U S N E S E N Í

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Otakara Pochmona a soudců JUDr. Ivy Hrdinové a Mgr. Tomáše Zubka v právní věci žalobce **Miroslava T.**, nar. xxx, bytem xxx, zastoupeného Mgr. Petrem Zemlákem, advokátem se sídlem Ostrava-Moravská Ostrava, Jiráskovo náměstí 121/8, proti žalované **Ostravské opravny a strojírny, s.r.o.**, IČ 46581979, se sídlem Ostrava-Přívoz, Na Valše 237/21, zastoupené Mgr. Karlem Ležatkou, advokátem se sídlem Ostrava-Moravská Ostrava, 28. října 1610/95, o **neplatnost výpovědi z pracovního poměru**, o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Ostravě č.j. 85 C 245/2016-37 ze dne 7.2.2017,

t a k t o :

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

O d ů v o d n ě n í :

Okresní soud napadeným rozsudkem zamítl žalobu, aby bylo určeno, 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.

Žalobce se domáhal určení neplatnosti výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce s odůvodněním, že výpověď je neplatná jednak z důvodu diskriminace ohledně jeho zdravotního stavu a dále, že dne 24.2.2016 bylo přijato organizační rozhodnutí s tím, že ke dni 30.4.2016 se jedno místo skladníka ruší, tedy v době přijetí organizačního rozhodnutí na místě skladníků byli tři zaměstnanci, a to žalobce, paní N. a paní A. S., a jedno místo skladníka zaniklo k 29.2.2016, a nebylo tedy nutno dávat žalobci výpověď z pracovního poměru, neboť jedno místo skladníka se uvolnilo.

Žalovaná navrhovala zamítnutí žaloby, když žalobce nebyl diskriminován a organizační změna byla taková, že u žalované pracovali dva skladníci a k 30.4.2016 by měl pracovat už 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 paní Petra A. S. se měla zaučit po dobu jednoho měsíce. V době, kdy žalovaná přijala rozhodnutí o organizační změně, byla již Petra A. S. zaměstnankyní žalované. To, že později došla žalovaná k závěru, že stačí jeden skladník, není v rozporu se zákoníkem práce.

Po provedeném řízení okresní soud zjistil skutkový stav, a to že žalobce byl zaměstnán u žalované 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 zrušil 11 pracovních míst (funkcí), mimo jiné dvě místa skladníka. Přípisem ze dne 25.2.2016 rozvázala žalovaná pracovní poměr s žalobcem podle § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost, a to z důvodu rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce. Tento přípis žalobce převzal dne 9.5.2016. S účinností od 1.1.2016 náležela žalobci měsíčně základní mzda 12.000 Kč, výkonnostní odměna 2.900 Kč, 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 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 s tím, že její pracovní poměr u žalované skončil k 29.2.2016.

Po právní stránce se okresní soud zabýval výběrem žalobce jako nadbytečného zaměstnance a je toho názoru, že soud není oprávněn výběr nadbytečného zaměstnance přezkoumávat, když se jedná o dlouholetou konstantní judikaturu (konkrétní spisové značky jsou i s právními větami uvedeny v napadeném rozhodnutí). Na této judikatuře nic nezměnilo ani přijetí zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací. Dle názoru soudu prvního stupně opačný závěr by totiž způsobil, že zaměstnavatel by již nebyl schopen snížit počet zaměstnanců na stejné pozici, jelikož vždy by bylo možné dovodit, že vybraný (propuštěný) zaměstnanec byl diskriminován (např. věkem, pohlavím a v krajním případě i sexuální orientací). Žalovaná doložila, že při výběru nadbytečného zaměstnance byla vedena ekonomickými důvody (mzda žalobce 16.000 měsíčně, mzda Petry A. S. 13.000 Kč měsíčně a i při vyplacení odstupného žalobci ve výši 48.000 Kč se toto žalované tzv. vyplatí za 16 měsíců. Soud uvádí úvahy o diskriminaci ad absurdum a dospívá k závěru, že těmito úvahami dokumentuje, proč musí být zachován axiom, že soud není oprávněn výběr nadbytečného zaměstnance přezkoumávat i přes přijetí antidiskriminačního zákona.

