



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Evy Zálešákové a soudců Mgr. Martiny Polákové a Mgr. Jiřího Vašíčka ve věci

žalobkyně: **G.K.**, narozená dne XXXXX
bytem XXXXX
zastoupená advokátem Mgr. Michalem Miturou
sídlem Místecká 329/258, 720 00 Ostrava

proti
žalovanému: **Kohimex, spol. s.r.o.**, IČO: 25871056
sídlem Pellicova 671/71, 602 00 Brno
zastoupený advokátem JUDr. Filipem Jírouskem
sídlem Preslova 9, 702 00 Ostrava

pro 364 410 Kč s příslušenstvím, o odvolání žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Brně ze dne 10. 7. 2019, č. j. 38 C 177/2018-59,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se v napadených výrocích I. a III. **potvrzuje**.
- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na nákladech odvolacího řízení částku 28 036,10 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalobkyně Mgr. Michala Mitury.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozhodnutím soud I. stupně uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku 364 410 Kč s příslušenstvím, zamítl žalobu ohledně úroků

z prodlení ve výši 9 % ročně z částky 364 410 Kč od 21. 9. 2018 do 30. 9. 2018 a uložil žalovanému povinnost nahradit žalobkyni náklady řízení ve výši 110 654 Kč.

2. Soud I. stupně dospěl k závěru, že žalobkyni vznikl nárok na odstupné, neboť pracovní poměr skončil dohodou z důvodu nadbytečnosti.
3. Proti tomuto rozsudku v zákonné lhůtě podal odvolání žalovaný, který napadl přísudečný výrok I. a související výrok III. o nákladech řízení. Rozhodující pro posouzení důvodnosti nároku je otázka, zda účastníci přistoupili ke skončení pracovního poměru a z jakého skutečného důvodu. V řízení vyšlo bezpečně najevo, že skutečným důvodem pro rozvázání pracovního poměru dohodou ze dne 11. 5. 2018 měla být ta skutečnost, že zaměstnavatel po očekávané změně vlastnické struktury společnosti se žalobkyni údajně již nepočítá. Dohoda o skončení pracovního poměru spočívala na tzv. nadbytečnosti, v subjektivní obavě žalobkyně není tato „nadbytečnost“ opřena o žádný z důvodů nadbytečnosti uvedených v § 52 písm. c/ zákoníku práce. Soud ani nezjišťoval, zda zaměstnavatel nebo příslušný orgán vůbec přijal příslušné rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, podle kterého se žalobkyně stala nadbytečnou a že je příčinná souvislost mezi nadbytečností žalobkyně a přijatými organizačními změnami. Z provedeného dokazování vyplynulo, že v rozhodné době žalovaný rozhodně neměl nadbytečné zaměstnance, naopak aktivně vyhledával na trhu práce nové zaměstnance pro pracovní pozici, jakou pro něho vykonávala žalobkyně a s těmito uzavírala po uplynutí zkušebního období pracovní poměry na dobu neurčitou. Odvolatel dále namítá, že mzda žalobkyně byla uměle navýšena na zcela nadstandardní částku. O účelovosti jednání žalobkyně s bývalým majoritním vlastníkem a tehdejším jednatelem společnosti žalovaného K. vypovídá i ta skutečnost, že dodatek č. 2 k pracovní smlouvě ze dne 25. 9. 2017, kterým měla být žalobkyni mzda od 1. 10. 2017 stanovena ve výši 110 000 Kč měsíčně, byl zcela zřejmě antidatován. Za pochybení soudu považuje odvolatel též okolnost, že soud nevyzval žalobkyni k předložení originálu dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 11. 5. 2018 za situace, kdy žalovaný v řízení vyjádřil své pochybnosti o existenci této dohody, když namítal, že originál dohody v dokumentaci pracovních poměrů vedených v příslušné evidenci u žalovaného nedohledal. Odvolatel navrhl, aby rozsudek soudu I. stupně byl zrušen a věc mu vrácena k dalšímu řízení, popřípadě změněn tak, že se žaloba zamítá.
4. Žalobkyně ve vyjádření k odvolání navrhovala potvrzení rozsudku soudu I. stupně. Již samotná dohoda je důkazem toho, z jakého důvodu byl pracovní poměr ukončen, když obě strany jako důvod považovaly nadbytečnost a z tohoto důvodu byla dohoda o skončení pracovního poměru uzavřena. O nadbytečnosti žalobkyně bylo rozhodnuto tehdejším jednatelem žalovaného, kterým o tom byla žalobkyně informována. Žalovaný potom v úmyslu zbavit se povinnosti platit odstupné, zpochybňoval důvody pro uzavření dohody. Žalobkyně odvolací námitky považuje za účelové pouze z důvodů, aby žalobkyni nemusel vyplatit odstupné, na které má žalobkyně nárok. Žalobkyně poukázala na ust. § 19 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého platí, že neplatnost právního jednání nemůže být zaměstnanci na újmu, nezpůsobil-li neplatnost výlučně sám. I pokud by tedy nebylo žalovaným platně učiněno rozhodnutí o organizační změně a tedy by byl žalovaným neplatně uveden důvod uzavření dohody o skončení pracovního poměru, pak taková neplatnost nemůže být žalobkyni na újmu a nemůže způsobit zánik jejího nároku na odstupné.
5. Odvolací soud po zjištění, že odvolání bylo podáno včas (§ 204 odst. 1 o.s.ř.), k tomu oprávněnou osobou (§ 201 o.s.ř.), a že použitý odvolací důvod je podřaditelný pod ust. § 205 odst. 2 písm. g/ o.s.ř., přezkoumal rozsudek soudu I. stupně v rozsahu odvolání, a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.
6. Předmětem řízení v projednávané věci je nárok žalobkyně na odstupné z důvodu rozvázání pracovního poměru dohodou z důvodu nadbytečnosti. Pracovní poměr žalobkyně u žalovaného trval od 1. 8. 2015, kdy byl sjednán druh práce obchodní manažer a pracovní poměr byl ukončen na základě dohody o skončení pracovního poměru ze dne 11. 5. 2018 k datu 31. 8. 2018

