3. 3. 2015

ID: 97151

Výpověď z pracovního poměru

Okruh nadbytečných zaměstnanců může být v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, nýbrž jakýmkoli jiným způsobem (uvedením profesní skupiny, organizačního útvaru, který se zrušuje apod.) z něhož bude s určitostí patrno, která pracovní místa (jaký jejich počet) považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 610/2013, ze dne 9.12.2014)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. Mgr. M. Š., Ph.D.,, zastoupeného Doc. JUDr. J.P., advokátem se sídlem v P., proti žalované České republice – Ministerstvu zahraničních věcí, se sídlem v P., zastoupené JUDr. V.B., advokátkou se sídlem v P., o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 38 C 27/2011, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 10. října 2012 č.j. 62 Co 178/2012-92, tak, že dovolání žalobce se zamítá.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 22.11.2010 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Důvod výpovědi spatřovala v tom, že se pro ni „stal nadbytečným na základě rozhodnutí ministra zahraničních věcí č. 23 ze dne 24. září 2010 o organizační změně na MZV ČR (reorganizace v zahraničí), kterým bylo zrušeno jeho pracovní místo“.

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 29.3.2011 domáhal určení, že výpověď z pracovního poměru ze dne 22.11.2010, kterou obdržel dne 29.11.2010, je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že výpověď nesplňuje požadavky kladené na tento úkon zákoníkem práce, neboť žalovaná ji zdůvodnila pouhým odkazem na ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, a není tedy jasně vymezen důvod výpovědi. Kromě toho ke zrušení jeho pracovního místa nedošlo rozhodnutím ministra zahraničních věcí č. 23, neboť Odbor států Blízkého východu a severní Afriky, ve kterém byl žalobce toho času zařazen, nebyl tímto reorganizačním rozhodnutím dotčen. Navíc v době po dání výpovědi jeho osobě byli přijímáni žalovanou noví zaměstnanci na funkce shodné či obdobné s jeho funkcí, a z těchto důvodů považuje výpověď jemu danou za účelovou a neplatnou.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 29.11.2011 č.j. 38 C 27/2011-51 žalobu zamítl a rozhodl, že žalované se nepřiznává náhrada nákladů řízení. Vycházel ze zjištění, že žalovaná dopisem ze dne 22.11.2010, který žalobce převzal dne 29.11.2010, mu dala výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť „na základě rozhodnutí ministra zahraničních věcí č. 23 ze dne 24. září 2010, o organizační změně na MZV ČR (reorganizace v zahraničí)“ bylo zrušeno jím zastávané pracovní místo. Na základě provedeného dokazování dovodil, že žalovaná přijala rozhodnutí o organizační změně, kterou byla zrušena některá pracovní místa s účinností od 1.2.2011, včetně pracovního místa žalobce. Žalobcem vytýkaný formální nedostatek určitosti výpovědi spočívající v nedostatečném vymezení výpovědního důvodu soud nesdílel, neboť žalovaná konkretizovala uplatněný výpovědní důvod zcela jasně, a je z něj patrno, z jakého důvodu dala žalobci výpověď. Tvrzení žalobce o tom, že poté, co jemu byla dána výpověď, byli na ministerstvo přijímáni noví zaměstnanci na stejnou či obdobnou pozici, bylo vyvráceno výpovědí svědka Ing. P.

