23. 9. 2005

ID: 36085

Nadbytečnost zaměstnance

Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1170/2003, ze dne 12.1.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce F. K., zastoupeného advokátkou, proti žalované České republice – Ministerstvu obrany (Vojenskému úřadu pro právní zastupování) v Praze 6, nám. Svobody č. 471, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Olomouci pod sp. zn. 11 C 50/95, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. září 2002 č.j. 16 Co 249/2002-283, tak, že dovolání žalobce zamítl.

Z odůvodnění :

Dopisem č.j. 202o/106, který žalobce převzal dne 27.9.1994, žalovaná (její organizační složka Vojenská ubytovací a stavební správa O.) sdělila žalobci, že mu dává podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce výpověď z pracovního poměru. Naplnění výpovědního důvodu spatřovala v tom, že „v důsledku nařízení N GŠ AČR k realizaci organizačních, mobilizačních a dislokačních změn číslo 030002-134-MDO-1994 ze dne 17.8.1994“ byla zrušena žalobcem doposud zastávaná funkce strojníka energetických zařízení a že proto se žalobce stal pro ni nadbytečným; žalovaná současně nemá možnost žalobce dále zaměstnávat v místě výkonu práce či v místě bydliště, a to ani po předchozí průpravě.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil tím, že nebyl seznámen s nařízením, o které se výpověď opírá, že jde o „fingovaný“ výpovědní důvod, neboť jeho pracovní místo zrušeno nebylo (na žalobcem uvolněné místo k 31.12.1994 byl od 1.1.1995 „do stejné funkce a se stejnou pracovní náplní“ zařazen jiný zaměstnanec), a že počínání žalované je „ve zřejmé příčinné souvislosti“ s jejími předchozími neplatnými pokusy rozvázat s žalobcem pracovní poměr „pro jeho oprávněnou snahu přimět žalovanou provozovat vyhrazené zařízení v souladu s platnou legislativou a příslušnými normami“.

Okresní soud v Olomouci rozsudkem ze dne 17.12.1997 č.j. 11 C 50/95-104 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci náklady řízení ve výši 2.295,- Kč a České republice na účet Okresního soudu v Olomouci náklady řízení ve výši 123,- Kč. Soud prvního stupně vycházeje ze zjištění, že žalovaná výpověď po jejím doručení žalobci „bez udání důvodu“ odvolala a že žalobce nedal souhlas s jejím odvoláním, dospěl k závěru, že žalovaná neprokázala příčinnou souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností žalobce, která je jedním z předpokladů pro použití výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, a že proto je výpověď neplatná.

K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 29.4.1999 č.j. 16 Co 77/99-135 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud oproti soudu prvního stupně dovodil, že příčinná souvislost mezi rozhodnutím žalované o organizační změně (v důsledku níž došlo ke snížení počtu strojníků energetických zařízení ze 6 zaměstnanců na 4 zaměstnance) a nadbytečností žalobce je dána. Soudu prvního stupně uložil, aby v dalším řízení především zkoumal, zda byla splněna zákonná nabídková povinnost zaměstnavatele podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce.

Okresní soud v Olomouci poté rozsudkem ze dne 20.10.1999 č.j. 11 C 50/95-153 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované náklady řízení ve výši 4.661,- Kč a České republice na účet Okresního soudu v Olomouci náklady řízení ve výši 123,- Kč. Po doplnění řízení dospěl soud prvního stupně k závěru, že v daném případě byly splněny oba předpoklady pro dání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, tj. existence rozhodnutí

