

Judikát NS 21 Cdo 1779/2010

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	07/14/2011
Spisová značka:	21 Cdo 1779/2010
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2011:21.CDO.1779.2010.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Dobré mravy Dohoda o rozvázání pracovního poměru Neplatnost právního úkonu
Dotčené předpisy:	§ 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř. § 18 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2007 § 49 odst. 1 a 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2007 § 14 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2007 § 243b odst. 2 části věty před středníkem o. s. ř. § 34 obč. zák. § 35 odst. 1 obč. zák.
Kategorie rozhodnutí:	C

Podána ústavní stížnost

datum podání	spisová značka	soudce zpravodaj	výsledek	datum rozhodnutí
10/01/2011	ÚS 2922/2011	JUDr. Vojen Güttler	odmítnuto	01/02/2012

21 Cdo 1779/2010

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně I. S., zastoupené Mgr. Pavlem Říčkou, advokátem se sídlem v Praze 10, Litevská č. 8/1174, proti žalovanému UNIPETROL SERVICES, s.r.o. se sídlem v Litvínově, Záluží č. 1, IČO 27608051, zastoupenému Mgr. Karlem Volfem, advokátem se sídlem v Praze 5, Jindřicha Plachty č. 28, o neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Mostě pod sp. zn. 33 C 456/2007, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 5. listopadu 2009 č.j. 11 Co 377/2009-139, takto:

I. Dovolání žalobkyně se zamítá.

II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů dovolacího řízení 4.860,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Karla Volfa, advokáta se sídlem v Praze 5, Jindřicha Plachty č. 28.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že dohoda o skončení pracovního poměru žalobkyně k žalovanému uzavřená mezi nimi dne 31.10.2007 je neplatná. Žalobu odůvodnila zejména tím, že u žalovaného pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne 26.5.2003, a podle dodatku k pracovní smlouvě ze dne 29.3.2007 zastávala funkci vedoucí personálního odboru. S účinností od 1.11.2007 byla žalovaným schválena nová organizační struktura, na základě níž došlo ke zrušení „pracovní pozice“ žalobkyně ke dni 31.10.2007 a zároveň k vytvoření nové pracovní funkce „Ředitel personálního úseku“. Dne 31.10.2007 žalovaný předložil žalobkyni návrh dohody o skončení pracovního poměru k témuž dni a „jako důvod uvedl organizační změnu, v jejímž důsledku se žalobkyně“ stala nadbytečnou. Podle názoru žalobkyně měl žalovaný tímto jednáním „vytvořit atmosféru tísně a ovlivnit rozhodovací vůli žalobkyně k souhlasu s uzavřením dohody o skončení pracovního poměru“, a zároveň „zamlčel existenci nově vytvořené a

neobsazené pracovní pozice Ředitele personálního úseku od 1.11.2007", jejíž pracovní náplň byla podle žalobkyně „shodná či nejméně obsahově srovnatelná“ s druhem práce, který doposud vykonávala. Žalovaný jí tak záměrně uvedl v omyl nepravdivými informacemi a zbavil jí možnosti ucházet se o pro ni vhodnou volnou pracovní pozici. Žalobkyně se proto ani nemohla stát nadbytečnou, neboť pouze došlo „k posunutí stejného druhu práce v hierarchii organizační struktury žalovaného“. Žalobkyně má tedy za to, že uvedená dohoda je neplatným právním úkonem ve smyslu s ustanovení § 37 a § 49a druhá věta občanského zákoníku, a jednání žalovaného je v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 14 zák. práce.

Okresní soud v Mostě rozsudkem ze dne 2.2.2009 č.j. 33 C 456/2007-73 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 12.200,- Kč „k rukám zástupce žalobkyně“. Soud prvního stupně vycházel ze zjištění, že na základě organizační změny bylo s účinností od 1.11.2007 zrušeno místo žalobkyně a že nově vytvořené místo ředitele personálního úseku nebylo žalobkyni nabídnuto „s tím, že nespĺňuje předpoklady pro výkon této funkce“, ačkoliv z pracovního posudku vyplynulo, že žalovaný „věděl, že žalovaná spĺňuje předpoklady pro výkon této funkce“, že nové místo „zůstalo dva měsíce neobsazené a poté bylo zrušeno, když z působnosti ředitele personálního úseku bylo vyřaženo řízení právního odboru“, a dospěl k závěru, že předmětná dohoda o rozvázání pracovního poměru je neplatná. Dospěl k závěru, že, neobsahuje-li dohoda o rozvázání pracovního poměru „projev vůle stran uzavřít tuto dohodu z důvodu nadbytečnosti žalobkyně v důsledku organizační změny ze dne 31.10.2007 přesto, že dle shodných vyjádření účastníků to bylo jejich vůlí, je tato dohoda neplatná, neboť není učiněna vážně a nereprezentuje skutečnou vůli stran“. Neplatná je dohoda o rozvázání pracovního poměru také proto, že jednání žalovaného je v rozporu s dobrými mravy, neboť „z událostí předcházejících jednání o uzavření dohody přímo čiší snaha o vytvoření atmosféry tísně s cílem ovlivnit rozhodovací schopnost žalobkyně“. Důvodem neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru je podle názoru soudu prvního stupně také skutečnost, že žalovaný svým sdělením, že pro žalobkyni nemá jiné vhodné volné pracovní místo za situace, kdy podle pracovního posudku by mohla pracovní činnost předepsanou pro pozici ředitele personálního úseku vykonávat, uvedl žalobkyni v omyl ve smyslu ustanovení § 49a obč. zák., ve kterém učinila právní úkon směřující k uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, přičemž žalovaný musel o tomto omylu žalobkyně vědět.

