ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**(anonymizovaný opis)

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Miroslava Hromady, Ph.D. a soudkyň Mgr. Jiřiny Hronkové a JUDr. Jarmily Růžkové ve věci

žalobce: [osobní údaje žalobce]

bytem [adresa]

zastoupený advokátkou JUDr. Danou Kolaříkovou

sídlem B. Smetany 1, 301 37 Plzeň

proti

žalované: [osobní údaje žalované]

sídlem [adresa]

zastoupená advokátem JUDr. Ing. Adamem Černým, LL.M.

sídlem Dřevná 382/2, 128 00 Praha 2

**o určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ve smyslu ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce a**

**o zaplacení částky 116 744 Kč s příslušenstvím**

o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Tachově ze dne 16. 1. 2020, č. j. 4 C 52/2018-210

takto:

1. Rozsudek soudu prvního stupně se v napadené části, tj. ve výroku I., III., IV. a V., potvrzuje.
2. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci náhradu nákladů odvolacího řízení v částce 7 356,80 Kč k rukám zástupkyně žalobce JUDr. Dany Kolaříkové, do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně uložil žalované zaplatit žalobci částku 116 744 Kč s úrokem z prodlení (výrok I.), ohledně části nároku, tj. části úroku z prodlení, žalobu zamítl (výrok II.), dále určil, že k rozvázání pracovního poměru žalobce výpovědí ze dne 1. 12. 2017 došlo z důvodu podstatného zhoršení jeho pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů z původního zaměstnavatele [právnická osoba], na přejímajícího zaměstnavatele žalovanou [příjmení] [jméno] [právnická osoba] (výrok III.), žalované uložil povinnost zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši 122 041,46 Kč k rukám zástupkyně žalobce (výrok IV.) a žalované uložil povinnost zaplatit České republice na účet Okresního soudu v Tachově náhradu nákladů řízení zálohovaných státem ve výši 1 249,48 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku (výrok V.). Své rozhodnutí zdůvodnil tím, že bylo prokázáno, že u žalobce došlo k podstatnému snížení mzdy z 50 000 Kč na 15 000 Kč jednostranným právním jednáním žalované. To samo o sobě již soud prvního stupně považoval za podstatné zhoršení pracovních podmínek. Dále z provedeného dokazování vyplynulo, že žalobce neměl přístup do své kanceláře, a to nejméně do konce roku 2017, od kanceláře, kam jej následně žalovaná umístila, neobdržel klíče. Z provedených důkazů je též zřejmé, že u žalobce došlo nepochybně ke změně pracovní náplně, žalobce neměl přístup k novému softwaru v PC. Dále bylo prokázáno, že mzda žalobce byla sjednána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem dvoustranným právním jednáním a žalovaná proto mzdu žalobce nemohla snížit jednostranným právním jednáním, a pokud byla vyplácena mzda nižší, soud prvního stupně shledal žalobu o zaplacení dlužné částky důvodnou v plném rozsahu.

