7. 9. 2020

ID: 111814

Převedení na jinou práci

Dojde-li ke změně jeho provozních potřeb a možností, může zaměstnavatel zaměstnance bez jeho souhlasu pověřit výkonem dalších (dosud nevykonávaných) prací nebo i zaměstnance převést na jinou práci, pokud tak činí v rámci pracovní smlouvy (sjednaného druhu a místa výkonu práce). Taková flexibilita pracovního poměru je přirozená a také nutná. Na druhé straně ovšem i zde postup zaměstnavatele nutně podléhá korektivu v podobě zákazu činit uvedená opatření pod pohnutkou (motivem) poškodit dotčeného zaměstnance na základě některého z diskriminačních důvodů.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 3516/2018-587 ze dne 29.4.2020)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně J. M., narozené XY, bytem v XY, zastoupené Mgr. M.Z., advokátem se sídlem v O., proti žalované České republice – Generálnímu finančnímu ředitelství v P., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, poskytnutí přiměřeného zadostiučinění formou veřejné omluvy a náhradu nemajetkové újmy zaplacením 300 000 Kč, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 23 C 38/2014, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 18. října 2017 č. j. 62 Co 259/2017-527, tak, že dovolání žalobkyně se v části směřující proti výroku o náhradě nákladů řízení státu a proti výroku o náhradě nákladů odvolacího řízení odmítá. Rozsudek městského soudu, rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 13. března 2017 č. j. 23 C 38/2014-466 a usnesení Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 15. ledna 2018 č. j. 23 C 38/2014-537 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 1 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 24. 1. 2011 žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Výpověď odůvodnila tím, že „v souvislosti s usnesením vlády č. 675 ze dne 22. 9. 2010 a v návaznosti na rozhodnutí vrchního ředitele skupiny 051 Ministerstva financí - ÚFDŘ č. j. 48/116 448/2010-481 ze dne 15. 11. 2010 byl Finančnímu ředitelství v Ostravě snížen k 1. 4. 2011 celkový počet systemizovaných míst“, a že „na základě shora uvedených skutečností“ bylo rozhodnuto „o skutečném počtu systemizovaných pracovních míst na Finančním úřadu v XY od 1. 4. 2011 (dopis č. j. 27/11-0280-800225 ze dne 3. 1. 2011)“. Návrh změny organizační struktury byl schválen dne 12. 1. 2011 a pracovní místo žalobkyně bylo zrušeno.

Žalobou podanou u Okresního soudu v Olomouci dne 20. 12. 2011 (v průběhu řízení doplněnou a se souhlasem soudu změněnou) se žalobkyně domáhala, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru ze dne 24. 1. 2011 je neplatná, aby žalované byla uložena povinnost „zveřejnit na své náklady výrok soudu a omluvu v regionálním olomouckém deníku a dále na intranetu Generálního finančního ředitelství a na veřejných webových stránkách Finanční správy Generálního finančního ředitelství“ (obsah omluvy byl formulován takto: „Generální finanční ředitelství, Česká republika, se tímto omlouvá paní J. M. za způsobenou újmu, která jí vznikla diskriminačním jednáním vůči její osobě a podanou neplatnou výpovědí“) a aby byla žalované uložena povinnost nahradit žalobkyni nemajetkovou újmu ve výši 300 000 Kč. Žalobu zdůvodnila tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 1. 1991 pracovala u žalované jako samostatný odborný referent na Finančním úřadu v XY. Ze strany žalované (svých nadřízených) byla opakovaně vystavena „nepříznivému zacházení a diskriminaci“, což se projevilo v tom, že jí nebyla, stejně jako jiným zaměstnancům Finančního úřadu v XY, vyplacena odměna, i když v roce 2008 úspěšně ukončila daňovou kontrolu, která přinesla do

státního rozpočtu více než 27 mil. Kč, v jejím zařazení do nižší platové třídy a platového stupně, než byli zařazeni jiní zaměstnanci žalované, ačkoli splňovala „stejné zákonné předpoklady“ jako oni, a v bezdůvodném (s ohledem na skutečnost, že při výkonu dosavadní práce „kontrola daně z příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků“ dosahovala „nebývalých úspěchů“) pověření státním dozorem nad hrami a loteriemi, kde byla práce pro ni vzhledem k jejímu zdravotnímu stavu (způsobenému centrální mozkovou příhodou, v důsledku které byla v pracovní neschopnosti od července 2008 do července 2009) „zatěžující a psychicky vyčerpávající“. Žalobkyně je toho názoru, že uvedená diskriminace z důvodu jejího věku, pohlaví a zdravotního postižení se projevila též v tom, že žalovaná účelově změnila svoji organizační strukturu tak, aby došlo ke zrušení pracovního místa žalobkyně, když před organizační změnou navýšila počet zaměstnanců kontrolního oddělení tak, aby mohla následně žalobkyni (a další zvolené pracovníky) propustit. Neplatnost výpovědi žalobkyně spatřuje též v tom, že žalovaná jí v rozporu s uzavřenou kolektivní smlouvou pro rok 2011 nenabídla jiné vhodné volné místo, ač v době výpovědi taková místa měla.

Obvodní soud pro Prahu 1 (poté, co usnesením Krajského soudu v Ostravě ze dne 30. 1. 2014 č. j. 16 Co 233/2013-188, jímž bylo změněno usnesení Okresního soudu v Olomouci o zamítnutí námitky místní nepříslušnosti tohoto soudu vznesené žalovanou tak, že byla vyslovena místní nepříslušnost Okresního soudu v Olomouci a věc postoupena Obvodnímu soudu pro Prahu 1) rozsudkem ze dne 6. 5. 2015 č. j. 23 C 38/2014-306 určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 24. 1. 2011 je neplatná, zamítl žalobu na zveřejnění výroku soudu a omluvy a na zaplacení náhrady nemajetkové újmy a žalované uložil povinnost zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 149 552 Kč k rukám jejího advokáta. Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobkyně na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 1. 1991 pracovala u žalované jako referent pro správu daní, že v „kolektivní smlouvě podepsané k 1. 3. 2011, i v předchozí kolektivní smlouvě“ bylo sjednáno, že ve vztahu k zaměstnancům „propouštěným z důvodu reorganizace“ má být „postupováno formou nabídkové povinnosti“, a že žalovaná „disponovala“ volnými místy na pracovištích (finančních úřadech) v Bruntále, Olomouci, Šumperku, Přerově, Jeseníku a Havířově, která „žalobkyně mohla zastávat podle svojí kvalifikace, zdravotního stavu“, avšak žalovaná jí tato místa nenabídla. I když tedy žalovaná prokázala, že došlo k organizační změně (organizační změna byla řádně přijata a jejím smyslem bylo „snižování administrativy“ na všech finančních úřadech „po celé republice“), nesplnila svoji nabídkovou povinnost podle kolektivní smlouvy. Na druhé straně soud prvního stupně dospěl k závěru, že „nedošlo k diskriminaci žalobkyně“, neboť propuštěni byli i další zaměstnanci a žalobkyně „byla odměňována platovou třídou, která odpovídala jejímu pracovnímu zařazení i jejímu vzdělání“.

