

Judikát NS 21 Cdo 1662/2012

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	08/26/2013
Spisová značka:	21 Cdo 1662/2012
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2013:21.CDO.1662.2012.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Neplatnost právního úkonu Výklad projevu vůle Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 20 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 72 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. ve znění do 31.12.2012 § 243b odst. 2 část věty před středníkem o. s. ř. ve znění do 31.12.2012
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 1662/2012

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobce Ing. O. Z., zastoupeného JUDr. Antonínem Janákem, advokátem se sídlem v Příbrami I., Náměstí T. G. Masaryka č. 142 proti žalované ECOINVEST PŘÍBRAM s. r. o., se sídlem v Příbrami V, Zdaboř č. 1, IČO 629 54 024, zastoupené JUDr. Dagmar Říhovou, advokátkou se sídlem v Příbrami VII, ul. 28. října č. 184, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Příbrami pod sp. zn. 8 C 170/2010, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 31. ledna 2012 č.j. 23 Co 496/2011-125, takto:

I. Dovolání žalované se zamítá.

II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů dovolacího řízení 5.300,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Antonína Janáka, advokáta se sídlem v Příbrami I., Náměstí T. G. Masaryka č. 142.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 29.4.2010 žalovaná sdělila žalobci, že „v návaznosti na organizační změnu a opatření ředitele č. 1/2010“, „kterou byla zrušena funkce obchodního ředitele, kterou vykonáváte na základě pracovní smlouvy ze dne 15.5.1996, dáváme Vám výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že k žádné organizační změně nedošlo, neboť z organizačního schématu ze dne 19.4.2010 plyne, že místo „hlavního“ ředitele bylo zachováno, přičemž byly zrušeny pouze funkce výrobního a technického ředitele, které nahradily funkce technického a výrobního náměstka ředitele. I v případě technického a výrobního ředitele došlo tedy pouze ke změně názvu funkce, náplň práce zůstala stejná. Ředitele společnosti se změna nedotkla vůbec, což ostatně vyplývá i ze skutečnosti, že i v současné době společnost svého ředitele má. Důvodem výpovědi vlastně byla okolnost, že se žalovaná pouze chtěla zbavit svého

dlouholetého zaměstnance kvůli vnitřním osobním sporům ve společnosti, a použila záminku organizační změny ve společnosti.