2. Proti tomuto rozsudku podala žalovaná včasné odvolání, v němž namítá, že rozhodnutí soudu prvního stupně je překvapivé, když je bez řádného odůvodnění v rozporu s konstantní judikaturou Nejvyššího soudu, jakož i Ústavního soudu, přičemž odkazuje na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2449/2004 a 21 Cdo 1718/2017. Dále namítá, že rozsudek soudu prvního stupně nesplňuje zákonné požadavky kladené na rozhodnutí ve věci samé, což jej činí nezákonným a nepřezkoumatelným. K odvolacím důvodům pak uvádí, že žalobce byl přijat do pracovního poměru u [právnická osoba] na základě osobních vazeb s panem [příjmení] a paní [příjmení], a to v situaci, kdy [anonymizováno] žádného pracovníka nepotřeboval. Žalobce byl přijat společně s panem [příjmení], který byl žalobci představen jako jeho nadřízený. Pan [anonymizováno] byl však zaměstnancem [anonymizováno] [příjmení] [jméno], jejíž závod nebyl vůbec převáděn. Sám žalobce potvrzuje, že na oddělení pozemků byl původně žalobce a pan [příjmení]. Na zvýšení mzdy se žalobce údajně domlouval se svým šéfem panem [příjmení], tedy zaměstnancem [anonymizováno] [příjmení] [jméno]. Žalobce tak byl jednoznačně faktickým zaměstnancem [anonymizováno] [příjmení] [jméno], pro kterou zřejmě nějakou činnost vykonával. Pokud žalobce vykonával nějakou činnost před 2. 10. 2017 pak pro subjekty [anonymizováno] [příjmení] [jméno], [anonymizováno 6 slov] – [příjmení] a [anonymizována dvě slova]. Zcela protiprávně náklady nesl pouze [anonymizováno]. [anonymizována dvě slova] tvořily méně než jednu třetinu všech pozemků, ohledně nichž údajně vykonával žalobce nějakou činnost. Žalobce sám neumí uvést, jaký poměr činnosti vykonával pro [anonymizováno]. Pozemky žalobce však byly prodány ještě před převodem závodu na žalovanou, a to třetí osobě. Ostatně i žalobce sám potvrzuje, že poslední týden v září 2017 se veškerá agenda smluv odvezla zřejmě do [anonymizováno] [příjmení] [jméno], tedy ještě před převodem části závodu [anonymizováno] na žalovanou. Ke změně náplně práce žalobce došlo již na začátku roku 2017, kdy nastal stop stav v rámci transakcí, tedy nikoliv v jakékoli souvislosti s převodem části závodu na žalovanou v říjnu 2017. K momentu převodu části závodu z [anonymizováno] na žalovanou přešlo naprosté minimum z původních vztahů k nemovitostem. Některé nemovitosti si ponechal původní vlastník a některé přešly na třetí osoby. Náplň práce u žalobce se nezměnila jakkoliv v souvislosti s převodem části závodu, ale daleko dříve a v důsledku jiných okolností a transakcí původního vlastníka. Pracovní náplň žalobce se bezprostředně před 2. 10. 2010 a po 2. 10. 2010 ve vztahu k žalované nezměnila. Pokud se vůbec změnila jinak než ve vztahu k žalované, pak pouze v tom ohledu, že po 2. 10. 2017 již subjekty [anonymizováno] [příjmení] [jméno], [anonymizováno 6 slov] – [příjmení] a [anonymizována dvě slova], neměly o práci žalobce zájem a veškerou agendu si zpracovávaly jinak. Žalobce měl i po 2. 10. 2017 nadále kancelář, byl v kanceláři ředitele pana [příjmení], kde měl své PC. Rovněž měl žalobce přístup do všech stájí, kde měl plně k dispozici také vytápěné kanceláře, PC a tiskárny. Žalobci po prodeji části závodu nebyly odebrány žádné pracovní pomůcky, pouze možná mobilní telefon. Když měl žalobce vytyčovat pozemky a požádal o služební vozidlo, nabídl mu pan [příjmení] dodávku Transit, kterou žalobce odmítl s tím, že se jedná o velké vozidlo. Poté dostal žalobce k dispozici služební auto Felicii. Žalobce o žádné pracovní pomůcky nežádal. Na žalobce nikdo netlačil, aby ukončil pracovní poměr. Byl to naopak žalobce, kdo vytvářel zcela uměle a účelově situace, které směřovaly k tomu, aby s ním žalovaná ukončila pracovní poměr. To však neměla v úmyslu, proto po pracovní neschopnosti a vybrání dovolených sám žalobce pracovní poměr ukončil. Pan [příjmení] [příjmení] zaměstnanec [právnická osoba], nebyl osoba oprávněná zavazovat [právnická osoba], ani dojednávat výši mzdy. Protiprávní jednání svědkyně [příjmení] [příjmení], kterým vědomě, zjevně, neodborně a případně úmyslně poškozovala svého zaměstnavatele [právnická osoba], rozhodně nelze vykládat k tíži [právnická osoba], respektive ve prospěch Ing. [příjmení] a žalobce. Žalobce fakticky vykonával práci pro 8 subjektů, které nadále existovaly a vykonávaly svou podnikatelskou činnost i po 2. 10. 2017, k žádné přefakturaci však již nedocházelo a ani docházet nemohlo. Mzda byla určena mzdovým výměrem, žalovaná tedy jednoznačně byla oprávněna a mohla mzdu žalobce snížit jednostranným právním jednáním. S ohledem na výše uvedené proto žalovaná navrhla, aby odvolací soud napadené rozhodnutí ve výrocích I., III., IV. a V. zrušil a sám rozhodl tak, že žalobu zamítne, popřípadě věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

