

Judikát NS 21 Cdo 3282/2014

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 11/03/2015
Spisová značka: 21 Cdo 3282/2014
ECLI: ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.3282.2014.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Doručování
Výpověď z pracovního poměru
Pracovněprávní vztahy
Pracovní poměr
Dotčené předpisy: § 334 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 48 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 50 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 336 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 335 odst. 4 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb.

Kategorie rozhodnutí: C

21 Cdo 3282/2014

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Jiřího Doležálky a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D., v právní věci žalobkyně O. H., zastoupené Mgr. Janem Matesem, LL.M., advokátem se sídlem v Praze 4, Při trati č. 1084/12, proti žalované Obci Jindřichov se sídlem obecního úřadu v Jindřichově č. 58, IČO 00296074, zastoupené JUDr. Petrem Lindenthalem, advokátem se sídlem v Jindřichově čp. 476, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Bruntále pod sp. zn. 11 C 122/2011, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 28. ledna 2014 č.j. 16 Co 157/2013-134, takto:

I. Rozsudek krajského soudu se mění tak, že se rozsudek Okresního soudu v Bruntále ze dne 6. února 2013 č.j. 11 C 122/2011-83 doplněný usnesením Okresního soudu v Bruntále ze dne 18. března 2013 č.j. 11 C 122/2011-88 potvrzuje.

II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení 13.189,- Kč a na náhradě nákladů dovolacího řízení 16.413,- Kč, vše do 3 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Jana Matese, LL.M., advokáta se sídlem v Praze 4, Při trati č. 1084/12.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 28.12.2010 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřovala v tom, že "ve smyslu usnesení zastupitelstva č. 35/2 ze dne 15.12.2010 dochází v místní knihovně ke snížení pracovního úvazku a tím i částečnému snížení stavu zaměstnanců" a že v důsledku této "jiné organizační změny se žalobkyně stala nadbytečnou za účelem zvýšení efektivnosti práce".

Žalobkyně - poté, co dopisem ze dne 10.1.2011 sdělila žalované, že s výpovědí z pracovního poměru ze dne 28.12.2010 nesouhlasí, považuje ji za neplatnou, a že trvá na tom, aby byla i nadále zaměstnávána podle sjednané pracovní smlouvy - se žalobou podanou u Okresního soudu v Bruntále dne 14.4.2011 domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že u žalované vykonávala na základě pracovní smlouvy ze dne 2.1.2002, změněné Dodatkem č. 4 ze dne 1.9.2005, práci knihovnice, obsluhy internetu a úklidu svěřených prostor na 6 hodinový úvazek denně. Dne 29.12.2010 její manžel J. H. převzal od provozovatele poštovních služeb doporučenou zásilku adresovanou žalobkyni, která obsahovala výpověď z pracovního poměru. Neplatnost výpovědi žalobkyně spatřuje v tom, že "nebyla splněna zákonná

podmínka doručení výpovědi do vlastních rukou zaměstnance", a že výpověď z pracovního poměru je neurčitá, neboť "z usnesení z 2. zasedání zastupitelstva obce Jindřichova, konaného dne 15.12.2010, lze zjistit, že pod bodem 35/2 rozhodlo zastupitelstvo obce tak, že stanovuje pracovní úvazek pro provoz místní knihovny ve výši 0,15 hod s provozní dobou úterý a čtvrtek v celkové výši 6 hodin týdně, z čehož však nelze dovodit nic o přijaté organizační změně".

Žalovaná namítala, že se výpověď z pracovního poměru pokoušela žalobkyni doručit osobně, že však se jí nepodařilo žalobkyni zastihnout v místě bydliště, a proto zaslala žalobkyni výpověď prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (České pošty) doručenkou do vlastních rukou, která doručila předmětnou písemnost žalobkyni dne 29.12.2010 prostřednictvím jejího zmocněnce - manžela J. H. ("na základě zmocnění k přijímání zásilek podle ustanovení § 40 vyhlášky č. 70/1989 Sb., poštovního řádu, v platném znění, které vyhotovila žalobkyně na tiskopise pošty"). Žalovaná současně odmítla názor žalobkyně o neurčitosti výpovědi z pracovního poměru, když "ve smyslu usnesení Zastupitelstva obce Jindřichova č. 35/2 ze dne 15.12.2010 vydal dne 17.12.2010 starosta obce V. A. v rámci své pravomoci dané mu zákonem č. 128/2000 Sb., o obcích, rozhodnutí o organizační změně z důvodu zvýšení efektivnosti práce".