K odvolání žalobkyně i žalovaného Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 5.11.2009 č.j. 11 Co 377/2009-139 odvolání žalobkyně odmítl, na základě odvolání žalovaného změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně a že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 12.655,- Kč „k rukám Mgr. Karla Volfa“. Odvolání žalobkyně směřující do výroku o náhradě nákladů řízení bylo odmítnuto, neboť žalobkyně se po vyhlášení rozsudku soudu prvního stupně práva odvolání výslovně vzdala, a odvolání tak bylo podáno osobou k tomu neoprávněnou. Zabývá se dále odvoláním žalovaného, odvolací soud, na rozdíl od soudu prvního stupně, dovedl, že absence důvodu skončení pracovního poměru nezakládá neplatnost dohody o skončení pracovního poměru, že dohoda byla uzavřena vážně, neboť z jednání, které předcházelo uzavření dohody a z chování účastníků po uzavření dohody o skončení pracovního poměru (vyplacení odstupného žalovaným a jeho přijetí ze strany žalobkyně) je zřejmé, že důvodem uzavření dohody byla nadbytečnost žalobkyně, že žalovaný ani nejednal v rozporu s dobrými mravy, neboť – jak odvolací soud dovedl – postačí, aby zaměstnanec byl s organizační změnou, která se jej týká, seznámen až ve výpovědi z pracovního poměru či v návrhu dohody o rozvázání pracovního poměru, přičemž není stanoveno, že by rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně mělo být zaměstnavatelem zveřejněno. Odvolací soud dále zdůraznil, že žalovaný neměl vůči žalobkyni tzv. nabídkovou povinnost, a neměl tedy „ani povinnost žalobkyni o případných jiných vhodných pracovních pozicích informovat“, nemohl proto žalobkyni uvést v omyl, na základě něhož uzavřela dohodu o rozvázání pracovního poměru. Odvolací soud závěrem uvedl, že dohoda o rozvázání pracovního poměru nemůže být neplatná ani na základě ustanovení § 49a obč. zák., neboť „vlastní nadbytečnost“ žalobkyně „byla pohnutkou, která vedla oba účastníky dohody o skončení pracovního poměru k jejímu uzavření“, a protože „omyl v pohnutce právní úkon neplatným nečiní, nemohl ani případný omyl žalobkyně ohledně důvodu (pohnutky), který jí vedl k uzavření dohody o skončení pracovního poměru, způsobit neplatnost této dohody“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání, v němž namítá, že odvolací soud věc nesprávně právně posoudil a že „odvolací řízení je postiženo vadami, které mohly mít za následek nesprávné právní rozhodnutí ve věci“. Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být pod sankcí neplatnosti písemná a v tomto směru „v otázce písemnosti je zásadní úprava § 49 odst. 2 druhá věta“, podle níž „v dohodě musí být jako její podstatná náležitost uveden důvod skončení, pokud o to zaměstnanec požádá“. Nestane-li se tak, je dohoda z tohoto důvodu neplatná. V posuzované věci se odvolací soud nevypořádal s tím, že „zaměstnanec ve formulářové žádosti uvedl důvod skončení, tj. zjevně požadoval uvedení důvodu do dohody“. Žalobkyně dále napadá hodnocení důkazů a namítá, že odvolací soud organizační změnu „bere za prokázanou“, že „zcela ignoruje“ skutečnost, že zaměstnavatel neprokázal, že by organizační změny projednal, naopak měl vše již připraveno a žalobkyně „podepisovala pouze dopředu připravené listiny a formuláře“, že neprokázal, že by přijatým organizačním opatřením žalovaného vznikla nadbytečnost žalobkyně jako zákonný důvod pro skončení pracovního poměru a že „došlo pouze k přejmenování druhu práce a přesunu v organizační struktuře žalovaného“, přičemž tato pozice nebyla obsazena, a „dokonce se dalším organizačním opatřením uvedl stávající stav do stavu původního“. Žalobkyně nesouhlasí ani s tvrzením žalovaného, že na „nově zřízenou pozici neměla kvalifikaci“, neboť