



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Jiřího Vašíčka a soudců Mgr. Martiny Polákové a Mgr. Pavla Mádra v právní věci

žalobkyně:

[redacted], narozená dne [redacted]
bytem [redacted]
zastoupená advokátem Mgr. Miroslavem Kučerkou
sídlem Národní 416/37, 110 00 Praha

proti

žalované:

[redacted]
IČO: [redacted]
zastoupená advokátem Mgr. Davidem Obenrauchem
sídlem Kopečná 987/11, 602 00 Brno

o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, o odvolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Brně ze dne 22. 1. 2020, č. j. 38 C 18/2019-66,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se **potvrzuje**.
- II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované na nákladech odvolacího a dovolacího řízení částku 27 552 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalované [redacted].

Odůvodnění:

1. Výše uvedeným rozsudkem soud I. stupně zamítl žalobu, kterou se žalobkyně domáhala určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí dané jí dne 17. 10. 2018 (výrok I.). Současně

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Bártová, DiS.

soud I. stupně zavázal žalobkyni k povinnosti nahradit žalované na nákladech řízení částku 30 492 Kč k rukám zástupce žalované (výrok II.).

2. Proti tomuto rozsudku podala prostřednictvím svého právního zástupce odvolání žalobkyně. Ta namítá, že nelze souhlasit se závěrem soudu I. stupně ohledně toho, že byla seznámena s organizační změnou a jejím obsahem. V této souvislosti poukazuje na to, že ze svědeckých výpovědí nevyplývá, že by žalobkyně měla být seznámena s organizační změnou, když svědkyně [REDAKCE] pouze popsala, že byly diskutovány obecné ekonomické změny, svědkyně [REDAKCE] nikterak obsah organizační změny nepopsala a svědkyně [REDAKCE] celou diskusi popsala shodně se svědkyní [REDAKCE] jako diskusi nad ekonomickými změnami a dalším vývojem. Není tak zřejmé, z čeho nadepsaný soud usoudil, že došlo k seznámení s organizační změnou, na jejímž základě mělo být zrušeno pracovní místo školnice. Stejně tak žalobkyně nesouhlasí se závěrem soudu I. stupně, který ve 30. odstavci odůvodnění rozsudku konstatuje, že na místo údržbáře nastoupil po skončení pracovního poměru žalobkyně pan [REDAKCE], jehož náplní práce byla dosavadní činnost žalobkyně a dále další práce. Žalobkyně v tomto ohledu upozorňuje na skutečnost, že není důležité, zda pan [REDAKCE] dělá i nějakou činnost nad rámec dosavadní pracovní náplně žalobkyně, ale je důležitá skutečnost, že pan [REDAKCE] dělá dosavadní pracovní činnost žalobkyně v plném rozsahu. V tomto směru odkazuje na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001. Žalobkyně tak konstatuje, že i přes poučení soudu žalovaná neunesla důkazní břemeno ve vztahu k prokázání seznámení žalobkyně s obsahem organizačních změn, na jejichž základě měla být propuštěna pro nadbytečnost. Z výsledku žalovanou navržených svědků a předložených důkazů nelze mít za prokázané, že žalobkyně byla seznámena s organizační změnou, když jednak neexistuje písemný záznam o seznámení žalobkyně s organizační změnou, jednak prokázání stojí na výpovědi Statutárního orgánu žalované, jehož ústředním zájmem je platnost výpovědi, a proto bez dalšího nelze mít takovou výpověď za dostačující. Žalovaná rovněž i přes poučení soudu neunesla důkazní břemeno ve vztahu ke svému tvrzení, že jednotlivé činnosti pracovní náplně žalobkyně přešly na jednotlivé zaměstnance žalované. Podle žalobkyně též nelze odhlédnout do skutečnosti, že svědci, jejichž výslech byl žalovanou navržen jako důkaz, jsou doposud zaměstnanci žalované, a proto jejich výpověď, byť pravdivá, může být účelově zabarvena ve prospěch žalované, a proto by jejich tvrzení měla být posuzována přísnější optikou. Žalobkyně s ohledem na výše uvedené proto nesouhlasí, že jí daná výpověď byla skutečně odůvodněna organizační změnou a jednalo se tak pouze o účelové jednání s cílem ji nahradit novým zaměstnancem. Z těchto důvodů navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek zrušil.
3. K odvolání žalobkyně se prostřednictvím svého právního zástupce vyjádřila též žalovaná. Ta je toho názoru, že odvolání žalobkyně není důvodné, když toto směřuje převážně do hodnocení důkazů soudem I. stupně, kdy z textu odvolání je patrné, že žalobkyně hodnotí provedené důkazy vlastní optikou – odlišně od prvostupňového soudu a na tomto svém hodnocení důkazů pak žalobkyně zakládá tvrzenou nesprávnost napadeného rozhodnutí. Žalovaná je toho názoru, že soud I. stupně transparentně objasnil, jak došel ke skutkovému zjištění, že žalobkyně byla s organizační změnou včas a řádně seznámena a že s ní byly projednány alternativy, za jakých by mohlo dojít ke změně její pracovní smlouvy (změna úvazku, změna pracovní náplně, nabídka rekvalifikačního kurzu) tak, aby zaměstnavatel nebyl nucen ukončit pracovní poměr žalobkyně výpovědí. Žalobkyně nabízené alternativy, které by předpokládaly součinnost z její strany, odmítla (což současně prokazuje tvrzení žalované, že organizační změna byla žalobkyni nejen řádně a včas oznámena a že byly s žalobkyní diskutovány možnosti, jak její pracovní poměr v rámci nabízených možností zachovat). Žalovaná má tedy za to, že soud I. stupně řádně vyhodnotil důkazy provedené v řízení, když zároveň řádně odůvodnil právní závěr, který ze skutkových zjištění dovodil, tedy že výpověď obsahuje všechny zákonem předepsané náležitosti a je tak