Okresní soud v Příbrami rozsudkem ze dne 20.9.2011 č.j. 8 C 170/2010-98 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 10.800,- Kč k rukám zástupkyně žalovaného. Ve věci samé se soustředil na otázku, zda výpověď byla dána z pracovního poměru založeného smlouvou ze dne 1.7.2010, nebo smlouvou ze dne 15.5.1996. Dospěl k závěru, že existenci pracovního poměru na základě smlouvy ze dne 1.7.2010 žalobce neprokázal, a žalobce tedy podle názoru soudu prvního stupně vykonával funkci obchodního ředitele, a z této funkce – z pracovního poměru založeného smlouvou ze dne 15.5.1996 - mu byla dána výpověď. Výpověď má veškeré náležitosti a „soud ji shledal za platnou“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 31.1.2012 č.j. 23 Co 496/2011-125 ve znění usnesení ze dne 18.4.2012 č.j. 23 Co 496/2011-143 a usnesení ze dne 5.9.2012 č.j. 23 Co 496/2011-157 změnil rozsudek soudu prvního stupně a určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci žalovanou dne 29.4.2010 je neplatná a rozhodl, že žalobci se náhrada nákladů řízení před soudy obou stupňů nepřiznává. Ve věci samé vytkl soudu prvního stupně, že se zaměřil především na zkoumání toho, jakou funkci žalobce u žalované ke dni doručení výpovědi vykonával, a v této souvislosti zkoumal zejména obsah předložených pracovních smluv žalobce. Přehlédl však skutečnost, že podle obou předložených smluv měl žalobce vykonávat funkce na úrovni vrcholného managementu společnosti, a to v době, kdy působil ve funkci statutárního orgánu žalované. Z tvrzení obou stran, i z dokazování provedeného soudem prvního stupně, je zřejmé, že v období od října 2006, kdy byl odvolán z funkce jednatele žalované, tvořila vrcholný management žalované trojice ředitelů: výrobní – Ing. K. S., který byl současně jedním z jednatelů společnosti, technický – Ing. P. V. a „žalobce, jako přesněji neoznačený ředitel“. Organizační změna, kterou formálně představovalo zrušení funkce obchodního ředitele, nepředstavovala žádnou podstatnou změnu v organizaci řízení žalované. Rovněž po uskutečnění této „organizační změny“ sestávalo vedení žalované ze tří osob – dvou náměstků (výrobního Ing. S. a technického Ing. V.) a ředitele v pracovním poměru, který řídil obchodní činnost žalované. Je tedy podle názoru odvolacího soudu zřejmé, že nešlo o organizační změnu v pravém slova smyslu, ale v podstatě jen o nahrazení žalobce jinou osobou za současného přejmenování stávajících funkcí a při zachování jejich obsahu. Odvolací soud uzavřel, že v daném případě, nejpозději počínaje odvoláním žalobce z funkce jednatele, začalo jeho vytlačování z výkonných pozic žalované, že faktickým cílem v roce 2010 prováděných opatření (počínaje vyhlášením výběrového řízení na nového ředitele) byla konečná eliminace žalobce, a že skutečnou podstatou celého sporu je „ideový rozchod původních společníků a jednatelů žalované“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Poukázala na to, že námitka relativní neplatnosti dané výpovědi je obsažena až v samotné žalobě, a zahrnovala dva skutkové důvody. Prvním důvodem byla skutečnost, že výpověď neobstojí z formálního hlediska, neboť neobsahuje předepsané náležitosti, a druhým důvodem měla být skutečnost, že výpověď je neplatná z důvodu chybného uvedení pracovní pozice žalobce. Jedině z těchto dvou důvodů mohly soudy podle názoru dovolatelky přezkoumat platnost výpovědi z pracovního poměru. Z provedeného dokazování lze dovodit, že žalobce nepracoval v pozici „nadirženého“ ředitele, nýbrž na stejné úrovni jako další dva ředitelé, a „vystupoval právě v pozici obchodního ředitele společnosti“. Je možno rovněž „vyvodit, že je vyloučeno, že by žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1.7.1997, jak tvrdil a prokazoval žalobce“. Dovozením těchto závěrů se stal podle názoru dovolatele „zcela vyčerpaným rozsah vymezený námitkou neplatnosti výpovědi“. Odvolací soud však zcela v rozporu se vznesenou námitkou dovozuje, že skutečným důvodem opatření prováděných v roce 2010 byla konečná eliminace žalovaného, že „důvodem ke změně rozsudku prvního stupně měla být uměle vyvolaná organizační změna, když tato skutečnost nebyla žalobcem vůbec jako důvod neplatnosti výpovědi z pracovního poměru tržena“. Není možné se ztotožnit s ničím nezdůvodněným a nepřezkoumatelným závěrem odvolacího soudu, že je zcela nerozhodné, jakou pracovní pozici žalobce u žalované vykonával. Podle názoru žalované by kontradiktorní řízení mělo vést k vyřešení problému mezi účastníky řízení, mělo by tento problém rozhodnout. V daném případě však odvolací soud „svými právními i skutkovými vývody významným způsobem přesáhl meze dané námitkou neplatnosti žalobcem uplatněnou a zároveň přesahuje meze provedeného dokazování“. Žalovaná navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce poukázal na to, že ve své žalobě jako druhý důvod neplatnosti výpovědi uvedl, že žalovaná se jej pod zástěrkou organizační změny snažila vystrnadit ze struktury společnosti, namítal tedy účelovost provedené organizační změny. Právě na základě této námítky mohl odvolací soud věc přezkoumat. Okolnost, že žalovaná prováděla uměle organizační změny, dokládá i skutečnost, že i po provedené změně vedení společnosti sestávalo ze tří osob, a je již nerozhodné, jak se tyto funkce pojmenovaly.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb. ve znění účinném do 31.12.2012 (dále jen „o.s.ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1.1.2013 (srov. čl. II bod 7 zákona č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá určení neplatnosti výpovědi ze dne 29.4.2010 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 451/2008 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 306/2008 Sb. a č. 462/2009 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2010 (dále 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,

Právní úkon (včetně výpovědi z pracovního poměru a jiných právních úkonů směřujících k rozvázání pracovního poměru) je v pracovněprávních vztazích neplatný, byl-li postižen některou z vad uvedených v ustanoveních § 37, § 38, § 39, § 40 odst. 3 až 5 a § 49a občanského zákoníku (§ 18 zák. práce) nebo v ustanoveních § 19 a § 21 zák. práce.

