

Judikát NS 21 Cdo 4485/2016

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 03/22/2017
Spisová značka: 21 Cdo 4485/2016
ECLI: ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.4485.2016.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Pracovní doba
Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy: § 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb.
§ 34 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 79 předpisu č. 262/2006Sb.

Kategorie rozhodnutí:C

21 Cdo 4485/2016

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D., a soudců JUDr. Jiřího Doležílka a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce Mgr. P. S., zastoupeného Mgr. Pavlem Kužílkem, advokátem se sídlem v Přerově, Blahoslavova č. 72/4, proti žalované Základní umělecké škole Bedřicha Kozánka, Přerov, tř. 17. listopadu č. 3443/2, IČO 47184442, zastoupené Mgr. Davidem Rašovským, advokátem se sídlem v Brně, Hlinky č. 135/68, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Přerově pod sp. zn. 15 C 377/2014, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 10. března 2016 č. j. 16 Co 8/2016-119, 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 Mgr. Pavla Kužílka, advokáta se sídlem v Přerově, Blahoslavova č. 72/4.

Odůvodnění:

Žalovaná doručila dne 6. 6. 2014 žalobci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, kterou odůvodnila přijetím organizační změny (ze dne 2. 4. 2014), na jejímž základě bylo zrušeno „pracovní místo s časovou dotací 13 hodin pro vyučování předmětu hra na klarinet a saxofon“, na kterém (na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 2. 2002 ve znění dodatku o změně rozsahu pracovního úvazku ze dne 24. 1. 2014) pracoval žalobce.

Žalobce se žalobou podanou dne 27. 10. 2014 u Okresního soudu v Přerově domáhal neplatnosti uvedené výpovědi. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že se nestal pro žalovanou nadbytečným, neboť žalovaná potřebovala na základě organizační změny výkon práce „učitele hry na klarinet a saxofon“ ve větším rozsahu, že žalovaná mu před předáním výpovědi nenabídla navýšení jeho pracovního úvazku, že na (v důsledku organizační změny) vytvořené místo „učitele hry na klarinet a saxofon na plný úvazek“ přijala (na základě výběrového řízení) nového zaměstnance, že výpověď je v rozporu s čl. II. odst. 9 kolektivní smlouvy (uzavřené mezi ZO ČMOS a žalovanou dne 1. 1. 2007), v němž se žalovaná jednak zavázala k tomu, že při zřízení nebo uvolnění pracovního místa nabídne takové místo přednostně zaměstnancům, se kterými má být rozváznán pracovní poměr z organizačních důvodů, jednak k tomu, že „plný pracovní úvazek“ nabídne přednostně těm zaměstnancům, kteří dosud pracují na „snížený pracovní úvazek“, že žalovaná (přestože žalobce byl do září 2013 členem odborové organizace ZO ČMOS) si nevyžádala souhlas odborové organizace s výpovědí, ale výpověď s ní pouze projednala, a že výpověď nebyla žalobci doručena v prekluzivní lhůtě dvou měsíců, která běžela od zápisu z jednání mezi výborem ZO ČMOS a vedením žalované ze dne 3. 4. 2014 (na němž byla organizační změna projednána).

Žalovaná k žalobě namítala, že o organizační změně (spočívající v nahrazení pracovní pozice „učitele hry na klarinet a saxofon na zkrácený úvazek“ pracovní pozicí s totožnou pracovní náplní ale „na plný úvazek“) rozhodla na základě skutečnosti, že vzrostl počet žáků, kteří měli zájem o výuku hry na klarinet a saxofon, že žalobce (z důvodu dalších svých úvazků na jiných školách) před podáním výpovědi odmítl její nabídku na zvýšení jeho pracovního úvazku „na plný pracovní úvazek“ (23 hodin přímé pedagogické činnosti týdně), že žalobce vyzvala, aby se přihlásil do výběrového řízení na pracovní pozici „učitele hry na klarinet a saxofon na plný úvazek“, a že požádala dne 9. 5. 2014 písemně odborovou organizaci ZOOS ČMOS o souhlas s výpovědí žalobce, který byl písemně dne 14. 5. 2014 odborovou organizací udělen.