Soud se zabýval i otázkou, zda organizační změna vedoucí k nadbytečnosti zaměstnance nebyla účelová, vedena snahou zbavit se konkrétního zaměstnance a zda zamýšleného účelu – snížení počtu zaměstnanců – nebylo možno dosáhnout jinak. V dané věci však nic takového nezjistil, když organizační změna byla komplexní,

týkala se 11 zaměstnanců žalované, nikoli tedy jen žalobce, a nebylo zjištěno ani tvrzeno, že by místo žalobce byl přijat jiný zaměstnanec. Dle názoru sodu nebylo možné zamýšleného účelu – snížení počtu zaměstnanců – dosáhnout jinak, když Petra A. S. byla přijata k 1.2.2016 poté, co paní N. dala v prosinci 2015 výpověď, a komplexní organizační změna byla žalovanou přijatá až 24.2.2016, kdy se netýkala pouze pracovní pozice žalobce a byla účinná až od 30.4.2016. Žalovaná věděla, že pracovní poměr paní N. skončí k 29.2.2016, tedy není pochyb, že jejím záměrem bylo, aby od 1.5.2016 vykonával práci pouze jeden skladník, což se také stalo. Lze toliko spekulovat, zda žalovaná v době přijetí Petry A. S. v lednu 2016 věděla (mohla vědět), že bude na konci února 2016 přijímat organizační rozhodnutí k 30.4.2016, zda již bylo připravováno či nikoli. Soud nemá žádných poznatků, že by tomu tak bylo.

Proti rozsudku soudu prvního stupně podal žalobce odvolání a domáhal se, aby odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobě vyhoví. K prvnímu tvrzenému důvodu neplatnosti výpovědi poukázal na rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2580/2003 se závěrem, že v případě žalobce bylo organizační rozhodnutí, na jehož konci bylo zrušeno jedno místo skladníka (ve skladu, kde žalobce pracoval), přijato dne 24.2.2016 s účinností ke dni 30.4.2016. Až do dne 29.2.2016 však byli na pozici skladníka ve skladu žalobce zaměstnání skladníci tři, a to žalobce, paní A. S. a paní Olga N. Posledně jmenovaná dala žalované v prosinci 2015 výpověď, což bylo žalované nepochybně známo. Ke snížení počtu skladníka o jednoho (ze tří na dva) na pracovišti žalobce tak došlo pouhým doběhnutím výpovědní doby paní N. K tomu je nutno podotknout, že žalovaná ve svém organizačním rozhodnutí nikde nezmiňuje, jaký má být zamýšlený početní stav zaměstnanců po provedené organizační změně, pouze hovoří o tom, kolik míst se ruší. V kontextu celkové organizační změny žalovaná zrušila celkem dvě pozice skladníků, z nichž jedno bylo uvolněno paní N. již zmíněným uběhnutím výpovědní doby a vedle žalobce pak byla dána výpověď i paní Jarmile Z., pracující ve druhém skladu žalované. Žalobce se domnívá, že jeho případ je skutkově shodný s případem, o kterém rozhodoval Nejvyšší soud ČR, a tudíž důvodně očekával, že bude i shodně rozhodnut, k čemuž však nedošlo. Pokud jde o druhý důvod neplatnosti, žalobce poukazoval na tu skutečnost, že v podané žalobě, a zejména pak ve vyjádření ze dne 6.12.2016 uvedl, v čem spočívají důvody, pro které trpí zdravotním postižením, a to jak v kontextu zákona č. 198/2009 Sb. – antidiskriminační zákon, tak čl. 1 odst. 2 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením i v kontextu judikatury Soudního dvora Evropské unie z jeho aktuálních rozhodnutí. Žalobce dovozuje, že je jednoznačně osobou se zdravotním postižením v uvedeném kontextu a zákaz diskriminace platí i při rozvazování pracovního poměru. Žalobce poukázal na nález Ústavního soudu ČR, a to II. ÚS 1609/08, z něhož citoval: *„Ústavní soud nehodlá a ani nemůže vyslovit obecně platný závěr, kdy je postup zaměstnavatele ukončujícího svému zaměstnanci pracovní poměr výpovědí z organizačních důvodů diskriminační. To pochopitelně záleží na okolnostech daného případu... Je samozřejmé, že záleží především na úvaze zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů a jaký tým pracovníků za tím účelem sestaví a rozhodnutí vycházejícím z konkrétní a aktuální potřeby zaměstnavatele pak musí být ponecháno i to, zda, jak a kdy přistoupí k organizačním změnám, které se mohou promítnout i do personálního obsazení jeho pracovišť. Provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivu v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou. V tomto smyslu je*

nutno usměrnit úvahu obecných soudů, že je věcí zaměstnavatele, které zaměstnance v případě organizačních změn vybere jako nadbytečné." Žalobce má za to, že soud prvního stupně pochybil, když se odmítl žalobcovým tvrzením, že byl jako nadbytečný zaměstnanec vybrán na základě diskriminačního důvodu spočívajícího ve zdravotním postižení žalobce.

Žalovaná navrhovala potvrzení rozsudku soudu prvního stupně jako věcně správného.

Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o.s.ř.) po zjištění, že odvolání žalobce 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.

Pokud jde o prvý důvod tvrzené neplatnosti napadené výpovědi, odvolací soud se ztotožňuje se závěry učiněnými soudem prvního stupně. Nemůže se ovšem ztotožnit se závěrem soudu prvního stupně, že soud není oprávněn výběr nadbytečného zaměstnance přezkoumávat i přes přijetí antidiskrimačního zákona.