V případě, že byl právní úkon postížen některou z uvedených vad, nenastává jeho neplatnost bez dalšího („absolutně“). Jde-li o důvod neplatnosti právního úkonu, považuje se právní úkon za platný, dokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá; neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil (§ 20 věty první a druhá zák. práce). Právo dovolat se neplatnosti právního úkonu se promlčí, nebylo-li vykonáno před uplynutím stanovené lhůty (srov. § 329 odst. 1 zák. práce a § 100 odst. 1 a 2 a § 101 občanského zákoníku).

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním (§ 72 zák. práce). Nebyla-li neplatnost rozvázání pracovního poměru uplatněna ve stanovené lhůtě, právo zanikne; soud v tomto případě přihledne k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne (srov. § 330 zák. práce).

Neplatnost právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou je - jak je zřejmé z výše uvedeného - jen „relativní“. Právní podstata tzv. relativní neplatnosti spočívá v tom, že se právní úkon považuje - navzdory vadě, kterou je postížen - za platný, dokud se neplatnosti nedovolá ten, kdo je k tomu oprávněn, a že se tedy v soudním (nebo jiném) řízení k neplatnosti právního úkonu nepřihlíží, nebude-li uplatněna, i kdyby její důvod byl nepochybný, a vychází se z toho, že jde o platný právní úkon; dovolal-li se neplatnosti ten, kdo je k tomu oprávněn, nastává neplatnost právního úkonu s účinky ex tunc (od počátku).

Dovolání se neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru představuje právní úkon, z něhož - jakožto projevu vůle, který lze učinit pouze jednáním a jen výslovně - musí být patrné (jako jeho tzv. podstatné náležitosti) jednak to, že se jím uplatňuje neplatnost konkrétního právního úkonu, jednak označena vada právního úkonu, která způsobilá jeho neplatnost. Jedná se o jednostranný právní úkon adresovaný druhému účastníku pracovněprávního vztahu, jehož právní následky nastávají okamžikem, kdy byl adresátu řádně doručen (srov. též § 333 odst. 2 zák. práce).

Dovolání se neplatnosti právního úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru spadá do dispoziční volnosti toho, kdo byl takovým úkonem dotčen a kdo neplatnost nezpůsobil sám, a na úvaze (rozhodnutí) oprávněného účastníka závisí též to, pro jakou vadu ji uplatní. Může-li se oprávněný účastník rozhodnout, zda se neplatnosti právního úkonu vůbec dovolá, pak musí být v pracovněprávních vztazích respektováno též to, pro jaké vady namítal neplatnost právního úkonu. V případě, že byla oprávněným účastníkem namítnuta relativní neplatnost právního úkonu, může být v soudním (nebo jiném) řízení uvažována z důvodu jen těch vad, které podle jeho názoru neplatnost způsobil a které proto ve svém projevu vůle označil.

Neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou je třeba, kromě dovolání se jejich neplatnosti ve smyslu ustanovení § 20 zák. práce, uplatnit také - jak vyplývá z ustanovení § 72 zák. práce - podáním žaloby u soudu. Chce-li tedy zaměstnanec nebo zaměstnavatel dosáhnout toho, aby nenastaly právní účinky vyplývající z právního úkonu o rozvázání pracovního poměru učiněného druhým účastníkem, musí podat u soudu žalobu o určení, že právní úkon o rozvázání pracovního poměru je neplatný, a to nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Nepodal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel u soudu žalobu o určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního úkonu, i kdyby se dovolal neplatnosti tohoto právního úkonu a kdyby byl jinak naplněn některý z důvodů neplatného rozvázání pracovního poměru. Marným uplynutím dvouměsíční lhůty právo k podání žaloby o určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru zanikne a soud se tedy již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti tohoto právního úkonu, a to ani formou předběžné otázky; nebyla-li neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud vždy (i v případném jiném řízení mezi účastníky) vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně, aniž by bylo právně významné, že právní úkon o rozvázání pracovního poměru byl vadný a že se oprávněný účastník neplatnosti právního úkonu dovolal.

