

Judikát NS 21 Cdo 317/2015

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	12/10/2015
Spisová značka:	21 Cdo 317/2015
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.317.2015.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.07.2013
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 317/2015

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležila a soudců JUDr. Mojmíra Putny a JUDr. Ljubomíra Drápala v právní věci žalobkyně Ing. V. V., zastoupené Mgr. Martinem Bílým, advokátem se sídlem v Ostravě, Olivova č. 553/3, proti žalované Základní škole 5. května, Dvůr Králové nad Labem, 28. října 731, příspěvkové organizaci se sídlem ve Dvoře Králové nad Labem, 28. října č. 731, IČO 64202313, zastoupené JUDr. Michalem Hruškou, advokátem se sídlem v Trutnově, Svatojánské náměstí č. 47, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Trutnově pod sp. zn. 30 C 329/2013, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 30. října 2014 č. j. 20 Co 394/2014-121, takto:

Rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Hradci Králové k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 28. 6. 2013 žalovaná sdělila žalobkyni, která byla u žalované zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 22. 9. 2010 jako učitelka, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu nadbytečnosti, neboť pro školní rok 2013/2014 bylo přijato organizační opatření č. 1/2013, jehož účelem je „zvýšit kvalifikovanost pedagogického sboru“, „původní“ místo žalobkyně bylo zrušeno a místo toho bylo zřízeno místo „nové“, které žalobkyně odmítla přijmout.

Dalším dopisem ze dne 26. 8. 2013 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že žalobkyně poté, co si dne 9. 8. 2013 vyzvedla ve škole „písemný pokyn“ týkající se výkonu její práce s určením místa a doby výkonu práce a stanovením pracovní náplně, opustila pracoviště, práci nevykonávala ani v následujících dnech a nereagovala ani na „ústní“ výtku (dne 9. 8. 2013), ani na písemnou výzvu k nástupu do práce, která jí byla doručena dne 19. 8. 2013. Tím, že od 7. 8. 2013 do 23. 8. 2013 nevykonávala práci podle podmínek, které jí byly určeny, se žalobkyně podle žalované dopustila závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci.

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Trutnově dne 23. 10. 2013 domáhala, aby bylo určeno, že obě uvedené výpovědi z pracovního poměru jsou neplatné. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že výpověď z pracovního poměru ze dne 28. 6. 2013 je neurčitá, neboť v ní není uvedeno, co bylo předmětem organizační změny, jaké místo mělo být zrušeno, jaké jiné místo jí mělo být nabídnuto a kdy je měla žalobkyně odmítnout, že je účelová, neboť organizační změna byla připravena spolu s výpovědí, byla před ní „utajena“ a žalobkyně byla „postavena před hotovou věc“, a že nebyla seznámena s žádnými organizačními změnami. Má za to, že skutečným důvodem výpovědi je „pomsta“ ředitelky školy za projev nesouhlasu manžela žalobkyně s „dlouhotrvající šikanou žalobkyně ředitelkou“ a že případná „organizační změna“ je pouze opatřením, jak se „zbavit nepohodlné podřízené“. Uvedla, že organizační opatření č. 1/2013 nezakládá její nadbytečnost, kterou je třeba posuzovat vždy s ohledem na sjednaný druh práce, jímž je „učitelka II. stupně ZŠ“, a že s ohledem na nově uzavírané pracovní smlouvy po výpovědi dané žalobkyni nadbytečnost na daném pracovišti

nevnikla. Ve vztahu k výpovědi z pracovního poměru ze dne 26. 8. 2013 namítá, že je „nezákonná“, neboť obsahuje smyšlené důvody, je projevem „bossingu“, se kterým se její manžel nechtěl „smířit“, a proto zaslal dne 8. 8. 2013 podnět České školské inspekci k „prošetření křiklavých porušování zákona, podzákoných předpisů i etických norem v rámci žalované“, a jedná se opět o „pomstu“ za chování manžela žalobkyně.