Okresní soud v Bruntále rozsudkem ze dne 6.2.2013 č.j. 11 C 122/2011-83 doplněným usnesením ze dne 18.3.2013 č.j. 11 C 122/2011-88 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení 12.376,- Kč k rukám advokáta JUDr. Viléma Urbíše a že žalovaná je povinna zaplatit České republice - Okresnímu soudu v Bruntále soudní poplatek ve výši 1.000,- Kč. Dospěl k závěru, že výpověď z pracovního poměru ze dne 28.12.2010 je "už pouze z formálních důvodů neplatná", neboť v ní nebyl "dostatečně určitě" vymezen výpovědní důvod. Žalovaná spatřovala důvod k výpovědi v tom, že se žalobkyně stala nadbytečnou v důsledku jiné organizační změny - snížení pracovního úvazku v knihovně a tím i snížení stavu zaměstnanců, stanoveném usnesením zastupitelstva č. 35/2 ze dne 15.12.2010, v dalším řízení však "poukazovala na rozhodnutí o organizační změně ze dne 17.12.2010, o němž se ve výpovědi z pracovního poměru nic výslovně neuvádí", chtěla-li žalovaná rozvázat pracovní poměr se žalobkyní podle rozhodnutí o organizační změně ze dne 17.12.2010, tuto vůli ve výpovědi z pracovního poměru neprojevila a toto opomenutí vyvolává pochybnosti, jaký výpovědní důvod byl vlastně žalovanou uplatněn. Soud prvního stupně současně dovodil, že výpověď z pracovního poměru byla žalobkyni doručena řádně, neboť dne 28.12.2010 čerpala dovolenou, v místě bydliště nebyla zastížena, a žalovaná proto využila doručení prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, výpověď byla žalobkyni zaslána v obálce s modrým pruhem označené "doporučeně" (dle čl. 17 odst. 4 a čl. 18 odst. 3 tehdy platných poštovních podmínek se jednalo o doporučenou zásilku do vlastních rukou), a předána zmocněnci žalobkyně J. H. na základě "písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem žalobkyně ze dne 12.6.2009".