zaměstnavatele (žalované) o organizační změně a příčinná souvislost mezi tímto rozhodnutím a nadbytečností žalobce. Protože žalovaná splnila i další hmotněprávní podmínku platnosti výpovědi uvedenou v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, je výpověď z pracovního poměru platným právním úkonem.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 4.8.2000 č.j. 16 Co 243/2000-178 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud zdůraznil, že předpokladem výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce může být pouze takové rozhodnutí, v důsledku něhož se zaměstnanec stává nadbytečným a „tato skutečnost je stavem trvajícím". Současné stanovisko žalované, která „znespornila v souladu s tvrzením žalobce, že ještě v průběhu výpovědní doby došlo k přehodnocení původního rozhodnutí a místo strojníka energetických zařízení bylo po zrušení znovu obnoveno" (žalovaná z těchto důvodů výpověď odvolala, avšak poté, co žalobce s jejím odvoláním nesouhlasil, přijala na obnovené místo jiného zaměstnance), ovšem „nutí korigovat" dříve přijaté závěry odvolacího soudu o splnění zákonných předpokladů dané výpovědi. Soudu prvního stupně proto uložil, aby za tohoto skutkového stavu posoudil, jaké důsledky měla změna rozhodnutí o organizačních změnách v průběhu výpovědní doby na existenci zákonných předpokladů předmětné výpovědi.

Okresní soud v Olomouci nato rozsudkem ze dne 29.8.2001 č.j. 11 C 50/95-249 žalobu opět zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované náklady řízení ve výši 11.593,- Kč a České republice na účet Okresního soudu v Olomouci náklady řízení ve výši 123,- Kč. Ve věci samé dospěl k závěru, že žalobce se stal vzhledem k rozhodnutí žalované o provedení reorganizace v Armádě ČR k datu 31.12.1994 pro žalovanou nadbytečným a že žalovaná dostála i své nabídkové povinnosti podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce, jestliže prokázala, že žalobce nebyl ochoten přejít na jinou pro něj vhodnou práci topiče, kterou mu před dáním výpovědi nabídla. Jelikož podle názoru soudu prvního stupně z výsledků doplněného dokazování nevyplývá, že ze strany žalované došlo ke změně zmíněného rozhodnutí o organizační změně, „resp. že toto rozhodnutí bylo krátkodobé" (nebylo prokázáno, že by na původní pracoviště žalobce byl po dání výpovědi přijat jiný zaměstnanec), byla výpověď z pracovního poměru dána žalobci platně.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 12.9.2002 č.j. 16 Co 249/2002-283 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované náklady odvolacího řízení ve výši 950,- Kč. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně o tom, že v daném případě byly splněny všechny zákonné předpoklady pro dání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. K odvolacím námitkám uvedl, že organizační změna se nemusí projevit absolutním snížením počtu zaměstnanců, neboť - jak zdůraznil - „zaměstnavateli záleží nejen na množství pracovníků, ale také na jejich složení", a že bylo podle jeho názoru provedenými důkazy jednoznačně prokázáno, že nebylo obnoveno zrušené místo strojníka energetických zařízení, které zastával žalobce, jak mylně uvedl před odvolacím soudem pověřený zaměstnanec žalované, ale že došlo k přesunu zaměstnance z místa strojníka energetických zařízení na místo zedníka tak, aby toto místo mohlo být nabídnuto žalobci poté, bude-li souhlasit s odvoláním výpovědi.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání z důvodu uvedeného v ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř., neboť rozhodnutí „spočívá v nesprávném a neúplném zjištění skutkového stavu". Namítal, že z provedených důkazů nevyplývá, že ke dni 27.9.1994, kdy mu byla doručena výpověď, existovalo u žalované konkrétní rozhodnutí, které by svědčilo o tom, že došlo k organizačním změnám, v důsledku nichž se žalobce stal pro žalovanou nadbytečným. Podle jeho názoru bylo „fakticky rozhodnuto o organizačních změnách způsobilých naplnit výpovědní důvod dle § 46 odst. 1 písm. c)" až dne 18.10.1994, kdy bylo vydáno rozhodnutí o tabulkových počtech občanských zaměstnanců na úrovni Vojenské ubytovací a stavební služby O., které teprve dává náležitý přehled o tom, která konkrétní pracovní místa v rámci VÚSS O. byla zrušena; ke dni dání výpovědi tedy použitý výpovědní důvod ještě „reálně neexistoval". Žalobce dále poukázal na okolnost, že „dle shromážděných důkazů" ani žalovaná neměla v tomto směru ujasněno svoje stanovisko, když od počátku ve svých vyjádřeních uváděla, že v průběhu výpovědní doby došlo ke znovuobnovení původního pracovního místa žalobce, avšak po pěti letech toto své jednoznačné stanovisko změnila tak, že dne 5.10.1994 došlo k přeřazení zaměstnance P. M. na místo zedníka, aby na takto uvolněném pracovním místě mohl nadále pracovat žalobce. Z této skutečnosti je přitom patrné, že toto opatření bylo možné provést již předtím, než byla žalobci dána výpověď pro nadbytečnost, „a tudíž je zřejmé, že výpověď se neopírala o reálně existující důvody"; pro tento závěr svědčí podle názoru dovolatele i fakt, že „v podstatně již dne 5.10.1994, tedy druhý pracovní den počínající tříměsíční výpovědní doby, odpadl důvod výpovědi dané žalobci". V tomto směru je pak „zcela nepochopitelné" jednání žalované, která až dne 15.11.1994 vypracovala písemnost označenou jako odvolání výpovědi, se kterou byl žalobce fakticky seznámen až poslední pracovní den výpovědní doby dne 27.12.1994, aniž by byl současně informován o tom, že jeho původní pracovní místo bylo obnoveno. S odvoláním výpovědi žalobce již z pochopitelných důvodů nesouhlasil, neboť v té době již měl zajištěno jiné místo a pochopil celou věc tak, že žalovaná s ním chce pracovní poměr ukončit dohodou. Žalobce navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek

odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil tomuto soudu 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. b) 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 není opodstatněné.

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 opatřeních.

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 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.

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti 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. Rozhodnutí o organizační změně není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Z toho, že rozhodnutí o organizační změně je jen faktickým úkonem (skutečností), vyplývá, že jakékoli výhrady zaměřené na způsob a formu, ve které bylo rozhodnutí o organizační změně přijato, nemohou být opodstatněné.

Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance - jak k námitce žalobce správně uvedl rovněž odvolací soud - není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i 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 (srov. rozhodnutí býv. Nejvyššího soudu SSR ze dne 22.2.1968 sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod. č. 57, ročník 1968, a 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)

Žalobce podává dovolání proti rozsudku odvolacího soudu - jak uvádí ve svém podání ze dne 14.4.2003 - z důvodu uvedeného v ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř., neboť rozhodnutí „spočívá v nesprávném a neúplném zjištění skutkového stavu“. Především namítá, že v rámci organizačních změn nedošlo ke zrušení jeho pracovního místa a že proto nelze dovodit existenci příčinné souvislosti mezi jeho nadbytečností a přijatými organizačními změnami.

Podle ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř. lze dovolání, které je přípustné mimo jiné podle ustanovení § 237 odst.1 písm. b) o.s.ř. (a tak je tomu v projednávané věci), podat z důvodu, že rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování.

Za skutkové zjištění, které nemá podle obsahu spisu oporu v provedeném dokazování, je třeba ve smyslu citovaného ustanovení rozumět výsledek hodnocení důkazů soudem, který neodpovídá postupu vyplývajícímu z ustanovení § 132 o.s.ř., protože soud vzal v úvahu skutečnosti, které z provedených důkazů nebo přednesů účastníků nevyplynuly ani jinak nevyšly za řízení najevo, protože soud pominul rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo, nebo protože v hodnocení důkazů, popř. poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků

nebo které vyšly najevo jinak, z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálně věrohodnosti, je logický rozpor, nebo jestliže hodnocení důkazů odporuje ustanovením § 133 až § 135 o.s.ř. Skutkové zjištění nemá oporu v provedeném dokazování v podstatné části tehdy, týká-li se skutečností, které byly významné pro posouzení věci z hlediska hmotného práva.