Okresní soud v Přerově rozsudkem ze dne 29. června 2015 č. j. 15 C 377/2014-87 určil, že výpověď z pracovního poměru datovaná k 6. 6. 2014 doručená žalobci dne 6. 6. 2014, je neplatná a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 46 044 Kč k rukám advokátky Mgr. Kataríny Mihokové. Soud prvního stupně považoval pro právní posouzení věci za rozhodující, že žalovaná byla podle kolektivní smlouvy povinna nabídnout žalobci pracovní pozici „učitele hry na klarinet a saxofon na plný úvazek“, a že takovou nabídku byla povinna učinit písemně (a doručit ji žalobci do vlastních rukou), neboť jde o nabídku na změnu pracovní smlouvy, která musí být učiněna písemně. Jelikož nebylo v řízení prokázáno, že by žalovaná písemně nabídla žalobci pracovní pozici „učitele hry na klarinet a saxofon na plný úvazek“, došel soud prvního stupně k závěru, že mezi organizační změnou a nadbytečností žalobce nebyla dána příčinná souvislost (přestože bylo prokázáno, že žalovaná rozhodla o organizační změně, a že výpověď žalobce byla dostatečně určitá). Soud prvního stupně se nezabýval tím, zda byl žalobce členem odborové organizace a zda dala tato odborová organizace s výpovědí žalobce souhlas, neboť to s ohledem na shora uvedený závěr považoval za nadbytečné.

K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 10. 3. 2016 č. j. 16 Co 8/2016-119 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 5 272 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozhodnutí k rukám advokátky Mgr. Kataríny Mihokové. Odvolací soud se neztotožnil se závěrem soudu prvního stupně o tom, že v posuzovaném případě byla výpověď žalobce neplatná pro absenci nabídkové povinnosti ze strany žalované, ale považoval pro právní posouzení věci za rozhodující, že výkon práce „učitele hry na klarinet a saxofon“ se nestal pro žalovanou nadbytečným, nýbrž naopak žalovaná potřebovala výkon této práce ve větším rozsahu. Za situace, kdy byla od 1. 9. 2014 potřeba zabezpečit celkem 40 hodin výuky hry na klarinet a saxofon týdně, přičemž žalovaná zaměstnávala dva „učitele hry na klarinet a saxofon na částečný úvazek“ (žalobce s úvazkem 13 hodin týdně a J. H. s úvazkem 17 hodin týdně), měla podle odvolacího soudu žalovaná – jestliže se nešlo dohodnout se stávajícími zaměstnanci na navýšení jejich úvazků – přijmout dalšího zaměstnance na úvazek 10 hodin přímé pedagogické činnosti týdně.

Proti rozhodnutí odvolacího soudu podala žalovaná dovolání, v němž předložila v rozhodovací praxi odvolacího soudu dosud neřešenou otázku, zda se může zaměstnanec stát nadbytečným ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, jestliže zaměstnavatel rozhodne (s ohledem na navýšení počtu žáků) o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa „učitele hry na klarinet a saxofon se zkráceným úvazkem“ a nahrazením jej pracovním místem se stejným druhem práce, ale „s plným pracovním úvazkem“. Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014 sp. zn. 21 Cdo 4442/2013, uveřejněného pod č. 50 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2015, podle něž může organizační změna ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce spočívat také ve sjednání kratší pracovní doby se zaměstnanci vykonávajícími práci ve stanovené týdenní pracovní době, dovolatelka dovodila, že zaměstnavatel je oprávněn uspořádat složení zaměstnanců i z hlediska rozsahu pracovních úvazků tak, aby byl schopen dostatečně efektivně (z hlediska ekonomického) provozovat svou činnost. Podle dovolatelky je potřebnost druhu výkonu práce možné „hodnotit i prizmatem rozsahu sjednané pracovní doby (pracovního úvazku)“, a proto se žalobce stal v příčinné souvislosti s organizační změnou žalované nadbytečným, neboť žalovaná řešila (s cílem zvýšit efektivitu práce) navýšení počtu žáků zrušením pracovního místa „se zkráceným úvazkem“ a vytvořením pracovního místa se stejným druhem práce, ale „s plným úvazkem“ a žalobce odmítl návrh žalované na změnu pracovní smlouvy (sjednání „plného úvazku“). Dovolatelka dále poukázala na to, že odvolací soud porušil právo na spravedlivý proces, když před rozhodnutím neseznámil účastníky s tím, že ve věci zastává odlišný právní názor od soudu prvního stupně (nepoučil účastníky podle ustanovení § 118a odst. 2 občanského soudního řádu), a proto je jeho rozhodnutí překvapivé. Dovolatelka navrhla, aby odvolací soud zrušil rozhodnutí odvolacího soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce namítal, že nadbytečnost zaměstnance ve smyslu kogentního ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce je nutně (ve prospěch zaměstnance) vykládat tak, že práce vykonávaná zaměstnancem nadále není pro zaměstnavatele potřebná (nikoliv, že výkon jeho práce je pro zaměstnavatele nedostatečný), že v řízení nebylo prokázáno, že by žalobce odmítl nabídku žalované na sjednání „plného pracovního úvazku“, a že rozhodnutí odvolacího soudu není překvapivé, neboť otázku, zda byl žalobce pro žalovanou nadbytečným, vznesl žalobce již na začátku řízení a soud prvního stupně se jí zabýval, a proto nemusel odvolací soud poučovat účastníky podle § 118a občanského soudního řádu. Žalobce navrhl, aby odvolací soud dovolání zamítl a rozhodl o nákladech odvolacího řízení.