K odvolání obou účastníků Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 10.10.2012 č.j. 62 Co 178/2012-92 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Ve věci samé přisvědčil názoru soudu prvního stupně, že výpověď z pracovního poměru zdůvodněná ustanovením § 52 písm. c) zák. práce je dostatečně určitá, neboť uvedené ustanovení obsahuje jediný zákonný důvod výpovědi – nadbytečnost zaměstnance v důsledku organizační změny. Odvolací soud tedy dospěl k závěru, že „rozhodnutí ministra zahraničních věcí č. 23 bylo organizační změnou, v důsledku které se stal žalobce pro žalovanou nadbytečným, a byla dána příčinná souvislost mezi touto nadbytečností a uvedenou organizační změnou“, přičemž označení útvaru „800“ nebylo rozhodné. K námitkám v odvolání žalovaného týkajících se nepřiznání náhrady nákladů řízení odvolací soud souhlasil se soudem prvního stupně, že s ohledem na posuzovanou problematiku věc nevyžaduje zastoupení advokátem, a náklady vynaložené na právní zastoupení proto nebyla vynaloženy účelně.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Za otázku zásadního právního významu považoval, „zda dojde k naplnění zákonných předpokladů výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, pokud okruh nadbytečných zaměstnanců je v rozhodnutí zaměstnavatele určen nikoli ve vazbě k jimi vykonávanému druhu práce, ale jiným znakem, například odkazem na zvláštní podúčet, na kterém jsou u zaměstnavatele zúčtovány zdroje ke krytí platových nákladů některých nadbytečných zaměstnanců“. Namítal, že závěr o nadbytečnosti zaměstnance musí vyplývat z druhu práce, který zaměstnanec vykonává pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy a z posouzení, zda přijatá organizační změna činí výkon této práce zcela, nebo v dosavadním rozsahu pro zaměstnavatele nepotřebným. Dovolatel zdůraznil, že tato právní otázka byla vyřešena v rozporu s hmotným právem a namítal, že v případě propouštění zaměstnanců s různými druhy práce či funkčním zařazením na různých odděleních, kteří byli žalovanou označeni jako tzv. „800“, tímto jednostranným označením zaměstnanců žalovaná pochybila, neboť „800“ není útvar či oddělení žalované, ale účetní kategorie (vnitřní označení jednotky určené pro výplatu mzdy zaměstnanců). Dovolatel zdůrazňuje, že v dané věci nebyla prokázána příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a organizačními změnami zaměstnavatele. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů účinných do 31.12.2012 (dále jen o.s.ř.), neboť napadený rozsudek byl vydán v době do 31.12.2012 (srov. Čl. II bod 7 zákona č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání žalované 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.).

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.] nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř.], anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.].

Žalovaná dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. dovolání není přípustné, a

to již proto, že ve věci samé nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je soudy rozhodována rozdílně, nebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak; k okolnostem uplatněným dovolacími důvody podle § 241a odst. 2 písm. a) a § 241a odst. 3 o.s.ř. se nepřihlíží (§ 237 odst.3 o.s.ř.).

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst.3 o.s.ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst.3 o.s.ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobce pracoval u žalované v pracovním poměru od 14.2.2005 na základě pracovní smlouvy ze dne 9.2.2005 a dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 24.1.2006 ve funkci „vládní rada“ na dobu neurčitou. Jako místo výkonu práce byla sjednána „Praha“, přičemž - zaměstnanec „souhlasí s tím, aby podle provozních podmínek zaměstnavatele byl přeložen k výkonu práce na zastupitelský úřad v zahraničí“. Od vzniku pracovního poměru do 31.10.2005 zastával pracovní místo „800“, od 1.11.2005 do 1.1,2006 pracovní místo „vládní rada“, od 2.1.2006 do 1.2.2006 opět místo „800“, od 2.2.2006 do 3.10.2009 působil jako velvyslanec v Alžírsku, od 4.10.2010 do 31.1.2011 byl zařazen v ústředí na místo „800“. Rozhodnutím ministra zahraničních věcí č. 23 ze dne 24.9.2010 č.j. 456497/2010-PAM o organizační změně na MZV ČR (reorganizace v zahraničí) bylo - kromě jiných – zrušeno „z rezervy pro přechodné zařazení zaměstnanců v souvislosti s výjezdy a návraty (tzv. „800“): 28 pracovních míst“ z celkového počtu 45 míst. Dne 19.10.2010 byl žalobce seznámen s tím, že vzhledem k uvedenému rozhodnutí č. 23 „pracovní místo v rezervě systemizace“, které dosud zastával, bylo v rámci reorganizace rozhodnutím ministra zrušeno; žalobce neakceptoval dohodu o rozvázání pracovního poměru a trval na rozvázání pracovního poměru výpovědí z důvodu organizační změny. Dopisem ze dne 22.11.2010 č.j. 457.928/2010-PAM žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť žalobce „se stal nadbytečným na základě rozhodnutí ministra zahraničních věcí č. 23 ze dne 24. září 2010 o organizační změně na MZV ČR (reorganizace v zahraničí), kterým bylo zrušeno Vaše pracovní místo“.

