23. 11. 2022

ID: 115558

Výpověď z pracovního poměru

Pro závěr, zda bylo přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti 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 efektivnosti 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 efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu), je třeba – bez ohledu na to, jak své opatření označil – dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 849/2022-119 ze dne 27.7.2022)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně Č. r. – Č. se sídlem v XY, proti žalované J. P., narozené dne XY, bytem v XY, zastoupené JUDr. K.L.S., advokátkou se sídlem v P., o 358 285 Kč, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 21 C 4/2019, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 20. července 2021, č. j. 30 Co 203/2021-79, tak, že rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 28. ledna 2021, č. j. 21 C 4/2019-55 (s výjimkou výroku o zamítnutí žaloby co do 10 010 Kč), se zrušují a věc se v tomto rozsahu vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 1 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

1. Žalobkyně se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 3. 1. 2019 (změněnou se souhlasem soudu) domáhala, aby jí žalovaná zaplatila náhradu škody ve výši 358 285 Kč. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že žalovaná byla rozhodnutím ministra průmyslu a obchodu ze dne 30. 3. 2007 jmenována dnem 4. 4. 2007 do funkce ústřední ředitelky Č., že týž den, okamžitě po nástupu do úřadu, vydala „opatření ústřední ředitelky Č. č. 130/2007 o organizačních a personálních změnách“, čímž došlo „s okamžitou platností“ ke zrušení organizační struktury (včetně všech vedoucích míst) a ke stanovení nové organizační struktury ústředního inspektorátu Č., že týž den vydala i „opatření pod č. 131/2007“ a že na základě uvedeného pak podepsala a předala výpověď z pracovního poměru V. B. (ředitelce XY). Uvedená výpověď byla rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 4. 3. 2010, č. j. 23 C 153/2009-139, „určena neplatnou pro nesplnění podmínek pro udělení výpovědi“

podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. V. B. se následně u soudu domáhala po žalobkyni náhrady platu, na které jí žalobkyně zaplatila celkem 939 593 Kč „před provedením zákonných srážek“. Žalobkyni tak vznikla škoda, za kterou odpovídá žalovaná podle § 250 zákoníku práce, a to v rozsahu čtyřapůlnásobku jejího průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, který činil 79 619 Kč.

2. Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 28. 1. 2021, č. j. 21 C 4/2019-55, uložil žalované povinnost zaplatit žalobkyni 348 275 Kč a co do 10 010 Kč žalobu zamítl; současně rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 1 656 Kč a České republice „na účet zdejšího soudu“ soudní poplatek „ze žaloby“ ve výši 17 414 Kč. Vycházel ze zjištění, že žalovaná byla dnem 4. 4. 2007 jmenována ústřední ředitelkou Č., že s účinností od téhož dne opatřeními č. 130/2007 a č. 131/2007 rozhodla o provedení organizační změny spočívající ve zrušení dosavadní organizační struktury žalobkyně včetně všech vedoucích míst, na základě níž dotčení vedoucí zaměstnanci obdrželi výpovědi, se kterými nesouhlasili, a že se proto obrátili na soud s žalobami o určení neplatnosti doručených výpovědí. Soud prvního stupně dále zjistil, že zrušeno bylo i pracovní místo ředitelky právního odboru V. B., které byla doručena výpověď dne 5. 4. 2007, že výpověď daná V. B. byla určena neplatnou rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 4. 3. 2010, č. j. 23 C 153/2009-139, a že žalobkyně zaplatila V. B. náhradu platu. Uvedl, že soud v uvedeném rozhodnutí vyslovil, že výpověď je neplatná, jelikož V. B. nemohla být pro žalobkyni nadbytečná, jestliže na její pracovní místo, resp. „nově vytvořené“ pracovní místo analogické původnímu pracovnímu místu, byl přijat nový zaměstnanec, který předtím u žalobkyně nepracoval (N. Ř. M.).

