



práce nebyl dán, neboť žádná organizační změna nenastala a skutečným důvodem výpovědi jsou osobní konflikty mezi ním a ředitelem žalované.

2. Okresní soud v Příbrami (dále jen „soud prvního stupně“) shora označeným rozsudkem (dále jen „rozsudek soudu prvního stupně“ nebo „napadený rozsudek“) určil, že „výpověď z pracovního poměru daná žalovanou dne 9. 6. 2017 žalobci dle § 52 písmeno c) zákoníku práce č. 262/2006 Sb., je neplatná“ (výrok I.) a uložil žalované zaplatit žalobci na nákladech řízení 27 936 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám právní zástupkyně žalobce (výrok II.).
3. Soud prvního stupně dospěl po provedeném dokazování k závěru, že u žalované k organizační změně ve smyslu § 52 písmeno c) zákoníku práce nedošlo. Pokud „žalovaná odůvodňuje výpověď novou koncepcí, která byla akceptována již v roce 2016 při výběrovém řízení ve věci ředitele a byla schválena poradním orgánem ředitele, tedy uměleckou radou“, pak podle soudu prvního stupně tato koncepce není rozhodnutím o organizační změně, není rozhodnutím o snížení počtu žáků v oboru hry na klavír ve prospěch žáků, kteří se vyučují hře na souborové nástroje. Žalovanou tvrzené rozhodnutí o organizačních změnách je navíc „zcela popíráno uzavřením pracovní smlouvy s M. [redacted] H. [redacted], žádostí žalobce o snížení úvazku, dohodou o rozvázání pracovního poměru, uzavřenou s F. [redacted] Š. [redacted], skutečností, že ředitel školy a zástupkyně zajišťují přímou pedagogickou činnost bez započítání vyučovacích hodin tak, jak stanoví § 4 zákona č. 75/2005 Sb.“ Soud prvního stupně dále konstatoval, že „v řízení bylo jednoznačně prokázáno a nebylo sporné, že vztahy mezi žalobcem a ředitelem žalované strany jsou negativní, účastníci je nedokázali vyřešit smírnou cestou a bylo na žalované, aby tyto vztahy řešila v souladu se zákoníkem práce, nikoli se zástupným důvodem, který zvolila, tedy důvodem výpovědi podle § 52 písmeno c) zákoníku práce“.
4. Proti tomuto rozsudku podala žalovaná v zákonné lhůtě odvolání. Vytýkala soudu prvního stupně, že provedené důkazy nesprávně vyhodnotil, neboť podle žalované byly v případě výpovědi z pracovního poměru žalobce beze zbytku naplněny všechny zákonné podmínky. Poukazovala na to, že „o dané organizační změně, tedy, že ve školním roce 2017/2018 dojde k snížení stavu zaměstnanců ve hře na klavír o jednoho zaměstnance“, rozhodl ředitel žalované dne 10. 11. 2016. Toto rozhodnutí, které nemělo písemnou formu, bylo projednáno s poradním orgánem školy, uměleckou radou školy a jeho existence je dovoditelná z obsahu zápisu umělecké rady školy. O skutečnosti, že s účinností od nového školního roku 2017/2018, dochází k organizační změně, byl žalobce informován, když tato informace byla zapracována i do textu samotné výpovědi z pracovního poměru. Podle žalované, v souladu s danou organizační změnou bylo do nového školního roku 2017/2018 přijato o 14 žáků hry na klavír méně, než v předcházejícím školním roce 2016/2017, čímž ubylo učitelům hry na klavír 14 hodin výuky a v důsledku této skutečnosti se stal nadbytečným jeden učitel výuky na klavír. Dále žalovaná namítala, že žádná ze soudem poukazovaných skutečností (uzavření pracovní smlouvy s M. [redacted] H. [redacted], žádost žalobce o snížení úvazku, dohoda o rozvázání pracovního poměru s F. [redacted] Š. [redacted], přímé vyučovací povinnosti zástupkyně ředitele paní K. [redacted]) rozhodně není v rozporu s realizovanou organizační změnou. Žalovaná navrhovala, aby odvolací soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu dokazování a k novému rozhodnutí, případně aby odvolací soud sám odvoláním napadený rozsudek změnil, žalobu zamítl a žalované přiznal náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.
5. Žalobce ve vyjádření navrhoval potvrzení rozsudku soudu prvního stupně a přiznání náhrady nákladů odvolacího řízení.
6. Krajský soud v Praze (dále jen „odvolací soud“) rozsudkem ze dne 29. 11. 2018, č. j. 23 Co 304/2018 - 188, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 9 027 Kč. Odvolací soud dospěl k závěru, že v řízení se žalované podařilo prokázat, že bylo přijato rozhodnutí o organizační změně, v jejímž důsledku mělo od 1. 9. 2017 dojít ke snížení úvazků klavíru o 0,5 – 1. Z uvedeného je zřejmé, že ve smyslu