K odvolání obou účastníků Městský soud v Praze usnesením ze dne 9. 12. 2015 č. j. 62 Co 413/2015-338 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud nesouhlasil se závěrem soudu prvního stupně, podle kterého je výpověď z pracovního poměru neplatná z důvodu nesplnění nabídkové povinnosti sjednané v kolektivní smlouvě. Poukázal na to, že zákoník práce č. 262/2006 Sb. nepřevzal institut tzv. nabídkové povinnosti, jak byl dříve upraven v ustanovení § 46 odst. 2 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Podle jeho přesvědčení „zákoník práce je v tomto směru kogentní“ a ujednání kolektivní smlouvy o nabídkové povinnosti je proto pro rozpor se zákonem absolutně neplatné (§ 39 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb.). Soudu prvního stupně též vytkl, že se naplněním výpovědního důvodu zabýval „velmi stručně a okrajově“, aniž by se vypořádal s námitkami žalobkyně, včetně námitek o její diskriminaci (v této souvislosti podal výklad ustanovení § 133a občanského soudního řádu), že v případě požadované omluvy „přehlédl“ změnu žaloby, kterou připustil, a že neodstranil vadu žaloby v části požadované nemajetkové újmy, jež spočívá v nedostatečném vylíčení rozhodujících skutečností.

Obvodní soud pro Prahu 1 následně rozsudkem ze dne 13. 3. 2017 č. j. 23 C 38/2014-466 opraveným usnesením ze dne 15. 1. 2018 č. j. 23 C 38/2014-537 zamítl žalobu na určení, že „výpověď daná žalobkyni žalovanou ze dne 24. 1. 2011“ je neplatná, na uložení povinnosti žalované „zveřejnit na své

náklady výrok soudu a omluvu“ v regionálním Olomouckém deníku a dále na intranetu Generálního finančního ředitelství a na veřejných webových stránkách finanční správy Generálního finančního ředitelství a na uložení povinnosti „zaplatit žalobkyni náhradu nemajetkové újmy ve výši 300 000 Kč“, rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení, a uložil žalobkyni povinnost zaplatit státu na náhradě nákladů řízení 2 580 Kč. Soud prvního stupně uzavřel, že došlo k přijetí organizačního opatření, jímž bylo zrušeno pracovní místo žalobkyně „z důvodu koncentrace výkonu státního dozoru do jiného organizačního útvaru v jiném místě – Olomouci“, a že nebylo prokázáno, že žalovaná zacházela se žalobkyní při rozvázání pracovního poměru „nerovným způsobem“ (pracovní místa nebyla rušena generálním ředitelem „s přihlédnutím ke konkrétním zaměstnancům“). V souladu s právním názorem odvolacího soudu za důvod neplatnosti výpovědi nepovažoval nesplnění nabídkové povinnosti žalované podle kolektivní smlouvy. Všechny podmínky výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce byly proto podle soudu prvního stupně splněny. Nebylo-li prokázáno, že by žalovaná přistupovala k žalobkyni nerovným způsobem ve srovnání s jinými zaměstnanci (žalobkyně nesplňovala stanovenou kvalifikaci pro zařazení do 10. platové třídy), „není důvodu, aby žalovaná hradila žalobkyni jakoukoli škodu“, a jestliže „o sporu o diskriminaci žalobkyně nebyla veřejnost průběžně informována“, není dán ani „důvod, aby byl naléhavý právní zájem, aby se žalovaná prostřednictvím tisku omlouvala za jednání, které nezpůsobila“.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 18. 10. 2017 č. j. 62 Co 259/2017-527 rozsudek soudu prvního stupně ve výrocích o věci samé potvrdil, ve výroku o náhradě nákladů řízení státu jej změnil tak, že „náklady řízení státu činí 2 835 Kč“ s tím, že „jinak se i v tomto výroku potvrzuje“, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Odvolací soud setrval na svém závěru o absolutní neplatnosti ujednání kolektivní smlouvy upravující nabídkovou povinnost žalované pro jeho rozpor s kogentní povahou ustanovení § 52 zákoníku práce; za podstatné proto nepovažoval, že od 1. 4. 2011 byl prodloužen pracovní poměr s L. M., jejíž pracovní místo mohlo být nabídnuto žalobkyni. Dospěl k závěru, že mezi nadbytečností žalobkyně a provedenou organizační změnou existuje příčinná souvislost, neboť na Finančním úřadu v XY byla zrušena dvě pracovní místa, z nichž jedno bylo pracovní místo žalobkyně, a žalobkyně se tak stala nadbytečnou. Ve vztahu k namítané diskriminaci odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že žalobkyně „neprokázala, že s ní bylo zacházeno nerovným způsobem“. Spatřovala-li žalobkyně nerovné zacházení v tom, že jí v roce 2009 nebyla vyplacena odměna, poukázal na to, že se jednalo o nenárokovou složku mzdy, na kterou zaměstnanci vzniká nárok až rozhodnutím zaměstnavatele o jejím přiznání, a že žalobkyni v tomto období odměna nebyla přiznána z důvodu její pracovní neschopnosti. Za nerovné zacházení odvolací soud nepovažoval ani přeřazení žalobkyně na „oddělení loterií“, neboť se tak stalo „v rámci pracovní smlouvy“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání, jímž rozsudek napadla „v plném rozsahu“. Dovolatelka nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, že ujednání kolektivní smlouvy o nabídkové povinnosti zaměstnavatele pro případ výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. a) až d) zákoníku práce je v rozporu s kogentním ustanovením zákoníku práce [ustanovením § 52 písm. c) zákoníku práce]. Takové ujednání se „zákonu nijak nepříčí, je odrazem smluvní volnosti stran a pouze doplňuje stávající úpravu výpovědi o další ujednání, přičemž nijak nepopírá již daná ustanovení zákona“. Je-li podle ustanovení § 23 odst. 1 zákoníku práce možné v kolektivní smlouvě upravit „nejen mzdová nebo platová práva, ale i další práva zaměstnanců a povinnosti smluvních stran“, lze sjednat rovněž „právo na nabídku jiného místa“ pro případ výpovědi z pracovního poměru. Nesplnění nabídky volného pracovního místa v rozporu s ustanovením kolektivní smlouvy činí výpověď z pracovního poměru ze dne 24. 1. 2011 neplatnou, neboť jde o „hmotněprávní podmínku“ pro „udělení“ výpovědi. Jedná se o otázku, která v rozhodování dovolacího soudu nebyla dosud řešena. Dovolatelka odvolacímu soudu dále vytýká, že nevzal v úvahu účelový postup žalované při přijímání zaměstnanců a „změnách pracovních poměrů z dob určitých na doby neurčité“, neboť