K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 28.1.2014 č.j. 16 Co 157/2013-134 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů 28.261,- Kč k rukám advokáta JUDr. Petra Lindenthala. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně v tom, že výpověď z pracovního poměru byla žalobkyni řádně doručena. Rozvedl, že k doručení písemností uvedených v ustanovení § 334 odst. 1 zákoníku práce musí být splněny podmínky uvedené v ustanovení § 336 zákoníku práce, a, kdyby nebyly splněny, lze považovat listinu doručovanou prostřednictvím držitele poštovní licence nebo jiného provozovatele poštovních služeb za doručenu, jen jestliže ji zaměstnanec přesto od držitele poštovní licence nebo jiného provozovatele poštovních služeb osobně převzal, popřípadě převzala-li ji od nich místo zaměstnance osoba, kterou k tomu zmocnil na základě písemné plné moci se svým úředně ověřeným podpisem. Protože poštovní zásilku obsahující výpověď z pracovního poměru ze dne 28.12.2010 převzal od provozovatele poštovních služeb dne 29.12.2010 manžel žalobkyně J. H. na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem ze dne 12.6.2009 (úředním ověřením podpisu je rovněž legalizace provedená držitelem poštovní licence), byly předpoklady pro doručení této písemnosti naplněny. Na rozdíl od soudu prvního stupně však odvolací soud dospěl k závěru, že výpověď je "platným právním úkonem", neboť usnesení zastupitelstva obce Jindřichov č. 35/2 ze dne 15.12.2010, kterým byl stanoven "pracovní úvazek pro provoz místní knihovny ve výši 0,15 s provozní dobou v úterý a čtvrtek v celkové výši 6-ti hodin týdně" a v jehož důsledku se žalobkyně stala nadbytečnou, lze považovat za způsobilý podklad pro dání výpovědi podle ustanovení § 52 písm.c) zákoníku práce. Žalobkyně byla s rozhodnutím o organizační změně ze dne 15.12.2010 seznámena nejpozději v samotné výpovědi, rozhodnutí o organizační změně bylo z hlediska obsahu určité a srozumitelné a výpovědní důvod byl skutkově vymezen dostatečně určitě a srozumitelně tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Skutečnost, že starosta obce dne 17.12.2010 vydal obsahově stejné rozhodnutí o organizační změně [snížení úvazku pro provoz místní knihovny z pracovního úvazku 0,75 na pracovní úvazek 0,15 (tj. 6 hodin týdně)], neboť se nesprávně domníval, že pravomoc rozhodovat o organizačních změnách v organizačních složkách obce náleží starostovi obce, nikoli zastupitelstvu obce, není pro posouzení věci významná.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítala zejména, že výpověď z pracovního poměru jí nebyla řádně doručena, neboť v "inkriminované době čerpala dovolenou nařízenou zaměstnavatelem, zdržovala se prakticky pouze doma, což bylo žalované, jejíž sídlo je na stejné ulici jako bydliště žalobkyně, známo, a proto nenastaly podmínky pro doručování zaměstnanci prostřednictvím držitele poštovní licence". Převzetí zásilky obsahující výpověď z pracovního poměru manželem žalobkyně J. H. dne 29.12.2010 nebylo řádným doručením zaměstnanci do vlastních rukou, neboť poštovní zásilku určenou zaměstnanci smí převzít od provozovatele poštovních služeb jen ten, koho zaměstnanec k přijetí zásilky zmocnil písemnou plnou mocí, na níž byl podpis zaměstnance úředně ověřen, v daném případě však byla zásilka manželu žalobkyně vydána na základě listiny, ze které není pochyb, že se nejedná a ani nemůže jednat o písemnou plnou moc, na níž je podpis zmocnítele úředně ověřen, a i v poučení na žádosti o vydání průkazu příjemce je uvedeno, že je oprávněn přijímat zásilky adresované zmocniteli, s výjimkou zásilek určených do vlastních rukou výhradně jen adresáta. Podle žalobkyně "otázkou je, zda se vůbec jedná o platné zmocnění k přebírání zásilek za žalobkyni, když se jedná o formulář, kde zmocněnec prohlašuje, že je oprávněn zastupovat uvedené děti mladší 15 let, kterým dosud nebyl vydán OP, a přijímat zásilky jim adresované, s výjimkou zásilek určených do vlastních rukou výhradně jen adresáta" a "jsem si vědom, že dosažením 15 let věku dítěte toto oprávnění zaniká". Žalobkyně dále namítala, že výpověď z pracovního poměru je neplatná rovněž proto, že usnesení zastupitelstva č. 35/2 není způsobilým podkladem pro podání výpovědi, když v něm není uvedeno datum, kdy organizační změna má nastat, že starosta obce nebyl oprávněn rozhodovat o organizačních změnách, neboť druh práce vykonávaný žalobkyní nespadal pod obecní úřad, a že rozhodnutí starosty obce "údajně" ze dne 17.12.2010 o organizační změně je dodatečně a účelově napsané, neboť na rozdíl od všech jiných rozhodnutí učiněných starostou není evidováno pod číslem jednacího. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud zrušil napadený rozsudek a aby věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že dovolání je třeba i v současné době projednat a rozhodnout - jak vyplývá z ustanovení čl. II bodu 2 zákona č. 293/2013 Sb., neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno v době před 1.1.2014 - podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31.12.2013 (dále jen

"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 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 (§ 237 o.s.ř.).