Žalovaná zejména uvedla, že dne 28. 6. 2013 přijala organizační opatření č. 1/2013, na základě kterého došlo ke změně struktury pracovních míst u žalované za účelem zvýšení kvalifikovanosti pedagogického sboru spočívající v tom, že s účinností od 1. 7. 2013 bylo zrušeno pět pracovních míst, která byla s účinností od 1. 9. 2013 nahrazena čtyřmi novými pracovními místy, že žalobkyně byla seznámena s organizačním opatřením osobně v ředitelně již dne 26. 6. 2013 a následně také dne 27. 6. 2013 a že jí bylo nabídnuto nově zřízené místo, které však odmítla.

Okresní soud v Trutnově rozsudkem ze dne 11. 6. 2014 č. j. 30 C 329/2013-98 určil, že výpověď daná žalobkyni dopisem žalované ze dne 28. 6. 2013 je neplatná, rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení 29.094,- Kč k rukám advokáta Mgr. Martina Bílého, a vyloučil žalobu o určení neplatnosti výpovědi dané žalobkyni dopisem žalované ze dne 26. 8. 2013 k samostatnému řízení. Vycházel ze zjištění, že žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 22. 9. 2010 jako učitelka II. stupně základní školy, že od 1. 9. 2011 jí byl zvýšen pracovní úvazek na 1,00 odpovídající týdenní pracovní době 40 hodin, že rozsah přímé pedagogické činnosti žalobkyně ve školním roce 2012/2013 byl 22 hodin týdně, že žalobkyně vyučovala 7 hodin přírodopisu, 3 hodiny výchovy ke zdraví, 4 hodiny chemie, 1 hodinu občanské výchovy, 3 hodiny výtvarné výchovy a 4 hodiny pracovní výchovy, že žalovaná přijala pro školní rok 2013/2014 organizační opatření č. 1/2013, jehož účelem mělo být „zvýšení kvalifikovanosti pedagogického sboru“ a které s žalobkyní projednala před doručením výpovědi dne 26. 6. 2013, kdy jí ředitelka žalované sdělila, že ji ve školním roce 2013/2014 může zaměstnat pouze na zkrácený pracovní úvazek odpovídající přímé pedagogické činnosti v rozsahu 16 hodin týdně (7 hodin přírodopisu, 3 hodiny výchovy ke zdraví, 2 hodiny chemie a 4 hodiny pracovní výchovy), který žalobkyně téhož dne odmítla, že ve školním roce 2012/2013 byly na II. stupni vyučovány 4 hodiny chemie, 6 hodin výtvarné výchovy, 6 hodin pracovní výchovy, 4 hodiny občanské výchovy, 7 hodin přírodopisu a 3 hodiny výchovy ke zdraví (žalobkyně v plném rozsahu pokrývala počet hodin stanovených učebním plánem pro předměty přírodopis a výchova ke zdraví), že počet vyučovacích hodin těchto předmětů vyučovaných na II. stupni zůstal ve školním roce 2013/2014 beze změn, že odcházela do starobního důchodu učitelka zeměpisu, že učitelce angličtiny měl být snížen úvazek z důvodu věku a že žalobkyně předloženými doklady prokázala dostatečnou kvalifikaci pro výkon práce u žalované. Dovodil, že mezi školními roky 2012/2013 a 2013/2014 nedošlo v učebních plánech žalované k žádné změně v počtu vyučovacích hodin v předmětech, jejichž výuku ve školním roce 2012/2013 zajišťovala žalobkyně, že kromě hodin přírodopisu, výchovy ke zdraví a chemie zůstal zachován počet vyučovacích hodin pracovní výchovy, výtvarné výchovy a občanské výchovy a že i při „zachování pracovní pozice žalobkyně v plném rozsahu“ potřebovala žalovaná ve školním roce 2013/2014 pokrýt dalších 27 „uprázdněných vyučovacích hodin týdně“ vzhledem k odchodu učitelky s úvazkem 8 hodin týdně do důchodu, k ukončení dvou pracovních poměrů sjednaných na dobu určitou v rozsahu 4 a 6 hodin týdně u pracovníků, které žalovaná označila jako „nekvalifikované“, a vzhledem k vyhovění žádosti učitelky zajišťující výuku anglického jazyka a (v rozsahu jedné hodiny) občanské výchovy o snížení jejího pracovního úvazku na 12 hodin týdně. Shledal, že tvrzení žalované „o nepotřebnosti žalobkyně ohledně šesti vyučovacích hodin týdně“ (2 hodiny chemie, 1 hodina občanské výchovy a 3 hodiny výtvarné výchovy) neodpovídá skutečnosti, neboť 2 hodiny chemie z dosavadních 4 hodin vyučovaných žalobkyní byly přesunuty do nově vytvořeného pracovního místa a „kromě hodin přírodopisu, výchovy ke zdraví a 2 hodin chemie tedy nemohla nastat nadbytečnost žalobkyně ani v rozsahu dalších zbývajících 2 hodin chemie“. Dospěl k závěru, že žalobkyně se nestala nadbytečnou, neboť nelze dovodit, že by v důsledku organizačního opatření zaměstnavatele odpadla část její pracovní náplně.

