvalifikaci [srov. ust. § 41 odst. 1 písm. b) a § 41 odst. 6 zákoníku práce], popřípadě, neměl-li žalovaný pro žalobkyni takovou práci, byl oprávněn dát jí výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. d) nebo § 52 písm. e) zákoníku práce. Jestliže žalovaný nemohl (objektivně vzato) přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy, nemohl následkem jeho rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa žalobkyně nastat stav, kdy by její práce nebyla pro žalovaného v dalším období potřebná. Závěr odvolacího soudu, že mezi nadbytečností žalobkyně a rozhodnutím žalovaného o organizační změně není příčinná souvislost, je proto správný. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Nejvyšší soud ČR dovolání žalovaného zamítl.

Richard W. Fetter

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů , judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti