

<b>Soud:</b>	Nejvyšší soud
<b>Datum rozhodnutí:</b>	10/22/2019
<b>Spisová značka:</b>	21 Cdo 2662/2019
<b>ECLI:</b>	ECLI:CZ:NS:2019:21.CDO.2662.2019.1
<b>Typ rozhodnutí:</b>	USNESENÍ
<b>Heslo:</b>	Přípustnost dovolání
<b>Dotčené předpisy:</b>	§ 243c odst. 1 o. s. ř. § 237 o. s. ř. § 241a odst. 1 o. s. ř. § 242 odst. 3 o. s. ř. § 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.
<b>Kategorie rozhodnutí:</b>	E

21 Cdo 2662/2019-458

## USNESENÍ

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Jiřího Doležílka a JUDr. Marka Cigánka v právní věci žalobkyně **Z. S.**, narozené XY, bytem XY, zastoupené JUDr. Zdeňkou Jedličkovou, advokátkou se sídlem v Brně, Bašty č. 413/2, proti žalované **České republice – Městskému soudu v Brně** se sídlem v Brně, Polní č. 994/39, IČO 00025062, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Blansku pod sp. zn. 12 C 374/2015, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 13. března 2019, č. j. 49 Co 367/2017-397, takto:

I. Dovolání žalované **se odmítá.**

II. Žalovaná **je povinná** zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů dovolacího řízení 3. 388 Kč do tří dnů od právní moci tohoto usnesení k rukám JUDr. Zdeňky Jedličkové, advokátky se sídlem v Brně, Bašty č. 413/2.

Stručné odůvodnění (§ 243f odst. 3 o. s. ř.):

Dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 13. 3. 2019, č. j. 49 Co 367/2017-397, není přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř., podle nějž není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalovaná v souvislosti s realizací rozhodnutí o „organizační změně“ ze dne 2. 10. 2014, jednak v souvislosti s celkovým snižováním stavu zaměstnanců od 1. 7. 2014 v důsledku plánovaného snížení prostředků na platy zaměstnanců pro rok 2015 propustila „...na základě organizačního opatření ze dne 2. 10. 2014...celkem tři zaměstnankyně včetně žalobkyně, všechny důchodového věku, a že v rámci snižování celkového stavu zaměstnanců ve

druhém pololetí 2014 byl z iniciativy žalované rozvázn pracovní poměr výhradně se zaměstnankyněmi důchodového věku...“. Ve všech ostatních případech skončení pracovního poměru v uvedeném období (celkem 25 zaměstnanců) došlo ke skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnance a z jiných důvodů, než z důvodu „organizačních změn“.

Přípustnost dovolání nezakládá námitka žalované, že odvolací soud se při rozhodnutí odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, neboť nerespektoval závěry o „oprávnění zaměstnavatele výběru toho zaměstnance, který se stal nadbytečným“, které vyplývají zejména z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3065/2011, a rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013, neboť na takových závěrech není rozhodnutí odvolacího soudu beze zbytku postaveno. Odvolací soud totiž vycházel ze závěru, že při výběru zaměstnance žalovaná uplatnila „kritérium věku představující zákonem zakázaný diskriminační důvod“, a proto je „posuzovaná výpověď...neplatným právním jednáním...“, což je závěr zcela souladný s ustálenou judikaturou jak dovolacího soudu, tak i Ústavního soudu ( lze odkázat na odůvodnění samotnou žalovanou připomínaného rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2754/2014, popř. závěry nálezu Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009, sp. zn. II. ÚS 1609/08, a zde vyjádřenou myšlenku, že „...provádět organizační změny je jistě přirozené a nutné, ovšem tato svoboda zaměstnavatele nutně podléhá korektivě v podobě zákazu rozlišovat osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených Listinou...“).

Přípustnost dovolání nezakládá ani odkaz žalované na závěry Nejvyššího soudu, které byly učiněny v již zmiňovaném rozsudku ze dne 28. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2754/2014, neboť při tomto rozhodnutí [kde dovolací soud neshledal, že by „...žalobce byl při rozvázní pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce diskriminován ze strany zaměstnavatele z důvodu svého věku...“] dovolací soud vycházel z jiného skutkového stavu (děje) než byl zjištěn v posuzované věci; metodika zjišťování potřebných údajů však byla shodná (soudy vždy vycházely „...ze statistiky o počtu a věku zaměstnanců, kteří byli u žalované propuštěni v souvislosti s realizací organizačních změn...“); stejně tak to platí i ve vztahu k žalovanou odkazovanému usnesení Ústavního soudu, a to ze dne 23. 6. 2015, sp. zn. I. ÚS 259/14, které je pouze stručným odmítnutím ústavní stížnosti při zcela jiných skutkových zjištěních („...tvrzení o diskriminaci bylo spolehlivě vyvráceno...“). Pokud žalovaná odkazovala na nálezu Ústavního soudu ze dne 8. 10. 2015, sp. zn. III. ÚS 880/15, jehož ratio decidendi se týká problematiky rozvržení důkazního břemene v případě postupu podle § 133a o. s. ř., potom nutno uvést, že závěrům zde vysloveným rozhodnutí odvolacího soudu plně dostálo, neboť skutkové okolnosti výše uvedené z pohledu myšlenky v nálezu vyslovené [„...samotné rozhodnutí zaměstnavatele, kterému ze zaměstnanců (zda muži nebo ženě) ukončí pracovní poměr, jistě nelze bez dalšího za diskriminační považovat, resp. taková skutečnost sama o sobě nezakládá přesun důkazního břemene na žalovaného. K této skutečnosti musí přistoupit ještě další okolnosti (důkazy), které vyvolají důvodné (důvody podložené) podezření, že v daném případě bylo jednání zaměstnavatele vedeno diskriminačními motivy.

Je-li naplněna podmínka rozdílného zacházení, k přenosu důkazního břemene bude třeba přistoupit, pokud z důkazů předložených žalobcem vyplyne alespoň rozumná pravděpodobnost, že k diskriminaci došlo...“ (srov. bod 27. nálezu)] zcela obstojí.

Přípustnost dovolání nezakládá ani námitka, že pro vyřešení otázky diskriminace z důvodu věku není významné, z čí iniciativy (zda zaměstnavatele či zaměstnance) k ukončení pracovního poměru došlo, neboť výlučně na závěru o tom, z čí iniciativy k ukončení pracovních poměrů jednotlivých zaměstnanců v rozhodném období došlo, rozhodnutí odvolacího soudu nezávisí; ke skutkovému zjištění o „vlastní iniciativě“ žalované v případech „zaměstnankyň důchodového věku“ přistupuje ještě jako významné zjištění o tom, že se uvedené dělo „v rámci snižování celkového stavu zaměstnanců“, oproti tomu skutkové zjištění o „iniciativě zaměstnanců“ je

vázáno na skutkové zjištění „o jiných důvodech, než organizační změny ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce“. Jinak řečeno, pro rozhodnutí bylo hlavně významné zjištění, „cui bono“ bylo ukončení pracovního poměru, nikoliv z čí iniciativy uvedené vzešlo.

Přípustnost dovolání nezakládají ani námitky, že „...zaměstnavatel musel volit při ukončení pracovního poměru mezi dvěma zaměstnankyněmi...“ a že „...z žádné právní úpravy nelze dovodit, že dosažení důchodového věku je kritériem pro posouzení otázky diskriminace...“, neboť opětovně na takových závěrech rozhodnutí odvolacího soudu nestaví. Pro rozhodnutí totiž nebylo významné, kolika zaměstnanců se podmínky výpovědi dotýkaly, nýbrž že bylo voleno mezi více zaměstnanci; ostatně to, že odvolací soud posuzoval věkovou skladbu a důvody rozvázání pracovního poměru všech zaměstnanců, s nimiž byl v posuzovaném období pracovní poměr rozvázán, bylo k výslovné obraně žalované; pro rozhodnutí také nebylo významné zjištění o důchodovém věku žalobkyně, nýbrž závěr o věku obecně, jakožto působícím diskriminačním faktorem.

Podle ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř. lze dovolání podat pouze z důvodu, že rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Za nesprávné právní posouzení věci se pokládá vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, které dovolatel pokládá za chybné. Námitky, jimiž žalovaná uplatnila jiný dovolací důvod, než ten, který je uveden v ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř., a z nichž nevyplývají žádné rozhodné právní otázky ve smyslu ustanovení § 237 o. s. ř. [zpochybňuje-li skutková zjištění, z nichž rozsudek odvolacího soudu vychází a na nichž odvolací soud založil svůj závěr o tom, že „pohnutkou ke skončení pracovního poměru byla snaha modifikovat celkový věkový průměr zaměstnanců“, nesouhlasí-li s hodnocením důkazů, předestírá-li vlastní skutkové závěry („... naopak bylo prokázáno, že záměrem zaměstnavatele... bylo realizovat snížení počtu zaměstnanců v návaznosti na snížení rozpočtových prostředků na platy...“ a že „...k ukončení pracovního poměru bylo přistoupeno i z toho důvodu, že žalobkyně dlouhodobě porušovala pracovní kázeň...“), na nichž pak buduje své vlastní a od odvolacího soudu odlišné právní posouzení věci], nejsou způsobilé založit přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř.

Namítá-li dále žalovaná, že odvolací soud neprovedl jí navržené důkazy (nebyli vyslechnuti svědkové - všichni zaměstnanci, s nimiž byl ukončen pracovní poměr), jakož i „nepřehlednost“ odůvodnění rozsudku soudu prvního stupně, pak neprovedení navrženého důkazu, jakož i nepřezkoumatelnost rozhodnutí, dovolací soud posuzuje jako tzv. jinou vadu řízení, ke které lze přihlížet pouze tehdy, je-li dovolání přípustné (§ 242 odst. 3 věta druhá o. s. ř.). Tvrzení žalované o uvedeném procesním pochybení nezahrnuje žádnou odvolacím soudem řešenou otázku procesního práva, která by splňovala předpoklady vymezené v § 237 o. s. ř., přípustnost dovolání tudíž založit nemůže, i kdyby se odvolací soud vytýkaného pochybení dopustil (srov. shodně například usnesení Nejvyššího soudu ze dne 17. 2. 2014, sp. zn. 32 Cdo 14/2014, ze dne 29. 7. 2014, sp. zn. 32 Cdo 842/2014, ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 32 Cdo 1254/2014, a ze dne 15. 9. 2015, sp. zn. 32 Cdo 1145/2015).

Dovolání proti rozhodnutí o náhradě nákladů řízení není přípustné podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř., protože směřuje proti rozhodnutí odvolacího soudu, kterým bylo rozhodnuto o nákladech řízení.

Nejvyšší soud proto dovolání žalované podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

Výrok o náhradě nákladů dovolacího řízení se nezdůvodňuje (§ 243f odst. 3 věta druhá o. s. ř.).

Poučení: Proti tomuto rozhodnutí není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 22. 10. 2019

JUDr. Mojmír Putna  
předseda senátu