

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 06.05.1997, sp. zn. 2 Cdon 1053/96, ECLI:CZ:NS:1996:3.CDON.1053.96.1

Číslo: 1/1998

Právní věta:

Částí organizace se rozumí ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce organizační jednotka, útvar nebo jiná složka organizace, která vyvíjí v rámci organizace relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, nářadí apod.) a prostory k provozování této činnosti; zpravidla je uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace (9 odst. 3 zák. práce).

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 06.05.1997

Spisová značka: 2 Cdon 1053/96

Číslo rozhodnutí: 1

Číslo sešitu: 1

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Organizace

Předpisy: 65/1965 Sb. § 46 odst. 1 písm. a

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

Dopisem z 20. 8. 1992, který byl žalobci doručen 7. 12. 1992, sdělily žalované dráhy (vedoucí pracovník přednosta Lokomotivního depa v Ú.) žalobci, že se mu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce dává výpověď z pracovního poměru. Důvod k tomuto opatření spatřovaly v tom, že se „rozhodly zrušit pracoviště vrátnice část organizace lokomotivního depa v Ú.“, na kterém žalobce dosud pracoval.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že tato výpověď je neplatná. Žalobu odůvodnil tím, že s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasí, neboť „s ohledem na svůj zdravotní stav není stále pracovně zařazen a bere pouze podporu v nezaměstnanosti

Okresní soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 7. 11. 1994, č.j. 13 C 75/9415, žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Při rozhodování o věci samé vycházel ze zjištění, že výpověď z pracovního poměru byla žalobci doručena dne 7. 12. 1992 a že od 1. 1. 1993 počala běžet výpovědní doba tří měsíců, která skončila dnem 31. 3. 1993. Protože žalobce

podal žalobu na určení neplatnosti výpovědi až dne 30. 8. 1993, stalo se tak po uplynutí dvouměsíční lhůty stanovené pro uplatnění neplatnosti výpovědi u soudu v ustanovení § 64 zák. práce. Žaloba byla tedy zamítnuta, jako opožděná, aniž by soud měl možnost zkoumat skutkové okolnosti vedoucí k podání výpovědi“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem usnesením ze dne 20. 12. 1994, sp. zn. 11 Co 711/94, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Svě rozhodnutí odůvodnil tím, že s ohledem na nově najevo vyšlé okolnosti je závěr soudu prvního stupně „o bezdůvodnosti žalobcova návrhu“ předčasný. Soudu prvního stupně uložil, aby se v dalším řízení zabýval zejména tím, zda výpověď byla dána osobou k tomu oprávněnou a zda výpověď nebyla v průběhu výpovědní doby odvolána, když žalobce i po uplynutí výpovědní doby u žalovaného pracoval, a aby v tomto směru provedl další důkazy.

Po provedení dalších důkazů Okresní soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 20. 9. 1995, č.j. 13 C 75/94-48, žalobu opět zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Dospěl k závěru, že platnost výpovědi z pracovního poměru ze dne 20. 8. 1992, jež byla doručena žalobci dne 7. 12. 1992, napadl žalobce žalobou až dne 30. 8. 1993. Dokazováním pak nebylo prokázáno, že by mezi účastníky došlo k výslovné dohodě o tom, že žalobce bude u žalovaného i nadále zaměstnán; jiné práce než podle pracovní smlouvy byly žalobci přidělovány až po uplynutí výpovědní doby. Protože žalobce podal žalobu na neplatnost výpovědi až dne 30. 8. 1993 a protože uplynutím trojměsíční výpovědní doby skončil pracovní poměr mezi žalobcem a žalovaným ke dni 31. 3. 1993, byla žaloba podána po uplynutí lhůty uvedené v ustanovení § 64 zák. práce.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 26. 3. 1996, sp. zn. 11 Co 630/95, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení a že proti rozsudku je přípustné dovolání. Za „stěžejní otázku řízení“ považoval posouzení toho, zda žalovaný rozvázal se žalobcem pracovní poměr výpovědí skutečně z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce, nebo zda šlo o výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce; kdyby totiž ve skutečnosti šlo o výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, výpovědní doba by neskončila (vzhledem k tomu, že žalobce je osobou se změněnou pracovní schopností) dříve, než by pro žalobce bylo zajištěno nové vhodné zaměstnání (§ 47 odst. 2 zák. práce), a platnost výpovědi by „musela být posuzována i z hlediska ustanovení § 50 zák. práce“. Po „zvážení všech skutečností“ odvolací soud dospěl k závěru, že výpověď daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 20. 8. 1992 vycházela z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce. Podle odvolacího soudu „zrušením části organizace je třeba rozumět i zrušení pracoviště, oddělení či jiného organizačního útvaru“; k tomu došlo i v posuzovaném případě. Protože při použití výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce „neplatí omezení uvedená v § 47 odst. 2 zák. práce ani v § 50 zák. práce“, skončila výpovědní doba dnem 31. 3. 1993 a žalobce mohl ve smyslu ustanovení § 64 zák. práce podat žalobu o neplatnost výpovědi nejpozději do 31. 5. 1993. Žalobce však tuto žalobu podal u soudu až dne 30. 8. 1993; soud prvního stupně proto žalobu o neplatnost výpovědi správně jako opožděnou zamítl. Odvolací soud pocti svému rozsudku připustil ve smyslu ustanovení § 239 odst. 1 o. s. ř. dovolání s odůvodněním, že po právní stránce má zásadní význam právní otázka, „zda skutkové důvody, jak byly ve výpovědi uvedeny, jsou výpovědním důvodem podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) nebo c) zák. práce“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá zejména, že zrušení jediné vrátnice u českých drah na takovém pracovišti, kde je více vrátnic, nemůže znamenat, že se ruší nebo přemísťuje zaměstnavatel nebo jeho část. Podle dovolatele se za zrušení organizace nebo její části vždy pokládal takový zásah do organizace, který fakticky znamenal zánik dosavadního podnikání.