nadbytečnost, která není důsledkem vnitřních organizačních opatření zaměstnavatele, nýbrž důsledkem přijímání nových zaměstnanců, nemůže být důvodem výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost (odkázala přitom na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2095/2004). V této souvislosti dovolatelka poukázala na změnu pracovního poměru zaměstnankyně L. M., původně sjednaného na dobu určitou do 31. 3. 2011, na pracovní poměr na dobu neurčitou, ve kterém též spatřuje přijetí nového zaměstnance na stejné pracovní místo (referenta), které zastávala u žalované dovolatelka (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5054/2014); i když pracovní místo žalobkyně bylo zrušeno, žalovaná mohla žalobkyni přidělovat práci obdobného druhu (referent, ale na jiném oddělení), obdobná pracovní místa přitom byla i na jiných finančních úřadech. Jednání žalované bylo šikanózní, neboť žalobkyně byla takto postihována za to, že se zákonným způsobem domáhala svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů (vyplacení odměn). Rozhodnutí odvolacího soudu je navíc v rozporu s judikaturou dovolacího soudu v otázce „předstírání přijetí rozhodnutí“ (rozsudky Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 a sp. zn. 21 Cdo 1520/2011). Soudy se dále nesprávně vypořádaly s tím, za jakých předpokladů dochází k nerovnému zacházení (diskriminaci), k němuž v případě žalobkyně (z důvodu pohlaví, věku a zdravotního stavu) došlo dáním výpovědi z pracovního poměru, přeřazením na jiné oddělení a nerovným odměňováním oproti jiným zaměstnancům (nepřiznáním odměny a zařazením do nižší platové třídy); žalobkyně nesouhlasí s tím, že v jejím případě nerovné zacházení nebylo prokázáno. Odvolacímu soudu též vytýká, že nezohlednil její námitky ohledně hodnocení výpovědi svědků M. Z. a J. F., nesouhlasí s hodnocením svědecké výpovědi D. L., kterou soud prvního stupně (její část) ani neprotokoloval, a namítá, že v řízení nebyly provedeny jí navržené důkazy k prokázání „její nadbytečnosti a diskriminace v oblasti odměňování a souvisejícím se domáhání práv“ a soudy „o nich nijak ani nerozhodly“. Dovolatelka navrhla, aby Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že žalobě bude vyhověno, nebo aby rozsudek odvolacího soudu i rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu „jako věcně i formálně správný potvrdil“. Poukázala na závěr odvolacího soudu o absolutní neplatnosti ujednání kolektivní smlouvy o nabídkové povinnosti zaměstnavatele. Žalobkyni přesto nabídka jiné vhodné práce podle tehdejších možností žalované byla učiněna, žalobkyně ji však neakceptovala. Zaměstnankyně L. M., na jejíž změnu pracovního poměru dovolatelka poukazuje, vykonávala činnosti, které se „ani v jednom bodě“ neshodují s pracovní náplní žalobkyně, neprodloužením jejího pracovního poměru by proto volné místo pro žalobkyni nevzniklo. Ke dni 1. 4. 2011 došlo k jedinému nástupu nového zaměstnance na pozici referenta u Finančního úřadu v Ostravě, nejednalo se však o pracovní místo vhodné pro žalobkyni jak vzhledem ke vzdálenosti, tak i ke zcela jinému pracovnímu zaměření. K namítané diskriminaci žalovaná uvádí, že provedenými důkazy nebylo tvrzené znevýhodnění žalobkyně ve srovnání s ostatními zaměstnanci prokázáno.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalobkyně podle zákona č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád, ve znění účinném od 30. 9. 2017 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán po 29. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). 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., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo

procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Dovolatelka rozsudek odvolacího soudu napadla v celém rozsahu, tedy i ve výroku o náhradě nákladů řízení. Vzhledem k tomu, že podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř. dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyně v části směřující proti výroku o náhradě nákladů řízení státu a proti výroku o náhradě nákladů odvolacího řízení podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

Odvolací soud řešil též právní otázku, zda žalovanou bylo přijato rozhodnutí o organizační změně, které sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti 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, jaké odpovídá jeho potřebám, nebo zda podle svého obsahu nebo účelu přijaté rozhodnutí (jeho realizace u zaměstnavatele) směřovalo k jinému cíli. Tato právní otázka byla v judikatuře dovolacího soudu již v minulosti vyřešena (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, uveřejněný pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005, nebo také dovolatelkou zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2005 sp. zn. 21 Cdo 2095/2004). Jestliže v posuzovaném případě na základě rozhodnutí o organizační změně iniciovaného na základě usnesení vlády Ministerstvem financí a vydaného nadřízeným územním finančním orgánem (Generálním finančním ředitelstvím) bylo zrušeno pracovní místo žalobkyně (a to „z důvodu koncentrace výkonu státního dozoru do jiného organizačního útvaru v jiném místě – Olomouci“), tato organizační změna byla realizována a zrušené pracovní místo již nebylo obsazeno, je závěr odvolacího soudu o naplnění důvodu výpovědi z pracovního poměru v souladu se zákonem a ustálenou judikaturou, na jejichž závěrech dovolací soud nemá důvod cokoliv měnit; z toho je též zřejmé, že pohnutkou (motivem) jednání žalované při vlastním přijetí a realizaci organizační změny nebyla (nemohla být) diskriminace žalobkyně z důvodu jejího pohlaví, věku a zdravotního stavu.

