5. 2. 2008

ID: 52871

Nadbytečnost a další zaměstnávání zaměstnance

Pro posouzení otázky, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, u něhož je dán výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance, jsou rozhodující konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele, mající za následek nadbytečnost zaměstnance, došlo, s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé, by jeho další zaměstnávání v prvém případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo. V tomto ohledu mají nepochybně význam také dosavadní pracovní výsledky a postoj zaměstnance k plnění pracovních úkolů.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 172/2007, ze dne 20.11.2007)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně K. O., zastoupené advokátem, proti žalované K. b., a.s., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Mostě pod sp. zn. 17 C 392/2002, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 27. dubna 2006, č.j. 9 Co 883/2005-81, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 3.6.2002 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce „v důsledku snižování stavu zaměstnanců za účelem zvyšování efektivnosti práce“. Naplnění důvodu výpovědi spatřovala v tom, že „rozhodnutím ředitele obchodní divize č. 3 ze dne 23.4.2002“ byla s účinností od 1.9.2002 zrušena „pozice specialista zpracování“, na níž žalobkyně na základě pracovní smlouvy ze dne 20.9.1982 „a jejích dodatků“ u žalované pracovala.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď je neplatná. Žalobu odůvodnila tím, že u žalované pracovala asi dvacet let jako specialistka zpracování na pobočce M,. a jejích expoziturách a že v době doručení výpovědi byla předsedkyní základní organizace Odborového svazu pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví, přičemž podnikový výbor Odborové organizace K. b. odmítl udělit svůj předchozí souhlas s výpovědí, „což zakládá důvod neplatnosti podle § 59 odst. 4 zák. práce“. Mimo to namítala, že žalovaná měla možnost ji dále zaměstnat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu její práce, „a to dokonce, aniž by se musela podrobit předchozí průpravě“. Žalobkyně „si je jistá“, že po dobu její výpovědi přicházeli do pobočky M. zaměstnanci z nově vzniklé expozitury v L., a domnívá se, že „byli přijímání i další zaměstnanci se srovnatelným vzděláním s ní, tedy se vzděláním středoškolským“. Žalovaná jí však namísto toto nabídla práci mimo místa jejího bydliště i místa výkonu práce a „svým postupem tedy porušila ustanovení § 46 odst. 2 písm. a) zák. práce“.

Okresní soud v Mostě rozsudkem ze dne 19.5.2005, č.j. 17 C 392/2002-59 žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Ve věci samé dospěl k závěru, že „dle výsledků dokazování“ byly splněny předpoklady pro dání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, „když bylo žalovanou rozhodnuto o zrušení pracovního místa specialisty