Jestliže se žalovaný rozhodl zrušit jednu vrátnici v provozu Českých drah, je dovolatel přesvědčen, že to v žádném případě nelze nazvat zrušením části organizace. V této souvislosti odkazuje na rozhodnutí uveřejněné pod č. 89/1967 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, podle kterého „důvod výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce nemůže být dán při menších úpravách, neboť pracovníci by byli vydáni libovůli organizace“. Dovolatel je rovněž přesvědčen o tom, že ve skutečnosti se zřejmě stal pro organizaci nadbytečným v důsledku svých nemocí „a fakticky mu byla dána výpověď podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce“. O tom svědčí i sám text výpovědi, kde se uvádí, že „v rámci realizace strategie dopravy, procesu zeštíhlování železnice a projednávání počtu pracovníků bude třeba se zaměřit na zrušení neproduktivních provozů a na hlavní činnost lokomotivního depa“. Nesprávné právní posouzení věci spatřuje také v tom, že odvolací soud nevzal v úvahu, že žalobce byl v době od 1.1.1993 do 3. 4. 1993, od 16. 4. 1993 do 13. 5. 1993 a od 23. 8. 1993 do 26. 12. 1993 v pracovní neschopnosti. Odvolací soud také nepřihlédl k tomu, že podle tvrzení žalovaného pracovní poměr účastníků skončil dnem 30. 7. 1993 a že žalobce ještě v době od 14. 5. 1993 do 30. 7. 1993 „chodil do práce a práce mu byla přidělována“. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud svým rozsudkem zrušil rozsudek odvolacího soudu z 26. 3. 1996, sp. zn. 11 Co 630/95, i rozsudek soudu prvního stupně z 20. 9. 1995, č.j. 13 C 75/944, a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Ustanovení § 239 odst. 1 o. s. ř. svěřuje odvolacímu soudu oprávnění založit přípustnost dovolání proti svému rozsudku nebo usnesení ve věci samé, proti němuž by jinak (z jiných než v ustanovení § 237 odst. 1 o. s. ř. uvedených důvodů) dovolání nebylo přípustné. Možnost vyslovit přípustnost dovolání ovšem neznamená, že by odvolací soud byl oprávněn prohlásit dovolání za přípustné podle své volné úvahy. Zákon mu dává toto oprávnění jen výjimečně a za výslovného předpokladu, že jde o rozhodnutí po právní stránce zásadního významu; jiné otázky, zejména posouzení správnosti nebo úplnosti skutkových zjištění, prohlášení přípustnosti dovolání neumožňují.

Protože výrokem rozhodnutí odvolacího soudu může být dovolání připuštěno jen pro řešení právních otázek, není dovolatel oprávněn napadnout rozhodnutí dovolacího soudu, proti němuž byla přípustnost dovolání založena výrokem odvolacího soudu z důvodu uvedeného v § 241 odst. 3 písm. c) o. s. ř. Pokud odvolací soud neshledal celé své rozhodnutí po právní stránce za zásadního významu, lze dovolání z hlediska ustanovení § 241 odst. 3 písm. d) o. s. ř. podat jen z důvodu té právní otázky, pro niž bylo připuštěno.