pro nadbytečnost. Tuto dohodu za zaměstnavatele podepsal tehdejší jednatel žalovaného J.K.. Tento listinný důkaz nebyl předložen v originále, pouze v kopii, stejně tak jako ostatní listinné důkazy. Svědeckou výpovědí J.K. i účastnickou výpovědí žalobkyně má odvolací soud obsah této dohody za prokázán. Za žalovaného jednala osoba oprávněná jednat v pracovně právních vztazích, zaměstnavatel se dohodl se žalobkyní na rozvázání pracovního poměru dohodou ve smyslu § 49 zákoníku práce.

7. Obsah sjednané dohody je nezpochybnitelný, když z něho vyplývá, že účastníci se dohodli na skončení pracovního poměru žalobkyně u žalovaného dohodou ke dni 31. 8. 2018 z důvodu nadbytečnosti.
8. Ze svědecké výpovědi J.K. lze mít za prokázáno, že svědek jako tehdejší jednatel a majoritní vlastník žalovaného jednal s nynějším jednatelem žalovaného o prodeji svého spoluvlastnického podílu a v této souvislosti tehdejší jednatel dospěl k závěru, že po změně vlastnických vztahů bude žalobkyně pro žalovaného nadbytečná. Očekával tedy, že u žalovaného dojde k takovým změnám v organizaci, že žalobkyně bude pro žalovaného nadbytečná.
9. V okamžiku uzavření dohody o skončení pracovního poměru 11. 5. 2018, tedy existovalo rozhodnutí zaměstnavatele o nadbytečnosti žalobkyně z důvodu organizačních změn souvisejících se změnou vlastnických vztahů.
10. Podle § 67 odst. 1 písm. c/ zákoníku práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a/ až c/ nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky.
11. Shodně se soudem I. stupně i odvolací soud dospěl k závěru, že u žalobkyně byly splněny předpoklady pro vznik nároku na odstupné z důvodu rozvázání pracovního poměru dohodou pro nadbytečnost.
12. Výše průměrného měsíčního výdělku se odvíjí od ust. § 351 a násl. zákoníku práce. Soud I. stupně v projednávané věci správně stanovil rozhodné období, z něhož vycházel při výpočtu průměrného výdělku a tento také správně vyčíslil.
13. V podrobnostech lze odkázat v tomto směru na odůvodnění rozsudku soudu I. stupně.
14. Pokud v projednávané věci žalovaný dal žalobkyni výpověď z pracovního poměru 25. 6. 2018 podle § 52 písm. g/ zákoníku práce a 16. 8. 2018 podle § 52 písm. h/ zákoníku práce, nejsou tyto úkony žalovaného směřujícího k rozvázání pracovního poměru se žalobkyní právně významné. Výpovědní doba by v obou případech uplynula až po 31. 8. 2018, kdy skončil pracovní poměr žalobkyně u žalovaného na základě dohody, neboť žalobkyně od července 2018 byla v pracovní neschopnosti a po dobu trvání pracovní neschopnosti se běh výpovědní lhůty prodlužoval.
15. Z důvodů uvedených shora odvolací soud rozsudek soudu I. stupně za použití § 219 o.s.ř. potvrdil, a to včetně výroku o nákladech řízení.
16. Výrok o nákladech odvolacího řízení je odůvodněn ust. § 224 odst. 1, § 142 odst. 1 o.s.ř. Žalobkyně byla v odvolacím řízení zcela úspěšná, má proto právo na náhradu vzniklých odvolacích nákladů. Tyto náklady žalobkyně představovaly náklady za její zastoupení advokátem, za 2 úkony právní služby po 9 780 Kč (sepis vyjádření k odvolání a účast advokáta u odvolacího jednání), tj. 19 560 Kč podle § 7 a § 11 vyhl. č. 177/1996 Sb., dále náležela advokátovi náhrada hotových výdajů za 2 úkony po 300 Kč podle § 13 odst. 3 téže vyhlášky a náhrada za ztrátu času za 8 půlhodin podle § 14 této vyhlášky. Advokátovi náležely též cestovní výdaje v celkové výši 2 210,30 Kč za jízdu advokátem osobním automobilem z jeho sídla v Ostravě do sídla odvolacího soudu v Brně a DPH 4 865,80 Kč podle § 137 odst. 3 o.s.ř. Celkem je tedy žalovaný povinen zaplatit žalobkyni na nákladech odvolacího řízení částku 28 036,10 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku je přípustné dovolání, jestliže 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. Dovolání lze podat do dvou měsíců od doručení tohoto rozsudku k Nejvyššímu soudu České republiky, prostřednictvím Městského soudu v Brně.

Nesplní-li povinný dobrovolně a ve lhůtě, co mu ukládá vykonatelné rozhodnutí, může oprávněná podat návrh na výkon rozhodnutí.

Brno 15. prosince 2020

JUDr. Eva Zálešáková v.r.
předsedkyně senátu