K odvolání žalované Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 30. 10. 2014 č. j. 20 Co 394/2014-121 změnil rozsudek soudu prvního stupně (s výjimkou výroku, kterým byla žaloba o určení neplatnosti výpovědi dané žalobkyni dopisem žalované ze dne 26. 8. 2013 vyloučena k samostatnému řízení) tak, že žalobu o určení neplatnosti výpovědi dané žalobkyni dopisem žalované dne 28. 6. 2013 zamítl, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradu nákladů řízení u soudu prvního stupně 16.940,- Kč a na náhradu nákladů odvolacího řízení 9.967,- Kč, oboje k rukám advokáta JUDr. Michala Hrušky. Nesouhlasil se závěrem soudu prvního stupně, že žalobkyně se nemohla stát pro žalovanou nadbytečnou, neboť ve školním roce 2013/2014 byly zachovány všechny vyučovací hodiny, v nichž „obstarávala“ výuku ve školním roce 2012/2013. Vyslovil názor, že je věcí zaměstnavatele, jak rozdělí výuku předmětů mezi jednotlivé učitele „v rámci jím stanovených cílů při zajišťování pedagogicko-výchovné činnosti“, že při rozvrhu organizace práce na škole má zaměstnavatel právo „přeskupovat druhy vyučovacích hodin a sestavovat je do širších celků, jež pak tvoří pracovní náplň každého jednotlivého učitele“, a že se může stát, že zaměstnavatel rozhodne o tom, že „i při zachování dosavadní skladby vyučovacích předmětů a počtu vyučovacích hodin u každého z nich přeskupí jejich složení tvořící dosud pracovní náplň jednotlivých učitelů tak, že vytvoří nová pracovní místa jiného obsahu (jiné skladby vyučovacích předmětů)“, čímž dojde k „zániku určitého počtu původních pracovních míst a ke vzniku nových pracovních míst“ a některý z dosud zaměstnaných učitelů se může stát vzhledem ke své kvalifikaci nadbytečným. Zdůraznil, že, i když rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, žalovaná rozhodnutím ze dne 28. 6. 2013 snížila počet pracovních míst, neboť bylo zrušeno pět pracovních míst a byla vytvořena čtyři nová pracovní místa. Protože mezi zrušenými pracovními místy bylo i pracovní místo žalobkyně, odvolací soud dovodil, že její pracovní místo zaniklo a že žalobkyně se stala v důsledku přijaté organizační změny nadbytečnou. Uzavřel, že závěru o nadbytečnosti žalobkyně se nepříčí zjištění, že žalovaná nabízela žalobkyni přijetí úvazku s redukováním počtem přímých vyučovacích hodin, který žalobkyně odmítla akceptovat, a ani to, že druh a počet vyučovacích hodin vyučovaných dosud žalobkyní zůstal zachován; žalobkyně se stala nadbytečnou právě proto, že tyto hodiny „budou napříště vyučovat v souladu s přijatým organizačním opatřením jiní učitelé v rámci nově vytvořených a jinak strukturovaných pracovních míst“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítá, že účelem organizačního opatření nebylo „nic technického nebo pedagogického, ale zkrátit úvazky ředitelčiným neoblíbeným pedagogům“ a získat volné hodiny pro „nalákání“ nových zaměstnanců, že z organizačního opatření není patrné, jaká byla nebo měla být skladba předmětů a hodin toho kterého učitele a celé školy „předtím a potom“, a že zůstal zachováno jedno jediné původní místo pro všechny učitele – „učitelka II. stupně ZŠ“. Má za to, že přeskupení druhů vyučovacích hodin musí sledovat určitý cíl, který musí být „popsatelný a uchopitelný“. Uvádí, že její osvědčení o pedagogickém studiu plně dokládají její kvalifikaci ve smyslu ustanovení § 22 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, a že je ze zákona „plně a výslovně kvalifikována“ i k výuce dalších předmětů na základní škole. Zdůrazňuje, že potřeby žalované jsou stále totožné, že druh a rozsah její práce zůstal zachován a že žalovaná je pokryta stávajícími a novými zaměstnanci, aniž by došlo ke změně předmětu výuky a rozsahu činnosti. Nezměnila-li se potřeba zaměstnavatele v rozsahu předmětů ani hodin, pak by se jen stěžilo mohlo jednat o organizační opatření, které nemůže spočívat pouze ve „vnuceném“ zkrácení úvazku konkrétního pracovníka, a nelze

