USNESENÍ

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Otakara Pochmona a soudců Mgr. Tomáše Zubka a JUDr. Ivy Hrdinové ve věci

žalobce: **Miroslav T.**, narozený xxx
bytem xxx
zastoupený advokátem Mgr. Petrem Zemlákem
sídlem Jiráskovo náměstí 121/8, 702 00 Ostrava-Moravská Ostrava

proti

žalované: **Ostravské opravny a strojírny, s.r.o.**, IČ 46581979
sídlem Na Valše 237/21, 702 00 Ostrava-Přívoz
zastoupená advokátem Mgr. Karlem Ležatkou
sídlem 28. října 1610/95, 702 00 Ostrava-Moravská Ostrava

o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru

o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Ostravě č. j. 85 C 245/2016-98 ze dne 23. 1. 2018

takto:

Rozsudek soudu prvního stupně se **zrušuje** a věc se **vrací** okresnímu soudu k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

1. Okresní soud napadeným rozsudkem určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalovanou žalobci přípisem ze dne 25. 2. 2016 a doručená žalobci dne 9. 5. 2016 je neplatná, a podle úspěchu ve věci rozhodl o nákladech řízení účastníků.

2. Žalobce se domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 25. 2. 2016, která mu byla dána dle § 52 písm. c) zákoníku práce s odůvodněním, že jako zaměstnanec žalované pracoval naposledy jako skladník. Napadená výpověď je neplatná ze dvou důvodů, a to z důvodu diskriminace ohledně zdravotního stavu, neboť žalovaná si byla vědoma toho, že zdravotní stav žalobce se dále zhoršuje, a bude tedy nucena s ním rozvázat pracovní poměr s ročním odstupným a dále mu bude muset hradit náhradu za ztrátu na výdělku tzv. rentu. Druhý důvod neplatnosti výpovědi je ten, že dne 24. 2. 2016 bylo přijato organizační rozhodnutí s tím, že k 30. 4.2016 se jedno místo skladníka ruší, tedy v době přijetí organizačního rozhodnutí na místě skladníků byli tři zaměstnanci, a to žalobce, paní Olga N. a paní Petra A. S. Jak se již vyjádřil Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2580/2003, pokud nadbytečnost zaměstnanců je vyřešena jiným způsobem, není nutno dávat výpověď z pracovního poměru, a zde jedno místo skladníka zaniklo k 29. 2. 2016, když doběhla výpovědní doba paní N., tedy nebylo nutno dávat žalobci výpověď z pracovního poměru, neboť jedno místo skladníka se tímto uvolnilo.

3. Žalovaná navrhovala zamítnutí žaloby, neboť nedošlo k žádné diskriminaci žalobce. Organizační změna byla taková, že u žalované pracovali dva skladníci a žalovaná dospěla k závěru, že k 30. 4. 2016 by měl pracovat již toliko jeden skladník. Je pravdou, že po dobu měsíce února byli

formálně tři skladníci, ale to bylo z toho důvodu, že paní N. končila k 29. 2. 2016 a Petra A. S. se měla zaučit po dobu jednoho měsíce. Žalovaná byla při výběru nadbytečného zaměstnance vedena ekonomickými důvody (celkem mzda žalobce 16.000 Kč měsíčně, celkem mzda Petry A. S. 13.000 Kč měsíčně).

4. Ve věci již jednou rozhodoval soud prvního stupně, kdy žalobu zamítl. Krajský soud v Ostravě usnesením č. j. 16 Co 67/2017-62 ze dne 2. 8. 2017 rozsudek soudu prvního stupně zrušil, když se ztotožnil se závěrem nalézacího soudu, že v projednávané věci je dána příčinná souvislost mezi nadbytečností žalobce a přijatou organizační změnou, avšak nalézací soud pochybil, pokud se odmítl zabývat žalobcovým tvrzením, že byl jako nadbytečný zaměstnanec vybrán na základě diskriminačního důvodu spočívajícího ve zdravotním postižení žalobce.

5. Po provedeném dokazování a z nesporných skutkových tvrzení účastníků dospěl okresní soud k závěru o skutkovém stavu, a to, že žalobce byl u žalované zaměstnán od 1. 9. 1993 s druhem práce od 1. 2. 2004 jako skladník. Dne 24. 2. 2016 jednatel žalované z důvodu nutnosti zvýšení efektivnosti práce a snížení nákladů rozhodl o organizační změně, kdy s účinností ke dni 30. 4. 2016 ruší 11 pracovních míst (funkcí), mimo jiné dvě místa – skladník. Přípisem ze dne 25. 2. 2016 žalovaná rozvázala pracovní poměr s žalobcem podle § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost z důvodu rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce a tento přípis žalobce převzal dne 9. 5. 2016. S účinností od 1. 1. 2016 náležela žalobci měsíční základní mzda 12.100 Kč, výkonnostní odměna 2.900 Kč a osobní ohodnocení 1.000 Kč. S účinností od 1. 2. 2016 náležela Petře A. S. měsíční základní mzda 9.900 Kč, výkonnostní odměna 2.100 Kč, osobní ohodnocení 1.000 Kč. Na základě žádosti žalobce ze dne 14. 12. 2016 je rozhodnutím OSSZ Ostrava žalobce osobou zdravotně znevýhodněnou podle § 67 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a to ode dne nabytí právní moci tohoto rozhodnutí do 31. 1. 2020. Petra A. S. je zaměstnankyní žalované od 1. 2. 2016 se zkušební dobou poté, co paní N. dala v prosinci 2015 výpověď a její pracovní poměr u žalované skončil k 29. 2. 2016. Žalovaná při výběru nadbytečného zaměstnance byla vedena ekonomickými důvody (celkem mzda žalobce 16.000 Kč měsíčně, mzda Petry A. S. 13.000 Kč měsíčně). Otázka odstupného v tom nehrála žádnou roli, to se neřešilo.

6. Právně věc hodnotil okresní soud podle zákona č. 189/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) a věc posoudil po právní stránce tak, že dospěl k závěru, že žaloba je důvodná. Soud předně konstatoval, že je v souladu s ustanovením § 226 odst. 1 o. s. ř. vázán právním názorem odvolacího soudu, tedy že v projednávané věci je dána příčinná souvislost mezi nadbytečností žalobce a přijatou organizační změnou, a proto se soud zabýval již pouze tvrzenou diskriminací spočívající ve zdravotním postižení žalobce.

7. Vzhledem k názoru odvolacího soudu uvedenému v kasačním usnesení a vzhledem ke skutečnosti, že žalovaná setrvala na svém tvrzení, že při výběru nadbytečného zaměstnance byla vedena ekonomickými důvody, dospěl soud prvního stupně k závěru, že takovýto výběr je nepřímou diskriminací z důvodu věku, protože výše mzdy je zdánlivě neutrálním kritériem, ale ve svém důsledku postihuje starší zaměstnance, kteří logicky mají vyšší mzdu, což se stalo i v tomto případě. Zde soud prvního stupně cituje právní větu rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2754/2014. Soud odkázal na kritéria výběru nadbytečného zaměstnance se závěrem, že zaměstnanec, který u zaměstnavatele zůstane, musí být vhodnější (tato vhodnost musí být odůvodněna) pro zaměstnavatele, než zaměstnanec, se kterým je rozvázán pracovní poměr pro nadbytečnost. Dle názoru soudu prvního stupně na těchto závěrech by ničeho nezměnilo ani doplnění dokazování výslechem Jarmily Z., Jany J., Martina Ž., Lukáše G. a Zdeňky F., jelikož tito měli vypovídat ohledně žalobcem tvrzené diskriminace z důvodu jeho zdravotního stavu. Protože však žalobě bylo vyhověno z jiného důvodu, jejich výslech je již nadbytečný, a proto jej soud zamítl a žalobu shledal důvodnou.

Shodu s prvopisem potvrzuje Eva Fussová.