3. Soud prvního stupně shledal, že byly splněny předpoklady vzniku odpovědnosti zaměstnance za škodu způsobenou zaměstnavateli, neboť žalovaná porušila pracovní povinnosti vyplývající z § 301 písm. d) a § 52 písm. c) zákoníku práce rozhodnutím o organizační změně a především samotnou neplatnou a „účelovou“ výpovědí danou V. B. ve snaze tuto zaměstnankyni nahradit jinou osobou, která následně vykonávala stejnou agendu. Škoda na straně žalobkyně podle soudu prvního stupně vznikla tím, že žalobkyně musela zaplatit V. B. náhradu platu v celkové výši 939 593 Kč (bez odvodů sociálního a zdravotního pojistného), a je dána i příčinná souvislost mezi jednáním žalované a vzniklou škodou, neboť nebýt organizační změny a udělené výpovědi, ke škodě na majetku žalobkyně by nedošlo. Dáno je i zavinění žalované ve formě vědomé nedbalosti, neboť žalovaná „měla a mohla vědět“, že svým jednáním může způsobit škodu, jelikož měla vysokoškolské vzdělání, měla za sebou mnohaleté zkušenosti s vedoucími pozicemi ve státní správě a na rizika neplatných výpovědí byla předem upozorňována při „neoficiálních konzultacích“. Sama žalovaná uvedla, že stávající zaměstnance neponechala na vedoucích pracovních pozicích z důvodu, že si neuměla představit, že by v ně měla důvěru. Žalovaná organizační změnu konzultovala pouze „neoficiálně“ s V. Č., který „tyto konzultace“ označil za „posezení či diskuse u kávy“ a který neměl přesné podklady týkající se „například konkrétní náplně práce“ V. B. Pokud se žalovaná v řízení bránila tím, že výpovědi sama nevyhotovovala, nýbrž to bylo v „dikci“ personálního oddělení, je podle soudu prvního stupně třeba uvést, že výpovědi z pracovních poměrů byly dány na její pokyn a s jejím souhlasem, žalovaná tyto výpovědi schválila a podepsala, tudíž odpovědnost za tyto výpovědi „je jednoznačně dána“. Navíc byly výpovědi uděleny „v souvislosti a v důsledku organizační změny vyhotovené žalovanou“. Soud prvního stupně uzavřel, že žalovaná odpovídá za škodu způsobenou žalobkyni do výše „4,5 násobku“ pravděpodobného výdělku (79 619 Kč měsíčně), tj. do výše 358 258,50 Kč, a že nárok žalobkyně ohledně částky 348 275 Kč není promlčen, na rozdíl od nároku na zaplacení částky 10 010 Kč, o kterou byla žaloba rozšířena až po uplynutí subjektivní i objektivní promlčecí doby, a žalovaná vznesla námitku promlčení.

4. K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 20. 7. 2021, č. j. 30 Co 203/2021-79, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně (s výjimkou výroku, jímž byla žaloba co do 10 010 Kč zamítnuta a který nebyl napaden odvoláním) a uložil žalované povinnost zaplatit žalobkyni na

náhradě nákladů odvolacího řízení 300 Kč. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, že nárok žalobkyně není promlčený (neboť ke dni podání žaloby neuplynula dvouletá subjektivní ani tříletá objektivní promlčecí lhůta, která začala běžet od zaplacení jednotlivých částek náhrady platu V. B.) a že „v řízení … bylo prokázáno splnění všech předpokladů náhrady škody“. Porušení povinností žalované při plnění pracovních úkolů spočívá podle odvolacího soudu v tom, že „dala zaměstnankyni B. výpověď z pracovního poměru, aniž by k tomu byly splněny zákonné podmínky stanovené v § 52 písm. c) ZP, tj. aniž by byla B. pro žalobkyni nadbytečnou v důsledku organizační změny“. Tím žalovaná porušila jako vedoucí zaměstnankyně svou povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k vykonávané práci podle „§ 301 písm. c) ZP“. K otázce příčinné souvislosti odvolací soud uvedl, že tato podmínka je splněna, neboť „nebýt neplatné výpovědi dané žalovanou B., nevznikla by následně povinnost žalobkyně vyplatit B. náhradu platu“, a ve vztahu k zavinění shledal, že „na straně žalované bylo dáno přinejmenším zavinění ve formě vědomé nedbalosti“, neboť (mimo jiné) si žalovaná v souvislosti s vypracováním opatření č. 130/2007 a č. 131/2007 „neopatřila kvalifikovanou právní radu“ a organizační změny provedla „zcela neuváženě“. Významnou pro právní posouzení věci byla podle odvolacího soudu skutečnost, že důvodem „neplatnosti výpovědi B. nebylo nesprávné vymezení výpovědního důvodu nebo jiná formální pochybení“, ale „to, že nebyl naplněn použitý výpovědní důvod nadbytečnosti“, neboť práci V. B. začala posléze vykonávat nově přijatá zaměstnankyně na nově vytvořeném a pouze odlišně nazvaném pracovním místě. Postup žalované při vytvoření organizační změny a rozvázání pracovního poměru s B. byl proto „zjevně účelový a protiprávní“. Odvolací soud uzavřel, že „úvahy o moderaci … nemají význam“ [jelikož by i po moderaci náhrady škody (snížení povinnosti k náhradě škody o 50 %) byla výsledná částka „daleko vyšší“, než je náhrada „limitovaná zákoníkem práce“] a že není na místě spojit dané řízení s dalšími řízeními, „v nichž žalobkyně proti žalované uplatňuje obdobné nároky, s tím, že žalovaná by mohla odpovídat do částky rovnající se čtyřapůlnásobku jejího pravděpodobného výdělku ve vztahu ke všem neplatným výpovědím daným v souvislosti s jednou organizační změnou dohromady“, a případné škody sečíst a limitovat je „jedním čtyřapůlnásobkem pravděpodobného výdělku žalované“, neboť samostatnou škodou je „škoda plynoucí z každé samostatné škodní události, tj. z každého jednotlivého porušení pracovněprávních povinností zvlášť“, a škodní událostí je „přitom neplatná výpověď“.

5. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítá, že rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení otázky promlčení v žalobě vzneseného nároku, jakož i otázky maximálního limitu náhrady škod u zaměstnanců (že jde o situaci, která dosud dovolacím soudem vyřešena jednoznačně nebyla, nebo byla řešena – podle názoru dovolatelky – v rozporu s jejími právy garantovanými Listinou základních práv a svobod), a dodává, že došlo k porušení ústavně zaručených práv účastníka řízení tím, že nedošlo ke „spojení věcí“, ačkoliv pro to existovaly zákonné důvody. Má za to, že nebylo prokázáno porušení jejích pracovních povinností „při uskutečnění výpovědi B“ („tedy, že by žalovaná jednala zaviněně ve vztahu k porušení svých pracovních povinností“), že mezi jejím jednáním a údajným vznikem škody neexistuje příčinná souvislost, „neboť pokud by žalobkyně plnila své povinnosti včas a již na základě rozsudku o neplatnosti výpovědi, nedosáhla by výše ‚škody‘ částky uváděné žalobkyní“, a že „odpovědnost za obsah výpovědí neslo zejména personální oddělení“. Dovolatelka uvádí, že její postavení „je zcela analogické postavení ministra, na kterého rovněž nelze přenášet odpovědnost vedoucích pracovníků“, a že její pracovní náplň nezahrnovala práci týkající se konkrétních pracovních poměrů zaměstnanců Č. Povinnosti, která měla žalovaná jako ústřední ředitelka Č. plnit, nevycházely ze zákoníku práce, ale ze zákona o Č. „Pouhý formální podpis“ žalované nemůže založit její výlučnou odpovědnost v pracovněprávních vztazích „za uvedenou záležitost“. Podle mínění dovolatelky byla námitka promlčení vznesena důvodně, neboť žalobkyně mohla nárok na náhradu škody uplatnit již od rozhodnutí o neplatnosti výpovědi, a nikoliv až od okamžiku „faktického zmenšení majetku žalobkyně“. Ačkoliv žalobkyně mohla všechny případy žalovat v jednom řízení, podala „žaloby na každou výpověď zvlášť“ a soudy řízení – i přes opakované návrhy žalované – nespojily, ačkoliv

podmínky pro spojení byly splněny, čímž postupovaly v rozporu s jejími ústavně zaručenými právy (tím spíše, když výpovědi byly učiněny na základě organizační změny, avšak „jsou počítány jako jednotlivé události“, a tedy „namísto 4,5 násobku“ je žalovaná ohrožena daleko vyšší „sankcí“). Žalovaná je toho názoru, že předmět žaloby „již byl vyčerpán právní mocí souvisejících předchozích řízení“ a že „jednotlivé případy tedy nelze posuzovat zvlášť pro účely stanovení výše odpovědnosti žalované, ale jako celek“. Nesouhlasí ani s výkladem soudů „ohledně moderačního práva“, neboť limitace se má vztahovat k náhradě, kterou má hradit zaměstnanec zaměstnavateli, nikoliv ke škodě; pokud se na zaměstnance vztahuje již limitace náhrady na „4,5 násobek“ platu, pak by se moderace podle názoru žalované měla týkat i takto limitované náhrady, jinak by ustanovení zákona postrádalo význam. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu a „jemu předcházející“ rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k novému projednání a rozhodnutí.

6. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobkyně odmítl. Uvedla, že v případě všech dovolacích námitek se jedná o právní otázky, které již byly Nejvyšším soudem posouzeny a vyjasněny.

7. Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

8. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

9. 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 dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

10. Dovolací soud již dříve vyslovil právní názor, že škoda nevzniká již v důsledku pohledávky, kterou má za poškozeným třetí osoba, nebo jejím vymáháním, ale teprve skutečným zmenšením majetku poškozeného v důsledku zaplacení (jiného uhrazení) dluhu odpovídajícího této pohledávce [srov. například směrnice pléna býv. Nejvyššího soudu ze dne 9. 11. 1961, sp. zn. Pls 2/61, které byly uveřejněny pod č. 64/1961 Sb. rozh. obč., rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 15. 6. 1973, sp. zn. 5 Cz 23/73, který byl uveřejněn pod č. 32/1974 Sb. rozh. obč. (z jehož odůvodnění vyplývá, že škoda zaměstnavateli nevzniká již okamžikem, kdy bylo pravomocně rozhodnuto o uložení pokuty, nýbrž teprve tehdy, kdy z jeho majetkových prostředků byla pokuta uhrazena příslušnému úřadu; samotný závazek, i když je vykonatelný, nemůže být škodou ještě před jeho splněním už také proto, že není jisto, zda k majetkové újmě vůbec dojde; zaměstnavatel může tedy žalovat svého zaměstnance o náhradu škody teprve tehdy, až sám splní svůj závazek vůči příslušnému úřadu), rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 2. 2003, sp. zn. 25 Cdo 986/2001, 25 Cdo 987/2001, který byl uveřejněn pod č. 14/ 2005 Sb. rozh. obč. (v němž dovolací soud dospěl k závěru, že dokud dlužník nezaplatil dlužnou částku svému věřiteli, nemůže úspěšně uplatnit nárok na její náhradu z titulu odpovědnosti třetí osoby za škodu, neboť škoda mu zatím nevznikla; samotná existence pohledávky věřitele vůči dlužníku ani soudní rozhodnutí o povinnosti dlužníka zaplatit dluh není totiž skutečnou škodou ani ušlým ziskem), nebo odůvodnění usnesení Nejvyššího soudu ze dne 6. 9. 2011, sp. zn. 21 Cdo 143/2010, a usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2647/2009].