Namítá-li dovolatelka, že rozhodnutí odvolacího soudu je v rozporu s uvedeným rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2005 sp. zn. 21 Cdo 2095/2004, neboť její nadbytečnost není důsledkem přijatého organizačního opatření, ale důsledkem přijímání nových zaměstnanců, pak přehlíží, že rozhodnutí odvolacího soudu je v souladu se závěry, k nimž Nejvyšší soud v uvedeném rozhodnutí dospěl, avšak soudy v jí zmiňované věci vycházely z jiného skutkového stavu (skutkového děje), než je dán v projednávané věci; ze skutkových tvrzení žalobkyně ani z provedeného dokazování nevyplývá, že by v důsledku přijímání nových zaměstnanců na oddělení kontroly Finančního úřadu v XY byl v době před přijetím organizačního opatření stav zaměstnanců navýšen nad maximální počet zaměstnanců daný jeho stávající organizační strukturou, jak tomu bylo ve zmiňované věci. Obdobně je tomu též, namítá-li dovolatelka rozpor rozhodnutí odvolacího soudu s již uvedeným rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003 a rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 26. 9. 2012 sp. zn. 21 Cdo 1520/2011, uveřejněným pod. č. 24 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2013, v otázce „předstírání přijetí rozhodnutí“ a s rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2015 sp. zn. 21 Cdo 5054/2014, uveřejněným pod. č. 84 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2016, a v něm uvedeným závěrem, že přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, jemuž byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost, je zpravidla „důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu“ [ze samotných skutkových tvrzení žalobkyně vyplývá, že změna pracovního poměru na dobu určitou na pracovní poměr na dobu neurčitou zaměstnankyně L. M. se týkala jiného pracovního místa (pracovního místa na jiném oddělení), než bylo zrušené pracovní místo žalobkyně].

Uvedené (dovolatelkou nastolené) právní otázky proto přípustnost dovolání ve smyslu ustanovení § 237 o. s. ř. nezakládají a k této dovolací argumentaci není možné přihlížet. Stejně tak Nejvyšší soud nepřihlížel (nemohl přihlížet) k námitkám dovolatelky uplatněným v doplnění dovolání, k němuž přistoupila podáními ze dne 26. 6. 2018 a ze dne 27. 6. 2018, neboť byly učiněny po uplynutí lhůty k podání dovolání podle ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. (napadené rozhodnutí odvolacího soudu bylo dovolatelce doručeno dne 28. 11. 2017); vymezení důvodu dovolání a rozsah, ve kterém rozhodnutí odvolacího soudu napadají, mohou účastníci měnit jen po dobu trvání lhůty k dovolání (§ 242 odst. 4 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci – mimo jiné – zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobkyně na základě pracovní smlouvy ze dne 2. 1. 1991 pracovala u žalované jako samostatný odborný referent s pracovním zařazením zaměstnanec pro správu daní a místem výkonu práce u Finančního úřadu v XY. Na základě usnesení vlády č. 675 ze dne 22. 9. 2010 a v návaznosti na rozhodnutí vrchního ředitele skupiny 051 Ministerstva financí – ÚFDŘ č. j. 48/116448/2010-481 ze dne 15. 11. 2010 byla u žalované připravena organizační změna spočívající – mimo jiné – ve snížení systemizovaných pracovních míst v obvodu působnosti Finančního ředitelství v Ostravě celkem o 98 pracovních míst, z toho u Finančního úřadu v XY o 2 pracovní místa. Organizační změna byla schválena rozhodnutím generálního ředitele Generálního finančního ředitelství č. 6/2011 ze dne 12. 1. 2011 s účinností ode dne 1. 4. 2011; zrušení 2 pracovních míst Finančního úřadu v XY se týkalo pracovních míst v oddělení kontroly č. XY zastávaného žalobkyní a č. XY zastávaného M. Z. K výpovědi z pracovního poměru dopisem ze dne 24. 1. 2011, téhož dne žalobkyni doručeným, žalovaná přistoupila za účinnosti kolektivní smlouvy „na rok 2007 a další období“ uzavřené dne 23. 1. 2007 mezi Českou republikou – Finančním ředitelstvím v Ostravě a Podnikovým výborem odborových organizací České republiky – Finančního ředitelství v Ostravě, která obsahovala (článek II bod 8) ujednání, podle kterého: „Hodlá-li zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až d) zákoníku práce, je povinen zaměstnanci nabídnout jinou pro něj vhodnou práci, pokud takovou práci má. Tuto povinnost zaměstnavatel nemá, jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel před výpovědí nabídl.“ Tato kolektivní smlouva byla nahrazena kolektivní smlouvou ze dne 1. 3. 2011 uzavřenou na dobu od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2011 obsahující (článek II bod 8) ujednání, podle kterého: „Hodlá-li zaměstnavatel se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. a) až d) ZP, nabídne zaměstnanci jiné vhodné volné pracovní místo, pokud takové volné pracovní místo má. ÚFO, u něhož je takové vhodné pracovní místo volné, může zaměstnance odmítnout, jestliže se již průběžně dohodl s jiným zaměstnancem ÚFO o jeho obsazení, nebo má jiné závažné důvody, které je však povinen sdělit. Tuto povinnost zaměstnavatel nemá, jestliže zaměstnanec již jednou odmítl nabídku volného místa.“

V projednávané věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázek hmotného práva, zda z hlediska závěru o platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce je (může být) významná skutečnost, že zaměstnavatel před jejím učiněním porušil povinnost nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci zakotvenou v kolektivní smlouvě, a za jakých předpokladů dochází k nerovnému zacházení (diskriminaci) v souvislosti se zařazením zaměstnance do platové třídy a platového stupně, poskytováním složek platu, jejichž výši svým rozhodnutím přímo ovlivňuje zaměstnavatel, a převedením zaměstnance na jinou práci v rámci pracovní smlouvy. Vzhledem k tomu, že tyto otázky dosud nebyly v rozhodovací praxi dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešeny, je dovolání žalobkyně podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta prvá o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání

je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, jež byla žalobkyni doručena dne 24. 1. 2011, a ochrany před diskriminací, která byla (měla být) dáním výpovědi završena – posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb. a č. 427/2010 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 3. 2011 (dále jen „zák. práce“), a subsidiárně podle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 22. 2. 2011, tedy přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 28/2011 Sb. (dále jen „obč. zák.“).