žalovaný považoval kvalifikaci žalobkyně „za dostačující i v době, kdy její druh práce byl v organizační struktuře žalované v pracovní pozici ředitelky, kdy ve svém útvaru řídila i právní útvar“. Namítá rovněž, že dohoda je neplatná i pro rozpor s dobrými mravy, protože žalovaný vytvořil situaci tísně, neboť jí „účelově zamlčel podstatné skutečnosti“ o připravovaných změnách ve společnosti, že ji uvedl v omyl ohledně údajné neexistence jiného volného vhodného místa, ačkoliv takové místo měl, a jeho jednání bylo „účelové“, neboť mělo žalobkyni „znemožnit se řádně a svobodně rozhodnout“. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud napadené rozhodnutí odvolacího soudu zrušil a věc tomuto soudu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolání žalobkyně bylo zamítnuto, neboť dohoda o rozvázání pracovního poměru je postižena sankcí neplatnosti pouze v případě nedodržení požadované písemné formy, a tato neplatnost „se však v žádném případě nedá podřadit i pod požadavek na její obsah“. Žalobkyně jednoznačně projevila svoji svobodnou vůli pracovní poměr ke sjednanému dni ukončit a stejně tak akceptovala danou nadbytečnost a přijala vyplacené zvýšené odstupné. Žalovaný nemohl ani uvést žalobkyni v omyl tvrzením o neexistenci jiného vhodného místa, neboť žádné vhodné místo pro žalobkyni s ohledem na požadavek vysokoškolského vzdělání na pozici ředitele personálního úseku, jenž žalobkyně dlouhodobě nespĺňovala, skutečně neexistovalo.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) 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 bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci zjištěno, že žalobkyně pracovala u žalovaného v pracovním poměru jako vedoucí personálního odboru. Podle zápisu z 12. zasedání jednatelů žalovaného rozhodli dne 25.10.2007 jednatelé žalovaného Ing. K. S., W. O. a J. S. usnesením US J046/07, že se ruší – kromě jiných – pracovní místo vedoucí personálního odboru, vytváří se – kromě jiných – pracovní místo personálního ředitele, a schválili „převedení právního odboru z působnosti ředitele HR a HSE&Q do působnosti personálního ředitele“. Dne 31.10.2007 svými podpisy v „záznamu o zabezpečení organizační změny“ žalobkyně stvrdila, že ji Ing. K. S. seznámil se zrušením jejího pracovního místa, že se „jako interní uchazeč zavazuje aktivně nabízet svou pracovní sílu na vnitřním trhu práce tak, aby bylo možné zjistit, zda má zaměstnavatel možnost ho dále zaměstnávat“, a že nenalezla „jiné pracovní uplatnění ve společnosti a žádá o skončení pracovního poměru dohodou z důvodu organizační změny ke dni 31.10.2007“. Téhož dne žalobkyně a Ing. K. S. za žalovaného „v souladu s § 49 zákoníku práce“ uzavřeli „dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 31.10.2007“.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – s ohledem na to, že předmětem řízení je dohoda o skončení pracovního poměru ze dne 31.10.2007 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2007, t.j. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 362/2007 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce) – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 18 zák. práce právní úkony se řídí § 34 až 39, § 40 odst. 3 až 5, § 41, 41a, 42a, 43, 43a, 43b, 43c, 44, 45, 48, 49, 49a, 50a, 50b a 51 občanského zákoníku. Smlouva podle § 51 občanského zákoníku však nesmí odporovat obsahu nebo účelu tohoto zákona. Vzhledem k tomu je tedy právní úkon (včetně dohody o skončení pracovního poměru) v pracovněprávních vztazích neplatný, byl-li postižen některou z vad uvedených v ustanoveních § 37, § 38, § 39, § 40 odst. 3 až 5 a § 49a obč. zák. (§ 18 zák. práce) nebo v ustanoveních § 19 a § 21 zák. práce.