11. Počátek promlčecí doby je obecně (objektivně) určen ustanovením § 101 odst. 1 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, účinného do 31. 12. 2013 (dále jen

„obč. zák.“), podle něhož promlčecí doba běží ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé. Takto vymezený počátek je vymezen objektivně, nezávisle na poškozeném (srov. slovo „mohlo“). Běh promlčecí doby tedy počne ode dne, kdy by obecně každý mohl právo uplatnit, jinak řečeno – kdy mohl podat žalobu (actio nata), přičemž není rozhodující, zda snad daný subjekt byl v situaci, která mu uplatnění práva znemožňovala (nevěděl o právu, výkon práva mu znemožňovala nemoc apod.). Jde tedy o objektivně určený počátek běhu promlčecí lhůty, který se odvíjí od právních skutečností, popř. událostí, jejichž vznik či existence jsou nezávislé na úrovni vědomí (znalostí) oprávněného účastníka odpovědnostního vztahu. Pro uplatnění nároku z práva na náhradu škody (s výjimkou práva na náhradu škody na zdraví) pak platí, že nejpozději se právo na náhradu škody promlčí za tři roky, a jde-li o škodu způsobenou úmyslně, za deset let ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla (§ 106 odst. 2 obč. zák.). Vedle této tzv. objektivní lhůty zákon stanoví k uplatnění nároků z odpovědnostních práv také lhůtu subjektivní. Právo na náhradu škody se promlčí za dva roky ode dne, kdy se poškozený dozví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá. Obě podmínky stanovené pro počátek běhu subjektivní promlčecí lhůty podle ustanovení § 106 odst. 1 obč. zák. pro uplatnění nároku na náhradu škody, tj. vědomost o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá, musí být splněny kumulativně. Obecně pak platí, že nárok na náhradu škody je třeba uplatnit v době, kdy ještě běží obě lhůty, tj. lhůta objektivní a v jejím rámci lhůta subjektivní (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 151/2016, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2021, sp. zn. 21 Cdo 709/2021).

12. Uvedl-li proto odvolací soud ve vztahu k námitce promlčení vznesené žalovanou, že „škoda vzniká nikoliv okamžikem vzniku dluhu, ale až okamžikem jeho skutečného zaplacení“, neboť právě tímto okamžikem dochází ke zmenšení majetku poškozeného, a uzavřel-li, že ke dni podání žaloby neuplynula dvouletá subjektivní ani tříletá objektivní promlčecí lhůta, které začaly běžet od zaplacení jednotlivých částek náhrady platu V. B. (tj. od 28. 2. 2017, 9. 6. 2017 a 24. 7. 2017), a že proto „nárok žalobkyně promlčený není“, je tento jeho závěr v souladu s konstantní judikaturou dovolacího soudu a námitka dovolatelky týkající se promlčení tak není způsobilá založit v projednávané věci přípustnost dovolání.

13. Přípustnost dovolání nemohou založit ani námitky, jimiž žalovaná zpochybňuje skutková zjištění soudů, na nichž je založen jejich právní závěr o zavinění žalované ve vztahu k vzniklé škodě, za kterou byla shledána odpovědnou (zejména, že „nebylo prokázáno porušení jejích pracovních povinností … tedy, že by žalovaná jednala zaviněně ve vztahu k porušení svých pracovních povinností“ a že „nesli odpovědnost především pracovníci odborů, jež měli přidělenou organizačními opatřeními povinnost změny realizovat v souladu se zákonem a kteří výpovědi připravovali“). Správnost skutkového stavu věci zjištěného v řízení před soudy nižších stupňů nelze v dovolacím řízení probíhajícím podle občanského soudního řádu ve znění účinném od 1. 1. 2013 důvodně zpochybnit. Dovolací přezkum je totiž ustanovením § 241a odst. 1 o. s. ř. vyhrazen výlučně otázkám právním, a proto ke zpochybnění skutkových zjištění odvolacího soudu nemá dovolatelka k dispozici způsobilý dovolací důvod; tím spíše pak skutkové námitky nemohou založit přípustnost dovolání (srov. například usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2014, sp. zn. 29 Cdo 4097/2014, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 2021, sp. zn. 21 Cdo 3088/2020).