Podle právní úpravy účinné do 31. 12. 2006 zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, nešlo-li o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže neměl možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě, nebo jestliže zaměstnanec nebyl ochoten přejít na jinou vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci (srov. § 46 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů). Právní úprava pracovněprávních vztahů účinná ode dne 1. 1. 2007 tento institut tzv. nabídkové povinnosti – jak vyplývá ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů – nepřevzala. Znamená to, že zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 zák. práce, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v místě jeho bydliště, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná.

Soudy v projednávané věci posuzovaly, zda absence zákonné úpravy tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele vylučuje, aby obdobná povinnost zaměstnavatele byla zakotvena (sjednána) v kolektivní smlouvě.

Podle ustanovení § 2 odst. 1 zák. práce práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Odchýlení od ustanovení uvedených v § 363 odst. 1, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství, není možné, to však neplatí, jestliže jde o odchýlení ve prospěch zaměstnance.

Podle ustanovení § 2 odst. 2 zák. práce k odchylné úpravě práv nebo povinností podle odstavce 1 může dojít smlouvou a za podmínek stanovených tímto zákonem též vnitřním předpisem.

Především v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti účastníků této smlouvy (§ 23 odst. 1 věta první zák. práce).

Kolektivní smlouva je dvoustranným (nebo vícestranným) právním úkonem (jednáním) mezi odborovou organizací (organizacemi) a zaměstnavatelem, popř. organizací zaměstnavatelů, kterým se upravují individuální vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (zejména plnění poskytovaná zaměstnancům), kolektivní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem (např. pracovní, mzdové a další podmínky týkající se celého kolektivu zaměstnanců nebo jeho části) a práva a povinnosti smluvních stran (tj. vymezení vztahů mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem, popř. organizací zaměstnavatelů). V ustanoveních, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi

zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, má kolektivní smlouva normativní povahu. Práva, která vznikla z normativních ustanovení kolektivní smlouvy jednotlivým zaměstnancům, se uplatňují a uspokojují jako ostatní práva zaměstnanců z pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (srov. § 25 odst. 4 zák. práce) – k tomu srov. (ve vztahu k dřívější obsahově shodné právní úpravě) rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 22. 11. 1994 sp. zn. 6 Cdo 94/94, uveřejněný pod č. 50 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1995, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017 sp. zn. 21 Cdo 5763/2015.

Předcházející zákoník práce měl od samého počátku svého vzniku kogentní povahu a byl postaven na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, účinný od 1. 1. 2007 je vybudován – v souladu s ustanoveními čl. 2 odst. 4 Ústavy a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod – na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. Účastníci pracovněprávních vztahů proto mohou vždy upravit svá práva a povinnosti odchylně od zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů, ledaže by jim to zákon zakazoval. Zásada autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů, předurčující zásadně dispozitivní charakter zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů, se v úpravě pracovněprávních vztahů neprosadí, jen jestliže tomu brání kogentní povaha ustanovení zákona (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. 12. 2012 sp. zn. 21 Cdo 613/2011, uveřejněného pod č. 148 v časopise Soudní judikatura, roč. 2013); v uvedeném rámci se potom nadále uplatní závěry soudní praxe vztahující se k otázce možného (dovoleného) rozsahu úpravy pracovněprávních nároků v kolektivních smlouvách, které byly vysloveny ve vztahu k předchozí právní úpravě zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006, a podle kterých kolektivní smlouva uzavřená mezi odborovou organizací a zaměstnavatelem (popřípadě organizací zaměstnavatelů) může obsahovat jakékoli závazky, jejichž obsah není v rozporu s právními předpisy (srov. odůvodnění již uvedeného rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 22. 11. 1994 sp. zn. 6 Cdo 94/94).

Při úvaze o povaze ustanovení § 52 zák. práce je třeba v první řadě zdůraznit, že ustanovení § 52 zák. práce není uvedeno v ustanovení § 363 odst. 2 zák. práce obsahujícím výčet ustanovení, od nichž je vyloučeno se (vůbec) odchýlit, ani v ustanovení § 363 odst. 1 zák. práce obsahujícím výčet ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropských společenství (Evropské Unie), od nichž je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance. Je proto třeba se zaměřit na to, zda možnost odchýlit se od úpravy obsažené v ustanovení § 52 zák. práce nevylučuje povaha tohoto zákonného ustanovení.

V ustanovení § 52 zák. práce se výrazně promítá ochranná funkce pracovního práva. Z důvodu ochrany zaměstnance jako slabší (podřízené) strany právního vztahu stanoví taxativní výčet důvodů, na základě kterých zaměstnavatel může se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí. Cílem je dosažení rovnováhy v postavení zaměstnance a zaměstnavatele, a tím i potřebné stability pracovněprávních vztahů. To se projevuje též v tom, že v použití těchto výpovědních důvodů zákon zaměstnavatele limituje (omezuje) jen v přesně vymezených případech [srov. úpravu zákazu výpovědi obsaženou v ustanovení § 53 a 54 zák. práce, úpravu propadné (prekluzivní) lhůty k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou z důvodu podle ustanovení § 52 písm. g) a h) zák. práce, obsaženou v ustanovení § 57 a 58 zák. práce, nebo úpravu předchozího souhlasu odborové organizace s výpovědí z pracovního poměru danou odborovým funkcionářům, obsaženou v ustanovení § 61 odst. 2 až 4 zák. práce]. Vzhledem k uvedenému je třeba dovodit, že z povahy ustanovení § 52 zák. práce, jakož i dalších ustanovení zákona upravujících rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem výpovědí, vyplývá, že se jedná o ustanovení, od kterého se nelze odchýlit, neboť je tu obecně aprobovaný veřejný zájem, aby bylo respektováno vždy všemi účastníky pracovněprávních vztahů a byla proto vyloučena případná autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů.