Z uvedeného mimo jiné vyplývá, že dovolání se neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou ve smyslu ustanovení § 20 zák. práce na jedné straně a včasné podání žaloby o určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou ve smyslu ustanovení § 72 zák. práce na straně druhé jsou - jak správně uvádí odvolací soud a jak uvedl Nejvyšší soud České republiky již v odůvodnění svého rozsudku ze dne 27. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 660/2009, uveřejněném pod č. 20 v časopisu Soudní judikatura, roč. 2011 - (samostatnými) předpoklady, které musí být (oba) splněny k tomu, aby soud svým rozhodnutím určil (mohl určit) zaměstnancem nebo zaměstnavatelem požadovanou neplatnost právního úkonu. Oprávněný účastník se může dovolat neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru nejen před zahájením soudního řízení nebo v žalobě, ale i kdykoli v průběhu řízení, a to až do vyhlášení (vydání) rozhodnutí, kterým se řízení o věci končí, samozřejmě jen tehdy, připouští-li to pravidla občanského soudního řízení.

Protože jde o hmotněprávní úkon, může být dovolání se neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou učiněno také vůči soudu; v tomto případě je účinné vůči druhému účastníku pracovního poměru od okamžiku, kdy se o něm v řízení dozvěděl (srov. § 41 odst. 3 o.s.ř.). Vůči soudu se může účastník občanského soudního řízení dovolat neplatnosti právního úkonu ve smyslu ustanovení § 20 zák. práce nepochybně mimo jiné prostřednictvím žaloby nebo jiného podání (úkonu).

Při posouzení, zda žalobce učinil prostřednictvím žaloby hmotněprávní úkon, je třeba vzít v úvahu, že žaloba (§ 79 o.s.ř.) je procesním úkonem, že údaj o tom, čeho se žalobce domáhá (tzv. žalobní petit), a vylíčení rozhodujících skutečností jsou náležitostmi procesního úkonu, a že proto žaloba samotná a vylíčení jejích náležitostí v sobě bez dalšího neobsahuje úkon hmotněprávní; judikatura soudů proto již dříve dospěla např. k závěru, že návrh na vydání rozsudku, aby soud přivolil k výpovědi z nájmu bytu, a jeho odůvodnění, obsažené v žalobě, je procesním úkonem, který v sobě nezahrnuje bez dalšího výpověď z nájmu bytu jako hmotněprávní úkon (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 2. 1994 sp. zn. 2 Cdo 3/94, který byl uveřejněn pod č. 26 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1996). Na druhé straně požadavek na vylíčení náležitostí žaloby nebrání tomu, aby do žaloby byl zahrnut hmotněprávní úkon, obsahuje-li žaloba kromě svých náležitostí jakožto procesního úkonu také vylíčení náležitostí hmotněprávního úkonu, který žalobce tímto způsobem vyjádřil (projevil). Obsahuje-li tedy žaloba kromě náležitostí procesního úkonu (§ 42 odst. 4, § 79 odst. 1 o.s.ř.)

také projev vůle žalobce směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují, je odůvodněn závěr, že žalobce učinil prostřednictvím žaloby vůči soudu hmotněprávní úkon (srov. již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 27. 7. 2010 sp. zn. 21 Cdo 660/2009, uveřejněný pod č. 20 v časopisu Soudní judikatura, roč. 2011).

Podstatnými náležitostmi hmotněprávního úkonu dovolání se relativní neplatnosti právního úkonu v pracovněprávních vztazích ve smyslu ustanovení § 20 zák. práce jsou - jak již bylo uvedeno výše a jak také správně uvedl odvolací soud - uplatnění „relativní“ neplatnosti právního úkonu (náležitě v námitce individualizovaného) a označení (vyličení) vad právního úkonu, které způsobily (měly podle jednajících způsobit) jeho neplatnost; náležitosti tohoto komisivního hmotněprávního úkonu musí být vyjádřeny výslovně.