14. Právní závěr odvolacího soudu o zavinění žalované ve vztahu k části škody, za kterou byla shledána odpovědnou, ve formě vědomé nedbalosti je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu. Ten již dříve vyslovil právní názor, že zavinění vyjadřuje psychický (vnitřní) vztah zaměstnance ke svému jednání (konání nebo opomenutí), jímž porušil své pracovní povinnosti, a ke škodě jako následku takového protiprávního jednání (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4377/2013, nebo odůvodnění rozsudku velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2017, sp. zn. 31 Cdo 2764/2016, který byl uveřejněn pod č. 126/2018 Sb. rozh. obč.). O porušení pracovních povinností,

které způsobilo škodu, ve formě úmyslu (úmyslné zavinění) jde tehdy, jestliže zaměstnanec věděl, že škodu může způsobit a chtěl ji způsobit (úmysl přímý), nebo tehdy, jestliže zaměstnanec věděl, že škodu může způsobit, a jestliže v případě, že ji způsobí, s tím byl srozuměn (úmysl nepřímý). Zavinění zaměstnance ve formě nedbalosti (nedbalostní zavinění) je dáno tehdy, jestliže zaměstnanec věděl, že škodu může způsobit, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že ji nezpůsobí (nedbalost vědomá), nebo tehdy, jestliže zaměstnanec nevěděl, že škodu může způsobit, ačkoliv o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl (nedbalost nevědomá).

15. Protože zavinění je projevem psychického (vnitřního) vztahu zaměstnance k jeho jednání a k následkům jeho jednání, nemůže být – stejně jako všechny projevy psychického (vnitřního) života lidí – samo o sobě předmětem dokazování. Způsobilým předmětem dokazování mohou být pouze skutečnosti (jevy) vnějšího světa; to platí i o dokazování zavinění zaměstnance jakožto předpokladu obecné odpovědnosti zaměstnance za škodu podle ustanovení § 250 zákoníku práce. Má-li být tedy v občanském soudním řízení prokázáno zavinění zaměstnance ve smyslu ustanovení § 250 odst. 3 zákoníku práce, z uvedeného vyplývá, že se tak může stát jen nepřímo, a to prokázáním takových skutečností, jejichž prostřednictvím se psychický (vnitřní) vztah zaměstnance k jeho jednání a k následkům jeho jednání projevuje navenek, tedy – řečeno jinak – prokázáním skutečností, z nichž lze dovodit, zda zaměstnanec chtěl svým protiprávním jednáním způsobit škodu a zda věděl, že svým protiprávním jednáním může způsobit škodu, popřípadě zda o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl.

16. Skutečnostmi, v nichž se projevuje psychický (vnitřní) vztah zaměstnance k jeho jednání a k následkům jeho jednání (škodě), jsou zejména okolnosti škodní události (okolnosti, za nichž došlo k protiprávnímu jednání zaměstnance a ke škodě). Spočívá-li však zavinění zaměstnance ve formě nevědomé nedbalosti, tedy nevěděl-li zaměstnanec vůbec, že by škodu mohl způsobit (a samozřejmě škodu nechtěl způsobit), musí být vzato v úvahu, že v tomto případě je (z pohledu dokazování) významné zejména to, zda zaměstnanec o tom vzhledem k okolnostem a ke svým osobním poměrům vědět měl a mohl; významné tu proto nejsou jen okolnosti škodní události, ale především jeho osobní poměry, z nichž lze dovodit, že zaměstnanec si měl a mohl být vědom toho, že svým protiprávním jednáním může způsobit škodu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4238/2014, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4353/2017).

17. V projednávané věci odvolací soud při úvaze o zavinění žalované přihlédl mimo jiné k tomu, že žalovaná „je osobou s vysokoškolským vzděláním, která měla mnohaleté široké pracovní zkušenosti s vedoucími pozicemi na úseku státní správy“, že si proto musela být „alespoň okrajově“ vědoma rizik spojených s otázkou neplatnosti výpovědi, že si ze „své oficiální pozice před vypracováním“ opatření č. 130/2007 a č. 131/2007 a z nich „vyplývající“ výpovědi B. neopatřila „kvalifikovanou právní radu“, že neměla dostatek času na seznámení se s vnitřním chodem ústředního inspektorátu Č., ale přesto ze své iniciativy provedla okamžitě po svém nástupu do funkce organizační změnu „vrcholového aparátu“, že organizační změny byly žalovanou provedeny z hlediska rizik pro zaměstnavatele „zcela neuváženě“ a že novou organizační strukturu žalobkyně navrhla a do organizační změny zakotvila žalovaná, která také schválila a podepsala výpovědi, a v souladu s uvedenou ustálenou judikaturou dovolacího soudu dovodil, že tak žalovaná věděla, že svým jednáním může způsobit zaměstnavateli škodu, a bez přiměřených důvodů spoléhala, že ji nezpůsobí.

18. V souladu s ustálenou judikaturou dovolacího soudu je též závěr odvolacího soudu o příčinné souvislosti mezi jednáním žalované a vznikem škody – srov. již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4353/2017, v němž dovolací soud dovodil, že je dána příčinná souvislost mezi porušením pracovní povinnosti žalovanou [tím, že J. K. dala (jménem žalobkyně) výpověď z pracovního poměru, aniž by pro to byly splněny zákonné podmínky] a škodou vzniklou žalobkyni (tím, že zaplatila J. K. náhradu platu poté, co byla uvedená výpověď z pracovního poměru soudem určena neplatnou), neboť bez tohoto porušení pracovní povinnosti žalovanou by uvedená

škoda žalobkyni nevznikla tak, jak vznikla (nebyla-li by J. K. dána neplatná výpověď, nemusela by žalobkyně vynaložit náklady na náhradu platu uvedenému zaměstnanci); okolnost, kdy žalobkyně náhradu platu zaplatila, není z hlediska této příčinné souvislosti významná.

