

**Judikát NS 21 Cdo 4574/2010**

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	02/28/2012
Spisová značka:	21 Cdo 4574/2010
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.4574.2010.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Neplatnost právního úkonu Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009 § 16 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 13.09.2009
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 4574/2010

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobkyně doc. PhDr. R. B., CSc., zastoupené Mgr. Tomášem Radou, advokátem se sídlem v Českých Budějovicích, Na Sadech č. 2017/13, proti žalované Vysoké škole technické a ekonomické v Českých Budějovicích se sídlem v Českých Budějovicích 4, Okružní č. 517/10, IČO 75081431, zastoupené JUDr. Pavlínou Pomijovou, advokátkou se sídlem v Českých Budějovicích, Riegrova č. 2668/6c, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Českých Budějovicích pod sp. zn. 14 C 119/2009, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 29. června 2010, č. j. 8 Co 501/2010-78, takto:

I. Dovolání žalobkyně se zamítá.

II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů dovolacího řízení 9.360,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Pavlíny Pomijové, advokátky se sídlem v Českých Budějovicích, Riegrova č. 2668/6c.

O d ů v o d n ě n í :

Dopisem ze dne 25. 6. 2009 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť na katedře cizích jazyků bylo zrušeno dosavadní místo docentky, které žalobkyně dosud zastávala, a vzhledem k učiněnému rozhodnutí zaměstnavatele (organizační změně) se žalobkyně stala nadbytečnou.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnila zejména tím, že žalovaná nebyla oprávněna zrušit „pozici docenta“, neboť žádná taková pracovní pozice reálně neexistuje; podle zákona o vysokých školách existuje pouze „pozice akademický pracovník“. Je přesvědčena, že ze strany žalované se jedná o účelové jednání, kterým se potřebuje „zbavit nepohodlného zaměstnance“, a že je „nestandardní“, pokud dostala výpověď z pracovního poměru a současně ve stejnou dobu na stejný druh práce bylo vyhlášeno výběrové řízení.

Okresní soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 21. 12. 2009, č. j. 14 C 119/2009-45, určil, že výpověď z pracovního poměru „učiněná dopisem žalované ze dne 25. 6. 2009, podaná a doručená žalobkyni 26. 6. 2009“, je neplatná a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na nákladech řízení 11.710,- Kč „na účet zástupce žalobkyně Mgr. Rady“. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že z pracovní smlouvy, uzavřené mezi účastníky, a z náplně „pracovní pozice“ žalobkyně vyplývá, že byla přijata do funkce akademického pracovníka „s dovětkem docent“. Rozsah výukových hodin žalobkyni stanoven nebyl. Zajišťovala-li žalobkyně výuku v rozsahu 12 hodin týdně a žalovaná potřebovala po žalobkyni výuku ve vyšším rozsahu, měla žalovaná možnost vyžadovat po žalobkyni rozsah výuky větší a nebylo nutné dávat jí výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost a na její místo vypisovat výběrové řízení. Žalobkyně byla schopná výuku zajistit; proti kvalitě její výuky nebyly žádné připomínky.

