24. 4. 2001

ID: 6274

Rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele

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

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.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30.8.2000, sp. zn.: 21 Cdo 594/2000)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl ve věci o neplatnost výpovědi, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 2 pod sp. zn. 22 C 93/98, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 25. listopadu 1999 č.j. 22 Co 429/99-64, tak, že rozsudek městského soudu zrušil a věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 26.5.1998 žalovaná sdělila žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že "v rámci reorganizačních a racionalizačních opatření" se u žalované s platností od 1.6.1998 zrušila funkce vedoucího prodejního skladu nábytku v P. - K., kterou žalobce doposud zastával, a že nemá možnost nabídnout žalobci "podobnou činnost".
Žalobce se domáhal určení, že tato výpověď je neplatná. Podle jeho názoru je výpověď "nedůvodná a zcela účelová". Žalobci, i když současně s funkcí vedoucího prodejního skladu vykonával i funkci jednatele společnosti, není známo, že by příslušný orgán společnosti rozhodl o jakýchkoliv reorganizačních a racionalizačních opatřeních a o zrušení jeho funkce. Po podání výpovědi navíc byla na jeho místo přijata jiná zaměstnankyně, která vykonává stejnou činnost, jakou vykonával žalobce. Žalovaná namítala, že o reorganizačních a racionalizačních opatřeních ve společnosti rozhodl její ředitel E. Š. a že reorganizační změna, která vedla ke zrušení žalobcem zastávané funkce, byla vyvolána nezbytností "racionalizačních - úsporných opatření". Namísto funkce vedoucího skladu byla zřízena "nová kombinovaná funkce personální referentka + prodavačka", na kterou byla od 1.6.1998 přijata nová zaměstnankyně.

Obvodní soud pro Prahu 2 rozsudkem ze dne 3.6.1999 č.j. 22 C 93/98-37 určil, že "výpověď z pracovního poměru ze dne 26.5.1998 daná žalobci žalovanou je platná", a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 5.375,- Kč k rukám advokátky. Z provedených

důkazů dovodil, že výpověď byla žalobci řádně doručena, že výpovědní důvod (zrušení funkce vedoucího prodejního skladu nábytku) byl naplněn a že žalovaná nedisponovala žádným volným místem, které by žalobci mohla před podáním výpovědi nabídnout. O organizačních změnách rozhodl ředitel žalované E. Š.; protože v jeho náplni práce bylo "řídit chod a organizaci celého podniku, schvalovat přijímání všech pracovníků, jakož i jejich propouštění", byl z titulu své funkce oprávněn o organizačních změnách u žalované, včetně zrušení žalobcem zastávaného místa, rozhodnout. Námitku žalobce, že nově přijatá zaměstnankyně vykonává u žalované stejnou činnost jako žalobce, soud prvního stupně odmítl s odůvodněním, že se nejedná o "totožnou činnost", neboť rozsah pracovních úkolů žalobce byl širší než u nově přijaté zaměstnankyně.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 25.11.1999 č.j. 22 Co 429/99-64 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobě na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 26.5.1998 vyhověl a že žalované uložil, aby zaplatila žalobci na náhradě nákladů řízení 5.300,- Kč "na účet" advokáta; současně rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 3.150,- Kč "na účet" advokáta. Odvolací soud dovodil, že na rozhodnutí o organizačních změnách u žalované "nelze hledět jako na platné". V dubnu 1998, kdy mělo být rozhodnuto o organizačních opatřeních, byl statutárním orgánem žalované její jednatel a tím ředitel E. Š. nebyl. I kdyby jeho rozhodnutí o organizačních změnách bylo schváleno - jak uváděla žalovaná - valnou hromadou společnosti, nedošlo tím ke zhojení nedostatku pověření jednat jménem právnické osoby, neboť valná hromada není statutárním orgánem společnosti. Námitku žalované, že potřebné pověření pro ředitele E. Š. obsahuje ustanovení § 15 obch. zák., odvolací soud odmítl s odůvodněním, že se "k souzenému případu nevztahuje", neboť "se obecně týká jednání podnikatele vůči třetím osobám a v daném případě jde o vnitřní jednatelskou působnost". Protože bylo "postaveno najisto, že mezi účastníky byl sjednán pracovní vztah", a protože žalovaná neprokázala, že by bylo platně rozhodnuto o organizačních změnách, o něž byl "opřen výpovědní důvod", nemůže být výpověď z pracovního poměru ze dne 26.5.1998 platným právním úkonem.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Vytýká odvolacímu soudu v první řadě, že dospěl k závěru, že mezi účastníky byl sjednán pracovněprávní vztah, aniž by "s ohledem na listinné důkazy" posoudil, zda mezi účastníky nejde pouze o tzv. faktický pracovní poměr, který nezakládá nároky podle ustanovení § 61 zák. práce. Dovolatelka dále namítá, že při zjišťování, zda ředitel žalované E. Š. byl oprávněn za společnost rozhodnout o organizačních změnách, nepřihlédl k tomu, že oprávnění ředitele E. Š. v tomto směru zakládá jeho pracovní smlouva se žalovanou, podle které byl pověřen řízením chodu a organizace celého podniku. Podle názoru dovolatelky odvolací soud náležitě nepřihlédl k ustanovením § 20 odst.2 obč. zák. a § 9 odst.2 zák. práce, které umožňují, aby za zaměstnavatele jednal i někdo jiný než statutární orgán, a nemůže obstát ani jeho závěr o "vnitřní jednatelské působnosti", neboť nemá oporu v platných právních předpisech. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud 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 dovolání přípustné podle ustanovení § 238 odst.1 písm.a) o.s.ř., přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst.1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - s ohledem na to, že žalovaná dala žalobci výpověď v květnu 1998 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb.,