V posuzovaném případě žalobce napadá dovoláním rozsudek odvolacího soudu, kterým byl rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé potvrzen; návrh na vyslovení přípustnosti dovolání proti rozhodnutí odvolacího soudu nebyl ze strany žalobce vznesen. Protože odvolací soud vymezil přípustnost dovolání ve smyslu ustanovení § 239 odst. 1 o. s. ř. pouze tím, „zda skutkové důvody, jak byly ve výpovědi uvedeny, jsou výpovědním důvodem podle § 46 odst. 1 písm. a) nebo c) zák. práce“, nemohl se dovolací soud z důvodů výše vyložených zabývat ostatními námitkami v dovolání žalobce uvedenými.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu v právní otázce, pro kterou odvolací soud dovolání připustil, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že žalovaný dal žalobci výpověď dopisem ze dne 20. 8. 1992, který mu byl doručen dne 7. 12. 1992 – podle ustanovení 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. a č. 231/1992 Sb., tedy podle ustanovení zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 1992.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce organizace může dát pracovníku výpověď, ruší-li se nebo přemísťuje-li se organizace nebo její část.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce organizace může dát pracovníku výpověď, stane-li se pracovník nadbytečným vzhledem k rozhodnutí organizace nebo příslušného orgánu o změně jejích úkolů, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Citovaná ustanovení spolu s ustanovením § 46 odst. 1 písm. b) zák. práce, podle kterého organizace může dát pracovníku výpověď, zaniká-li organizace nebo převádí-li se část organizace do jiné organizace a přejímající organizace nemá množnost pracovníka zaměstnávat podle pracovní smlouvy, vymezují výpovědní důvody (důvody, pro které organizace může s pracovníkem rozvázat pracovní poměr výpovědí), spočívající v tom, že organizace v důsledku organizačních změn v těchto ustanoveních uvedených nemůže pracovníku nadále přidělovat práci, kterou pro ni dosud konal, buď vůbec (u důvodů podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a/ a b/ zák. práce) nebo proto, že se pracovník v důsledku takové změny stal nadbytečným (u důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c/ zák. práce).

Důvody k rozvázání pracovního poměru uvedené v ustanoveních § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce mají společné to, že se vztahují k organizačním změnám nastalým u organizace. Tyto výpovědní důvody je třeba současně důsledně rozlišovat, a to také proto, že použití každého z těchto důvodů má na právní poměry účastníků rozdílný vliv; při rozvázání pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce se v právních vztazích účastníků může projevit např. tím, že organizace nesmí dát pracovníku výpověď v ochranné době, že organizace je povinna pracovníku zajistit nové vhodné zaměstnání nebo že organizace může dát pracovníku výpověď jen s předchozím souhlasem příslušného orgánu státní správy, zatímco při použití výpovědních důvodů podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce se ochrana pracovníka v tomto směru neuplatní (srov. § 47 odst. 2, § 49 písm. a/, § 50 zák. práce).

Výpovědní důvody uvedené v ustanoveních § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce se především odlišují podle toho, jaká organizační změna u organizace nastala. Jestliže organizace zaniká a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů ve smyslu ustanovení 249 zák. práce přecházejí na jinou organizaci nebo převádí-li se část organizace do jiné organizace a na přejímající organizaci ve smyslu ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů, jde o výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. b) zák. práce. Jestliže se však organizace ruší a v oblasti pracovněprávních vztahů nemá právního nástupce (srov. § 251 zák. práce), ruší-li se část organizace (aniž by tato část organizace přecházela do jiné organizace), popřípadě přemísťuje-li se organizace nebo její část (tj. organizace nebo její část mění místo, kde dosud působila), jde o výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce. Organizační změny podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce pak spočívají v tom, že bylo rozhodnuto o změně úkolů organizace, jejího technického vybavení, o snížení stavu pracovníků organizace za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Ruší-li se nebo přemísťuje-li se část organizace, popřípadě převádí-li se část organizace do jiné organizace, mají tato opatření vždy dopad do organizační struktury organizace (dochází ke změně v jejím organizačním schématu). Dopad do organizační struktury organizace však mohou mít a zpravidla také mají i organizační změny uvedené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce; stane-li se pracovník nadbytečným proto, že bylo rozhodnuto o změně úkolů organizace, jejího technického vybavení, o snížení stavu pracovníků organizace za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných

organizačních změnách, dochází tím zpravidla také ke změnám v organizačním schématu organizace. Už z těchto důvodů nemůže obstát závěr odvolacího soudu vyslovený ve své všeobecnosti, že zrušením části organizace (a tedy naplněním výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a/ zák. práce) se rozumí každé „zrušení pracoviště, oddělení či jiného organizačního útvaru“ organizace.

Organizací se pro účely zákoníku práce rozumí právnické osoby, které zaměstnávají občany v pracovněprávních vztazích, a pokud to stanoví zákon, také v obdobných pracovních vztazích (§ 8 odst. 1 zák. práce); nestanoví-li zákon nebo jiné právní předpisy jinak, přísluní práva a povinnosti organizací také občanům (fyzickým osobám), kteří v pracovním poměru zaměstnávají občany (fyzické osoby). Pojem „část organizace“, který je vedle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce užít též v ustanovení § 250 zák. práce, v zákoníku práce definován není; o „části organizace“ zákoník práce uvádí jen to, že ji lze zrušit, přemístit a převést do jiné organizace.