19. Dovolací soud již dříve (ve vztahu k obsahově shodné právní úpravě v předchozím zákoníku práce) dospěl k závěru, že pro posouzení, zda jsou v konkrétním případě dány důvody zvláštního zřetele hodné pro snížení náhrady škody, zákon nestanoví, z jakých konkrétních hledisek má soud vycházet; v zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech není pojem „důvodů zvláštního zřetele hodných“ definován. I když vymezení hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 183 zákoníku práce (nyní § 264 zákoníku práce) závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu, je třeba uvážit, že použití mimořádného zmirňovacího práva přichází v úvahu – jak z logiky věci vyplývá – až po zjištění výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá podle ustanovení § 172 odst. 1 zákoníku práce (nyní § 250 odst. 1 zákoníku práce), tedy po přihlédnutí k hlediskům uvedeným v ustanovení § 172 odst. 2 a § 179 odst. 4 a 5 zákoníku práce (nyní § 250 odst. 2 a § 257 odst. 4 a 5 zákoníku práce), a že tato hlediska tedy nemohou být současně (zároveň) důvodem pro moderaci náhrady škody. Ke snížení náhrady škody podle ustanovení § 183 zákoníku práce (nyní § 264 zákoníku práce) může proto soud přistoupit až poté, co bude za řízení zjištěna výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá podle ustanovení § 172 odst. 2 a § 179 odst. 4 a 5 zákoníku práce (nyní § 250 odst. 2 a § 257 odst. 4 a 5 zákoníku práce) [srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 3. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1958/2004, uveřejněný pod č. 111/2005 v časopise Soudní judikatura, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2010, sp. zn. 21 Cdo 81/2009]. O případném použití mimořádného zmírňovacího práva je dále nutno uvažovat ještě před tím, než soud přistoupí k limitaci výše požadované náhrady škody podle ustanovení § 179 odst. 2 zákoníku práce (nyní § 257 odst. 2 zákoníku práce), neboť případné snižování pod zákonný limit by v některých případech mohlo být v rozporu se zákonným požadavkem, aby snížení výše náhrady škody bylo přiměřené (srov. již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 3. 2010, sp. zn. 21 Cdo 81/2009). Pokud odvolací soud neshledal „žádné důvody zvláštního zřetele hodné pro moderaci“ a dále uvedl, že „i kdyby tomu tak bylo, mohly by tyto důvody pro moderaci vést ke snížení odpovědnosti maximálně o 50 %“, přičemž i taková částka by byla „daleko vyšší, než je náhrada limitovaná zákoníkem práce“, je tento jeho závěr v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu.

20. Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci – mimo jiné – zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalovaná byla dnem 4. 4. 2007 jmenována ústřední ředitelkou Č., že téhož dne opatřeními č. 130/2007 a č. 131/2007 rozhodla o provedení organizační změny spočívající ve zrušení dosavadní organizační struktury žalobkyně včetně všech vedoucích míst, na základě níž dotčení vedoucí zaměstnanci obdrželi výpovědi, se kterými nesouhlasili, a že se proto obrátili na soud s žalobami o určení neplatnosti doručených výpovědí. Zrušeno bylo i pracovní místo ředitelky právního odboru V. B., které byla dne 5. 4. 2007 doručena výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Tato výpověď byla rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 4. 3. 2010, č. j. 23 C 153/2009-139, pravomocně určena neplatnou pro nesplnění podmínek pro udělení výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť práci B. začala vykonávat nově přijatá zaměstnankyně (N. Ř. M.) na nově vytvořeném a pouze odlišně nazvaném pracovním místě. Žalobkyně následně zaplatila V. B. na náhradě platu 939 593 Kč (na náhradě platu, zákonných odvodech na zdravotní a sociální pojištění a na nákladech řízení celkem 1 303 606 Kč). Průměrný měsíční výdělek žalované před dáním výpovědí V. B. činil 79 619 Kč.

21. Za tohoto stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, zda v případě, kdy škoda vzniklá zaměstnavateli spočívá ve vyplacení náhrady platu zaměstnancům, jimž byly na základě rozhodnutí vedoucího zaměstnance o organizační změně dány neplatné výpovědi, je nutné limit náhrady škody způsobené z nedbalosti ve výši čtyřapůlnásobku

průměrného výdělku ve smyslu § 257 odst. 2 zákoníku práce vztáhnout ke každé jednotlivé výpovědi, nebo k celkově vzniklé škodě. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

22. 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 České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalované je opodstatněné.

23. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že žalovaná přijala organizační opatření dne 4. 4. 2007 a výpověď z pracovního poměru doručila V. B. dne 5. 4. 2007 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákona č. 585/2006 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 7. 2007 (dále jen „zák. práce“).

24. Zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 250 odst. 1 zák. práce). Byla-li škoda způsobena také porušením povinností ze strany zaměstnavatele, odpovědnost zaměstnance se poměrně omezí (§ 250 odst. 2 zák. práce). Při odpovědnosti za škodu podle ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce je zaměstnavatel povinen prokázat zavinění zaměstnance (srov. § 250 odst. 3 zák. práce).