Odvolací soud se ztotožňuje se závěrem soudu prvního stupně, že nebylo možné zamýšleného účelu, tedy snížení počtu zaměstnanců dosáhnout jinak, když paní A. S. byla přijata k 1.2.2016 poté, co paní N. dala v prosinci 2015 výpověď a komplexní organizační změna byla přijatá žalovanou až 24.2.2016, kdy se netýkala pouze pracovní pozice žalobce, a byla účinná až od 30.4.3016. Žalovaná věděla, že pracovní poměr paní N. končí k 29.2.2016, a z toho důvodu přijala paní A. S. Není tedy pochyb o tom, že jejím záměrem bylo, aby od 1.5.2016 vykonával práci pouze jeden skladník, což se také stalo. Podle názoru odvolacího soudu nelze rovněž hovořit o účelovosti organizační změny, když rozhodnutím o organizační změně ze dne 24.2.2016 žalovaná s účinností ke dni 30.4.2016 zrušila následující pracovní místa – dvě místa zámečníka kolejových vozidel, dvě místa strojírenského dělníka, dvě místa skladníka a jedno místo zedníka, železničáře, svářeče, soustružníka kovů a instalatéra. Sám žalobce v žalobě uvádí, že spolu s ním na jeho pracovišti pracovala nejprve paní Olga N., kdy práce byla rozdělena tak, že žalobce vydával nářadí a jeho kolegyně OPP nebo naopak. Pokud jde o druhé zrušené místo skladníka, toto se týkalo jiného skladu. Podle názoru odvolacího soudu nejde v případě žalobce o totožný případ, jak je poukazováno na rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2580/2003, když lze pouze poukázat na tu skutečnost, že podle citovaného rozhodnutí pro posouzení, zda je tu příčinná souvislost mezi přijatými organizačními změnami a nadbytečností zaměstnance tedy není významné to, že v době podání výpovědi žalovaná zaměstnávala o jednoho zaměstnance více než stanovilo organizační opatření, ale rozhodující v tomto směru je, jaký měl být stav pedagogických zaměstnanců ke dni účinnosti přijaté organizační změny; tedy v daném případě ke dni účinnosti organizační změny k 30.4.2016 měl ve skladu DHM + výdejny nářadí pracovat toliko jeden skladník, a pokud tedy byla žalobci dána výpověď z pracovního poměru, aby bylo tohoto stavu dosaženo, je zde příčinná souvislost mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností žalobce.

Pokud jde o druhý důvod, odvolací soud se ztotožňuje se závěrem žalobce, že soud prvního stupně pochybil, když se odmítl zabývat jeho tvrzením, že byl jako nadbytečný zaměstnanec vybrán na základě diskriminačního důvodu spočívajícího ve zdravotním postižení žalobce. Okresní soud při svém závěru, že musí být zachován axiom, že soud není oprávněn přezkoumávat výběr nadbytečného zaměstnance i přes přijatý antidiskriminační zákon, poukazoval na dlouholetou konstantní judikaturu, přičemž o rozhodnutích roku 1966 či z roku 1997 není třeba diskutovat, nicméně je nutno poukázat na to, že tato judikatura samozřejmě podléhá vývoji a v současné době platí, že sice soud nemá (ani v řízení o neplatnost výpovědi) možnost přezkoumávat, proč byl určitý zaměstnanec vybrán jako nadbytečný, měl-li zaměstnavatel podle rozhodnutí o organizačních změnách na výběr, kteří zaměstnanci u něj zůstanou pracovat a se kterými bude rozvázán pracovní poměr; uvedené samozřejmě neznamená, že by zaměstnavatel směl při výběru nadbytečného zaměstnance postupovat diskriminačně (k diskriminaci v pracovněprávních vztazích srov. § 16 a komentář k němu) – srov. str. 52, str. 322 Komentář k zákoníku práce, druhé vydání, rok 2015. Stejně tak odvolací soud poukazuje na již shora citovaný nález Ústavního soudu II. ÚS 1609/08 a za tohoto stavu je nezbytné, aby se soud zabýval žalobcovým tvrzením, že byl jako nadbytečný zaměstnanec vybrán na základě diskriminačního důvodu spočívajícího ve zdravotním postižení, a pokud tak soud neučinil, pochybil a jeho rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Pokud soud prvního stupně k tomuto tvrzenému důvodu neplatnosti nezaujal žádné stanovisko, nemůže jej odvolací soud přezkoumávat, a proto byl rozsudek soudu prvního stupně zrušen a věc vrácena tomuto soudu k dalšímu řízení (§ 219a odst. 2 o.s.ř.).

P o u č e n í : Proti tomuto rozhodnutí je možno podat dovolání, jestliže 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 nebyla dosud vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně, anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Ostravě.

V Ostravě dne 2. srpna 2017

Za správnost vyhotovení:
Eva Fussová

JUDr. Otakar Pochmon v.r.
předseda senátu