3. Žalobce ve svém vyjádření k odvolání žalobkyně uvádí, že rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR a Ústavního soudu ČR uváděná žalovanou v jejím odvolání nelze na tento případ aplikovat. Žalobce odkazuje na veškerá svá tvrzení obsažená ve spise a dále uvádí, že do pracovního poměru u společnosti [právnická osoba], nebyl přijat na základě jakýchkoliv osobních vazeb či protekčních jednání. Pan [anonymizováno] nebyl přijat společně s žalobcem, do [právnická osoba] [příjmení] [jméno] nastoupil dne 4. 5. 2016, počátek pracovního poměru žalobce je nutné identifikovat až dnem 1. 10. 2016. Ujednání o smluvní mzdě žalobce byla učiněna s jinými představiteli firmy, nežli panem [příjmení]. Rovněž není možné akceptovat tvrzení žalované, že žalobce byl jednoznačně faktickým zaměstnancem [právnická osoba] [příjmení] [jméno], pro kterou nějakou činnost vykonával. Tato firma byla v rámci skupiny firem společností mateřskou, společnosti a její zaměstnanci mj. vykonávali pro dceřiné společnosti manažerské služby. Tyto služby byly dceřiným společnostem fakturovány. Všechny dceřiné společnosti byly součástí smlouvy o převodu závodu, tedy i [právnická osoba] Další zaměstnanci firmy [anonymizováno] [příjmení] [jméno] – paní [příjmení] a pan [příjmení] starší byli zároveň jednateli dceřiných společností. Mzda byla tedy dohodnuta s jednateli společnosti paní [příjmení], panem [příjmení] starším, za přítomnosti dalších osob. Žalobce pak jako řadový zaměstnanec nemohl vědět, který ze spolupracovníků je zaměstnán u kterého subjektu v holdingové struktuře, proto nemůže být v neprospěch zaměstnance to, že jednatelka paní [příjmení] pana [příjmení] představila jako nadřízeného. Žalobce dále uvádí, že pouhé vlastnictví pozemků není směrodatným ke zhodnocením, jaký rozsah činnosti si správa pozemků vyžadovala. I zde je nutné zohlednit pozemky propachtované (v ČR zemědělské společnosti většinou hospodaří na propachtovaných pozemcích a vlastní pozemky tvoří menší část). Nepravdivá jsou tvrzení žalované, že v době od poloviny října 2017 měl žalobce neomezený přístup do kancelářských společností. Žalobce dále uvádí, že tak, jak byl za doby trvání pracovního poměru u [právnická osoba] (před převodem práv a povinností z pracovněprávního vztahu) úkolován činnostmi i pro jiné dceřiné společnosti, tak tomu bylo i po převodu na [anonymizováno] [obec] [právnická osoba] Není pravdou, že se žalobce mohl vyskytovat od 2. 10. 2017 v kanceláři ředitele pana [příjmení], kde měl pracovní pomůcky, naopak neměl žádné pracovní pomůcky, neměl svěřené služební vozidlo (toto mu bylo nabídnuto až v závěru ledna či února 2018, kdy z jeho strany byla podána výpověď z pracovního poměru). Není také pravdou, že o pracovní pomůcky nežádal. Pokud žalovaná uvádí, že žalobce fakticky vykonával práci pro 8 subjektů, které nadále existovaly a vykonávaly svou podnikatelskou činnost i po 2. 10. 2010, toto je vyvráceno již zmiňovanými přehledy a všechny tyto důkazy svědčí o tom, že k přefakturaci mezi subjekty„ holdingu“ docházelo. Žalobce zdůrazňuje, že se nejednalo o převod„ části závodu“, nýbrž se jednalo o celý závod, když kupující převzal hospodaření na všech nemovitostech, tak nadále provozoval zemědělskou prvovýrobu (obhospodařoval na veškerých pozemcích, ke kterým měla firma [právnická osoba], buď vlastnický, nebo pachtovní vztah). Tyto argumenty pak žalovaná používá až v odvolacím řízení, proto by se jimi odvolací soud neměl zabývat. Žalobce proto navrhl, aby odvolací soud napadené rozhodnutí potvrdil a žalobci přiznal náhradu nákladů odvolacího řízení.