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Hrtánková

přijátého organizačního opatření se měl od 1. 9. 2017 stát pro žalovanou nadbytečným nejméně jeden učitel hry na klavír (podle velikosti úvazku). Z tohoto hlediska by tedy organizační změna na žalobce dopadala, když výběr nadbytečného zaměstnance z více zaměstnanců se stejnou pracovní náplní je na zaměstnavateli a ke skončení pracovního poměru žalobce dle předmětné výpovědi mělo dojít den před počátkem účinnosti organizační změny. Současně však odvolací soud dospěl k závěru o nedostatku příčinné souvislosti mezi tímto rozhodnutím a nadbytečností, již byla odůvodněna výpověď z pracovního poměru žalobce ze dne 9. 6. 2017, a to vzhledem k předem avizovanému skončení pracovního poměru s F [redacted] Š [redacted] a přeměny pracovního poměru M [redacted] H [redacted] na pracovní poměr na dobu neurčitou se současným zvýšením jejího úvazku od 1. 9. 2017, kdy nelze přehlédnout rozpor s tvrzenou žalobcovou nadbytečností, když součet úvazků F [redacted] Š [redacted] a M [redacted] H [redacted] převyšoval úvazek žalobce. Odvolací soud v této souvislosti neshledal důvodnou argumentaci žalované tím, že M [redacted] H [redacted] vyučovala vedle klavíru i hru na keyboard a i F [redacted] Š [redacted] vyučoval hru na keyboard, přičemž se jedná o jiné nástroje, než je klavír. Odvolací soud uzavřel, že vzhledem ke skončení pracovního poměru F [redacted] Š [redacted] a prodloužení, spolu s rozšířením pracovního poměru M [redacted] H [redacted], postrádá tvrzená nadbytečnost žalobce příčinnou souvislost s rozhodnutím žalované o organizační změně ze dne 10. 11. 2016.