S názorem dovolatele, že žaloba neobsahuje projev vůle, kterým se žalobce dovolává relativní neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť postrádá výslovný údaj o tom, že žalobce považuje okamžité zrušení pracovního poměru pro konkrétní vady za neplatné, však dovolací soud nesouhlasí.

Vůle účastníka pracovněprávního vztahu má právem předpokládané (sledované) účinky, jen jestliže byla projevena. Není-li projev vůle sám o sobě jednoznačný, neboť není srozumitelný (z hlediska způsobu vyjádření nelze dovodit, jaká vůle měla být vyjádřena) nebo určitý (projev vůle je sice srozumitelný, ale není zřejmý jeho obsah), je třeba vždy přistoupit k výkladu (interpretaci) projevu vůle. Závěru o tom, že projev vůle je nesrozumitelný nebo neurčitý, musí vždy předcházet jeho interpretace; nesrozumitelnost nebo neurčitost lze dovodit jen tehdy, jestliže ani jeho výkladem nelze odstranit všechny pochybnosti o jeho obsahu (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 18. 12. 2012 sp. zn. 21 Cdo 1272/2012).

Právní úkony vyjádřené slovy je třeba vykládat nejenom podle jejich jazykového vyjádření, ale zejména též podle vůle toho, kdo právní úkon učinil, není-li tato vůle v rozporu s jazykovým projevem (§ 35 odst. 2 občanského zákoníku, § 18 zák. práce). Smyslem výkladu projevu vůle je objasnit skutečný záměr účastníka tímto způsobem vyjádřený. Výklad může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno. Pomocí výkladu nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou účastník pracovněprávního vztahu neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji, ani měnit smysl a obsah jinak jasného právního úkonu (srov. právní názor vyjádřený například v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 14. 10. 1996 sp. zn. 3 Cdo 946/96, který byl uveřejněn pod č. 29 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29. 11. 2000 sp. zn. 21 Cdo 227/2000, který byl uveřejněn pod č. 44 v časopise Soudní judikatura, roč. 2001). Při výkladu právního úkonu lze na vůli toho, kdo úkon učinil, usuzovat také s přihlédnutím k následnému chování účastníků (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 31. 7. 2000 sp. zn. 20 Cdo 1713/98).

V posuzovaném případě žalobce ve své žalobě mimo jiné uvedl, že podle organizačního schématu ze dne 19.4.2010 místo „hlavního“ ředitele, které zastával, bylo zachováno, že tedy dostal výpověď z místa, jehož se změna provedená opatřením ředitele č.1/2010 „nedotkla vůbec“. Uvedeným slovním vyjádřením, které je třeba interpretovat ve spojení s textem ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce, na něž toto vyjádření odkazuje a jež upravuje následky neplatného skončení pracovního poměru v případě, že zaměstnanec předepsaným způsobem oznámil, že trvá na dalším zaměstnání, jakož i ve spojení s dalším obsahem žaloby, dal žalobce zřetelně najevo, že považuje okamžité zrušení pracovního poměru, k němuž žalovaná přistoupila dopisem ze dne 29.4.2010, za neplatné. Protože žalobce označil v žalobě i vady výpovědi, které způsobily (měly podle něj způsobit) její neplatnost, je opodstatněn závěr, že žaloba kromě náležitostí procesního úkonu (§ 42 odst. 4, § 79 odst. 1 o.s.ř.) obsahuje i podstatné náležitosti hmotněprávního úkonu dovolání se relativní neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 20 zák. práce.

Z uvedeného rovněž vyplývá, že odvolací soud „svými právními i skutkovými důvody“ nepřesáhl - jak dovolatelka namítá - „meze dané námitkou neplatnosti“, a že se důvodně zabýval povahou rozhodnutí o organizační změně, „kterou formálně představovalo zrušení funkce obchodního ředitele“.

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, 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.

V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele, popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu), je třeba - bez ohledu na to, jak své opatření označil - dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato. Na tomto závěru nic nemění to, že rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení

stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 18 zák. práce a § 34 obč. zák. a že je samo o sobě nelze přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanovení § 37 a násl. obč. zák. (§ 18 zák. práce); nejedná se tu totiž o takovýto přezkum, ale o posouzení, jaké rozhodnutí bylo přijato a zda jde o rozhodnutí významné z pohledu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (srov. právní názor vyjádřený za dřívější, v tomto směru obsahově shodné právní úpravy v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27.4.2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, který byl uveřejněn pod č. 91 v časopise Soudní judikatura, roč. 2004).