Z uvedeného vyplývá, že je správný závěr odvolacího soudu o tom, že ustanovení § 52 zák. práce má kogentní povahu. Z ní pro účastníky pracovního poměru vyplývá „pouze“ nemožnost (nedovolenost) takových ujednání, jimiž se mění, omezují nebo rozšiřují předpoklady pro rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem. Takovým nepřípustným ujednáním je i dohoda účastníků pracovněprávního vztahu, kterou se rozšiřují předpoklady pro výpověď z pracovního poměru danou zaměstnavatelem tak, že použití (všech nebo některých) výpovědních důvodů váže na splnění dalších (zákonem jinak nestanovených) podmínek na straně zaměstnance nebo zaměstnavatele. Nelze proto připustit ani dohodu, podle které zaměstnavatel bude moci přistoupit k výpovědi z pracovního poměru až poté, co nabídl zaměstnanci jinou vhodnou práci (pokud takové volné pracovní místo má) a zaměstnanec tuto práci odmítl; zákonem vymezený předmět úpravy kolektivní smlouvy – jak byl shora uveden – ani neumožňuje, aby se taková dohoda stala jejím obsahem (stanovení předpokladů platnosti pracovněprávních jednání kolektivní smlouvě nepřísluší).

V rozporu se zákonem nelze ovšem shledávat samotný závazek zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci, jestliže s ním hodlá rozvázat pracovní poměr výpovědí. Je-li takové ujednání o tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele obsaženo v kolektivní smlouvě, představuje zákonem (srov. § 23 odst. 1 zák. práce) předpokládanou úpravu práv zaměstnanců neupravených zákonem. I když jako ostatní ujednání, která upravují individuální nebo kolektivní vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, z nichž vznikají nároky blíže neurčenému okruhu jednotlivých zaměstnanců, zde kolektivní smlouva má normativní povahu a z tohoto důvodu jí lze v širším smyslu považovat za pramen práva (kolektivní smlouva tu plní funkci právního předpisu), povahu zákona jí přiznávat nelze (přes normativní povahu některých ujednání se stále jedná jen o specifický smluvní institut soukromoprávního charakteru). Případné porušení smluvně převzatého závazku zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci jinou vhodnou práci zde proto nezakládá rozpor se zákonem, a to jak v případě postupu zaměstnavatele vedoucího k porušení závazku, tak i v případě navazující výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnanci.

Dovolatelka tedy nesprávně dovozuje, že výpověď z pracovního poměru, které předcházel postup zaměstnavatele, jehož součástí bylo porušení tzv. nabídkové povinnosti zakotvené v kolektivní smlouvě, je neplatná pro rozpor se zákonem. Nelze však vyloučit, že taková výpověď bude v rozporu s dobrými mravy a jako taková neplatná podle ustanovení § 18 zák. práce a § 39 obč. zák.

Dobrými mravy se podle ustálené judikatury soudů rozumí souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních (srov. například právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 1997 sp. zn. 3 Cdon 69/96, uveřejněném pod č. 62 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997). Rozpor s dobrými mravy spočívá v tom, že výkon práva sice neodporuje zákonu, ale ocitne se v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby byl v souladu s obecnými zásadami společnosti. Typickým výkonem práva v pracovněprávních vztazích v rozporu s dobrými mravy je jeho šikanózní výkon (jednání spočívající v systematickém psychickém pronásledování nebo šikanování jiného účastníka pracovněprávního vztahu).

Smysl a účel tzv. nabídkové povinnosti zaměstnavatele sjednané v kolektivní smlouvě nepochybně spočívá v ochraně zaměstnance před ztrátou zaměstnání a negativními důsledky, které pro něj z této skutečnosti vyplývají. Na její porušení zaměstnavatelem je proto třeba nahlížet optikou již zmíněné ochranné funkce pracovního práva. Soudní praxe se ustálila na závěru, že za výkon práva v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 14 odst. 1 zák. práce lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000 sp. zn. 21 Cdo 992/99, uveřejněný pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, roč. 2000, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2013 sp. zn. 21 Cdo 1582/2012 nebo

rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2017 sp. zn. 21 Cdo 4683/2017). Na toto jednání by bylo možné usuzovat [obdobně jako v případě výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem podle ustanovení § 73 odst. 6 věty třetí a § 52 písm. c) zák. práce] například tehdy, kdyby zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi z pracovního poměru až poté, co u něj byla obsazena všechna pro zaměstnance vhodná volná pracovní místa, která by mu mohl v souladu s kolektivní smlouvou nabídnout, a veden přímým úmyslem by tím vytvořil v době výpovědi takový stav, který by mu umožňoval (jinak úspěšně) tvrdit, že nemůže zaměstnance dále zaměstnávat, a mělo-li současně jeho jednání přímý (hlavní) cíl způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru výpovědí újmu (srov. přiměřeně právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 2. 2005 sp. zn. 21 Cdo 1573/2004, uveřejněném pod č. 59 v časopise Soudní judikatura, roč. 2005).

Uvedený postup zaměstnavatele, který vedl k porušení tzv. nabídkové povinnosti zakotvené v kolektivní smlouvě, a na něj navazující výpověď z pracovního poměru danou zaměstnavatelem zaměstnanci zde nelze posuzovat (jen) izolovaně, ale vzhledem k tomu, že spolu úzce souvisejí (výpověď celý předcházející postup zaměstnavatele završuje), je třeba na ně nahlížet především v jejich celku (posuzovat je komplexně). V rozporu s dobrými mravy nelze proto shledávat jen samotný postup zaměstnavatele při výkonu jeho nabídkové povinnosti, ale také navazující výpověď z pracovního poměru, jejíž účinky měly způsobit zaměstnanci újmu, k níž přímý úmysl zaměstnavatele směřoval. Tam, kde na přímý úmysl zaměstnavatele způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru újmu usuzovat nelze, závěr o rozporu výpovědi z pracovního poměru s dobrými mravy nepřipadá v úvahu, i kdyby jinak k porušení nabídkové povinnosti ze strany zaměstnavatele došlo; odpovědnost zaměstnavatele za škodu, kterou porušením tzv. nabídkové povinnosti zaměstnanci způsobil (srov. § 265 zák. práce), tím není dotčena.

Lze proto uzavřít, že výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, které podle kolektivní smlouvy měla předcházet nabídka jiné vhodné práce dotčenému zaměstnanci učiněná zaměstnavatelem, je pro rozpor s dobrými mravy neplatným právním úkonem ve smyslu ustanovení § 18 zák. práce a § 39 obč. zák., jestliže zaměstnavatel záměrně přistoupil k podání výpovědi z pracovního poměru až poté, co u něj byla obsazena všechna pro zaměstnance vhodná volná pracovní místa, která by mu mohl v souladu s kolektivní smlouvou nabídnout, a veden přímým úmyslem tím vytvořil v době výpovědi takový stav, který by mu umožňoval (jinak úspěšně) tvrdit, že nemůže zaměstnance dále zaměstnávat, a mělo-li současně jeho jednání přímý (hlavní) cíl způsobit zaměstnanci rozvázáním pracovního poměru výpovědí újmu.