dostatečně určitá a platná. Žalovaná dále uvádí, že v bodě 30 rozsudku Městského soudu v Brně bylo transparentně objasněno, z jakého důvodu rozhodující soud dospěl k takovému právnímu názoru, že mezi organizační změnou a nadbytečností žalobkyně byla příčinná souvislost, a z jakého důvodu nelze pracovní pozici údržbáře vykonávanou panem [REDACTED], považovat za totožnou se zrušenou pracovní pozicí žalobkyně, která vykonávala práci školnice. Názor žalobkyně, která s těmito závěry soudu nesouhlasí, nemůže změnit tu objektivní skutečnost, že žalobkyně neměla a do dnešního dne nemá odbornost k provádění kvalifikovaných prací údržbáře, které naopak pan [REDACTED] zastane. Soud I. stupně tedy naprosto správně dospěl k závěru, že v projednávané věci nedošlo k zaměstnání osoby na pozici odpovídající pozici žalobkyně a je zde tak příčinná souvislost mezi organizační změnou ředitelky školy a nadbytečností žalobkyně. Pokud žalobkyně odkazuje na rozhodnutí Nejvyššího soudu ve věci spisové značky 21 Cdo 1770/2001 ze dne 2. 7. 2002, má žalovaná za to, že žalobkyní odkazované závěry dovolacího soudu na projednávanou věc přímo nedopadají, jelikož v projednávané věci nejde o případ, kdy by byl nový zaměstnanec přijat na pracovní místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost. Z těchto důvodů žalovaná navrhl, aby odvolací soud napadené rozhodnutí potvrdil a uložil žalobkyni povinnost nahradit žalované náklady odvolacího řízení.