zpracování na pobočce M., jež žalobkyně před doručením výpovědi zastávala, z důvodu zvýšení efektivity práce“, a rovněž „bylo prokázáno“, že žalovaná neměla ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 písm. a) zák. práce možnost žalobkyni zaměstnat v místě výkonu práce (tj. M.), „kde nebylo volné místo“, a ani v místě jejího bydliště (tj. obec P.). Příslušný odborový orgán sice odmítl udělit souhlas k výpovědi, soud prvního stupně však shledal, že po žalované nelze spravedlivě požadovat, aby žalobkyni dále zaměstnávala, neboť - jak zdůraznil - v případě opačného závěru „by zkrátil právo žalované jakožto zaměstnavatele provádět organizační změny, kdyby jejich následkem byla nadbytečnost zaměstnanců, kteří jsou zároveň členy příslušného odborového orgánu, a jež by tak byli nedůvodně zvýhodňováni oproti zaměstnancům, kteří členy odborového orgánu nejsou, bez ohledu na jejich pracovní kvality“; předmětná výpověď z pracovního poměru je proto platným právním úkonem.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 27.4.2006, č.j. 9 Co 883/2005-81 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobě vyhověl, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na nákladech řízení před soudy obou stupňů 12.751,- Kč „na účet jejího právního zástupce advokáta v M.“. Odvolací soud zdůraznil, že z ustanovení § 59 zák. práce vyplývá, že „zákon jednoznačně preferuje neplatnost výpovědi, pokud je odborovým orgánem odmítnut souhlas k podání výpovědi členu příslušného odborového orgánu“; výpověď za tohoto stavu může být považována za platnou pouze tehdy, jestliže na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, a jestliže jsou ostatní podmínky výpovědi splněny. Tímto způsobem ustanovení § 59 odst. 4 zák. práce sleduje ochranu členů odborové organizace před možností případného zneužívání výpovědi ze strany zaměstnavatele. V daném případě sice „bylo prokázáno“, že žalovaná provedla organizační změny, jejichž cílem bylo „snížit počet zaměstnanců na pozici specialista zpracování“, podle názoru odvolacího soudu „však nelze přehlédnout“, že tuto funkci (vedle žalobkyně) vykonávalo dalších deset zaměstnankyň, „kterým teoreticky mohla být dána tato výpověď, a to bez předchozího souhlasu příslušného odborového orgánu“. Výpověď ovšem byla dána především žalobkyni, „a to i přesto, že odborový orgán odmítl k této výpovědi udělit souhlas“, a navíc ani „nebylo zjištěno, že by pracovní činnost žalobkyně byla natolik nadbytečná, že by nebylo třeba tuto práci zajišťovat jiným způsobem“ (naopak bylo zjištěno, že její práci musely vykonávat ostatní pracovnice). Za tohoto stavu, i když výběr nadbytečného zaměstnance „je zcela v kompetenci zaměstnavatele“, dospěl odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně k závěru, že „nelze uzavřít, že by nebylo spravedlivé, aby žalovaná dále žalobkyni zaměstnávala“, a že proto „výpověď daná žalobkyni žalovanou bez souhlasu odborového orgánu je neplatná“.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaná namítala, že odvolací soud za situace, kdy „v řízení bylo bezpečně prokázáno“ dodržení všech ostatních hmotněprávních podmínek výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, nesprávně posoudil otázku, zda lze na žalované spravedlivě požadovat, aby žalobkyni dále zaměstnávala. Vytkla odvolacímu soudu, že „ačkoliv sám konstatuje“, že výběr zaměstnance, kterému je dána výpověď z organizačních důvodů, je zcela v kompetenci zaměstnavatele, „přesto posuzuje a hodnotí tuto skutečnost v neprospěch žalované“. V daném případě – jak zdůraznila - při výběru nadbytečného zaměstnance „nehrálo zapojení žalobkyně do práce odborů žádnou roli“ a ani „výsledky před soudy obou stupňů něčemu takovému vůbec ani nenasvědčují“. Naopak, podle názoru dovolatelky „bylo prokázáno“, že předmětná organizační rozhodnutí nebyla žádnou jednorázovou a účelovou akcí, nýbrž „se jednalo o strategické rozhodnutí, takže všem bylo známo, že snižování počtu zaměstnanců bude pokračovat“, a dokonce ani odborová organizace neměla při projednávání hromadného propouštění žádných námitek k rozhodnutí o organizační změně a řešení propouštění. Odvolací soud rovněž zpochybňuje nadbytečnost pracovní činnosti žalobkyně, i když podle mínění žalované „ani tuto okolnost soud nemůže posuzovat, neboť pouze zaměstnavatel může zvažovat, které činnosti jsou pro něho potřebné a v jakém rozsahu“. V této souvislosti dovolatelka vyslovila názor, že vzhledem k tomu, že smyslem ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce je umožnit zaměstnavateli řešit důsledky organizačních změn, které má právo ve