K odvolání žalované Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 29. 6. 2010, č. j. 8 Co 501/2010-78, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobkyně je povinna nahradit žalované na nákladech řízení před soudy obou stupňů 21.520,- Kč k rukám advokátky JUDr. Pavlína Pomijové. Odvolací soud dospěl k závěru, že v pracovní smlouvě, kterou účastníci spolu uzavřeli, byl správně jako druh práce (pracovní zařazení) uveden akademický titul – docent, protože „bez tohoto rozlišení by nebylo jasné pracovní zařazení a tím pracovní náplň takového zaměstnance a nebylo by jasné také jeho odměňování“, které je u jednotlivých akademických pracovníků odlišné. Stejně tak i v popisu činnosti v oblasti pedagogické je zřejmý rozdíl mezi asistentem, odborným asistentem a docentem. V pracovní náplni docenta, oproti asistentovi či odbornému asistentovi, je obsaženo i vedení přednášek (ačkoliv na katedře jazyků přednášky nebyly) a akademický pracovník – docent vede pouze výjimečně cvičení, zatímco v případě odborného asistenta či asistenta je to podstatná náplň jejich pedagogické činnosti. Jak zákon, tak i vnitřní mzdový předpis chápou akademického pracovníka – docenta jako výše postaveného v hierarchii akademických pracovníků než asistenta nebo odborného asistenta. Přídomek „docent“ proto není samoúčelný, ale právě díky tomuto přídomeku je zřejmý rozsah pracovních povinností akademického pracovníka – docenta. Opatření č. 15/2009, které upravovalo složení akademických pracovníků na jednotlivých katedrách, bylo proto v logickém souladu také se mzdovým předpisem a pracovní náplní jednotlivých kategorií akademických pracovníků a reagovalo na potřeby školy, ve které se počet studentů proti předchozímu školnímu roku téměř zdvojnásobil. Žalovaná potřebovala více asistentů a odborných asistentů k vedení cvičení a seminářů na katedře cizích jazyků a neměla potřebu zaměstnávat na této katedře docenta, který podle pracovní náplně semináře a cvičení vedl pouze výjimečně. Bylo také v pravomoci žalované, aby si určila jak počet zaměstnanců, tak i jejich kvalitativní složení v případě akademických pracovníků. Počet i kategorie jednotlivých akademických pracovníků má také podstatný vliv na výši mzdových prostředků. Odvolací soud dovodil, že, „i když nakonec zůstal počet zaměstnanců stejný, byla žalobkyně nadbytečnou s ohledem na kvalifikaci a výši mzdy“. Závěr o nadbytečnosti není také v rozporu s vypsáním výběrovým řízením, kde se uvádí, že vyšší akademické tituly jsou výhodou, protože to se týká pouze těch kateder, kde se s těmito místy i nadále počítalo, ale netýkalo se to katedry cizích jazyků.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu nesouhlasí dovolatelka s tím, jak odvolací soud hodnotil jak předložené, tak provedené důkazy, polemizuje s „přídomekem“ docent, uvedeným v pracovní smlouvě mezi žalobkyní a žalovanou, který podle dovolatelky není druhem práce, neboť „žádný právní předpis, ani vnitřní předpis žalované nestanovoval v době nástupu dovolatelky do pracovního poměru rozsah, resp. podíl pedagogické a vědecké práce“. Namítá, že žalovaná uvádí jako důvod organizační změnu, ale ve skutečnosti žádnou změnu organizační struktury katedry cizích jazyků neprovedla. Pro činnost, kterou byla žalobkyně schopna zajistit, žalovaná vypsala výběrové řízení, v němž uvedla, že „pro získání pracovní pozice odborný asistent jsou vyšší akademické tituly výhodou“. Tím podle dovolatelky žalovaná nepřímo uvedla, že „docenta by na výkon rozsahu 100% pedagogické činnosti bez činnosti vědecké ráda přijala a že by takový uchazeč měl vyšší šanci na přijetí“. Za této situace, kdy „rektor vydal opatření, kterým zrušil na katedře cizích jazyků pracovní místo docent“, dopustila se žalovaná tímto opatřením rektora a následným podáním výpovědi žalobkyni diskriminačního jednání a „takové úkony jsou pak neplatné pro rozpor se zákonem“. Opatření rektora č. 15/2009, kterým „v podstatě omezil na celé vysoké škole počty docentů a profesorů“, je diskriminační, protože „de facto“ zakazuje ostatním kolegům na katedře (a celé vysoké škole) další vzdělávání; případně dosažení vyššího akademického titulu by zakládalo důvod k podání výpovědi z pracovního poměru. Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolání bylo zamítnuto, neboť rozhodnutí odvolacího soudu je věcně správné.