V projednávané věci bylo z hlediska skutkového stavu soudy (mimo jiné) zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 o.s.ř.), že žalobkyně vykonávala u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 2.1.2002 (změněné dohodou ze dne 1.9.2005) práci "knihovnice, obsluhy internetu a úklid svěřených prostor na 6 hodinový úvazek denně". Poté, co zastupitelstvo obce na zasedání konaném dne 15.12.2010 pod č. 35/2 stanovilo "pracovní úvazek pro provoz místní knihovny ve výši 0,15 s provozní dobou v úterý a čtvrtky v celkové výši 6-ti hodin týdně", žalovaná dala žalobkyni dopisem ze dne 28.12.2010 výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce s odůvodněním, že "ve smyslu usnesení zastupitelstva č. 35/2 ze dne 15.12.2010 dochází v místní knihovně ke snížení pracovního úvazku a tím i částečnému snížení stavu zaměstnanců" a že se žalobkyně "ve smyslu této jiné organizační změny stala nadbytečnou za účelem zvýšení efektivnosti práce". Žalovaná zaslala výpověď z pracovního poměru žalobkyni prostřednictvím České pošty, s.p. jako zásilku v "obálce s modrým pruhem" s označením "doporučené" a "neprodužovat lhůtu" a převzal ji dne 29.12.2010 manžel žalobkyně J. H. na základě "průkazu příjemce", který mu byl vydán Českou poštou, s.p. na základě žádosti žalobkyně ze dne 12.6.2009. Žalovaná tvrdila, že zaslala žalobkyni výpověď z pracovního poměru prostřednictvím provozovatele poštovních služeb až poté, co se "pokoušela žalobkyni doručit výpověď osobně" a co se "nepodařilo zastihnout žalobkyni v místě bydliště". Žalobkyně oproti tomu uváděla, že v době výpovědi čerpala dovolenou a že se zdržovala v místě svého bydliště. Za tohoto stavu věci bylo pro rozhodnutí sporu (mimo jiné) významné vyřešení právních otázek, zda žalovaná přistoupila k doručení výpovědi z pracovního poměru ze dne 28.12.2010 žalobkyni v souladu s požadavky ustanovení § 334 odst. 2 zákoníku práce a zda byla výpověď z pracovního poměru ze dne 28.12.2010 řádně doručena tím, že ji za žalobkyni převzal držitel "průkazu příjemce". Protože uvedené otázky hmotného práva nebyly v rozhodovací činnosti dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešeny, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu je 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 ČR dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou jí dala žalovaná dopisem ze dne 28.12.2010 a která jí byla (měla být) doručena dne 29.12.2010 - podle právních předpisů účinných v té době, zejména 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., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2010 (dále jen "zák. práce").

Pracovní poměr může být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením a zrušením ve zkušební době (srov. § 48 odst. 1 zák. práce). Výpověď může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec (srov. § 50 odst. 1 větu první zák. práce). Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná (srov. § 50 odst. 1 větu druhou zák. práce).

Výpověď z pracovního poměru a všechny další písemnosti týkající se skončení pracovního poměru musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou (srov. § 334 odst. 1 zák. práce). Písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli bude zastížen anebo prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací; není-li to možné, může zaměstnavatel písemnost doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb (srov. § 334 odst. 2 zák. práce).

Písemnost, kterou doručuje zaměstnavatel prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, zasílá zaměstnavatel na poslední adresu zaměstnance, která je mu známa (srov. § 336 odst. 1 větu první zák. práce). Je-li písemnost doručována prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, vybere zaměstnavatel takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala povinnost doručit poštovní zásilku obsahující písemnost za podmínek stanovených Zákoníkem práce (srov. § 334 odst. 4 zák. práce). Povinnost zaměstnavatele doručit písemnost je splněna, jakmile zaměstnanec písemnost převezme (srov. § 336 odst. 4 větu první zák. práce). Písemnost může být doručena také tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance (srov. § 336 odst. 1 větu druhou zák. práce).