Dovolacím důvodem podle ustanovení § 241a odst. 3 o.s.ř. lze napadnout výsledek činnosti soudu při hodnocení důkazů, na jehož nesprávnost lze usuzovat - jak vyplývá ze zásady volného hodnocení důkazů - jen ze způsobu, jak k němu soud dospěl. Nelze-li soudu v tomto směru vytknout žádné pochybení, není možné ani polemizovat s jeho skutkovými závěry (např. namítat, že soud měl uvěřit jinému svědkovi, že některý důkaz není ve skutečnosti pro skutkové zjištění důležitý apod.). Znamená to, že hodnocení důkazů, a tedy ani skutkové zjištění jako jeho výsledek, z jiných než z výše uvedených důvodů nelze dovoláním úspěšně napadnout.

Skutkové zjištění o tom, že před tím, než byla žalobci dána výpověď, bylo rozhodnutím zaměstnavatele žalobcem zastávané pracovní místo strojníka energetických zařízení v kotelně na letišti v P. ke dni 31.12.1994 dlouhodobě zrušeno, a že v důsledku toho se žalobce stal pro zaměstnavatele nadbytečným, převzal odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - ze závěrů soudu prvního stupně, který je založil na výsledcích dokazování (zejména na výpovědích svědků pplk. Ing. L. Š., P. Š., J. P., P. M. a J. H. a listinném důkazu – Nařízení náčelníka Generálního štábu Armády České republiky č.j. 030002/134-MDO-1994 ze dne 17.8.1994 k realizaci organizačních, mobilizačních a dislokačních změn v Armádě České republiky k 31.12.1994), které zhodnotil způsobem vyplývajícím z ustanovení § 132 o.s.ř. Přesvědčivě odůvodnil (poukazem na to, že „v řízení nebylo prokázáno, že by na původní pracoviště žalobce byl po obdržení výpovědi z pracovního poměru přijat další zaměstnanec“), že podnětem následného odvolání výpovědi zaměstnavatelem nebylo znovuobnovení žalobcova původního pracovního místa, nýbrž snaha zaměstnavatele o „jiné řešení této situace“ nabídkou jiného volného místa (během výpovědní doby zvažoval převedení zaměstnance P. M. na místo zedníka, aby jím uvolněné místo strojníka energetických zařízení nabídl žalobci). Protože ostatní důkazy v tomto směru nepřinesly pro rozhodnutí věci podstatné poznatky, má uvedené skutkové zjištění oporu v provedeném dokazování; z odůvodnění napadeného rozsudku a z obsahu spisu je zřejmé, že soud vzal v úvahu jen skutečnosti, které vyplynuly z provedených důkazů a přednesů účastníků, že žádné skutečnosti, které v tomto směru byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo a které byly současně významné pro věc, nepominul a že v jeho hodnocení důkazů a poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, není z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, event. věrohodnosti, logický rozpor.

Namítá-li dovolatel, že ke zrušení jeho pracovního místa mohlo dojít až na základě „rozhodnutí o tabulových počtech občanských zaměstnanců na úrovni VÚSS O.“ ze dne 18.10.1994 a že „z postupu žalované vyplývá, že neměla vážný zájem na tom, aby žalobce dále zaměstnávala“, předkládá vlastní hodnocení důkazů, na jehož základě činí opačné skutkové závěry než soudy obou stupňů; žalobce tak ve skutečnosti napadá hodnocení důkazů soudem, které samo o sobě - jak uvedeno výše - není způsobilým dovolacím důvodem.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelem tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst.1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

Další články:

- Odpovědnost za újmu
- Odměna advokáta
- Obydlí
- Územní plán
- Základní vzdělávání (exkluzivně pro předplatitele)

- Žalobní argumentace (exkluzivně pro předplatitele)
- Zastavení exekuce
- Majetková podstata (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody zaměstnancem
- Náklady řízení (exkluzivně pro předplatitele)