č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/92 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb. a č. 138/1996 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (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.

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.

Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení 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.

Zaměstnanec nemusí být vždy nadbytečným již v době podání výpovědi (srov. dikci ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce "stane-li se pracovník nadbytečným"). Protože platnost právních úkonů (včetně právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru) je třeba posuzovat v okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn, rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi. Pracovní poměr podle podané výpovědi však nesmí skončit dříve, než nastala účinnost rozhodnutých organizačních změn.

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 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 [například pro podání výpovědi podle ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce], a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanovení § 242 zák. práce; vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu oprávněn.

Podle ustanovení § 9 odst.1 zák. práce právní úkony v pracovněprávních vztazích činí u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, především jeho statutární orgán, a zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, zaměstnavatel; místo nich je mohou činit i osoby jimi pověřené. Jiní zaměstnanci zaměstnavatele, zejména vedoucí jeho organizačních útvarů, jsou oprávněni jako orgány zaměstnavatele činit jménem zaměstnavatele právní úkony vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy.

Podle ustanovení § 9 odst.2 zák. práce zaměstnavatel může v mezích své působnosti písemně pověřit další své zaměstnance, aby činili určité právní úkony v pracovněprávních vztazích jeho jménem. V písemném pověření musí být uveden rozsah oprávnění pověřeného zaměstnance.

Podle ustanovení § 10 odst.1 zák. práce právní úkony orgánů, popřípadě pověřených zaměstnanců (§ 9 odst.1 a 2) zavazují zaměstnavatele, který také z těchto úkonů nabývá práv.

Rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách není - jak uvedeno výše - právním úkonem. Protože zákon výslovně neupravuje, kdo je oprávněn činit u zaměstnavatele takové tzv. faktické úkony, je třeba v tomto směru vycházet ze zásad uvedených zejména v ustanoveních § 9 odst.1 a 2 a § 10 odst.1 zák. práce; ten, kdo je oprávněn činit jménem zaměstnavatele právní úkony, je také jménem zaměstnavatele oprávněn k tzv. faktickým úkonům a i takové jeho jednání v tomto směru zaměstnavatele zavazuje.

S názorem dovolatelky (a také odvolacího soudu), že pro vymezení oprávnění statutárních orgánů zaměstnavatelů a dalších osob jednat jménem zaměstnavatele, jsou významná také ustanovení § 20 obč. zák. nebo § 15 obch. zák., nelze souhlasit. Uvedená ustanovení se totiž na oblast pracovněprávních vztahů, vznikajících zásadně mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, nevztahují; mohou být užita ve vztazích občanskoprávních nebo obchodních a v pracovněprávních vztazích z nich nelze dovozovat pro účastníky těchto vztahů žádná práva nebo povinnosti.