své organizační struktuře provádět, v oblasti pracovněprávních vztahů rozvázáním pracovního poměru s nadbytečným zaměstnancem, „bude naopak pravidlem, že v případě tohoto výpovědního důvodu nebude spravedlivé žádat po zaměstnavateli, aby takového zaměstnance nadále zaměstnával“, neboť „opačný závěr by vedl k důsledku, že zaměstnavatel by nebyl oprávněn provádět organizační změny, pokud by jejich následkem byla nadbytečnost zaměstnanců, kteří jsou zároveň členy příslušného odborového orgánu ve smyslu § 59 odst. 2 zák. práce“. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 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 bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů dovolatelka nenapadá), že žalobkyně pracovala u žalované (její právní předchůdkyně) na základě pracovní smlouvy ze dne 20.9.1982, naposledy od 1.6.1998 jako specialista zpracování na pobočce v M., kde kromě žalobkyně pracovalo na téže pozici dalších 10 zaměstnanců; žalobkyně zároveň vykonávala funkci předsedkyně základní organizace Odborového svazu pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví při pobočce žalované v M. V rámci celkové reorganizace žalované rozhodl dne 23.4.2002 ředitel obchodní divize Ú. n. L. - kromě jiného - o zrušení „pozice 6490221 pracovník zpracování“ na pobočce žalované v M. s účinností od 1.9.2002. K žádosti žalované ze dne 15.5.2002 podnikový výbor základní organizace Odborového svazu pracovníků peněžnictví a pojišťovnictví vyslovil dne 23.5.2002 „v souladu s § 59 zákoníku práce a platnou Kolektivní smlouvou K. b. z titulu ochrany odborových funkcionářů“ nesouhlas s rozvázáním pracovního poměru žalobkyně výpovědí ze strany žalované. Dopisem ze dne 3.6.2002, který žalobkyně převzala dne 11.6.2002, dala žalovaná žalobkyni s odkazem na výše uvedené rozhodnutí o organizační změně výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce; v době dání výpovědi žalovaná neměla žádnou jinou pro žalobkyni vhodnou práci ani ve sjednaném místě výkonu práce ani v místě bydliště žalobkyně.

Otázku platnosti předmětné výpovědi z pracovního poměru ze dne 11.6.2002 je třeba i v současné době posuzovat podle ustanovení zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2002, tj. přede dnem, kdy nabyly účinnosti zákony č. 136/2002 Sb., č. 311/2002 Sb. a č. 312/2002 Sb. (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) – dále jen „zák. práce“.

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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Podle ustanovení § 59 odst. 1 zák. práce výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s příslušným odborovým orgánem.

Podle ustanovení § 59 odst. 2 zák. práce jde-li o člena příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, v době jeho funkčního období a v době jednoho roku po jeho skončení, je zaměstnavatel povinen požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru; za předchozí souhlas se považuje též, jestliže příslušný odborový orgán písemně neodmítl udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byl o něj zaměstnavatelem požádán.

Podle ustanovení § 59 odst. 4 zák. práce jestliže příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí

souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 64 zák. práce shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

Ustanovení § 59 zák. práce zakotvuje účast odborových orgánů při rozvázání pracovního poměru výpovědí či okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele. Vzhledem k závažnosti těchto jednostranných opatření pro pracovní i osobní život zaměstnance zákon stanoví povinnost zaměstnavatele předem projednat tyto úkony s příslušným odborovým orgánem (§ 59 odst. 1 zák. práce). Zvýšená ochrana členů příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, se zde projevuje v tom, že na rozdíl od pouhého projednání, je zaměstnavatel povinen požádat příslušný odborový orgán o předchozí souhlas se zamýšleným okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí (§ 59 odst. 2 zák. práce). Zatím co podle ustanovení § 242 odst. 2 věta druhá zák. práce absence předchozího projednání s příslušným odborovým orgánem nezakládá neplatnost dotčených rozvazovacích projevů vůle, je ochrana členů příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, zvýšena natolik (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.6.2002 sp. zn. 21 Cdo 1615/2002, uveřejněný v časopise Soudní judikatura pod poř. č. 133, ročník 2002), že pokud dá zaměstnavatel zaměstnanci výpověď z pracovního poměru nebo s ním okamžitě zruší pracovní poměr, aniž by - v rozporu s ustanovením § 59 odst. 2 zák. práce - požádal příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k tomuto opatření, je takové rozvázání pracovního poměru neplatné [§ 242 odst. 1 písm. a) zák. práce]. Avšak i tehdy, jestliže zaměstnavatel požádá podle ustanovení § 59 odst. 2 zák. práce příslušný odborový orgán o předchozí souhlas k výpovědi nebo okamžitému zrušení pracovního poměru, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru rovněž neplatné za podmínky, jestliže příslušný odborový orgán v době do 15 dnů ode dne, kdy byl zaměstnavatelem požádán o souhlas, písemně odmítne souhlas udělit, a jestliže soud ve sporu podle ustanovení § 64 zák. práce shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával (§ 59 odst. 4 zák. práce).