Z uvedeného vyplývá, že výpověď z pracovního poměru, jakož i všechny (ostatní) písemnosti zaměstnavatele týkající se vzniku, změn a zániku pracovního poměru, které musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou, lze zaměstnanci doručit prostřednictvím provozovatele poštovních služeb jen tehdy, není-li možné provést doručení samotným zaměstnavatelem na pracovišti zaměstnance, v jeho bydlišti nebo kdekoli bude zastížen (doručení takových písemností zaměstnanci prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací není zpravidla možné, zejména s ohledem na možnou neúčinnost doručení podle ustanovení § 335 odst. 4 zák. práce), a proto nemá právní účinky doručení takové písemnosti zaměstnanci, k němuž zaměstnavatel přistoupil prostřednictvím provozovatele poštovních služeb v rozporu s ustanovením § 334 odst. 2 zák. práce; uvedené neplatí jen tehdy, jestliže zaměstnanec nebo oprávněný příjemce písemnost skutečně převzal (srov. též právní názor uveřejněný v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14.7.2010 sp. zn. 21 Cdo 1350/2009, který byl uveřejněn pod č. 36 v časopise Soudní judikatura, roč. 2011).

V projednávané věci se ukazuje nepochybně, že žalovaná nemohla doručit výpověď z pracovního poměru ze dne 28.12.2010 "osobně" žalobkyni na jejím pracovišti, neboť v té době (zřejmě) čerpala dovolenou. Tím, zda bylo možné, aby zaměstnavatel doručil písemnost žalobkyni v jejím bytě nebo jinde, kde ji bylo možné zastihnout, se odvolací soud - jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku - nezabýval. Za tohoto stavu věci lze pokládat doručení písemnosti prostřednictvím provozovatele poštovních služeb za právně účinné, jen jestliže žalobkyně nebo oprávněný příjemce písemnost skutečně převzal.

Na místo zaměstnance může být písemnost doručena (a tedy také provozovatelem poštovních služeb odevzdána) - jak vyplývá z ustanovení § 336 odst. 1 věty druhé zák. práce - jen "tomu, koho zaměstnanec k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance". Případný nedostatek osobního doručení písemnosti zaměstnanci na jeho pracovišti, v jeho bytě nebo kdekoli mohl být zastížen proto

nemá - jak dovodila již ustálená judikatura soudů - za následek závěr o neúčinnosti doručení pouze tehdy, jestliže písemnost převzal (od provozovatele poštovních služeb) buď samotný zaměstnanec, nebo jiná osoba, kterou zaměstnanec "k přijetí písemnosti určil na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem zaměstnance".

Výpověď z pracovního poměru ze dne 28.12.2010 byla v posuzovaném případě provozovatelem poštovních služeb (držitelem poštovní licence Českou poštou, s.p.) odevzdána dne 29.12.2010 manželce žalobkyně J. H., jenž ji převzal na základě "průkazu příjemce", který podle žádosti žalobkyně ze dne 12.6.2009 vydal ve prospěch J. H. držitel poštovní licence Česká pošta, s.p. a který žalobkyně téhož dne 12.6.2009 od České pošty, s.p. převzala. Se závěrem odvolacího soudu, podle kterého byla poštovní zásilka obsahující výpověď z pracovního poměru ze dne 28.12.2010 odevzdána J. H. "na základě písemné plné moci s úředně ověřeným podpisem žalobkyně ze dne 12.6.2009, neboť rovněž držitel poštovní licence má podle § 5 zákona č. 21/2006 Sb. oprávnění provádět vidimaci a legalizaci", dovolací soud nesouhlasí.