7. K dovolání žalované Nejvyšší soud České republiky (dále jen „dovolací soud“) rozsudkem ze dne 25. 6. 2019, č. j. 21 Cdo 1741/2019 – 207, výše citovaný rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Závěr odvolacího soudu, že měl-li se ve smyslu přijátého organizačního opatření od 1. 9. 2017 stát pro žalovanou nadbytečným nejméně jeden učitel klavíru a pokud „výběr tohoto zaměstnance“ dopadl zrovna na žalobce, shledal dovolací soud souladným se závěry judikatury Nejvyššího soudu (srov. rozsudek ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003 – všechna odkazovaná rozhodnutí jsou dostupná na webových stránkách /www.nsoud.cz/). Neztotožnil se však se závěrem o nedostatku příčinné souvislosti mezi zmíněnou organizační změnou a nadbytečností žalobce, dovozeného odvolacím soudem z konstatování, že vzhledem ke skončení pracovního poměru F [redacted] Š [redacted] a prodloužení, spolu s rozšířením, pracovního poměru M [redacted] H [redacted] postrádá tvrzená nadbytečnost žalobce příčinnou souvislost s rozhodnutím žalované o organizační změně. Dovolací soud s poukazem na vymezení druhu práce a velikosti úvazků v pracovních smlouvách žalobce, F [redacted] Š [redacted] a M [redacted] H [redacted] uzavřel, že není vyloučena nadbytečnost žalobce v důsledku zmíněné organizační změny, neboť úvazek učitele klavíru i k 1. 9. 2017 stále přesahoval organizační změnou plánovaný počet zaměstnanců na pozici „učitel klavíru“. Vytkl odvolacímu soudu, že ztotožnil výuku hry na klavír a výuku hry na keyboard, když poukázal na to, že „je velmi problematické posoudit jako notorietu skutečnost, že „učitel klavíru je srovnatelně způsobilý vyučovat hru na keyboard“, a to již i s ohledem na to, jakým způsobem se k uvedenému stavěla žalovaná, která jednoznačně našla důvod uvedené rozlišit při sjednávání druhu práce v pracovních smlouvách“. V této souvislosti, s odkazem na svůj rozsudek ze dne 23. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4429/2017, poukázal dovolací soud na to, že „význam v pracovní smlouvě sjednaného druhu práce (z hlediska posouzení příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance) tkví v tom, že zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce tehdy, nemá-li zaměstnavatel - s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizační změně - možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě.
8. V novém řízení odvolací soud znovu přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně a řízení, které předcházelo jeho vydání, jak ve výroku o věci samé, tak i v závislém výroku o nákladech řízení, podle ustanovení § 212 a následujících zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu (dále jen „o. s. ř.“) a se zřetelem k závaznému právnímu názoru dovolacího soudu, a dospěl k závěru, že odvolání je důvodné.