Z uvedeného vyplývá, že dá-li zaměstnavatel zaměstnanci - členu příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem - výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, přestože příslušný odborový orgán odmítl udělit předchozí souhlas k těmto úkonům, soud v řízení podle ustanovení § 64 zák. práce posuzuje, zda jsou splněny všechny hmotněprávní (formální i materiální) podmínky předmětného rozvázání pracovního poměru, včetně toho, zda - na rozdíl od případů, kde nevystupuje člen příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, navíc - zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával. Shledá-li soud, že tomu tak není, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné, i když příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas s tímto rozvázáním.

V projednávané věci bylo soudy zjištěno, že žalobkyně byla v době dání předmětné výpovědi členkou (předsedkyní) příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se žalovanou. Dne 15.5.2002 žalovaná požádala příslušný odborový orgán o udělení předchozího souhlasu k výpovědi z pracovního poměru žalobkyně. I když příslušný odborový orgán dne 23.5.2002 písemně odmítl tento souhlas udělit, žalovaná dala žalobkyni dne 11.6.2002 výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Protože tato výpověď splňuje jak formální podmínky uvedené v ustanovení § 44 odst. 1 a 2 zák. práce (byla učiněna písemnou formou, obsahuje dostatečně konkrétní vymezení výpovědního důvodu a byla žalobkyni řádně doručena), tak i materiální předpoklady uvedené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (existence použitého výpovědního důvodu) a § 46 odst. 2 zák. práce (splnění tzv. nabídkové povinnosti ze strany žalované), zbývalo odvolacímu soudu za tohoto stavu zabývat se tím, zda tu jsou takové okolnosti, že po

žalované nebylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobkyni dále zaměstnávala.

V této souvislosti je třeba mít na zřeteli, že ustanovení § 59 odst. 4 zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pro posouzení, zda jsou v daném případě dány takové okolnosti, které odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli (ne)lze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance dále zaměstnával, zákon nestanoví, z jakých konkrétních hledisek má soud vycházet. I když vymezení hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 59 odst. 4 zák. práce závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu, nejde o úvahu zcela neomezenou, neboť právní předpis tím, že taxativně vymezuje důvody, ze kterých zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr, stanoví zároveň hlediska, ke kterým je třeba přihlížet a jimiž (jejich vzájemnou návazností a kombinací) je úvaha soudu o okolnostech, za nichž (ne)lze po zaměstnavateli „spravedlivě požadovat“, aby zaměstnance dále zaměstnával, usměrňována.

Soudní praxe v této souvislosti vychází z názoru (srov. usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.11.1996, sp. zn. 16 Co 402/96, uveřejněné v časopise Právní rozhledy, ročník 1997, č. sešitu 3, str. 147), že u žádného z výpovědních důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce nelze předem vylučovat možnost situace, kdy na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance, který je (byl) členem příslušného odborového orgánu ve smyslu ustanovení § 59 odst. 2 zák. práce. Nelze proto sdílet úvahu dovolatelky, že s ohledem na účel ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, jímž je „umožnit zaměstnavateli řešit důsledky organizačních změn“, bude „v případě tohoto výpovědního důvodu pravidlem, že nebude spravedlivé žádat po zaměstnavateli, aby takového zaměstnance nadále zaměstnával“.

Je mimo pochybnost, že zákon výpovědí z důvodu spočívajícího v nadbytečnosti zaměstnance 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 [§ 46 odst. 1 písm. c) zák. práce], 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 aktuálním potřebám. Dovolatelce lze rovněž přisvědčit, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a že soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. K tomuto obecnému stanovisku, které již v minulosti zaujal (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25.9.1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, uveřejněný v časopisu Soudní rozhledy č. 11, ročník 1999, str. 374), se dovolací soud i nadále hlásí a neshledává žádné důvody k jeho změně. Dovolatelka však náležitě nezvážila okolnost, že zvýšená ochrana členů příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, modifikuje možnost nezávislého výběru nadbytečného zaměstnance tak, že z více zaměstnanců vykonávajících tentýž druh práce, který je v dalším období pro zaměstnavatele potřebný jen v užším rozsahu, je možno zaměstnance uvedeného v ustanovení § 59 odst. 2 zák. práce vybrat jako nadbytečného pouze tehdy, nelze-li po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance dále zaměstnával.