Odvolací soud v první řadě přehlíží, že držitel poštovní licence může (smí) provádět ověřování shody opisu nebo kopie s listinou (vidimaci) a ověřování pravosti podpisu (legalizaci) teprve na základě "novely" zákona č. 21/2006 Sb. provedené zákonem č. 301/2008 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o elektronických úkonech a autorizované konverzi dokumentů (srov. čl. VIII tohoto zákona), jenž nabyl účinnosti dnem 1.7.2009, a že proto držitel poštovní licence nemohl (nebyl oprávněn) již dne 12.6.2009 ověřovat pravost podpisu žalobkyně. Navíc, žalobkyně dne 12.6.2009 "nepodepsala" ve prospěch svého manžela J. H. žádnou písemnou plnou moc. Ve skutečnosti - jak bylo za řízení před soudy zjištěno - žalobkyně dne 12.6.2009 (zřejmě po dohodě s manželem) podala (a podepsala) u České pošty, s.p. (pošty v Jindřichově u Krnova) "formulářovou" žádost o "vydání průkazu příjemce - fyzické osoby a fyzické osoby podnikající" ve prospěch J. H., který jí byl téhož dne (s dobou platnosti do 11.10.2012) předán. Žádost o "vydání průkazu příjemce - fyzické osoby a fyzické osoby podnikající" a ani průkaz příjemce, který je dokladem vydaným Českou poštou, s.p. a který žádný podpis zmocnitele (zaměstnance) neobsahuje, nelze považovat (ani při použití extenzivního výkladu zákona) za "písemnou plnou moc s úředně ověřeným podpisem zaměstnance", která jediná opravňuje (ve smyslu ustanovení § 336 odst.1 věty druhé zák. práce) někoho jiného než zaměstnance k převzetí písemnosti zaměstnavatele doručované zaměstnanci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb.

Z uvedeného vyplývá, že žalovaná v rozporu s ustanovením § 334 odst.4 zák. práce při doručování výpovědi z pracovního poměru ze dne 28.12.2010 nevybrala takovou poštovní službu, aby z uzavřené poštovní smlouvy vyplývala pro provozovatele poštovních služeb povinnost doručit poštovní zásilku v souladu s požadavky ustanovení § 336 odst.1 věty druhé a § 336 odst.4 věty první zák. práce, a že proto nelze činit (v souladu se zákonem) závěr o tom, že by žalobkyně nebo jiný oprávněný příjemce skutečně převzal doručovanou písemnost.

Námítka žalobkyně, že výpověď z pracovního poměru ze dne 28.12.2010 je neplatná rovněž proto, že usnesení zastupitelstva č. 35/2 není způsobitelným podkladem pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm.c) zák. práce, není opodstatněná.

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 efektivnosti 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 efektivnosti 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 efektivnosti 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 ČSR 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 ČR ze dne 6.6.2002 sp. zn. 21 Cdo 1369/2001). O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel soud; není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

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 není právním úkonem ve smyslu ustanovení § 18 zák. práce a 34 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů účinného do 31.12.2013 (dále jen "obč. zák."), neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví [například pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce], a která není sama o sobě způsobila přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanoveních § 37 až 39, § 40 odst. 3 až 5, § 41 a 41a obč. zák. a v ustanoveních § 19 až 21 zák. práce; vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu oprávněn (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.8.1998 sp. zn. 2 Cdo 1130/97, který byl uveřejněn v č. 11 časopisu Soudní rozhledy, roč. 1999, str. 374, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.4.2002 sp. zn. 21 Cdo 1105/2001).

Forma rozhodnutí o organizačních změnách není stanovena a není ani předepsáno, že by rozhodnutí muselo být u zaměstnavatele "vyhlášeno" nebo jiným obdobným způsobem zveřejněno. Rozhodnutí o organizačních změnách může být učiněno písemně nebo jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnost, že bylo přijato; z hlediska použití výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce postačuje, aby s ním byl seznámen jím dotčený (nadbytečný) zaměstnanec, a to nejpozději ve výpovědi z pracovního poměru.

O rozhodnutí o organizačních změnách jde tehdy, jestliže sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž zaměstnavatel zamýšlí regulovat počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. Není samo o sobě významné, jak zaměstnavatel (příslušný orgán) své rozhodnutí označil; jestliže rozhodnutí zaměstnavatele