Odvolací soud důvodně akcentoval skutečnost, že žalobce působil „jako člen vrcholného managementu žalované“ spolu se dvěma dalšími řediteli (výrobním a technickým), a že organizační změna provedená opatřením (nového) ředitele č. 1/2010, nepředstavovala žádnou podstatnou změnu v organizaci řízení žalované, neboť „i po uskutečnění této „organizační změny“ sestávalo vedení žalované ze tří osob – dvou náměstků (výrobního Ing. S. a technického Ing. V.) a ředitele v pracovním poměru, který řídil obchodní činnost žalované“ (na základě výběrového řízení od 1.4.2010 nově přijatého J. B.). Odvolacímu soudu lze přisvědčit, že opatření žalované č. 1/2010 není rozhodnutím o organizační změně ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť nepředstavuje prostředek snížení počtu zaměstnanců nebo změny v jejich kvalifikačním složení, ale jen nástroj potřebný k „nahrazení žalobce jinou osobou za současného přejmenování stávajících funkcí při zachování jejich obsahu“; z tohoto hlediska není významné, jaké bylo formální označení žalobcem zastávaného druhu práce, zda bylo užíváno označení „ředitel“, nebo „obchodní ředitel“, anebo v korespondenci též používané „generální ředitel“, podstatný je obsah funkce, který v managementu skutečně vykonával. O rozhodnutí o organizační změně by u žalované mohlo jít jen tehdy, kdyby jeho účelem (smyslem) bylo snížení stavu zaměstnanců nebo změna v jejich kvalifikačním složení oproti stavu, jaký u ní existoval v době dání výpovědi; takové opatření však žalovaná nepřijala.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postížen některou z vad, uvedených 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. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalované podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o.s.ř., neboť dovolání žalované bylo zamítnuto a žalovaná je proto povinna nahradit žalobci náklady potřebné k uplatňování práva.

Při rozhodování o výši náhrady nákladů řízení dovolací soud přihlédl k tomu, že výše odměny má být určena podle sazeb stanovených paušálně pro řízení v jednom stupni zvláštním právním předpisem (§ 151 odst. 2 část věty první před středníkem o.s.ř.), neboť nejde o přiznání náhrady nákladů řízení podle ustanovení § 147 nebo 149 odst. 2 o.s.ř. a ani okolnosti případu v projednávané věci neodůvodňují, aby bylo postupováno podle ustanovení zvláštního právního předpisu o mimosmluvní odměně (§ 151 odst. 2 část věty první za středníkem o.s.ř.). Vyhláška č. 484/2000 Sb. (ve znění pozdějších předpisů), která upravovala sazby odměny advokáta stanovené paušálně pro řízení v jednom stupni, však byla nálezem Ústavního soudu ze dne 17.4.2013 č. 116/2013 Sb. dnem 7.5.2013 zrušena. Nejvyšší soud České republiky za této situace určil pro účely náhrady nákladů dovolacího řízení paušální sazbu odměny pro řízení v jednom stupni s přihlédnutím k povaze a okolnostem projednávané věci a ke složitosti (obtížnosti) právní služby poskytnuté advokátem ve výši 5000,- Kč. Kromě této paušální sazby odměny advokáta vznikly žalobci náklady spočívající v paušální částce náhrady výdajů ve výši 300,- Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Náhrada za daň z přidané hodnoty z této odměny a náhrady k nákladům řízení nepatří, neboť zástupce žalobce, advokát JUDr. Antonín Janák, v rozporu s ustanovením § 14a odst. 1 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění pozdějších předpisů neprokázal, že by byl plátcem této daně.

Žalovaná je povinna náhradu nákladů řízení v celkové výši 5.300,- Kč žalobci zaplatit k rukám advokáta, který žalobce v tomto řízení zastupoval (§ 149 odst. 1 o.s.ř.) do 3 dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 26. srpna 2013

JUDr. Zdeněk Novotný
předseda senátu

www.nsoud.cz