V projednávané věci řešil odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku – mimo jiné právní otázku, jakým způsobem má být v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně určen okruh „nadbytečných zaměstnanců“, zda se tak má stát ve vazbě k zaměstnancem vykonávanému resp. sjednanému druhu práce, anebo zda je toto určení možné také jiným způsobem. Protože posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), a protože tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, představuje rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má po právní stránce zásadní význam. Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.

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

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že se jedná o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 22.11.2010 – podle zákona č. 262/2006 Sb.,

zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2010, tj. předtím, než nabyly účinnosti zákony č. 347/2010 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí a zákon 427/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o Policii České republiky, ve znění pozdějších předpisů, (zákon o azylu), ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony – dále též jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Podle ustálené judikatury soudů (srov. obdobně například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22.2.1968, sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 23.7.1968, sp. zn. 6 Cz 49/68, uveřejněný pod č. 94 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26.9.2012, sp. zn. 21 Cdo 1520/2011, uveřejněný pod č. 24 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2013, a další) patří k předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Pro závěr, zda bylo přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, není významné, jak zaměstnavatel (příslušný orgán) své rozhodnutí označil. Podstatné je, aby bylo přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny. Pouze v takovém případě lze uvažovat o tom, že byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

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, 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 § 52 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 zejména ve smyslu ustanovení § 37 až 39 občanského zákoníku (srov. § 18 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 jinak oprávněn.

V posuzovaném případě není sporné, že žalovaná rozhodla svým „příslušným orgánem“ dne 24.9.2010 č.j. 456497/2010-PAM o organizační změně na MZV ČR (reorganizace v zahraničí), kterou bylo - kromě jiných míst na zastupitelských úřadech v zahraničí – zrušeno „z rezervy pro přechodné zařazení zaměstnanců v souvislosti s výjezdy a návraty (tzv. „800“): 28 pracovních míst“ z celkového počtu 45 míst. Z obsahu dovolání se podává, že žalobce vychází z úvahy, že, je-li okruh nadbytečných zaměstnanců určen bez vztahu ke konkrétnímu druhu práce „nadbytečného“ zaměstnance odkazem na zvláštní „podúčet“, který se týká zúčtování zdrojů na krytí platových nákladů zaměstnanců nejrůznějších profesí zařazených na různých útvarech zaměstnavatele, nemůže být dána příčinná souvislost mezi takto formulovanou organizační změnou (tzv. „800“) a nadbytečností konkrétního zaměstnance, neboť tato formulace neumožňuje posoudit, kterého konkrétního zaměstnance se vlastně nadbytečnost týká. Nastoluje se tedy v první řadě právní otázka předpokladů, za kterých může dát zaměstnavatel zaměstnanci platnou výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce z hlediska obsahu rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně.

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 – jak již o tom byla zmínka - není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 34 obč. zák. (§ 18 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 § 52 písm. c) zák. práce], a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu.

Zákon výslovně neupravuje, jak má být postupováno, vznikne-li pochybnost o obsahu 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 nebo jiného tzv. faktického úkonu. I když - jak uvedeno výše - s tzv. faktickým úkonem se nespojuje změna nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu, jde o projev vůle; proto při objasňování toho, jaký je obsah tzv. faktického úkonu, je odůvodněn postup (obdobně) podle zásad předepsaných pro výklad projevu vůle v ustanovení § 35 obč. zák. (§ 18 zák. práce) - k tomu obdobně srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22.10.2009 sp. zn. 21 Cdo 2972/2008.

Výslovný tzv. faktický úkon je třeba vykládat nejenom podle jeho jazykového vyjádření, ale zejména též podle vůle toho, kdo právní úkon učinil, není-li tato vůle v rozporu s jazykovým projevem. Současně je třeba přihlížet ke všem okolnostem, za kterých bylo slovní vyjádření učiněno, tj. vedle skutečné vůle jednajícího účastníka též k tomu, zda za těchto okolností bylo mezi účastníky zřejmé, o jaký projev vůle se jedná, jaký je jeho obsah; rozhodné jsou přitom jen okolnosti, existující v době, v níž byl projev vůle učiněn, neboť jde o to, aby obsah projevu vůle, který jednající učinil, byl vyložen v souladu se stavem, který existoval v době, kdy byl učiněn. Výklad tzv. faktického úkonu (projevu vůle) přitom může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projeveno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou jednající účastník v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil (k tomu srov. například rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14.10.1996 sp. zn. 3 Cdon 946/96, uveřejněný pod č. 29 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997).