4. Odvolací soud přezkoumal napadené rozhodnutí dle ust. § 212 a § 212a o. s. ř. a dospěl k závěru, že odvolání žalované není důvodné. Odvolací jednání nebylo v této věci nařízeno, když dle svého obsahu bylo odvolání podáno jen z důvodů nesprávného právního posouzení věci a účastníci s tímto postupem podle § 214 odst. 3 o. s. ř. souhlasili (resp. nevyjádřili se na výzvu soudu obsahující doložku podle § 101 odst. 4 o. s. ř.).

5. Dle ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce byla-li výpověď zaměstnance podána ve lhůtě dvou měsíců ode dne nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, nebo byl-li pracovní poměr zaměstnance v téže lhůtě rozvázán dohodou, může se zaměstnanec u soudu domáhat určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

6. Žalobce se svou žalobou domáhal určení, že k rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu podstatného zhoršení pracovních podmínek ve smyslu ust. § 339a odst. 1 zákoníku práce, neboť zaměstnanci nebyli o změně zaměstnavatele předem informováni, poté kdy došlo k prodeji firmy, nebyla žalobci přidělována práce dle pracovní smlouvy a pracovní náplně. Žalobce nedostal žádné vybavení k výkonu práce a byl mu též zamezen přístup do původní kanceláře. Současně se žalobce svou žalobou domáhal zaplacení částky 116 744 Kč s příslušenstvím s odůvodněním, že poté kdy došlo k prodeji závodu [právnická osoba] (jeho původního zaměstnavatele) žalované, žalovaná vydala nový mzdový výměr, ve kterém mu určila základní mzdu 15 000 Kč a nenárokovou variabilní složku až do výše 30 000 Kč základní mzdy. S tím však žalobce nesouhlasil, neboť se s původním zaměstnavatelem společností [právnická osoba], dohodl dvoustranným právním jednáním na měsíční smluvní mzdě ve výši 50 000 Kč hrubého a žalovaná nemohla platně změnit toto ujednání o mzdě.

7. Soud prvního stupně provedl rozsáhlé dokazování a zjišťoval, zda a jakým způsobem došlo ke zhoršení podmínek žalobce, a to zejména ve vztahu k poskytnutí pracovních podmínek ze strany zaměstnavatele, zajištění automobilu, který žalobce k výkonu své práce potřeboval a dále ve vztahu k zajištění dostatečného zázemí v podobě pracovního místa v kanceláři v sídle žalované.

8. Pro rozhodnutí ve věci samé však byl postačující skutkový závěr, který soud prvního stupně též učinil, a to že žalovaná neoprávněně snížila jednostranným právním jednáním mzdu žalobce a následně žalobci začala vyplácet mzdu nižší, než bylo původně sjednáno s původním zaměstnavatelem. Z listiny nazvané„ platový/mzdový výměr“ jednoznačně vyplývá, že mzda ve výši 50 000 Kč měsíčně je mzdou smluvní, tato byla sjednána mezi zaměstnavatelem [právnická osoba] (právní předchůdce žalované) a žalovaným. Tato listina je dále podepsána jak žalobcem, tak i právním předchůdcem žalované, přičemž z ničeho nevyplývá, že by podpis zaměstnance měl jiný význam, než akceptaci těchto podmínek.