4. Poté, co odvolací soud dospěl k závěru, že odvolání bylo podáno oprávněnou osobou (ust. § 201 o.s.ř.), ve lhůtě (ust. § 204 o.s.ř.), a proti rozhodnutí, proti kterému je odvolání přípustné (ust. § 201 o.s.ř., ust. § 202a contrario o.s.ř.), přezkoumal napadené rozhodnutí soudu I. stupně i řízení, které mu předcházelo, přičemž (vázan též závazným právním názorem Nejvyššího soudu v této věci) dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.
5. Jak vyplývá z obsahu spisu, podanou žalobou se žalobkyně domáhá určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, kterou jí dala žalovaná dne 17. 10. 2018, a to z důvodu vymezeného v ust. § 52 písm. c/ zákona č. 262/2006 Sb. (dále jen zákoník práce).
6. Podle ust. § 52 písm. c/ zákoníku 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.
7. Základním předpokladem výpovědi z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. c/ je přijetí organizačního opatření, na základě kterého se zaměstnanec, v tomto případě žalobkyně, stane nadbytečným. V této souvislosti žalovaná poukazovala na rozhodnutí o organizační změně ze dne 15. 8. 2018.
8. Poté, co dřívější rozhodnutí odvolacího soudu ze dne 11. 8. 2020 zrušil svým rozhodnutím ze dne 6. 4. 2022, č. j. 21 Cdo 276/2021-112, Nejvyšší soud, zabýval se odvolací soud napadeným rozsudkem soudu I. stupně opětovně, když v tomto směru byl vázan závazným právním názorem Nejvyššího soudu.
9. V projednávané věci dala žalovaná žalobkyni výpověď z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. c/ zákoníku práce pro nadbytečnost.
10. V případě skončení pracovního poměru výpovědí dle ust. § 52 písm. c/ zákoníku práce je pro platnost takové výpovědi (kromě formálních náležitostí) nezbytné naplnění dalších předpokladů, a to přijetí organizační změny zaměstnavatelem, seznámení zaměstnance s touto organizační změnou, dále nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance.
11. V projednávané věci bylo prokázáno, že žalovaná dne 15. 8. 2018 přijala organizační změnu,

která spočívala v tom, že od 1. 9. 2018 byl zrušen správní úsek školnice – vedení uklízeček, tedy, že nadále uklízečky nebudou spadat pod školnici a současně ke stejnému datu dochází k přerozdělení pracovní náplně školníka mezi ostatní zaměstnance školy.

12. Jak dále vyplývá z provedeného dokazování, žalobkyně byla s touto organizační změnou seznámena, když v tomto směru lze odkázat na skutkové závěry soudu I. stupně, které učinil zejména na základě výpovědi svědkyně [REDAKCE], svědkyně [REDAKCE], svědkyně [REDAKCE] a též z výpovědi ředitelky žalované Mgr. [REDAKCE]. Pokud v této souvislosti žalobkyně namítá to, že svědkyně organizační změnu nikterak nepopsaly, nelze s touto námitkou souhlasit. Zde je třeba zdůraznit, že svědkyně [REDAKCE] ve své výpovědi mj. uvedla, že ředitelka žalované sdělila žalobkyni, že převážná část její práce pozbývá smysl, a to s ohledem na nově postavenou vrátnici. Obdobně pak o uvedeném vypovídá i svědkyně [REDAKCE]. Pokud svědkyně [REDAKCE] hovořila o tom, že „paní ředitelka dávala ekonomické návrhy, které se týkaly finančních úspor“, je z její výpovědi zřejmé, že tyto byly předkládány právě ve vztahu k žalobkyni s tím, že svědkyně uvedla, že podrobnosti si již nevybavuje. Potvrdila však, že u těchto jednání byly přítomny též svědkyně [REDAKCE] a [REDAKCE]. Z uvedeného je zřejmé, že organizační změna z 15. 8. 2018 byla před tím, než byla žalobkyni dána výpověď z pracovního poměru dne 17. 10. 2018, předmětem jednání mezi žalovanou a žalobkyní a závěr soudu I. stupně o tom, že žalobkyně byla s uvedenou organizační změnou před předáním výpovědi seznámena, je správný.
13. Nelze též přisvědčit námitce žalobkyně ohledně toho, že vyslechnutí svědci jsou zaměstnanci žalované a že jejich výpověď tedy může být „účelově zabarvena ve prospěch žalované“. Zde je třeba zdůraznit, že v řízení nevyplynulo nic, co by skutečnosti, jež svědci (kteří byli poučeni dle ust. § 126 o.s.ř.) uvedli, zpochybnilo. Za této situace pouze obecný odkaz žalobkyně na zaměstnanecký vztah svědků není důvodem pro závěr o jejich nevěrohodnosti.
14. Jde-li tedy o nadbytečnost žalobkyně a příčinnou souvislost této nadbytečnosti s přijatým organizačním opatřením ze dne 15. 8. 2018, jsou správné závěry soudu I. stupně o tom, že uvedenou organizační změnou došlo k přerozdělení a odebrání činností, které původně žalobkyně u žalované vykonávala a za tohoto stavu tedy, kdy rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně spočívalo ve zrušení vedení uklízeček školnicí a v přerozdělení pracovních úkolů (jejich částí) žalobkyně (školnice) na jiné zaměstnance žalované, je zřejmé, že zde je dána příčinná souvislost mezi touto organizační změnou a nadbytečností žalobkyně, neboť byť žalovaná mohla žalobkyni stále přidělovat práci, významné je to, že její práce nebyla (vůbec nebo v původním rozsahu) v dalším období pro žalovanou potřebná.
15. V tomto směru lze odkázat na ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu, např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001, z něhož vyplývá, že „*k předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c/ zákoníku 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, 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 ust. § 52 písm. c/ zákoníku 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 zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců 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“.