Nejvyšší soud 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, se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání; protože řízení ve věci bylo zahájeno dne 27. 10. 2014, postupoval přitom podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném od 1. 1. 2014 (dále jen „o. s. ř.“).

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 pro rozhodnutí odvolacího soudu určující vyřešení právní otázky, zda se může stát zaměstnanec v příčinné souvislosti s organizační změnou spočívající ve zrušení pracovního místa s kratší pracovní dobou, na kterém podle pracovní smlouvy zaměstnanec působil a nahrazením jej pracovním místem s tímž druhem práce, ale se stanovenou týdenní pracovní dobou, nadbytečným ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodování odvolacího soudu vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalované 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 dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Podle skutkových zjištění soudů (jejichž správnost přezkumu dovolacího soudu nepodléhá) byl žalobce u žalované zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 2. 2002 jako „učitel hry na klarinet a saxofon“, přičemž dodatkem ze dne 26. 6. 2002 byl jeho pracovní poměr změněn na dobu neurčitou a dodatkem ze dne 24. 1. 2014 byl rozsah jeho pracovního úvazku stanoven na 13 hodin přímé pedagogické činnosti týdně. Žalovaná informovala dne 9. 4. 2014 na pedagogické radě své zaměstnance (mezi nimiž byl přítomen i žalobce, což stvrdil svým podpisem na prezenční listině) o organizační změně (ze dne 2. 4. 2014) spočívající (mimo jiné) v tom, že bude vzhledem ke zvýšení počtu žáků hry na klarinet a saxofon zrušeno místo „učitele hry na klarinet a saxofon s úvazkem 0,56“ žalobce, které bude nahrazeno pracovním místem s tímž druhem práce ve stanovené týdenní pracovní době (na základě výběrového řízení, které bude vypsáno). S odkazem na uvedenou organizační změnu, předala žalovaná žalobci dne 6. 6. 2014 výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Výběrové řízení na obsazení pracovního místa „učitele hry na klarinet a saxofon na celý pracovní úvazek“, které proběhlo dne 23. 6. 2014 (příhlášky mohly být podávány do 16. 6. 2014), vyhrál P. S., s nímž žalovaná dne 25. 6. 2014 uzavřela pracovní smlouvu. Žalovaná v řízení tvrdila, že termín výběrového řízení byl stanoven s ohledem na průběh výběrového řízení na pozici ředitele Základní umělecké školy v K., kterého se účastnil žalobce. Soud prvního stupně dále zjistil, že žalovaná se v čl. II odst. 9 kolektivní smlouvy, kterou uzavřela dne 1. 1. 2007 s odborovou organizací ZO ČMOS, zavázala k nabídce pracovního místa zaměstnancům, se kterými má být rozvázána pracovní poměr z organizačních důvodů, zřídí-li se nové pracovní místo nebo uvolní-li se pracovní místo již zřízené a k nabídce „plného pracovního úvazku“ přednostně těm zaměstnancům, kteří dosud pracují „na snížený pracovní úvazek“, že žalobce byl do září 2013 členem ZO ČMOS, že k červnu 2014 bylo na žalobce evidováno 13 žáků hry na klarinet a saxofon (jeden z nich skončil v průběhu školního roku) a na učitele H., který stejně jako žalobce pracoval u žalované na pracovní pozici „učitele hry na klarinet a saxofon“ s kratší pracovní dobou, bylo evidováno 20 takových žáků, a že po realizaci organizační změny (po 1. 9. 2014) měl učitel H. 15 žáků hry na klarinet a saxofon (jeden skončil v lednu 2015) a komorní hru a nový učitel S. měl 22 žáků hry na klarinet a saxofon (jeden skončil v září 2014, tři v lednu 2015), komorní hru, dělenou zkoušku dechového orchestru a od února mu byli přiděleni další 4 žáci.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá neplatnosti výpovědi ze dne 6. 6. 2014 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 23. 6. 2014 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 34 odst. 1 zák. práce musí pracovní smlouvy obsahovat