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.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - vzhledem k tomu, že předmětem řízení je výpověď z pracovního poměru, kterou dala žalovaná žalobkyni dopisem ze dne 25. 6. 2009 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 13. 9. 2009, tj. do doby, než nabyl účinnosti zákon č. 320/2009 Sb., kterým se mění zákon č. 247/1995 Sb., o volbách do Parlamentu České republiky a o změně a doplnění některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů a některé další zákony – 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.

Podle ustálené judikatury soudů (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 7. 1968, sp. zn. 6 Cz 49/68, uveřejněný pod č. 94 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, a další) patří k předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení 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. 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách není pracovněprávním úkonem, 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 způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti; 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 jinak oprávněn.

Pro závěr, zda bylo přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách, není samo o sobě významné, jak zaměstnavatel (příslušný orgán) své rozhodnutí označil. Především je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, nebo zda podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli. 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.

Z uvedeného vyplývá, že rozhodnutí rektora žalované č. 15/2009 ze dne 25. 6. 2009 o „Přidělení funkčních míst na katedrách“ a v jeho rámci o tom, že na katedře cizích jazyků nebude žádné pracovní místo „docent“, představuje za daného skutkového stavu - jak správně dovodil odvolací soud - řádné rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně dotýkající se celkové skladby pracovních míst na katedře cizích jazyků u žalované, tedy o kvalitativním složení zaměstnanců žalované na konkrétním pracovišti.

Obstát nemohou ani polemika dovolatelky s tím, jak bylo označeno její pracovní místo a co je to druh práce, či námitka, že za situace, kdy „rektor vydal opatření, kterým zrušil na katedře cizích jazyků pracovní místo docent, dopustila se žalovaná tímto opatřením rektora a následným podáním výpovědi žalobkyni diskriminačního jednání“. Ve věci totiž bylo prokázáno (a dovolatelka to ani nezpochybňuje), že v důsledku rozhodnutí rektora žalované č. 15/2009 ze dne 25. 6. 2009 o „Přidělení funkčních míst na katedrách“ zaniklo právě to pracovní místo, které žalobkyně zastávala. Protože - jak výše uvedeno - regulovat počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení je podstatou oprávnění zaměstnavatele upravovat a řídit svoji vlastní činnost, nemůže být takové rozhodnutí zaměstnavatele diskriminačním jednáním; nejde ani o jednání označené v ustanovení § 16 zák. práce, případně v zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (ani dovolatelkou tvrzeno), 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 mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o. s. ř. zamítl.

V dovolacím řízení vznikly žalované náklady, které spočívají v odměně za zastupování advokátem ve výši 7.500,- Kč (srov. § 7 písm. c), § 17 písm. b), § 10 odst. 3, § 16 odst. 1 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 Sb.), celkem ve výši 7.800,- Kč. Vzhledem k tomu, že zástupkyně žalované advokátka JUDr. Pavlína Pomijová osvědčila, že je plátcem daně z přidané hodnoty, náleží k nákladům řízení, které žalované za dovolacího řízení vznikly, vedle odměny za zastupování advokátkou a paušální částky náhrad výdajů rovněž náhrada za daň z přidané hodnoty určená z odměny za zastupování, z náhrad a z jejich hotových výdajů (srov. § 137 odst. 1 a 3 a § 151 odst. 2 větu druhou o. s. ř.) podle sazby daně z přidané hodnoty [20% - srov. § 47 odst. 1 písm. a) zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty], tedy částka 1.560,- 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 žalované tyto náklady nahradila. Žalobkyně je povinna celkovou náhradu nákladů řízení ve výši 9.360,- Kč zaplatit k rukám advokátky, která žalovanou v tomto řízení zastupovala (§ 149 odst. 1 o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 28. února 2012

JUDr. Mojmír Putna, v. r.  
předseda senátu

www.nsoud.cz