Částí organizace lze za tohoto stavu věci rozumět organizační jednotku, útvar nebo jinou složku organizace, která vyvíjí – má-li vyhovovat požadavku na zrušitelnost, přemístitelnost a převoditelnost – v rámci organizace relativně samostatnou činnost, jíž se podílí na plnění úkolů (na předmětu činnosti) organizace samotné. Taková složka organizace má vyčleněny určité prostředky (budovy, stroje, náradí apod.) a prostory k provozování této činnosti, je zpravidla uvedena ve vnitřním organizačním předpisu organizace (např. v organizačním řádu) a v jejím čele zpravidla stojí vedoucí pracovník organizace (9 odst. 3 zák. práce).

Část organizace, stejně jako organizaci samotnou, nelze mechanicky ztotožňovat s kolektivem (skupinou) pracovníků v ní působících. Pro její vymezení je v první řadě podstatné, že představuje určitý soubor věcí, práv a jiných majetkových hodnot, které sloučí k plnění úkolů organizace. Součástí tohoto souboru je i osobní prvek (pracovníci v ní působící). Pro část organizace je tak charakteristické spojení hmotných a osobních složek činnosti. Dochází-li ke zrušení, přemístění nebo převedení části organizace, pak takovéto opatření se nemůže dotýkat jen jejího osobního prvku (pracovníků v ní působících), ale vždy také jejích hmotných složek; takové organizační opatření se zpravidla projeví v tom, že organizace přestane nadále vyvíjet takovou činnost, kterou dosud vykonávala zrušená nebo převedená složka, nebo že nadále tuto činnost začne vykonávat na jiném místě.

Pro závěr, zda jde o část organizace, není samo o sobě podstatné, kolik pracovníků v ní působí. V části organizace může působit i jediný pracovník, jestliže jde o takovou organizační jednotku, útvar nebo složku organizace, která v rámci organizace vyvíjí relativně samostatnou činnost, a takováto složka organizace vyhovuje dalším, výše uvedeným, požadavkům.

O výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) a b) zák. práce může jít tehdy, spočívá-li organizační změna ve zrušení, přemístění nebo převedení organizační jednotky, útvaru nebo jiné složky organizace, která představuje část organizace. Spočívá-li organizační změna v jiném opatření, jde – za předpokladu, že pracovník se stal v jejím důsledku nadbytečným – o výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, i když se tato změna projevila v organizační struktuře (organizačním schématu) organizace. Jestliže např. organizace zruší oddělení nebo provoz s tím, že činnost v nich dosud vykonávanou budou nadále konat pracovníci zařazení v jiných organizačních složkách organizace, nejde o výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce; z důvodu takovéto organizační změny organizace může dát pracovníkovi výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, a to jen při splnění předpokladu, že se pracovník stal v důsledku této organizační změny nadbytečným.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě zjištěno (správnost zjištění v tomto směru dovolatel nenapadá), že žalovaný dal žalobci výpověď z pracovního poměru z důvodu „zrušení

pracoviště vrátnice – části organizace lokomotivního depa v Ú.“. Toto organizační opatření žalovaný učinil -jak vyplývá z dopisu přednosta lokomotivního depa z 23. 6. 1992 – „na základě stanovení počtu pracovníků, které určilo OŘ ČSD Praha, a z důvodu racionalizace práce“ ke dni 30. 11. 1992 s tím, že „4 zaměstnancům vrátnice, kteří se stanou v organizaci nadbytečnými, bude nabídnuta jiná práce v obvodu Provozního pracoviště v Ú.“ a že „pokud nedojde k dohodě o novém pracovním zařazení, bude pracovníkům dána výpověď z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce“.

Odvolací soud veden svým nesprávným právním názorem se náležitě nezabýval tím, zda „zrušení pracoviště vrátnice“, na kterém žalobce před podáním výpovědi působil, bylo skutečně zrušením části organizace (tj. části Českých drah, s. p.) nebo zda šlo o organizační změnu (uskutečněnou např. za účelem zvýšení efektivity práce), v důsledku které se žalobce stal nadbytečným pracovníkem. Nebylo proto možné spolehlivě uzavřít, zda důvod výpovědi, uvedený v dopise žalovaného z 20. 8. 1992. představoval výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) zák. práce, nebo zda šlo o výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Právní závěr v tomto směru přitom byl pro rozhodnutí ve věci podstatný; byla-li totiž žalobci dána výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, nemůže obstát závěr, že by žalobce uplatnil neplatnost výpovědi u soudu až po uplynutí lhůty uvedené v § 64 zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; dovolací soud jej proto ve smyslu ustanovení § 243b odst. 1, části věty za středníkem, o. s. ř. zrušil. Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil dovolací soud i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2, věta druhá, o. s. ř.).