Podle ustanovení § 49 odst. 1 zák. práce dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem. Podle ustanovení § 49 odst. 2 zák. práce dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec.

Podle ustanovení § 21 odst. 1 věty první zák. práce nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon.

S názorem dovolatelky, že uvedení důvodů, pro které je pracovní poměr dohodou rozvazován, se stává „ve chvíli“, kdy o to zaměstnanec požádá, „podstatnou náležitostí pod sankcí neplatnosti dohody“ pro nedodržení písemné formy této dohody, nelze vyslovit souhlas.

Právní úkon je projev vůle směřující zejména ke vzniku, změně nebo zániku těch práv a povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují (§ 34 obč. zák.). Dohoda o rozvázání pracovního poměru, jako dvoustranný právní úkon, vzniká, střetnou-li se dva souhlasné projevy vůle směřující k těmto cílům – k rozvázání pracovněprávního vztahu mezi tím, kdo činí návrh na uzavření dohody (ofertu), a druhou stranou právního vztahu, která ofertu akceptuje. Dvoustranný právní úkon spočívající na vzájemných a obsahově shodných projevech vůle dvou stran může být učiněn jako každý jiný právní úkon jednáním nebo opomenutím; může se stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzující pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit (srov. § 35 odst. 1 obč. zák.). Uvedené lze vztáhnout i na dohodu o rozvázání pracovního poměru, která je uzavřena (existuje), ať je již uzavřena konkludentně, anebo výslovně ústně nebo písemně, jsou-li dány její podstatné náležitosti – ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o tom, že jejich pracovní poměr končí určitým dnem.

Zákon (§ 49 odst. 1 zák. práce) ale přiznává relevanci pouze takové dohodě o rozvázání pracovního poměru, která je uzavřena písemnou formou, stanoví-li, že s nedodržáním písemné formy dohody je spojena její neplatnost. Je jistě nepochybné, že se tato (v poměrech zákoníku práce relativní) neplatnost uplatní jen tehdy, jestliže se jí účastník předepsaným způsobem dovolá (srov. § 20, § 21, § 72 zák. práce), avšak z hlediska posuzované problematiky je významné, že podstatné náležitosti dohody o rozvázání pracovního poměru zůstávají stejné bez ohledu na formu, ve které byl tento právní úkon učiněn. Uvádí-li ustanovení § 49 odst. 2 věta druhá zák. práce, že v dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec, nejde – jak dovolatelka dovozuje - o stanovení „další podstatné náležitosti dohody“. Požadovaný důvod rozvázání pracovního poměru vyjadřuje skutečnost, proč se účastníci shodli na skončení svého pracovního poměru, a údaj o důvodu rozvázání je pouhým promítnutím této skutečnosti, vyjadřující – jak odvolací soud správně uvádí - pohnutku k rozvázání pracovního poměru dohodou. Je-li v záznamu o zabezpečení organizační změny uvedeno, že žalobkyně žádá uzavření dohody o skončení pracovního poměru „z důvodu organizační změny“, a akceptovala-li písemnou dohodu o skončení pracovního poměru ke dni 31.10.2007 bez uvedení tohoto údaje (pohnutky), nelze sdílet názor, že tato dohoda je neplatná pro nedostatek písemné formy, neboť podstatné náležitosti stanovené v ustanovení § 49 odst. 1 zák. práce byly písemnou formou požadovanou ustanovením § 49 odst. 2 věty první vyjádřeny.

Odvolačím soudu nelze ani důvodně vytýkat, že se při posuzování platnosti dohody o rozvázání pracovního poměru nezabýval tím, zda žalovaný opravdu prokázal, zda odpadla potřeba žalovaného „zajišťovat druh práce a celou agendu, kterou žalobkyně řídila“, a zda se tedy žalobkyně stala skutečně nadbytečnou. Dovolatelkou uváděná „ustálená judikatura“ se v posuzované věci nemůže uplatnit již z toho důvodu, že dopadá na případy skončení pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, a nikoli na rozvázání pracovního poměru vzájemnou dohodou účastníků. Zde je třeba mít na zřeteli, že, vedle toho, že důvod (pohnutka) vedoucí k rozvázání pracovního poměru není podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru, nelze také pominout skutečnost, že, i kdyby v dohodě (ne)vyličené důvody neodpovídaly tomu, proč účastníci přistoupili ke skončení pracovního poměru dohodou (jaká byla skutečná pohnutka k uzavření dohody), nezakládá to (na rozdíl od výpovědi) neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru. Uvedené má totiž za následek pouze to, že při posuzování těch práv a povinností účastníků, pro něž může být právně významný důvod rozvázání pracovního poměru, je třeba vycházet pouze z důvodů, které byly skutečnou příčinou skončení pracovního poměru, a nelze přihlížet k tomu, co o důvodech rozvázání pracovního poměru (ne)bylo uvedeno v dohodě.