(příslušného orgánu) bylo opravdu 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, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, i kdyby organizační změnou sledovaný efekt nebyl později dosažen nebo kdyby se ukázala přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. Avšak v případě, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele, byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu) se záměrem zastřít své skutečné záměry, je třeba dovodit, že rozhodnutí o organizační změně významné z hlediska ustanovení § 52 písm. c) zák. práce nebylo přijato; při zkoumání toho, co zaměstnavatel opravdu sledoval svým opatřením, je třeba posuzovat jednání zaměstnavatele vždy v jeho úplnosti a logické návaznosti. Judikatura soudů (v této souvislosti) již dříve dovodila, že přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, jemuž byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost, je zpravidla "důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu" (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 ČR ze dne 2.7.2002 sp. zn. 21 Cdo 1770/2001 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.8.2005 sp. zn. 21 Cdo 2735/2004); obdobně to samozřejmě platí i tehdy, jestliže zaměstnavatel činí opatření směřující k tomu, aby práci konanou zaměstnancem, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, nadále konal nově přijatý zaměstnanec (srov. usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.4.2013 sp. zn. 21 Cdo 2013/2012).

V posuzované věci důvod výpovědi z pracovního poměru ze dne 28.12.2010 vychází z usnesení zastupitelstva obce ze dne 15.12.2010, kterým byl "stanoven pracovní úvazek pro provoz místní knihovny ve výši 0,15 s provozní dobou v úterý a čtvrtek v celkové výši 6-ti hodin týdně", zatímco žalobkyně (v souladu s pracovní smlouvou) pracovala v "místní knihovně" na "úvazek 6 hodin denně". Vzhledem k tomu, že "stanovení pracovního úvazku pro provoz místní knihovny" se nemohlo týkat jiného zaměstnance než žalobkyně a že starosta obce z důvodu tohoto "snížení pracovního úvazku" dal žalobkyni dopisem ze dne 28.12.2010 výpověď z pracovního poměru, je zřejmé, že příslušné organizační opatření bylo přijato žalovanou (starostou obce) alespoň ústně a že žalobkyně s ním byla seznámena v dopise obsahujícím výpověď z pracovního poměru.

Vzhledem k tomu, že rozsudek odvolacího soudu není správný a že dosavadní výsledky řízení ukazují, že je možné o věci rozhodnout, Nejvyšší soud České republiky podle ustanovení § 243d písm. b) o.s.ř. změnil rozsudek odvolacího soudu tak, že se potvrzuje rozsudek soudu prvního stupně (ve znění doplňujícího usnesení), jímž bylo žalobě vyhověno a jímž bylo žalované uloženo, aby zaplatila žalobkyni na náhradu nákladů řízení 12.376,- Kč k rukám advokáta JUDr. Viléma Urbše.

O náhradě nákladů za odvolací a dovolací řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243c odst. 3 věty první, § 224 odst. 1 a 2 a § 142 odst. 1 o.s.ř., neboť žalobkyně v nich měla ve věci plný úspěch, a má proto proti žalované právo na náhradu nákladů potřebných před odvolacím a dovolacím soudem k účelnému uplatňování svého práva.

Při rozhodování o výši náhrady nákladů (odvolacího a dovolacího) 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 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 pro odvolací řízení ve výši 10.000,- Kč a pro dovolací řízení ve výši 5.000,- Kč. Kromě této paušální sazby odměny advokáta vznikly žalobkyni náklady spočívající v paušální částce náhrady výdajů v odvolacím řízení ve výši 900,- Kč a v dovolacím řízení ve výši 300,- Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb., ve znění pozdějších předpisů), v dovolacím řízení náklady spočívající v zaplacení soudního poplatku z dovolání ve výši 10.000,- Kč a na náhradě za daň z přidané hodnoty (z odměny a náhrad) v odvolacím řízení ve výši 2.289,- Kč a v dovolacím řízení ve výši 1.113,- Kč.

Žalovaná je povinna náhradu nákladů odvolacího řízení v celkové výši 13.189,- Kč a náhradu nákladů dovolacího řízení v celkové výši 16.413,- zaplatit žalobkyni k rukám advokáta Mgr. Jana Mateše, LL.M., který žalobkyni v řízení zastupoval (§ 149 odst. 1 o.s.ř.), a to do 3 dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 3. listopadu 2015

JUDr. Ljubomír Drápal

předseda senátu

www.nsoud.cz