Z uvedeného vztaženo na posuzovanou věc vyplývá, že nelze souhlasit se závěrem odvolacího soudu (z něhož vycházel i soud prvního stupně), podle kterého závazek žalované sjednaný v kolektivní smlouvě „na rok 2007 a další období“ uzavřené dne 23. 1. 2007 nabídnout zaměstnanci „jinou pro něj vhodnou práci“ v případě, „hodlá-li (…) se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. a) až d) zákoníku práce“, odporuje zákonu (kogentnímu ustanovení § 52 zák. práce) a příslušné ustanovení kolektivní smlouvy je z tohoto důvodu neplatné. To platí i pro obdobný závazek žalované sjednaný v kolektivní smlouvě ze dne 1. 3. 2011, jejíž ustanovení se však s ohledem na obecně přijímanou zásadu zákazu retroaktivity v právních vztazích na posuzovaný případ nevztahují. Soudy proto nepostupovaly správně, pokud se nezabývaly námitkami žalobkyně o porušení nabídkové povinnosti vyplývající z kolektivní smlouvy žalovanou a jeho dopady na platnost posuzované výpovědi z pracovního poměru.

Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání (§ 16 odst. 1 zák. práce). V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace (§ 16 odst. 2 věta první zák. práce) Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je

rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon (§ 16 odst. 2 věta druhá zák. práce). Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu (§ 16 odst. 3 zák. práce). Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon (§ 17 zák. práce).

Zákoník práce upravuje zásadu rovného zacházení jako povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci.

Jednou z oblastí, v nichž jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, je odměňování za práci (poskytování mzdy, platu nebo odměny z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti).

Zaměstnanci přísluší za práci vykonanou v pracovním poměru pro zaměstnavatele, kterým je stát, územní samosprávný celek, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona, nebo veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení, s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu práce mimo území České republiky, za podmínek stanovených v zákoníku práce plat, nestanoví-li zákoník práce nebo zvláštní právní předpis jinak (srov. § 109 odst. 1 a 3 zák. práce). Plat je peněžité plnění poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci (srov. § 109 odst. 3 zák. práce), určené podle zákoníku práce, nařízení vlády vydaného k jeho provedení podle § 111 odst. 2, § 112 odst. 2, § 123 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 zák. práce a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu; plat není možné určit jiným způsobem, v jiném složení a jiné výši, než stanoví zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak (srov. § 122 odst. 1 zák. práce; v případě vedoucího zaměstnance, který je statutárním orgánem zaměstnavatele, nebo který je vedoucím organizační složky státu nebo územního samosprávného celku, srov. § 122 odst. 2 zák. práce).

Zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, není-li v zákoníku práce dále stanoveno jinak (srov. § 123 odst. 1 zák. práce). Zaměstnavatel zařadí zaměstnance do jedné z šestnácti platových tříd podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací (srov. § 123 odst. 2 a 5 zák. práce). Vychází přitom z nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě. V rámci těchto tříd zařadí zaměstnavatel zaměstnance do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby (dále jen „započitatelná praxe“) [srov. § 123 odst. 4 zák. práce]. Bližší způsob zařazování zaměstnanců do platových tříd a platových stupňů upravuje (v posuzované době upravovalo) nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

Plat se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků (srov. § 109 odst. 4 zák. práce); za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele

stejný plat (srov. § 110 odst. 1 zák. práce). Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (srov. § 110 odst. 2 zák. práce). Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídící náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce (srov. § 110 odst. 3 zák. práce). Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí (§ 110 odst. 4 zák. práce). Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality (srov. § 110 odst. 5 zák. práce).

Z právní úpravy obsažené v ustanovení § 110 zák. práce vyplývá, že práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možné považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejný plat, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2-5 zák. práce; není-li shoda (srovnatelnost) v některém z těchto komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 zák. práce.

U zaměstnanců odměňovaných platem je rovnost při odměňování do jisté míry garantována vymezením jednotných kritérií pro určení platového tarifu pro všechny zaměstnance přímo v zákoníku práce a v prováděcích nařízeních vlády. Zásadní význam má z tohoto pohledu systém hodnocení prací, který zařazením jednotlivých prací do platových tříd stanoví jejich závaznou hierarchii. Dalším kritériem je pak míra odborných a pracovních zkušeností (praxe). Zařadí-li zaměstnavatel své zaměstnance do platové třídy a platového stupně v souladu s těmito kritérii, k nerovnosti v této složce odměňování platem nedochází. Protože platový tarif může ve skutečnosti vyjádřit pouze relativní hodnotu práce, zahrnuje plat další složky, které mají sloužit k přesnějšímu ocenění práce jednotlivých zaměstnanců. Při poskytování těch složek platu, jejichž výši svým rozhodnutím zaměstnavatel přímo ovlivňuje (jako například v případě odměny za úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu podle ustanovení § 134 zák. práce), je proto zaměstnavatel povinen vedle dodržení podmínek pro poskytování příslušné složky platu uplatnit i kritéria stanovená pro posouzení rovnosti při odměňování.

Z výše uvedeného mimo jiné vyplývá, že k rozdílnému (nerovnému) zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem může dojít i v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnance nezařadí – na rozdíl od jiných zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty – do platové třídy nebo platového stupně v souladu s výše uvedenými právními předpisy, nebo naopak v případě, kdy je zaměstnanec zařazen do platové třídy a platového stupně v souladu s právními předpisy, avšak jiní zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jsou zařazeni do vyšší platové třídy či vyššího platového stupně (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 2018 sp. zn. 21 Cdo 2262/2018).

Zaměstnanec, který se v pracovněprávních vztazích domáhá ochrany před diskriminací, má v občanském soudním řízení procesní povinnosti tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly (jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud ve smyslu ustanovení § 133a písm. a) o. s. ř. za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009 sp. zn. 21 Cdo 246/2008, uveřejněný pod č. 108 ve

Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2010). Účastníkům, kteří procesní povinnost tvrdit a prokazovat rozhodné skutečnosti nesplnili, musí být poskytnuto poučení podle ustanovení § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř., obsahující údaje o tom, v čem mají být tvrzení doplněna a k jakým tvrzením mají být důkazy označeny.