8. Proti rozsudku soudu prvního stupně podala žalovaná odvolání a navrhovala, aby odvolací soud napadené rozhodnutí změnil a žalobu žalobce na neplatnost výpovědi z pracovního poměru zamítl. Odvolání odůvodnila tím, že soud prvního stupně věc nesprávně právně posoudil, že výpověď byla dána žalobci ve skutečnosti z důvodu nepřímé diskriminace z důvodu věku, když výše mzdy je zdánlivě neutrální kritérium, ale ve svém důsledku postihuje starší zaměstnance, kteří logicky mají vyšší mzdu, což se stalo i v tomto případě. Žalovaná namítala, že takový závěr je však naprosto nesprávný, když jistě nelze bez čehokoli dalšího „logicky" dospět k tomu, že čím starší zaměstnanec, tím vyšší mzda, naopak jako logické se jeví to, že výše mzdy – stejně jako v tomto případě – se odvíjí od délky praxe, nikoliv od věku zaměstnance, tj. zaměstnanec s delší praxí (zde žalobce) pobírá vyšší mzdu než zaměstnanec s kratší praxí (Petra A. S., která čerstvě od 1. 2. 2016 nastoupila). Jinými slovy, pokud do zaměstnání u žalované nastoupí věkem starší zaměstnanec, který bude danou práci provádět poprvé, bude mít jistě nižší mzdu než zaměstnanec podstatně mladší, který však má delší praxi a bude danou práci provádět pro žalovanou mnohem delší dobu. Pokud jde o věk zmíněných zaměstnanců, soud neprováděl žádné důkazy, takže věk paní A. S. nebyl vůbec zjištěn a nebylo ani zjišťováno, jaké parametry mají u žalované vliv na stanovení mzdy ve mzdovém výměru (zda věk zaměstnance nebo délka praxe či délka trvání pracovního poměru apod.), proto v tomto směru lze považovat napadené rozhodnutí za nesprávné pro nedostatečně zjištěný skutkový stav. Žalovaná dále zdůraznila, že napadené rozhodnutí bylo naprosto překvapivé, a tedy nepředvídatelné, neboť až do samého konce byla soudem i účastníky řešena údajná diskriminace žalobce výlučně z důvodu údajného zdravotního postižení, kdy pouze v tomto směru oba účastníci navrhovali důkazy a činili tvrzení, přičemž právní názor soudu o údajné diskriminaci ze zcela jiného důvodu, tedy nepřímá diskriminace z důvodu věku, soud účastníkům sdělil až po vyhlášení rozsudku v rámci sdělení stručného odůvodnění rozsudku na konci jednání konaného dne 23. 1. 2018.

9. Žalobce ve vyjádření k podanému odvolání navrhoval potvrzení rozsudku soudu prvního stupně jako věcně správného. Poukázal na tu skutečnost, že již ve svém vyjádření ze dne 16. 11. 2017 namítal, že vyčíslení rozdílu na mzdách žalobce a paní A. S. bylo ryze účelové, neboť podstatná část mzdy byla tvořena nenárokovými složkami, o jejichž eventuálním přiznání rozhodoval výhradně jednatel žalované, aniž by pro to existovala jakákoli objektivní kritéria. V reálu tedy mohla být výsledná mzda paní A. S. velmi pravděpodobně i vyšší než mzda žalobce. Při ekonomickém výpočtu nebylo zohledněno vyplacené odstupné, ani fakt, že paní A. S. mohl být pracovní poměr zrušen ve zkušební době, tj. bez nároku na odstupné a bez výpovědní doby. Nebylo přihlédnuto také k tomu, že ačkoli v jiných případech bylo jiným zaměstnancům při zamýšleném propouštění nabídnuto, že mohou zůstat, budou-li souhlasit se snížením mzdy, žalobci taková nabídka učiněna nebyla. Žalovaná sama přiznala, že za zcela stejnou práci vyplácí dvěma zaměstnancům rozdílnou mzdu. Všechny tyto skutečnosti vedly žalobce k závěru, že žalovaná porušila zásadu rovného zacházení.

10. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř.) po zjištění, že odvolání žalované proti rozsudku soudu prvního stupně bylo podáno ve lhůtě uvedené v § 204 odst. 1 o. s. ř., přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení jemu předcházející se zřetelem k ustanovení § 206 odst. 2 a § 212 o. s. ř., a dospěl k závěru, že odvolání je důvodné. Soud prvního stupně podle názoru odvolacího soudu nedostatečně zjistil skutkový stav a jeho právní závěry, že žalobce byl nepřímo diskriminován z důvodu věku, nemohou obstát.

11. Poté, co ve věci bylo vydáno usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 2. 8. 2017, soud prvního stupně pod bodem 3. napadeného rozhodnutí uvádí, že se již pouze zabýval tvrzenou diskriminací spočívající ve zdravotním postižení žalobce. V následujících částech napadeného rozhodnutí přesto o tvrzené diskriminaci spočívající ve zdravotním postižení žalobce není ničeho uvedeno s výjimkou toho, že nebyli vyslechnuti svědci navržení žalobcem k tvrzené diskriminaci z důvodu zdravotního stavu, když žalobě bylo vyhověno z jiného důvodu.

Shodu s prvopisem potvrzuje Eva Fussová.

12. Pokud jde o tento jiný důvod, je nutno uvést, že žalobce nikdy netvrdil v tomto řízení, že byl diskriminován z důvodu věku. Je nutno souhlasit s odvolací námitkou žalované, že pokud žalovaná tvrdila, že při výběru nadbytečného zaměstnance byla vedena ekonomickými důvody, a výpovědí jednatele Ing. M. to i prokázala a takový výběr není bez dalšího nepřímou diskriminací z důvodu věku. Odvolací soud se rovněž ztotožňuje s odvolací námitkou žalované, že tento závěr přijmout nelze, neboť bez čehokoli dalšího není možné dospět k závěru, že čím starší zaměstnanec, tím vyšší mzda. Žalovaná tvrdí, že v daném případě výše mzdy se odvíjela od délky praxe a nikoli od věku zaměstnance. S tímto závěrem se nelze ztotožnit, nehledě k tomu, že i ostatní odvolací námitky žalované v tomto směru jsou zcela na místě.

13. Za tohoto stavu bude nezbytné zabývat se tvrzením žalobce, že byl diskriminován z důvodu svého zdravotního stavu. Žalobce tuto skutečnost nejen tvrdí poukazem na svůj zdravotní stav, ale rovněž na podporu svého tvrzení navrhl důkazy, a to výslech bývalých zaměstnanců žalované Jarmily Z., Jany J., Martiny Ž., Luboše G. a Zdeňky F., kteří dostali ve stejné době, tedy na základě stejného organizačního rozhodnutí, výpověď pro nadbytečnost. Dle žalobce všichni tito zaměstnanci dostali výpovědi z pracovního poměru buďto po návratu do práce po delší dočasné pracovní neschopnosti nebo pro její opakovaný výskyt. Z uvedeného vyplývá, že žalovaná při volbě zaměstnanců, kteří dostanou výpověď, zohlednila na prvním místě zdravotní stav svých zaměstnanců. Z obecného hlediska tedy výpověď dostal primárně ten zaměstnanec, který se častěji či po delší dobu nachází v pracovní neschopnosti. Za stavu, kdy žalobce tvrdí, že byl diskriminován ohledně svého zdravotního stavu, bude nezbytné navržené důkazy provést, a pokud žalobce své tvrzení prokáže, bude na žalované, aby tvrdila a prostřednictvím důkazů prokázala, že vůči svým zaměstnancům neporušuje zásadu rovného zacházení.

14. Ke zjištění skutkového stavu věci je třeba provést další účastníky navržené důkazy, které nemohou být provedeny v odvolacím řízení (§ 213 odst. 3, 4 o. s. ř.), odvolací soud proto dle § 219a odst. 1, odst. 2 o. s. ř. rozhodnutí soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí není dovolání přípustné.

Ostrava 12. června 2018

JUDr. Otakar Pochmon v. r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Eva Fussová.