16. S ohledem na právě uvedené a též v souvislosti s vázaností odvolacího soudu závazným právním názorem Nejvyššího soudu spočívajícího v tom, že „úsudek žalované o tom, že se žalobkyně v důsledku přijaté organizační změny (účinné od 1. 9. 2018) stala nadbytečnou, projevil v podání výpovědi z pracovního poměru, aniž by bylo nutné tuto úvahu jiným formálním způsobem vyjádřit; nebylo ji tedy třeba vyjádřit ani rozhodnutím o zrušení pracovního místa“, dospívá odvolací soud k závěru, že předpoklady pro výpověď dle ust. § 52 písm. c/ zákoníku práce byly v případě žalobkyně naplněny, když bylo přijato organizační opatření, kterým bylo zrušeno vedení uklízeček školnicí a dále spočívalo v přerozdělení pracovních úkolů (jejich částí) žalobkyně na jiné zaměstnance žalované a nebylo tedy třeba úvahu o nadbytečnosti žalobkyně vyjadřovat formálně (další organizační změnou), ale postačovala tato úvaha ve výpovědi z pracovního poměru.
17. Pokud v neposlední řadě žalobkyně namítala též to, že žalovaná od ledna 2019 přijala do pracovního poměru údržbáře pana [REDAKCE], odvolací soud se ztotožňuje s hodnocením skutkových zjištění i jejich právním hodnocením, jak jej učinil soud I. stupně (zejména v bodě 30. napadeného rozsudku) a pro stručnost na uvedené závěry zcela odkazuje.
18. S ohledem na vše uvedené tedy odvolací soud dospěl k závěru, že rozhodnutí soudu I. stupně je věcně správné, a proto jej (včetně rozhodnutí o nákladech řízení) dle ust. § 219 o.s.ř. potvrdil.
19. Vzhledem k tomu, že žalovaná byla v rámci odvolacího a dovolacího řízení úspěšná, náleží jí náhrada účelně vynaložených nákladů, které jí v této souvislosti vznikly. V tomto směru shledal odvolací soud za účelné náklady jednak za odvolací řízení a to za 3 úkony právní služby po [REDAKCE] à 2 500 Kč (vyjádření k odvolání, účast u jednání odvolacího soudu dne 11. 8. 2020, účast u jednání odvolacího soudu dne 19. 7. 2022), dále 3x režijní paušál po à 300 Kč a DPH ve výši 1 764 Kč; celkem tedy účelné náklady odvolacího řízení vznikly ve výši 10 164 Kč. Dále se jedná o náklady dovolacího řízení, a to za 1 úkon právní služby po à 2 500 Kč (podání dovolání), 1 režijní paušál po à 300 Kč, DPH ve výši 588 Kč a soudní poplatek ve výši 14 000 Kč; celkem tedy účelné náklady dovolacího řízení vznikly ve výši 17 388 Kč. S ohledem na uvedené tedy za odvolací a dovolací řízení vznikly žalované účelně vynaložené náklady v celkové výši 27 552 Kč, které je žalobkyně povinna zaplatit žalované tak, jak je to uvedeno ve výroku II. tohoto rozsudku.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak. Přípustnost dovolání je oprávněn zkoumat jen dovolací soud. Dovolání lze podat ve lhůtě dvou měsíců ode dne doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu prvního stupně.

Brno 19. července 2022

Mgr. Jiří Vašíček v.r.
předseda senátu