V projednávané věci nerovné zacházení (motivované diskriminací z důvodu pohlaví, věku a zdravotního stavu) žalobkyně spatřovala též v nerovnosti při odměňování spočívající v tom, že byla zařazena do nižší platové třídy (platového stupně) než jiní srovnatelní zaměstnanci žalované, a v tom, že jí přes dobré pracovní výsledky nebyla, stejně jako jiným zaměstnancům Finančního úřadu v XY, v roce 2009 vyplacena odměna. Namítanou nerovností spočívající v zařazení do nižší platové třídy (platového stupně), než byli zařazeni jiní srovnatelní zaměstnanci žalované, se odvolací soud vůbec nezabýval (žádné závěry ve smyslu podaného výkladu v tomto směru neučinil). V případě nepřiznané odměny v roce 2009 jen poukázal na skutečnost, že se jedná o nenárokovou složku mzdy, takže „relevantní je to, že žalovaný o přiznání této odměny nerozhodl“. Zcela však opomněl, že ze skutečnosti, že se jedná o nenárokovou složku mzdy (platu), ještě nevyplývá, že je zcela na libovůli zaměstnavatele, kterému zaměstnanci (a v jaké výši) odměnu přizná a kterému nikoli. I v případě složky platu, jejíž výši svým rozhodnutím zaměstnavatel přímo ovlivňuje, se totiž uplatní kritéria stanovená pro posouzení rovnosti při odměňování, která neumožňují poškodit dotčeného zaměstnance na základě některého z diskriminačních důvodů.

Nerovné zacházení žalobkyně spatřovala též ve svém (bezdůvodném) převedení z oddělení vyměřovacího na oddělení loterií k výkonu práce spočívající ve státním dozoru nad hrami a loteriemi.

Podle ustanovení § 38 odst. 1 zák. práce je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je přitom oprávněn (s výjimkami vyplývajícími z ustanovení § 41 až 43 zák. práce) od zaměstnance vyžadovat jen takové pracovní úkony, které spadají do rámce sjednaného druhu práce (srov. rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 1980 sp. zn. 6 Cz 36/80, uveřejněný pod č. 42 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1982). Druh práce zaměstnance (šíře jeho vymezení) je určen výlučně ujednáním účastníků v pracovní smlouvě a nikoli tím, jakou konkrétní práci v rámci sjednaného druhu práce zaměstnavatel – v závislosti na svých provozních možnostech, které se mohou v čase měnit – přiděluje zaměstnanci po vzniku pracovního poměru (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2012 sp. zn. 21 Cdo 1272/2012). Dojde-li ke změně jeho provozních potřeb a možností, může proto zaměstnavatel zaměstnance bez jeho souhlasu pověřit výkonem dalších (dosud nevykonávaných) prací nebo i zaměstnance převést na jinou práci, pokud tak činí v rámci pracovní smlouvy (sjednaného druhu a místa výkonu práce). Taková flexibilita pracovního poměru je nepochybně přirozená a také nutná. Na druhé straně ovšem i zde postup zaměstnavatele nutně podléhá korektivu v podobě zákazu činit uvedená opatření pod pohnutkou (motivem) poškodit dotčeného zaměstnance na základě některého z diskriminačních důvodů.

Vzhledem k uvedenému nelze souhlasit se závěrem odvolacího soudu, že převedení žalobkyně k výkonu práce spočívající ve státním dozoru nad hrami a loteriemi nepředstavuje nerovné zacházení již proto, že „se tak stalo v rámci pracovní smlouvy“. S ohledem na námitky žalobkyně se měl naopak zabývat tím, zda uvedené opatření odůvodňuje provozní potřeba žalovaného při plnění jeho úkolů, která vylučuje (jako skrytě zvolený důvod) pohlaví, věk a zdravotní stav žalobkyně. Tímto způsobem však odvolací soud nepostupoval, neboť v tomto směru neučinil ani žádná skutková zjištění.

Podle ustanovení § 242 odst. 3 věty druhé o. s. ř. je-li dovolání přípustné, dovolací soud přihlédne též k vadám uvedeným v § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3, jakož i k jiným vadám řízení, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.

Žalobkyně v dovolání namítala, že v řízení nebyly provedeny jí navržené důkazy k prokázání „její

nadbytečnosti a diskriminace v oblasti odměňování a souvisejícím se domáhání práv“ a soudy „o nich nijak ani nerozhodly“. Z obsahu spisu vyplývá, že žalobkyně navrhla důkazy k prokázání svých tvrzení o nerovném zacházení (diskriminaci) při odměňování, mimo jiné též listinami (jak je v odůvodnění svého rozsudku označil soud prvního stupně) „přehled vyplacených peněžních prostředků na platy konkrétních zaměstnanců ve Finančním úřadu v XY za rok 2008-2010 spolu s písemným odůvodněním každé odměny“ a „přehled platových výměrů zaměstnanců za období 2006-2010“. Soud prvního stupně těmito listinami důkaz neprovedl a v rozporu s ustanovením § 157 odst. 2 a § 132 o. s. ř. ani nevysvětlil, z jakého důvodu tak neučinil. Jestliže následně odvolací soud nezjednal nápravu postupem podle ustanovení § 219a odst. 1 písm. b) a § 221 odst. 1 písm. a) o. s. ř., zatížil řízení vadou, která mohla mít za následek nesprávnost rozhodnutí ve věci (srov. např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 24. 2. 1993 sp. zn. 2 Cdo 2/93, uveřejněný pod č. 19 v Bulletinu Vrchního soudu v Praze, roč. 1993, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2000 sp. zn. 20 Cdo 1045/99, uveřejněný pod č. 14 v časopise Soudní judikatura, roč. 2001).

Protože napadený rozsudek odvolacího soudu není – jak vyplývá z výše uvedeného – správný a protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek (včetně akcesorických výroků o nákladech řízení) zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí (spolu s opravným usnesením) a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 1) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

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

Další články:

- Plat
- Podnájem bytu (exkluzivně pro předplatitele)
- Pojištění (exkluzivně pro předplatitele)
- Předkupní právo (exkluzivně pro předplatitele)
- Restituce (exkluzivně pro předplatitele)
- Spotřebitel (exkluzivně pro předplatitele)
- Odporová žaloba
- Autonomie vůle (exkluzivně pro předplatitele)
- Správní žaloba a trestní rozsudek
- Střídavá péče (exkluzivně pro předplatitele)
- Styk dítěte s rodičem (exkluzivně pro předplatitele)