- a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- c) den nástupu do 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.

Podle ustanovení § 79 odst. 1 zák. práce činí délka stanovené týdenní pracovní doby 40 hodin týdně.

Podle ustanovení § 80 zák. práce může být kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří to, že zaměstnavatel nebo příslušný orgán přijal rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, 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. Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Takové rozhodnutí však musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen; postačí ovšem, jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998 sp. zn. 2 Cdo 1130/97, uveřejněný v časopise Soudní rozhledy č. 11, ročník 1999, str. 374). 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 není právním jednáním (srov. § 4 zák. práce), 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 jednání tam, kde to právní předpisy stanoví [například pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce], a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní jednání, nelze rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanoveních § 18 - § 20 zák. práce; vznikne-li pochybnost, zda (vůbec) 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 jinak oprávněn (k tomu srov. též odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005).

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 efektivity práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. 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) jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu), je třeba - bez ohledu na to, jak své opatření označil - dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato. Skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, 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 přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázána pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (k tomu

srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, uveřejněný pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1770/2001).

Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce tehdy, jestliže jeho práce, kterou je povinen konat podle pracovní smlouvy v rámci sjednaného druhu práce, pro zaměstnavatele není na základě rozhodnutí o organizačních změnách zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni) v dalším období potřebná. Závěr o nadbytečnosti konkrétního zaměstnance musí vycházet z druhu práce, který má zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy, a z posouzení, zda přijatá organizační změna činí výkon této práce zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni) pro zaměstnavatele nepotřebným. Rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců, aniž by tím „došlo ke zmaření účelu reorganizace“. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1369/2001 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 6. 2009 sp. zn. 21 Cdo 2452/2008).

Rozhodnutím zaměstnavatele o organizační změně, vzhledem k němuž se zaměstnanec stane nadbytečným, je též rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce. Takové rozhodnutí může být realizováno nejen snížením fyzického počtu zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele vykonávají práci ve stanovené týdenní pracovní době (§ 79 odst. 1 a 2 zák. práce), a rozvázáním pracovního poměru s těmi z nich, kteří se v důsledku tohoto rozhodnutí zaměstnavatele stali nadbytečnými, ale i sjednáním kratší pracovní doby (pod rozsah stanovený v § 79 odst. 1 a 2 zák. práce) se zaměstnanci vykonávajícími práci ve stanovené týdenní pracovní době nebo s některými z nich (snížením tzv. přepočteného stavu zaměstnanců), neboť zaměstnancům, s nimiž zaměstnavatel sjednal kratší pracovní dobu, přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době (srov. § 80 zák. práce), a zvýšení efektivnosti práce sledovaného touto organizační změnou (snížení nákladů zaměstnavatele na mzdy nebo platy) lze proto tímto způsobem dosáhnout stejně jako v případě snížení fyzického počtu zaměstnanců vykonávajících práci ve stanovené týdenní pracovní době. Odmítne-li zaměstnanec, který u zaměstnavatele vykonává práci ve stanovené týdenní pracovní době a jehož práce není v tomto rozsahu pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, uzavřít se zaměstnavatelem dohodu o změně obsahu pracovního poměru spočívající ve sjednání kratší pracovní doby (srov. § 40 odst. 1 a § 80 zák. práce), je ve vztahu k němu dán důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť se stal vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců nadbytečným (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014 sp. zn. 21 Cdo 4442/2013, uveřejněný pod č. 50 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2015).