25. Předpokladem pro vznik odpovědnosti zaměstnance vůči zaměstnavateli za škodu podle ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce je porušení pracovních povinností zaměstnancem, vznik škody, příčinná souvislost mezi porušením pracovních povinností a vznikem škody a zavinění na straně zaměstnance. Ke vzniku povinnosti k náhradě škody je zapotřebí, aby všechny předpoklady byly splněny současně; chybí-li kterýkoliv z nich, odpovědnost za škodu nemůže nastat. Zaměstnanec odpovídá jen za tu škodu, kterou zaviněným porušením pracovních povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním skutečně způsobil; není proto dána jeho odpovědnost za tu část škody, která byla způsobena porušením povinností ze strany zaměstnavatele (§ 250 odst. 2, § 257 odst. 4 zák. práce), případně zaviněním jiného zaměstnance (§ 257 odst. 5 zák. práce) nebo třetích osob vně zaměstnavatele. V řízení o náhradu škody podle ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce má žalobce (poškozený zaměstnavatel) procesní povinnost tvrdit [srov. § 101 odst. 1 písm. a) o. s. ř.] a posléze i prokázat [srov. § 101 odst. 1 písm. b) a § 120 odst. 1 o. s. ř.] všechny uvedené předpoklady potřebné pro vznik odpovědnosti za škodu (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3555/2013, uveřejněného pod č. 28/2015 Sb. rozh. obč.).

26. Škodou, jako jedním z předpokladů odpovědnosti zaměstnance podle ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce, se rozumí újma, která nastala (projevuje se) v majetkové sféře poškozeného (tj. majetková újma) a je objektivně vyjádřitelná v penězích. Skutečnou škodou (§ 257 odst. 1 zák. práce) je nastalé zmenšení majetku poškozeného zaměstnavatele.

27. O porušení povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním jde tehdy, jedná-li zaměstnanec (v podobě konání nebo opomenutí) při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním v rozporu s povinnostmi, které mu byly stanoveny právními předpisy, vnitřními předpisy, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Porušení pracovních povinností zaměstnancem (protiprávnost jeho jednání) vyjadřuje objektivní stav, který tu buď je, nebo není, a který nastává bez ohledu na to, zda ho zaměstnanec chtěl způsobit nebo zda věděl, že může nastat. Zavinění oproti tomu vyjadřuje psychický (vnitřní) vztah zaměstnance ke svému jednání (konání nebo opomenutí), jímž porušil své pracovní povinnosti, a ke škodě jako následku takového protiprávního jednání (srov. například již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4377/2013, nebo odůvodnění výše uvedeného rozsudku velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2017, sp. zn. 31 Cdo

2764/2016).

28. Výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyřapůlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu; toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek (§ 257 odst. 2 zák. práce).

29. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 zák. práce (§ 50 odst. 2 zák. práce), a to mimo jiné v případě, 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách [§ 52 písm. c) zák. práce]. Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď [například proto, že nebyly splněny podmínky ustanovení § 52 písm. c) zák. práce] a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu; tato náhrada přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru (§ 69 odst. 1 zák. práce).

30. V projednávané věci vznikla žalobkyni skutečná škoda tím, že zaplatila V. B. náhradu platu poté, co byla výpověď z pracovního poměru, kterou jí dala, soudem určena neplatnou. Odvolací soud dospěl k závěru, že za tuto škodu odpovídá žalovaná podle ustanovení § 250 odst. 1 zák. práce, neboť ji způsobila z nedbalosti zaviněným porušením své základní povinnosti zaměstnance dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané [§ 301 písm. c) část věty před středníkem zák. práce], které spočívalo v tom, že jako vedoucí zaměstnankyně žalobkyně dala zaměstnankyni V. B. na základě svého rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení dosavadní organizační struktury žalobkyně včetně všech vedoucích míst (včetně místa V. B.) výpověď z pracovního poměru, aniž by k tomu byly splněny zákonné podmínky stanovené v § 52 písm. c) zák. práce, tj. aniž by byla V. B. pro žalobkyni nadbytečnou v důsledku organizační změny, neboť práci V. B. začala vykonávat nově přijatá zaměstnankyně na nově vytvořeném a pouze odlišně nazvaném pracovním místě, a postup žalované při vytvoření organizační změny a rozvázání pracovního poměru s V. B. byl proto „zjevně účelový a protiprávní“.

31. 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

32. K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří 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, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj., že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným (srov. např. rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66, uveřejněný pod č. 90/1967 Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, který byl uveřejněn v č. 11/1999 časopisu Soudní rozhledy, s. 374).

33. Pro závěr, zda bylo přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) sledovalo změnu úkolů

zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti 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 efektivnosti 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 efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu), je třeba – bez ohledu na to, jak své opatření označil – dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, který byl uveřejněn pod č. 54/2005 Sb. rozh. obč., nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4568/2017).