9. Z obsahu soudního spisu se podává, že žalobce odmítl dne 9. 6. 2017 převzít (s účinky doručení) výpověď z pracovního poměru u žalované pro nadbytečnost s odvoláním na ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce s tím, že „S účinností od 1. 9. 2017 dochází u zaměstnavatele ke změně výše úvazků na pozici učitel klavíru. Od 1. 9. 2017 bude úvazek klavírů snížen o cca 0,6. Zaměstnavatel tedy dne 10. 11. 2016 rozhodl o snížení stavu zaměstnanců – učitel klavíru, a to o jednoho zaměstnance.“, na základě čehož se žalobce stal nadbytečným.
10. Vzhledem k době, kdy došlo k právnímu jednání směřujícímu k rozvázání pracovního poměru žalobce u žalované, které je předmětem tohoto řízení, je třeba projednávanou věc i v současnosti posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2017, tj. přede dnem, kdy nabylo účinnosti ustanovení části třetí čl. IV bodu 3 zákona č. 93/2017 Sb. (dále jen „zákoník práce“).
11. Podle ustanovení § 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.
12. Podle ustanovení § 60 zákoníku práce, v okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné.
13. Podle ustanovení § 72 zákoníku práce, neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.
14. Soud prvního stupně nepochybil v posouzení dodržení lhůty k podání žaloby na určení neplatnosti skončení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 72 zákoníku práce.
15. V řízení o určení neplatnosti skončení pracovního poměru je na žalobci, aby prokázal zejména existenci pracovního poměru, skutečnost, že žalovaná strana učinila úkon k jeho ukončení, a že žalobu dle ustanovení § 72 zákoníku práce podal před uplynutím dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr podle napadeného úkonu skončit. Na žalovaném pak spočívá důkazní břemeno k prokázání, že byly splněny všechny formální i věcné předpoklady k platnému skončení pracovního poměru. Tedy především, že právní úkon, jímž měl být pracovní poměr skončen, byl učiněn v zákonem stanovené formě, byl žalobci řádně doručen (popř. v zákonné lhůtě, pokud ji zákon stanoví), a že důvod skončení pracovního poměru byl náležitě skutkově vymezen tak, aby ho nebylo možno zaměnit s jiným. Zejména je pak na žalovaném, aby prokázal, že ke dni úkonu směřujícího k rozvázání pracovního poměru s žalobcem existoval uplatněný (v tomto úkonu skutkově vymezený) důvod, který lze podřadit pod některý ze zákonem upravených důvodů skončení pracovního poměru.
16. Smyslem právní úpravy výpovědi z pracovního poměru a jejího přezkoumávání soudem v řízení podle ustanovení § 72 zákoníku práce je mimo jiné zabránit tomu, aby bylo používání výpovědních důvodů zneužíváno ke zbavování se nepohodlných zaměstnanců. V případě výpovědních důvodů týkajících se tzv. organizačních změn, tj. důvodů obsažených v ustanovení § 52 písm. a) – c) zákoníku práce jde o to, aby nebylo o organizační změně rozhodováno pouze formálně s cílem zbavit se konkrétního zaměstnance, aniž by toto rozhodnutí mělo jiný účel. Rozhodnutí o organizační změně není právním jednáním ve smyslu ustanovení § 18 zákoníku práce, potažmo ustanovení § 545 a následujících zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotně právním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpis stanoví, a