V posuzovaném případě rozhodla žalovaná dne 2. 4. 2014 o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa „učitele hry na klarinet a saxofon“ s kratší pracovní dobou a nahrazením jej pracovním místem „učitele hry na klarinet a saxofon“ se stanovenou týdenní pracovní dobou, neboť došlo k navýšení počtu žáků hry na klarinet a saxofon a žalovaná potřebovala výkon práce „učitele hry na klarinet a saxofon“ ve větším rozsahu. Jednalo se tak o organizační změnu ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců žalované a jejich kvalifikační složení tak, aby žalovaná nadále zaměstnávala jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejím potřebám. Za tohoto stavu bylo pro právní posouzení věci určující, zda se žalobce mohl v příčinné souvislosti s touto organizační změnou stát nadbytečným ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

Podle ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu se zaměstnanec stane pro zaměstnavatele nadbytečným, jestliže jeho práce, kterou je povinen konat podle pracovní smlouvy v rámci sjednaného druhu práce, pro zaměstnavatele není na základě rozhodnutí o organizační změně zcela nebo v dosavadním rozsahu (náplni) v dalším období potřebná. Z uvedeného vyplývá, že nadbytečnost zaměstnance musí být posuzována pouze s ohledem na druh práce (daný rozsahem - náplní), který zaměstnanec podle pracovní smlouvy pro zaměstnavatele vykonává a jehož ujednání patří k podstatným náležitostem pracovní smlouvy (srov. § 34 odst. 1 zák. práce). Vedle podstatných (esenciálních) náležitostí si mohou účastníci v pracovní smlouvě dohodnout i další (pracovní a mzdové) podmínky, na kterých mají zájem, mezi něž patří (mimo jiné) také ujednání kratší pracovní doby podle ustanovení § 80 zák. práce (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 5. 2011 sp. zn. 21 Cdo 1395/2010). Ujednání o dalších (pracovních a mzdových) podmínkách však nemohou být zvažována při posuzování nadbytečnosti zaměstnance ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, která je (v příčinné souvislosti s organizační změnou) dána pouze další (ne)potřebností druhu práce zaměstnance pro zaměstnavatele. Odvolací soud tedy v posuzovaném případě došel ke správnému závěru o tom, že žalobce se nemohl stát pro žalovanou nadbytečným, neboť druh práce, který žalobce pro žalovanou podle pracovní smlouvy vykonával („učitel hry na klarinet a saxofon“) se nestal pro žalovanou v příčinné souvislosti s organizační změnou nepotřebným, ale žalovaná jej nadále potřebovala ve větším rozsahu, a že pro právní posouzení věci nemá význam, zda žalovaná nabídla žalobci změnu pracovní smlouvy spočívající v ujednání stanovené týdenní pracovní doby podle ustanovení § 79 odst. 1 zák. práce.

Dovolací soud neshledal důvodnými ani námitky žalované o nepřezkoumatelnosti rozhodnutí odvolacího soudu, neboť odvolací soud založil své rozhodnutí na posouzení právní otázky, kterou se soud prvního stupně zabýval (nadbytečnost žalobce), a tvrzení a navržené (či nenavržené, ale provedené) důkazy před soudem prvního stupně postačovaly pro objasnění skutkové stránky věci i při jiném právním názoru odvolacího soudu, a proto odvolací soud nemusel účastníky poučovat podle ustanovení § 118a odst. 2 o. s. ř. (k tomu srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 2003 sp. zn. 21 Cdo 121/2003).

Vzhledem k tomu, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů věcně správný a že nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen 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 dovolání žalované podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

Protože dovolání žalované bylo zamítnuto, dovolací soud jí podle ustanovení § 243c odst. 3 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř. uložil, aby žalobci nahradila 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 5 000 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 (§ 137 odst. 3, § 151 odst. 2 věta druhá o. s. ř.) k nákladům žalobce nepatří, neboť zástupce žalobce Mgr. Pavel Kužílek v rozporu s ustanovením § 14a odst. 1 vyhlášky č. 177/1996 Sb. neprokázal, že je plátcem daně z přidané hodnoty.

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 22. března 2017

JUDr. Lubomír Ptáček, Ph.D.
předseda senátu

www.nsoud.cz

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.