34. Byl-li v projednávané věci postup žalované při vytvoření organizační změny (opatřeními č. 130/2007 a č. 131/2007) spočívající ve zrušení dosavadní organizační struktury žalobkyně včetně všech vedoucích míst (včetně místa V. B.), na základě níž dotčení vedoucí zaměstnanci obdrželi výpovědi z pracovního poměru, účelový, jak zjistil odvolací soud (nebylo-li tedy rozhodnutí žalované vyjádřené v opatřeních č. 130/2007 a č. 131/2007 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, ale byly-li jím od počátku sledovány jiné než uvedené cíle – rozvázání pracovního poměru se stávajícími vedoucími zaměstnanci, s nimiž žalovaná nechtěla spolupracovat, neboť k nim, jak zdůraznil soud prvního stupně, neměla důvěru, a přijetí jiných zaměstnanců na jejich místa), pak zaviněné porušení základních povinností žalované dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jí vykonávané a zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů [§ 301 písm. c) část věty před středníkem a § 302 písm. f) zák. práce] by spočívalo nejen v samotném dání výpovědi z pracovního poměru dotčeným zaměstnancům, aniž by k tomu byly splněny zákonné podmínky stanovené v § 52 písm. c) zák. práce, ale již v rozhodnutí žalované vydaném formou opatření č. 130/2007 a č. 131/2007, směřovalo-li k tomu, aby byl (mohl být) v rozporu se skutečností vydáván za splněný hmotněprávní předpoklad pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce těmto zaměstnancům. Škodou způsobenou žalobkyni zaviněným porušením povinností žalované by v takovém případě byla celková částka, která byla na náhradě platu zaplacena žalobkyní zaměstnancům, jimž byly dány výpovědi, kterými měl být zákonem neaprobovaný účel rozhodnutí žalované vyjádřeného v opatřeních č. 130/2007 a č. 131/2007 realizován. Výše náhrady škody způsobené žalovanou z nedbalosti, kterou by žalobkyně mohla po ní požadovat podle § 257 odst. 2 zák. práce, by pak ovšem nesměla přesáhnout částku rovnající se čtyřapůlnásobku jejího průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým žalovaná způsobila žalobkyni škodu v podobě souhrnu částek vyplacených na náhradě platu dotčeným zaměstnancům, a tento limit by proto nemohl být uplatněn ve vztahu ke každému z těchto zaměstnanců (k částce jemu vyplacené) zvlášť.

35. Uvedený závěr je konformní s nálezy Ústavního soudu ze dne 22. 2. 2022, sp. zn. II. ÚS 2600/20, a ze dne 22. 3. 2022, sp. zn. III. ÚS 2729/21, v nichž se Ústavní soud zabýval odpovědností žalované za škodu vzniklou žalobkyni zaplacením náhrady platu z důvodu neplatnosti výpovědí daných žalovanou na základě jí přijatých organizačních opatření č. 130/2007 a č. 131/2007 dalším vedoucím zaměstnancům žalobkyně a v nichž Ústavní soud uvedl, že připustí-li soudy, že skutečná podstata

pochybení (žalované) spočívala v uskutečněné organizační změně, přičemž protiprávnost dané výpovědi je přirozeným důsledkem uváděných nedostatků souvisejících s přípravou a provedením této změny, pak se žalovaná dopustila jednoho pochybení a je nutné zajistit, aby ji v plném rozsahu chránil § 257 odst. 2 zák. práce.

36. Vzhledem k tomu, že odvolací soud se otázkou výše náhrady škody, kterou žalobkyně může po žalované požadovat, z uvedeného pohledu nezabýval, nemůže být jeho závěr, že není na místě případné (dílčí) škody sečíst a limitovat je „jedním čtyřapůlnásobkem pravděpodobného výdělku žalované“, (zatím) správný. Správný proto nemůže být ani rozsudek odvolacího soudu, který je na tomto závěru (mimo jiné) založen.

37. Opodstatněnou však dovolací soud neshledal námitku žalované, že v řízení před soudy nedošlo ke spojení věcí, v nichž se žalobkyně po žalované domáhala náhrady škody vzniklé jí v souvislosti s výpověďmi danými vedoucím zaměstnancům žalobkyně na základě žalovanou přijatých organizačních opatření č. 130/2007 a č. 131/2007, ke společnému řízení, ačkoliv pro to byly zákonné důvody (§ 112 odst. 1 o. s. ř.), neboť nejde o vadu řízení, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci a ke které by mohl dovolací soud přihlédnout ve smyslu ustanovení § 242 odst. 3 věty druhé o. s. ř.

38. Protože rozsudek odvolacího soudu není – jak vyplývá z výše uvedeného – správný a protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud rovněž toto rozhodnutí (s výjimkou výroku o zamítnutí žaloby co do 10 010 Kč, který nebyl napaden odvoláním a který nabyl samostatně právní moci) a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 1) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Zastavení exekuce
- Majetková podstata (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody zaměstnancem
- Náklady řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Zajištění dluhu (exkluzivně pro předplatitele)
- Způsobilost být účastníkem řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody
- Katastr nemovitostí
- Insolvence a SJM
- Vedlejší účastník