kteřá není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Zákon proto nepředepisuje formu, jakou má být o organizační změně rozhodnuto. Pokud však je, jak bylo tvrzeno v daném případě, o organizační změně rozhodnuto ústně, vystavuje se zaměstnavatel riziku mnohem obtížnějšího prokázání existence a obsahu takového rozhodnutí v případném soudním sporu.

17. Soud prvního stupně se správně podrobně zabýval zkoumáním toho, zda předmětné výpovědi z pracovního poměru předcházelo rozhodnutí o organizační změně, v jehož důsledku (v příčinné souvislosti s ním) se žalobce měl stát pro žalovanou nadbytečným.
18. Jak odvolací soud uvedl již ve svém předchozím rozhodnutí, neztotožňuje se se závěrem soudu prvního stupně, že „u žalované k organizační změně ve smyslu § 52 písmeno c) zákoníku práce nedošlo“. Tento dílčí závěr nebyl zpochybněn ani v rámci dovolacího řízení, odvolací soud na něm proto nemá důvod nic měnit, a tudíž svou dřívější argumentaci zopakuje.
19. Jak bylo výše uvedeno, zákon formu rozhodnutí o organizační změně nepředepisuje, a může mít tedy i ústní formu. Soud prvního stupně uzavřel, že „koncepce není rozhodnutím o organizační změně“, avšak ze Zázpisu z porady umělecké rady školy ze dne 10. 11. 2016 se podává, že pod bodem 5. byla projednána „reorganizace úvazků“, která měla spočívat v tom, že „v souladu s koncepcí rozvoje školy z roku 2016 dojde k rozšíření úvazků dechových, smyčkových nástrojů, kytary a bicích nástrojů. V souvislosti s tím dojde ve školním roce v roce 2017/2018 ke snížení úvazku klavíru na 3-3,5.“ Z uvedeného je zřejmé, že „bylo rozhodnuto“ o tom, jakým způsobem má být naplněna nová, již dříve představená, koncepce spočívající v postupném posílení počtu žáků nástrojů využitelných při souborové hře, přičemž ke „spuštění“ této změny mělo dojít ve školním roce 2017/2018, který začal 1. 9. 2017. Odvolací soud tedy, na rozdíl od soudu prvního stupně, uzavírá, že v řízení se žalované podařilo prokázat, že bylo přijato rozhodnutí o organizační změně, v jejímž důsledku mělo od 1. 9. 2017 dojít ke snížení úvazků klavíru o 0,5 – 1.
20. Z uvedeného je zřejmé, že ve smyslu přijatého organizačního opatření se měl od 1. 9. 2017 stát pro žalovanou nadbytečným nejméně jeden učitel klavíru (podle velikosti úvazku). Z tohoto hlediska by tedy organizační změna na žalobce dopadala, když výběr nadbytečného zaměstnance z více zaměstnanců se stejnou pracovní náplní je na zaměstnavateli a ke skončení pracovního poměru žalobce dle předmětné výpovědi mělo dojít den před počátkem účinnosti organizační změny.
21. Ve smyslu závazného právního názoru dovolacího soudu se odvolací soud zabýval otázkou žalobcovy nadbytečnosti v důsledku přijaté organizační změny především z hlediska druhu práce sjednaného v jeho pracovní smlouvě (srov. ustanovení § 34 odst. 1 zák. práce).
22. Podstata nadbytečnosti zaměstnance ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce spočívá v tom, že zaměstnavatel nemá v důsledku rozhodnutí o organizační změně možnost přidělovat zaměstnanci práci sjednanou v pracovní smlouvě. V projednávané věci bylo prokázáno (viz výše), že žalovaná rozhodla o organizační změně, v jejímž důsledku došlo od 1. 9. 2017 ke snížení stavu zaměstnanců o jednoho učitele hry na klavír. Mezi účastníky nebylo sporu o tom, že žalobce měl v pracovní smlouvě sjednan druh práce „výuka klavíru“ s úvazkem od 1. 2. 2016 v rozsahu 0,61 (dodatek č. 2 ze dne 29. 1. 2016). A jak již bylo konstatováno výše, výběr nadbytečného zaměstnance je zcela na zaměstnavateli a soudu v rámci řízení o neplatnost výpovědi nepřísluší tento výběr přezkoumávat, ledaže by se rozhodnutí o organizační změně s druhem práce dle pracovní smlouvy pro nadbytečnost propuštěného zaměstnance míjelo.
23. Soud prvního stupně při zkoumání toho, zda se žalované podařilo prokázat tvrzení o přijatém rozhodnutí o organizační změně, podpůrně konfrontoval tvrzený záměr organizační změny s některými kroky žalované, u kterých žalobce namítal, že byly v rozporu s proklamovaným cílem organizační změny, která měla vést k žalobcově nadbytečnosti. Konkrétně šlo o uzavření pracovní smlouvy s M██████ H██████ v lednu 2017, žádost žalobce o snížení úvazku v dubnu 2017, dohodu o rozvázání pracovního poměru s F██████ Š██████ a skutečnost, že ředitel školy a

jeho zástupkyně zajišťují od 1. 9. 2017 přímou pedagogickou činnost – výuku klavíru bez započítání vyučovacích hodin. Soud prvního stupně se těmito kroky žalované zabýval z hlediska toho, zda nepřímou potvrdí či nepotvrdí existenci rozhodnutí o organizační změně. Jedná se však současně o skutečnosti, které by za jistých okolností mohly mít význam i pro posouzení toho, zda mezi rozhodnutím o organizační změně, kterou má odvolací soud za prokázanou, a tvrzenou žalobcovou nadbytečností existuje příčinná souvislost.