Pro posouzení otázky, zda lze na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby nadále zaměstnával zaměstnance uvedeného v ustanovení § 59 odst. 2 zák. práce, u něhož je dán výpovědní důvod spočívající v nadbytečnosti zaměstnance pro organizační změny podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce (k tomu rovněž srov. výše citované usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 19.11.1996 sp. zn. 16 Co 402/96, uveřejněné v časopise Právní rozhledy, ročník 1997, č. sešitu 3, str. 147), jsou rozhodující – jak zdůrazňuje odvolací soud i sama dovolatelka - konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně u zaměstnavatele, mající za následek nadbytečnost zaměstnance, došlo, s

přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance (např. vzhledem k jeho osobním, rodinným a majetkovým poměrům) na straně druhé, by jeho další zaměstnávání v prvém případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo. V tomto ohledu mají nepochybně význam také dosavadní pracovní výsledky a postoj zaměstnance k plnění pracovních úkolů.

V posuzovaném případě odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - při rozhodování o tom, zda lze po žalované spravedlivě požadovat, aby žalobkyni dále zaměstnávala, považoval za „rozhodující konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně mající za následek nadbytečnost zaměstnance došlo“, s přihlédnutím k tomu, „jaký dopad“ by mělo jeho další zaměstnávání na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně, a „jaký dopad“ by mělo skončení pracovního poměru na postavení zaměstnance na straně druhé. V rámci těchto úvah odvolací soud důvodně přihlédl k tomu, že funkci „specialista zpracování“, kterou žalovaná svým rozhodnutím ze dne 23.4.2002 zrušila, vykonávalo na pobočce žalované v M. (vedle žalobkyně, která „byla dlouholetou pracovnicí žalované“) „dalších deset pracovnic žalované, kterým teoreticky mohla být dána výpověď i bez předchozího souhlasu příslušného odborového orgánu“, a že výpověď byla dána pouze žalobkyni, „a to i přesto, že odborový orgán odmítl k této výpovědi udělit souhlas“. Uvedená skutečnost, že pracovní činnost, kterou žalobkyně spolu s dalšími deseti zaměstnanci vykonávala, odpadla jen zčásti, však měla dále vést k úvaze, zda dosavadní pracovní výsledky žalobkyně a její postoj k plnění pracovních úkolů byly ve srovnání s ostatními horší a zda tedy ve vztahu k ostatním zaměstnankyním zastávajícím stejnou funkci - vedle dalších uvažovaných okolností – tvrzené nedostatečné pracovní výsledky ve srovnání s ostatními, mohly ovlivnit závěr, zda lze po žalované spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala. Proto je třeba odvolacímu soudu vytknout, že nestanovil hypotézu právní normy úplně, jestliže nezahrnul do rámce svých úvah rovněž přístup žalobkyně k plnění pracovních povinností a úkolů, jestliže v průběhu řízení vyšlo najevo, že žalovaná měla v období před dáním předmětné výpovědi k práci žalobkyně výhrady, na něž ji také v několika případech písemně upozornila; bez posouzení důvodnosti a intenzity vytýkaných pochybení tak okolnosti významné pro závěr, zda lze po žalované spravedlivě požadovat, aby žalobkyni dále zaměstnávala, zůstávají neúplné.

Z uvedeného vyplývá, že s vymezením hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 59 odst. 4 zák. práce nelze souhlasit, neboť skutečnosti uvažované odvolacím soudem nejsou vzhledem k okolnostem případu úplné a správné a neposkytují náležitý podklad pro posouzení, zda bylo možno po žalované spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala.

Protože napadený rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o.s.ř.).

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

Další články:

- Doručování
- Pracovní smlouva
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)
- Překvapivé skutkové posouzení

- Pracovněprávní vztahy (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovní poměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)
- Plat
- Služební poměr