V posuzovaném případě soudy při rozhodování věci vycházely ze závěru (jeho správnost dovolatel nezpochybňuje), že o organizačních změnách, vedoucích ke zrušení žalobcem zastávaného místa vedoucího prodejního skladu nábytku, u žalované nerozhodl její statutární orgán (tj. jednatel), ale ředitel E. Š. Odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - dovodil, že ředitel E. Š. nebyl k takovémuto rozhodnutí oprávněn; s tímto jeho závěrem nelze zatím souhlasit.

Při posouzení, zda ředitel E. Š. byl oprávněn jménem žalované k rozhodnutí o organizačních změnách, měl vzít odvolací soud v první řadě v úvahu, že se jedná o funkci, u níž se pracovní poměr zakládá jmenováním; jmenování může provádět u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, výlučně statutární orgán a nemůže tím pověřit jinou osobu (srov. § 27 odst.4 a 5 zák. práce). Protože zákon nestanoví pro jmenování určitou formu, může být provedeno nejen písemným právním úkonem, ale i ústně, popřípadě jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti, že ke jmenování došlo (to platí samozřejmě za předpokladu, že dotčená osoba se svým jmenováním souhlasí).

U osob, jejichž pracovní poměr se zakládá jmenováním, nemůže pracovní poměr vzniknout jinak (například na základě pracovní smlouvy). To však neznamená, že by smlouva, uzavřená mezi zaměstnavatelem a osobou, jejíž pracovní poměr se zakládá jmenováním, nemohla mít žádný význam; i kdyby byla taková smlouva formálně označena jako pracovní smlouva, není zde rozhodující její označení, ale obsah. Uvádí-li taková smlouva například podmínky, za nichž má zaměstnanec svou funkci vykonávat, rozsah jeho oprávnění vystupovat jménem zaměstnavatele apod., nemůže být neplatná jen proto, že ji zaměstnavatel uzavřel s osobou, jejíž pracovní poměr se zakládá jmenováním, popřípadě proto, jak byla označena.

V projednávané věci nebylo zjištěno a ani žádným z účastníků tvrzeno, že by oprávnění ředitele žalované jako jejího vedoucího zaměstnance jednat jménem žalované bylo stanoveno vnitřními organizačními předpisy žalované. Žalovaná však v průběhu řízení tvrdila a soud prvního stupně vzal za prokázané, že takové oprávnění bylo obsaženo ve smlouvě, uzavřené mezi žalovanou a E. Š., která byla označena jako "pracovní smlouva" a v níž byl uveden "den nástupu" na 15.3.1995; podle této smlouvy měl E. Š. jako ředitel žalované mimo jiné "řídit chod a organizaci celého podniku" a "schvalovat přijímání všech pracovníků, jakož i jejich propuštění". Protože smlouva s uvedeným obsahem mohla pro E. Š. jako ředitele žalované založit oprávnění též k rozhodování o organizačních změnách, měl k ní odvolací soud přihlédnout při posuzování otázky, zda skutečně byl oprávněn jménem žalované k rozhodnutí o organizačních změnách, v důsledku kterých byla zrušena žalobcem zastávaná funkce. Odvolací soud to však - v rozporu s obsahem spisu - neučinil, a proto jeho závěry o oprávnění (nedostatku oprávnění) ředitele E. Š. rozhodovat u žalované o organizačních změnách nemohou obstát.

Podle názoru odvolacího soudu bylo v řízení "postaveno najisto, že mezi účastníky byl sjednán pracovní vztah"; tímto "pracovním vztahem" je zřejmě míněn - jak vyplývá z povahy věci - pracovní poměr. Z obsahu spisu však vyplývá, že žalovaná v průběhu řízení před soudem prvního stupně platné navázání pracovního poměru mezi účastníky zpochybňovala a že soud prvního stupně s ohledem na to, jaký zaujal ve věci právní názor, tuto otázku neřešil, neboť ji považoval pro rozhodnutí ve věci za "irelevantní". Vzhledem k tomu, že odvolací soud v odůvodnění svého rozsudku nevyložil, jak k uvedenému závěru dospěl, je rozsudek odvolacího soudu v tomto směru pro nedostatek důvodů nepřezkoumatelný.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst.1 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a podle ustanovení § 243b odst.2 věty první o.s.ř. věc vrátil Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

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

Další články:

- Náhrada škody zaměstnancem
- Plat
- 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)