24. Rozhodne-li zaměstnavatel nebo příslušný orgán o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, není nadbytečnost zaměstnance, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím, jestliže předpokládané (organizační změnou stanovené) snížení stavu zaměstnanců má nastat jinak (bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí), například v důsledku výpovědi podané jiným zaměstnancem nebo uplynutím sjednané doby v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou u jiných zaměstnanců (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu, roč. 2005, sv. 5, str. 236 pod č. Rc 45/2005).
25. Přijetí M. [redacted] H. [redacted] na základě pracovní smlouvy ze dne 31. 1. 2017 do pracovního poměru učitelky klavíru s pracovním úvazkem v rozsahu 0,26 žalovaná celkem uspokojivě vysvětlila, jako nutnost reagovat na nově vzniklou situaci, kdy bylo třeba zajistit výuku klavíru čtyř nových žáků. Navíc se jednalo o pracovní poměr na dobu určitou (od 1. 2. 2017 do 30. 6. 2017) a lze tedy uzavřít, že tato okolnost, nastalá téměř tři čtvrtě roku před účinností organizační změny, s ní není v rozporu. Došlo-li následně dodatkem č. 1 k této pracovní smlouvě ze dne 28. 4. 2017 k dohodě o změně pracovního poměru M. [redacted] H. [redacted] v jejím obsahu tak, že pracovní poměr byl nově sjednán na dobu neurčitou a její úvazek rozšířen na 0,74, nelze přehlédnout, že současně byl nově vymezen sjednaný druh práce na „výuku klavíru a elektronických klávesových nástrojů“. Dodatkem č. 2 k pracovní smlouvě ze dne 31. 8. 2017 byl pak opětovně rozšířen sjednaný druh práce o „výuku hudební nauky“. M. [redacted] H. [redacted] měla tedy jiné, širší vymezení druhu práce v pracovní smlouvě, než žalobce a rozsah jejího úvazku učitelky klavíru sám o sobě zdaleka nemohl naplnit cíl vymezený rozhodnutím o organizační změně. F. [redacted] Š. [redacted], jehož pracovní poměr u žalované skončil dohodou ke dni 30. 6. 2017, pak měl sjednán druh práce - výuka hry na keyboard (elektronické klávesové nástroje). Ukončení jeho pracovního poměru (stejně, jako kdyby v něm pokračoval) tak nemělo na realizaci přijatého rozhodnutí o organizační změně žádný vliv.
26. Podobně není z hlediska nadbytečnosti žalobce významné, zda žalovaná po 1. 9. 2017 zajišťovala výuku některých žáků klavíru nestandardně stávajícími učiteli nad rámec jejich sjednaných úvazků, tedy způsobem obdobným s prací přesčas. Bez významu by bylo i eventuální zkoumání, zda či do jaké míry měli učitelé zajišťující výuku klavíru po odchodu žalobce k tomu s žalobcem srovnatelnou kvalifikaci.
27. Z tohoto hlediska je irelevantní argumentace žalobce, že žalovaná běžně přidělovala učitelům práci odlišnou od vymezení druhu práce v jejich pracovních smlouvách, aniž by byly formálně měněny jejich písemné pracovní smlouvy. Stejně bezvýznamná je i námitka, že žalovaná v době, kdy přijala organizační opatření, nemohla vědět, kolik bude od 1. 9. 2017 potřebovat učitelů výuky hry na klavír, když nemohla vědět, ani plně ovlivnit, počet žáků hry na klavír k tomuto datu, neboť sice mohla stanovit počet nově přijatých žáků, avšak nikoliv už to, kolik ze stávajících žáků hry na klavír se rozhodne po letních prázdninách u žalované pokračovat a kolik se jich rozhodne skončit. V této souvislosti je třeba poukázat na to, že soudu v rámci řízení o neplatnost výpovědi z důvodu organizačních změn nepřísluší přezkoumávat a hodnotit efektivitu přijatého organizačního opatření. Vztaheno na projednávanou věc, není věcí soudu hodnotit, zda či do jaké míry rozhodnutí žalované o snížení úvazků klavíru od 1. 9. 2017 o 0,5 – 1 korespondovalo s faktickým zájmem o výuku hry na klavír u žalované, popř. zda nevedlo (nebylo způsobilé vést) ke snížení kvality výuky.

