

## Judikát NS 21 Cdo 790/2013

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	03/11/2014
Spisová značka:	21 Cdo 790/2013
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2014:21.CDO.790.2013.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Neplatnost právního úkonu Pracovní poměr Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 50 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2011 § 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2011
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 790/2013

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 Mgr. B. D., zastoupené Mgr. Petrou Šindelářovou, advokátkou se sídlem v Praze 1 – Novém Městě, V Jámě č. 699/1, proti žalovanému Gymnáziu Christiana Dopplera, Praha 5 - Smíchov, Zborovská 45/621, příspěvkové organizaci se sídlem v Praze 5 – Malé Straně, Zborovská č. 621/45, IČO 61385701, zastoupenému JUDr. Ivanou Součkovou, advokátkou se sídlem v Praze 1 – Starém Městě, U Prašné brány č. 1079/3, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 8 C 296/2011, o dovolání žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 8. 10. 2012, č. j. 23 Co 366/2012-180, takto:

I. Dovolání žalovaného se zamítá.

II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 17. 5. 2011 žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní „v souladu s ustanovením § 52 písm. c) zákoníku práce“ rozvazuje pracovní poměr výpovědí. Výpověď odůvodnil tím, že ve školním roce 2011/2012 bude ve škole méně tříd a jazykové skupiny se nebudou dělit z důvodu zefektivnění práce.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že „rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 18. 5. 2011 je neplatné“. Žalobu odůvodnila zejména tím, že v roce 2009 vystoupila na obranu svých kolegyní, které podaly stížnost k Magistrátu hlavního města Prahy a České školní inspekci. Ve stížnosti upozornily na nelegální postup zástupkyně ředitelky žalovaného, který spočíval v neoprávněném pozměňování klasifikačního hodnocení některých žáků. Stížnost byla uznána za oprávněnou a od tohoto okamžiku byla žalobkyně podrobena šikanóznímu jednání ze strany žalovaného. Domnívá se, že důvodem skončení jejího pracovního poměru k žalovanému je pouze snaha zbavit se její osoby, jakožto nepohodlného zaměstnance. Mimo to z dopisu žalovaného ze dne 18. 5. 2011 nevyplývá, v čem měla spočívat organizační změna žalovaného a navíc žalobkyně nebyla s žádným rozhodnutím o organizační změně blíže seznámena. Žalovaný tak nesplnil všechny zákonem stanovené předpoklady pro výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 11. 4. 2012, č. j. 8 C 296/2011-151, zamítl žalobu na určení, že „rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 18. 5. 2011“ je neplatné a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradu nákladů řízení 10.800,- Kč k rukám „zástupce žalovaného“. Vycházel ze zjištění, že 3. 1. 2007 byla mezi žalobkyní a žalovaným uzavřena pracovní smlouva, že výpověď z pracovního poměru podle

ustanovení § 52 písm. c) zák. práce doručil žalovaný žalobkyni dopisem ze dne 18. 5. 2011, a to s odůvodněním, že „ve školním roce 2011/2012 bude ve škole méně tříd a jazykové skupiny se nebudou dělit z důvodu zefektivnění práce“. Rozhodnutí o organizačních změnách žalovaný učinil dne 11. 4. 2011 a žalobkyně s tímto rozhodnutím byla seznámena na pedagogické poradě 13. 4. 2011. Po provedeném dokazování dospěl soud prvního stupně k závěru, že v řízení bylo prokázáno splnění všech předpokladů pro naplnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Účinnost rozhodnutí o organizačních změnách měla nastat k 31. 8. 2011, pracovní poměr žalobkyně měl skončit 31. 7. 2011. Žalobkyně byla však vystavena od 27. 7. 2011 pracovní neschopnost, která trvala do 10. 10. 2011. Protože tato ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává, pracovní poměr žalobkyně skončil až poté, co nastala účinnost organizačních změn.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 8. 10. 2012, č. j. 23 Co 366/2012-180, změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že určil, že „rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 18. 5. 2011“ je neplatná, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni náklady řízení před soudy obou stupňů 27.520,- Kč k rukám Mgr. Petry Šindelářové. Ztotožnil se se soudem prvního stupně v tom, že žalovaný přijal organizační změnu, která měla za cíl zefektivnění práce a úsporu finančních prostředků na mzdy učitelům, a že byla prokázána i nadbytečnost žalobkyně. Odvolací soud však nesouhlasil s tím, že mezi organizační změnou a nadbytečností žalobkyně byla příčinná souvislost. Platnost výpovědi jako právního úkonu směřujícího ke skončení pracovního poměru může být soudem přezkoumána vzhledem k okolnostem, které existovaly v době vzniku tohoto právního úkonu. K okolnostem, které nastanou po podání výpovědi, přihlížet nelze. Zaměstnanec nemusí být nadbytečný již v době dání výpovědi. Ovšem má-li být organizační změna příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí být výpověď dána v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních opatření. Jestliže žalovaný dal žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce dne 18. 5. 2011 a pracovní poměr měl skončit dne 31. 7. 2011, přičemž účinnost přijaté organizační změny nastala až dne 31. 8. 2011, není mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností žalobkyně příčinná souvislost. Pro posouzení příčinné souvislosti mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností žalobkyně je nerozhodné, že byla žalobkyně v pracovní neschopnosti a její pracovní poměr fakticky dne 31. 7. 2011 neskončil.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaný namítá, že zákoník práce otázku načasování organizačních změn v souvislosti s podáním výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce neupravuje. Domnívá, že, „přijímá-li škola od nového školního roku organizační změny z důvodu snížení finančních prostředků na pedagogický sbor, v důsledku nichž je nucena snížit počet zaměstnanců, nelze po ní spravedlivě žádat, aby držela taktó nepotřebné zaměstnance i v měsíci srpnu, kdy jsou pro ni tyto zaměstnanci fakticky již nadbyteční“. Pokud měla být výpověď předčasná, má přednost zákonné ustanovení, které „kogentně stanoví, že ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává a pracovní poměr tedy skončí teprve až uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby“. Pracovní poměr žalobkyně proto skončil až poté, co nastala účinnost organizačních změn, jak správně dovodil soud prvního stupně. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a aby věc tomuto soudu 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. 2012 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán před 1. 1. 2013 (srov. č. II, bod 7 zákona č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). 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 odvolacího soudu bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která jí byla doručena dne 18. 5. 2011 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2011 (tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 180/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 229/2002 Sb., o finančním arbitrovi, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony) - dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 50 odst. 1 zák. práce výpověď může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.

Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce může zaměstnavatel 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 to, že o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že 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.

Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali počet svých 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.

Zaměstnanec nemusí být vždy nadbytečným již v době podání výpovědi (srov. dikci ustanovení § 52 písm. c) zák. práce „stane-li se pracovník nadbytečným“). Protože platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je podle ustálené judikatury soudů (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 829/97, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1998) třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn (srov. § 18 zák. práce a § 34 a § 35 odst. 2 občanského zákoníku), rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi.

Z toho, že zaměstnanec nemusí být nadbytečným již v době podání výpovědi, nelze dovozovat, že by zaměstnavatel mohl vždy přistoupit k podání výpovědi bezprostředně po přijetí rozhodnutí o organizační změně. Má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti zaměstnance, musí zaměstnavatel dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. V případě, že by pracovní poměr skončil dříve (před tím, než se u zaměstnavatele příslušné organizační změny skutečně realizovaly), totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec stal v důsledku přijatého 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 pracovní poměr skončí na základě výpovědi dané podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce až po dni, v němž u zaměstnavatele nastaly přijaté organizační změny, nemá to samozřejmě na platnost výpovědi vliv, neboť v takovém případě bylo rozhodnutí o organizační změně příčinou nadbytečnosti zaměstnance (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1797/97, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1999, pod pořadovým číslem 54).

V projednávané věci z výsledků dokazování vyplývá, že organizační opatření žalované, na základě kterého se žalobkyně měla stát nadbytečnou, bylo přijato dne 11. 4. 2011, tedy přede dnem, kdy byla žalobkyni dána výpověď. Toto opatření se však mělo stát účinným ode dne 31. 8. 2011. Měl-li podle výpovědi z pracovního poměru doručené žalobkyni dne 18. 5. 2011 skončit pracovní poměr žalobkyně již dnem 31. 7. 2011 (srov. § 51 odst. 1 a 2 zák. práce), mělo se tak stát v době, kdy účinnost organizačního opatření, o něž se tato výpověď opírá, ještě nenastala. Žalovaná tedy dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru, která z přijatého organizačního opatření nevycházela, a mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností žalobkyně není příčinná souvislost; rozhodnutí o organizačních změnách, v důsledku něhož by se žalobkyně stala nadbytečnou ke dni předpokládaného skončení pracovního poměru (tj. ke dni 31. 7. 2011) pak u žalované přijato nebylo. To, že žalobkyně byla v době od 27. 7. 2011 v pracovní neschopnosti a její pracovní poměr fakticky skončil až 31. 7. 2011, není pro posouzení příčinné souvislosti mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností žalobkyně rozhodné, neboť, jak bylo již výše uvedeno, platnost právních úkonů (včetně právních úkonů učiněných podle pracovněprávních předpisů) je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn (ke dni 18. 5. 2011).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postížen 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 České republiky dovolání žalovaného podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o. s. ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první, § 224 odst. 1 a § 151 odst. 1 věty první o. s. ř., neboť žalovaný s ohledem na výsledek řízení na náhradu svých nákladů nemá právo a žalobkyni v dovolacím řízení žádné účelně vynaložené náklady řízení nevznikly (§ 142 odst. 1 o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 11. března 2014

JUDr. Mojmír Putna

předseda senátu

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)