V posuzovaném případě z obsahu spisu vyplývá, že odvolací soud z uvedených zásad vycházel. Z rozhodnutí ministra zahraničních věcí č. 23 ze dne 24.9.2010 o organizační změně na MZV ČR (reorganizace v zahraničí) se podává, že jeho účelem je snížení počtu pracovních míst v zahraniční

službě; kromě jiného se jím ruší pracovní místa na padesáti třech velvyslanectvích, devíti generálních konzulátech, na osmi stálých misích a na stálých delegacích ČR, devíti rušených velvyslanectvích a generálních konzulátech, a konečně také v tzv. „rezervě systemizace“ devět „z pracovních míst rezervovaných pro atypická vyslání“ a dvacet osm pracovních míst „z rezervy pro přechodné zařazení zaměstnanců v souvislosti s výjezdy a návraty (tzv. „800“)“. Je sice možné, že samotné „tzv. 800“ není organizační složkou žalované a že se týká širokého okruhu zaměstnanců zařazených v různých útvarech, nicménz výslovného textu dotčeného rozhodnutí, který je třeba brát v úvahu jako celek, je zřejmé, že dopadá právě na ty zaměstnance zahraniční služby, kteří vzhledem k tzv. systému rotace působí po určitou dobu v zahraničí na „systemizovaném“ místě, a kteří jsou po svém odvolání až do svého dalšího vyslání zařazeni na nesystemizovaném místě v „rezervě systemizace“, bez ohledu na své momentální zařazení v organizačním schématu zaměstnavatele. Je zjevné, že zrušení daných pracovních míst „v rezervě systemizace“ je součástí celkové koncepce snižování počtu zaměstnanců, neboť by bylo protismyslné rušit pracovní místa v zahraničí a ponechat beze změny počet těch, kteří mají být do zahraničí vysláni. Z rozhodnutí č. 23 je totiž – jinak řečeno - zřejmé, že vedle zrušení pracovních míst na zastupitelských úřadech v zahraničí, odpadá v daném rozsahu také potřeba vyslat do zahraničí zaměstnance, kteří dosud dočasně působí v určitém „provizoriu“ - v rezervě – v tuzemsku. Při konečném počtu této skupiny zaměstnanců dočasně působících v době přijetí rozhodnutí v ústředí u žalované s předpokladem vyslání do zahraničí, nelze důvodně namítat, že zrušení konkrétního počtu nesystemizovaných míst „v rezervě systemizace“, činí rozhodnutí o organizační změně neurčitým.

Z uvedeného vyplývá, že okruh nadbytečných zaměstnanců může být v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, nýbrž jakýmkoli jiným způsobem (uvedením profesní skupiny, organizačního útvaru, který se zrušuje apod.) z něhož bude s určitostí patrno, která pracovní místa (jaký jejich počet) považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná. Protože v posuzované věci organizační změnou dochází nejen ke snížení počtu systemizovaných míst v zahraničí, ale zároveň i ke snížení počtu pracovních míst v rezervě systemizace, v níž žalobce působil, a protože podle všeobecně přijímané ustálené judikatury je výběr nadbytečného zaměstnance věcí zaměstnavatele, je na místě závěr, že je dána příčinná souvislost mezi rozhodnutím žalované o organizační změně a nadbytečností žalobce, a že výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je dán.

Z uvedeného vyplývá, že napadený rozsudek odvolacího soudu ve věci samé je z hlediska uplatňovaných dovolacích důvodů věcně správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1 o.s.ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o.s.ř. nebo v § 229 odst. 3 o.s.ř. nebo jinou vadou, která by 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.

zdroj: www.nsoud.cz

Právní věta - redakce.

Další články:

- Procesní společenství účastníků
- Pracovní poměr
- Pracovní poměr
- Odpovědnost za škodu

- Konkurs (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody (exkluzivně pro předplatitele)
- Oddlužení (exkluzivně pro předplatitele)
- Význam řízení
- Vzájemné plnění (exkluzivně pro předplatitele)
- Věcná příslušnost