9. Jednostranným úkonem pak může zaměstnavatel změnit mzdu pouze v případě, že nebyla sjednána v pracovní smlouvě či jiné smlouvě, uzavřené dle § 1742 odst. 2 o. z. Pokud tedy k sjednání mzdy došlo dvoustranným právním jednáním, soud prvního stupně došel ke zcela správnému závěru, že žalovaná nebyla oprávněna jednostranným právním jednáním zaměstnavatele změnit výši takto sjednané mzdy. Současně je zcela správný závěr o tom, že nelze vycházet pouze z názvu této listiny, která je nazvána jako„ platový/mzdový výměr“, není tedy ani zřejmé o jaký konkrétní výměr se jedná, ale toto právní jednání je nutno posuzovat dle jeho obsahu. Ostatně s tímto závěrem koresponduje i zjištění Státního úřadu inspekce práce (listina informace o výsledku kontroly ze dne 25. 5. 2018), když bylo shledáno porušení ust. § 40 odst. 1 zákoníku práce spočívající v tom, že zaměstnavatel změnil obsah pracovního poměru, aniž by se na tom dohodl se zaměstnanci. V rámci kontroly bylo zjištěno, že uvozující ustanovení pracovní smlouvy uzavřené se zaměstnancem dne 30. 8. 2016 se vznikem pracovního poměru dne 1. 10. 2016 i uvozující ustanovení změny pracovní smlouvy uzavřené dne 23. 3. 2017 stanoví, že„ nedílnou součástí této pracovní smlouvy je„ mzdový/platový výměr zaměstnance“. Dle mzdového výměru vydaného zaměstnavatelem a podepsaného zaměstnancem platného ode dne 1. 4. 2017, který je zároveň označen jako sjednaný mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a který označuje druh mzdy jako měsíční smluvní a jenž se tímto jako součást pracovní smlouvy stal i součástí obsahu pracovního poměru, přitom náležela zaměstnanci mzda ve výši 50 000 Kč za měsíc. V návaznosti na tuto skutečnosti pak bylo u zaměstnavatele shledáno též porušení § 112 odst. 1, 3 zákoníku práce spočívající v tom, že neposkytoval zaměstnanci Bc. [jméno] [příjmení] zaručenou mzdu (tj. mzdu dle mzdového výměru platného ode dne 1. 4. 2017, vydaného jako nedílnou součást pracovní smlouvy) a zároveň neposkytl zaměstnanci žádný doplatek na rozdílu mezi dosaženou mzdou a nejnižší úrovní zaručené mzdy, na níž vzniklo zaměstnanci právo dle pracovní smlouvy. Je tedy zcela chybný názor žalované uváděný v odvolání, že soud prvního stupně nesprávně považoval mzdový výměr za jakousi„ dohodu o mzdě“ zcela v rozporu se zákonem a konstantní judikaturou.

10. Pro rozhodnutí ve věci samé je tento závěr o neoprávněném snížení mzdy žalobci postačující, neboť minimálně z tohoto důvodu došlo k podstatnému zhoršení pracovních podmínek žalobce a následně k rozvázání pracovního poměru.

11. Za takto zjištěného skutkového stavu, kdy tedy žalovaná neoprávněně snížila mzdu svým jednostranným jednáním a to v rozporu s dvoustranným právním jednáním právního předchůdce žalované, jímž byla mzda mezi právním předchůdcem žalované a žalobcem sjednána, soud prvního stupně též správně uložil žalované zaplatit žalobci rozdíl ve vyplacených mzdách a skutečným nárokem žalobce na mzdu, na kterou mu vzniklo právo dle listiny nazvané„ platový/mzdový výměr“, která je svým obsahem ujednáním o mzdě (§ 112 odst. 1 zákoníku práce). Ohledně výše stanovení tohoto doplatku se pak odvolací soud ztotožňuje se závěry soudu prvního stupně a pro stručnost svého odůvodnění na ně odkazuje, když ani žalovaná ve vztahu k výši tohoto doplatku nevznáší žádné odvolací námitky.

12. S ohledem na výše uvedené skutečnosti proto odvolací soud napadený rozsudek jako věcně správný a zákonu odpovídající dle ust. § 219 o. s. ř. potvrdil.

13. O náhradě nákladů odvolacího řízení bylo rozhodnuto dle ust. § 142 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř. a úspěšnému žalobci byla přiznána plná náhrada nákladů odvolacího řízení spočívající v nákladech na právní zastoupení, a to 1 úkonu právní služby (vyjádření k odvolání) dle § 7 bod 5, § 11 odst. 1 písm. d) advokátního tarifu po 5 780 Kč, 1 režijním paušálu po 300 Kč dle § 13 odst. 4 advokátního tarifu a 21 % DPH ve výši 1 276,80 Kč Náklady odvolacího řízení činí celkem 7 356,80 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí je přípustné dovolání, které je možno podat ve lhůtě dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu prostřednictvím soudu prvého stupně k Nejvyššímu soudu ČR, 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.

Plzeň 17. června 2020

Mgr. Miroslav Hromada Ph.D. v. r.
předseda senátu