28. Pro úplnost odvolací soud dodává, že nemá pochybnosti o tom, že žalobce byl dostatečně kvalifikován i pro „výuku hry na keyboard“, avšak pro tento druh práce, popř. širěji vymezený druh práce „výuku hry na klávesové nástroje“, nebyl u žalované zaměstnáván. Z tohoto důvodu se odvolací soud, na rozdíl od svého předchozího rozhodnutí, již nezabýval otázkou odlišností výuky hry na klavír a výuky hry na keyboard potažmo jiné klávesové nástroje, když vycházejí ze závěrů dovolacího soudu, přihlédl k tomu, že žalovaná výuku na uvedené nástroje při sjednávání druhu práce v pracovních smlouvách rozlišovala.
29. Na základě výše uvedeného dospěl odvolací soud k závěru, že v řízení bylo prokázáno, že žalovaná přijala organizační opatření, v důsledku něhož (v příčinné souvislosti s ní) se od 1. 9. 2017 pro ni stal nadbytečným nejméně jeden (podle velikosti úvazku) učitel hry na klavír, přičemž ze zaměstnanců, s nimiž měla v pracovní smlouvě sjednán tento druh práce (výuka hry na klavír) vybrala žalovaná jako nadbytečného žalobce, s nímž z tohoto důvodu výpovědí ze dne 9. 6. 2017 platně rozvázala pracovní poměr, který tak skončil 31. 8. 2017, tj. den před účinností organizační změny. Z těchto důvodů proto odvolací soud podle ustanovení § 221 odst. 1 o. s. ř. změnil napadený rozsudek a žalobu na určení neplatnosti výpovědi zamítl.
30. Podle ustanovení § 224 odst. 1 a 2 o. s. ř. bylo rozhodnuto jednak o nákladech řízení před soudem prvního stupně a dále o nákladech odvolacího řízení, jejichž náhrada byla ve smyslu § 142 odst. 1 o. s. ř. přiznána v řízení úspěšně žalované.
31. V řízení před soudem prvního stupně tyto náklady sestávaly z odměny právní zástupkyně žalované za šest úkonů právní služby (převzetí zastoupení, vyjádření k žalobě, účast u tří jednání, podání ze 4. 6. 2018) po 2 500 Kč [§ 9 odst. 3, § 7 bod 5., § 11 odst. 1 písm. a), d), g) vyhlášky č. 177/1996 Sb. (dále jen „advokátní tarif“)], paušální náhrady hotových výloh při šesti úkonech právní služby po 300 Kč (§ 13 odst. 4 advokátního tarifu) a 21 % daně z přidané hodnoty v celkové výši 3 528 Kč (§ 137 odst. 3 o. s. ř.).
32. Náklady odvolacího řízení žalované spočívaly v soudním poplatku za odvolání ve výši 2 000 Kč a za dovolání ve výši 16 000 Kč a dále v nákladech za její právní zastoupení. Ty sestávaly z odměny za pět úkonů právní služby (odvolání, 2x účast u jednání, dovolání, podání z 11. 10. 2019) po 2 500 Kč [§ 9 odst. 3, § 7 bod 5., § 11 odst. 1 písm. d), g), k) advokátního tarifu], dále z paušální náhrady hotových výloh při pěti úkonech právní služby po 300 Kč (§ 13 odst. 4 advokátního tarifu), paušální náhrady za ztrátu času, a to osm půlhodin po 100 Kč (§ 14 odst. 3 advokátního tarifu), cestovného právního zástupce při dvou cestách ze sídla advokátní kanceláře v Příbrami k odvolacímu soudu a zpět 2 x 120 km po 6,15 Kč, resp. 6,53 Kč, osobním automobilem tov. zn. Audi Q5, reg. zn. [REDAKCE] a 21 % daně z přidané hodnoty v celkové výši 3 427,41 Kč (§ 137 odst. 3 o. s. ř.).

#### Poučení:

Proti tomuto rozsudku je za podmínek § 237 o. s. ř. přípustné dovolání k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím Okresního soudu v Příbrami ve lhůtě 2 měsíců od jeho doručení.

Praha 22. října 2019

JUDr. Tomáš Kučera, v. r.  
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Hrtánková