Dovolatelka rovněž vytýká odvolacímu soudu vadně posouzení otázky rozporu výkonu práv a povinností žalovaného s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 14 odst. 1 zák. práce. Otázkou, v čem lze spatřovat postup v rozporu s dobrými mravy a jaké důsledky má pro vzájemné právní vztahy účastníků pracovního poměru, se již dovolací soud v minulosti zabýval a zaujal stanovisko, že chování směřující k zákonem předpokládanému výsledku není zneužitím výkonu práva (nyní výkon práva v rozporu s dobrými mravy) ve smyslu (tehdy platného) ustanovení § 7 odst. 2 zák. práce, i když je jeho vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu. Za zneužití výkonu práva ve smyslu uvedeného ustanovení lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu (srov. právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99, uveřejněném pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, roč. 2000). K tomuto právnímu názoru se dovolací soud při v podstatě nezměněné právní úpravě i nadále hlásí a neshledává žádné důvody k jeho změně.

Nelze mít pochybnosti o tom, že v pracovněprávních vztazích bývá rozvázání pracovního poměru některým ze způsobů skončení pracovního poměru uvedených v ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce pro účastníky z hlediska jejich zájmů nesterilně výhodné, neboť výkon nezadatelného práva ukončit zákonem stanoveným způsobem pracovní vztah, má pro druhého účastníka nikoliv ojediněle za následek vznik určité újmy. Je tomu tak nejen tehdy, jestliže je pracovněprávní vztah rozvazován bez zřetele na stanovisko druhé strany jednostranným právním úkonem, ale i v případě, jestliže je pracovní poměr rozvázán - jak tomu bylo také v posuzované věci - na základě souhlasného projevu vůle dohodou obou účastníků pracovněprávního vztahu. Protože však výkon práva vylučuje protiprávnost, protože stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičícím, je třeba chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuelním) vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu. Na nepoctivý záměr žalovaného proto nelze usuzovat ze skutečnosti, že s organizační změnou seznámil žalobkyni až dne 31.10.2007 v souvislosti s jednáním „o zabezpečení organizační změny“, neboť i v případě jednání o uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn platí mutatis mutandis totéž, co bylo vyjádřeno již v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 25.8.1998 sp. zn. 2 Cdon 1130/97, že - jak z tohoto názoru vychází rovněž odvolací soud - postačí, jestliže byl zaměstnanec seznámen s rozhodnutím o organizační změně až v souvislosti s návrhem na rozvázání pracovního poměru.

Z uvedeného vyplývá, že z hlediska uplatněných dovolacích důvodů je rozsudek odvolacího soudu správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postížen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř. nebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud ČR dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o. s. ř. zamítl.

V dovolacím řízení vznikly žalovanému v souvislosti se zastoupením advokátem náklady, které spočívají v paušální odměně ve výši 3.750,- Kč [srov. § 7 písm. c), § 10 odst. 3 a § 18 odst. 1 vyhlášky č. 484/2000 Sb. ve znění vyhlášek č. 49/2001 Sb., č. 110/2004 Sb., č. 617/2004 Sb. a č. 277/2006 Sb.] a v paušální částce náhrad výdajů ve výši 300,- Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění vyhlášek č. 235/1997 Sb., č. 484/2000 Sb., č. 68/2003 Sb., č. 618/2004 Sb., č. 276/2006 Sb. a č. 399/2010), celkem ve výši 4.050,- Kč. Vzhledem k tomu, že zástupce žalovaného advokát Mgr. Karel Volf osvědčil, že je plátcem daně z přidané hodnoty, náleží (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15.12.2004 sp. zn. 21 Cdo 1556/2004, který byl uveřejněn pod č. 21 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005) k nákladům řízení, které žalovanému za dovolacího řízení vznikly, vedle odměny za zastupování advokátem a paušální částky náhrad výdajů, rovněž náhrada za daň z přidané hodnoty z této odměny a náhrad (srov. § 137 odst. 1 a 3 a § 151 odst. 2 větu druhou o.s.ř.) ve výši 810,- Kč. Protože dovolání žalobkyně bylo zamítnuto, dovolací soud jí podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o.s.ř. uložil, aby žalovanému náklady v celkové výši 4.860,- Kč nahradila. Žalobkyně je povinna přiznanou náhradu nákladů řízení zaplatit k rukám advokáta, který žalovaného v tomto řízení zastupoval (§ 149 odst. 1 o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 14. července 2011

JUDr. Zdeněk Novotný, v. r.
předseda senátu

www.nsoud.cz