„operovat“ ani s kvalifikací, neboť ta je dána zákonem a žalobkyně ji beze zbytku splňuje. Dovolatelka vytýká odvolacímu soudu, že se nezabýval její námitkou, že organizační opatření č. 1/2013 v době výpovědi „neexistovalo“ a že s ní ani nebylo projednáno. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení ve věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

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 dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci 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 žalobkyně pracovala u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 22. 9. 2010 jako učitelka II. stupně základní školy, že od 1. 9. 2011 jí byl zvýšen pracovní úvazek na 1,00 odpovídající týdenní pracovní době 40 hodin, že rozsah přímé pedagogické činnosti žalobkyně ve školním roce 2012/2013 byl 22 hodin týdně a že žalobkyně vyučovala 7 hodin přírodopisu, 3 hodiny výchovy ke zdraví, 4 hodiny chemie, 1 hodinu občanské výchovy, 3 hodiny výtvarné výchovy a 4 hodiny pracovní výchovy. Žalovaná přijala pro školní rok 2013/2014 organizační opatření č. 1/2013, jehož důvodem mělo být „zvýšení kvalifikovanosti pedagogického sboru“ a kterým bylo zrušeno pracovní místo žalobkyně a bylo zřízeno místo nové se zkráceným pracovním úvazkem. Toto organizační opatření žalovaná projednala se žalobkyní před doručením výpovědi z pracovního poměru dne 26. 6. 2013, kdy ředitelka žalované sdělila žalobkyni, že ji ve školním roce 2013/2014 může zaměstnat pouze na zkrácený pracovní úvazek odpovídající přímé pedagogické činnosti v rozsahu 16 hodin týdně (7 hodin přírodopisu, 3 hodiny výchovy ke zdraví, 2 hodiny chemie a 4 hodiny pracovní výchovy), který žalobkyně téhož dne odmítla. Ve školním roce 2012/2013 byly u žalované na II. stupni vyučovány 4 hodiny chemie, 6 hodin výtvarné výchovy, 6 hodin pracovní výchovy, 4 hodiny občanské výchovy, 7 hodin přírodopisu a 3 hodiny výchovy ke zdraví a počet vyučovacích hodin těchto předmětů zůstal ve školním roce 2013/2014 nezměněn. Před začátkem školního roku 2013/2014 došlo k rozvázání pracovního poměru učitelky zeměpisu s úvazkem 8 hodin týdně v souvislosti s jejím odchodem do důchodu, k ukončení dvou pracovních poměrů „nekvalifikovaných“ zaměstnankyň sjednaných na dobu určitou s úvazkem 4 a 6 hodin týdně a ke snížení úvazku učitelky zajišťující výuku anglického jazyka a (v rozsahu jedné hodiny) občanské výchovy na 12 hodin týdně. Dne 28. 6. 2013 žalovaná doručila žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu její nadbytečnosti.

Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých podmínek může dát zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Protože odvolací soud se při řešení této právní otázky odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 28. 6. 2013 – posuzovat 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. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb. a č. 399/2012 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 7. 2013 (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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří podle ustálené judikatury soudů to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel (nebo příslušný orgán) rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy 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 organizace, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám (srov.

například rozsudek býv. 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 býv. Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 7. 1968 sp. zn. 6 Cz 49/68, uveřejněný pod č. 94 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1369/2001).

Judikatura soudů též dovodila, že přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, jemuž byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost (případně obsazení tohoto místa zaměstnavatelem některým ze stávajících zaměstnanců), je zpravidla „důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu“; v takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijetí rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Jestliže se totiž z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným druh práce sjednaný pracovní smlouvou propouštěného zaměstnance (jeho pracovní činnost), nemůže být jiná okolnost spočívající kupř. pouze v jeho osobě podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (srov. například rozsudek býv. 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 ze dne 2. 7. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1770/2001, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 2005 sp. zn. 21 Cdo 2735/2004 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2009 sp. zn. 21 Cdo 440/2008).

V projednávané věci „organizační změna“, kterou žalovaná odůvodnila výpověď danou žalobkyni dopisem ze dne 28. 6. 2013, spočívala ve zrušení pracovního místa učitelky II. stupně základní školy s rozsahem přímé pedagogické činnosti 22 hodin odpovídajícím týdenní pracovní době 40 hodin, které žalobkyně zastávala, a ve zřízení „nového“ pracovního místa učitelky II. stupně základní školy se zkráceným pracovním úvazkem odpovídajícím přímé pedagogické činnosti v rozsahu 16 hodin týdně, které bylo žalobkyni nabídnuto. Za situace, kdy počet vyučovacích hodin předmětů vyučovaných žalobkyní před „organizační změnou“ provedenou u žalované organizačním opatřením č. 1/2013 zůstal po účinnosti tohoto opatření nezměněn, bylo tedy podstatou „organizační změny“ snížení počtu hodin přímé pedagogické činnosti žalobkyně, která měla být v rozsahu, v němž byl počet hodin vyučovaných žalobkyní snížen, nadále zajišťována jinými zaměstnanci žalované. Nejedná se tedy o to, že by „rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně“ v dané věci reflektovalo skutečnost, že zaměstnavatel nebude mít možnost (vůbec nebo v původním rozsahu) plnit povinnost [srov. § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce] přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (pro její nepotřebnost), kterou je zaměstnanec jinak schopen a ochoten vykonávat, vzhledem k tomu, že zaměstnanec se pro něj stává od účinnosti organizačních změn nadbytečným.

Je třeba totiž mít na zřeteli, že zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce tehdy, nemá-li zaměstnavatel – s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizační změně - možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Jestliže se však z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným (z hlediska své věcné náplně) druh práce propouštěného zaměstnance sjednaný pracovní smlouvou (jeho pracovní činnost), nemůže být jiná okolnost spočívající například pouze v jiném organizačním uspořádání zaměstnavatele, anebo – jako je tomu v posuzovaném případě - v rozhodnutí zaměstnavatele o nahrazení části činnosti zaměstnance, vykonávajícího dohodnutý druh práce učitelky II. stupně základní školy, činností jiných (nově přijatých nebo stávajících) zaměstnanců, podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2014 sp. zn. 21 Cdo 1331/2013).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky jej zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Hradci Králové) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 10. prosince 2015

JUDr. Jiří Doležilek
předseda senátu

www.nsoud.cz