Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.01.2020, sp. zn. 21 Cdo 2128/2019, ECLI:CZ:NS:2020:21.CDO.2128.2019.1

Číslo: 88/2020

Právní věta: Zaměstnavatelé mohou plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jejich činnosti (stejně jako plnění ostatních úkolů) zajišťovat i jinak než prostřednictvím osob zaměstnávaných v základním pracovněprávním vztahu, nejde-li o výkon závislé práce na základě smluv (dohod), jimiž se zakládají jiné než pracovněprávní vztahy. Právnické a fyzické osoby provozující činnost, při které pořádají umělecká představení, mohou rozhodnout o tom, že činnost dosud zajišťovanou prostřednictvím výkonných umělců zaměstnávaných v základním pracovněprávním vztahu budou nadále zabezpečovat na základě občanskoprávních smluv (dohod) uzavíraných s výkonnými umělci (aniž by šlo o výkon závislé práce), popřípadě s menším počtem zaměstnávaných výkonných umělců při zvýšení počtu těch, kteří u nich působí na občanskoprávním základě. Takové rozhodnutí může mít povahu rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, vzhledem k nimž se zaměstnávaný výkonný umělec stane nadbytečným.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 29.01.2020

Spisová značka: 21 Cdo 2128/2019

Číslo rozhodnutí: 88

Číslo sešitu: 8

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovněprávní vztahy, Skončení pracovního poměru, Závazkové vztahy občanskoprávní

Předpisy: § 13 odst. 2 předpisu č. 435/2004Sb. ve znění do 31.12.2006
§ 1a odst. 1 písm. a) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 27.02.2017
§ 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 27.02.2017
§ 213 o. s. ř. ve znění do 27.02.2017
§ 3 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 27.02.2017
§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 27.02.2017
§ 74 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 27.02.2017

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Sbírkový text rozhodnutí:

I. Dosavadní průběh řízení

1. Dopisy ze dne 21. 2. 2017 sdělil žalovaný žalobkyním, že s nimi rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále též jen „zák. práce“), z důvodu nadbytečnosti, neboť na základě rozhodnutí vydaného příkazem ředitele č. 2/2017 ze dne 15. 2. 2017 o organizačních změnách s účinností k 1. 3. 2017 došlo od 1. 5. 2017 ke zrušení

jejich pracovních míst „sólistka opery“ (snížení počtu systematizovaných míst – sólista opery).

2. Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Ostravě dne 29. 5. 2017 domáhaly, aby bylo určeno, že uvedené výpovědi z pracovního poměru jsou neplatné a že pracovní poměry založené pracovními smlouvami mezi žalobkyněmi a žalovaným nadále trvají, a aby žalovanému byla uložena povinnost zaplatit každé žalobkyni na náhradě nemajetkové újmy 100 000 Kč. Pro případ, že soud posoudí výpovědi z pracovního poměru jako platné, se žalobkyně domáhaly, aby žalovanému byla uložena povinnost zveřejnit na svých webových stránkách příkaz ředitele č. 2/2017 ze dne 15. 2. 2017 s doplňujícím vysvětlením tohoto znění: „K ukončení pracovních poměrů s výkonnými umělci N. došlo výhradně v souvislosti s provedenou organizační změnou, nikoliv z důvodů pochybností o uměleckých kvalitách těchto zaměstnanců. N. chce tímto opatřením zamezit vzniku případných poškozujících spekulací v souvislosti s ukončením pracovních poměrů některých dnes už bývalých zaměstnanců. N. se všem svým bývalým spolupracovníkům omlouvá za případné nepříjemnosti způsobené v souvislosti s jim podanou výpovědí.“, a aby žalovaný každé z nich zaplatil na náhradě nemajetkové újmy 100 000 Kč. Žalobu zdůvodnily zejména tím, že „neexistuje příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnankyň“, že se ze strany žalovaného jedná o účelový krok, aby se mohl zbavit pro něj nepohodlných zaměstnankyň, že jeho skutečným záměrem je „uvolnění prostoru pro obsazování rolí externisty“ a že nadbytečnost žalobkyň není dána, neboť žalovaný by jim objektivně mohl přidělovat práci; žalobkyni c) byla navrhnuta možnost další spolupráce formou poloviční úvazku, kterou však tato žalobkyně odmítla. Uvedly, že rozvázání pracovního poměru sólistek opery uprostřed sezóny a jejich bezdůvodné stažení ze všech plánovaných představení je šikanózním jednáním poškozujícím jejich pověst, neboť je ohrožena jejich další kariéra a ztížena možnost nalézt si další uplatnění, a že v odborných kruzích „tento krok pozornosti neunikl a vybízí ke spekulacím nad jejich uměleckými schopnostmi“. Bude-li organizační změna „soudem posouzena jako relevantní důvod pro rozvázání pracovního poměru“ se žalobkyněmi, pak požadují, aby byla o organizačním rozhodnutí žalovaného informována „široká veřejnost na veřejných webových stránkách žalovaného“ s doplňujícím vysvětlením, že k ukončení pracovních poměrů došlo výhradně v souvislosti s organizační změnou, nikoli z důvodu pochybností o uměleckých kvalitách žalobkyň, a omluvou za způsobenou újmu. Zadostiučinění spočívající v určení neplatnosti výpovědí z pracovního poměru a určení, že pracovní poměr trvá, nebo ve zveřejnění shora uvedených informací by podle názoru žalobkyň nebylo dostačující, a proto požadují i náhradu nemajetkové újmy v penězích.

3. Žalovaný zejména uvedl, že cílem organizační změny bylo maximálně ekonomicky využívat umělecké síly souboru a „usilovat o další všestranný rozvoj organizace“, že organizační změna „plně odráží aktuální trend v uměleckém světě, kdy je omezován počet členů stálého souboru“, a že takový postup vede k úspoře finančních prostředků, neboť s umělci je uzavírána smlouva na konkrétní role v rámci představení s dohodnutým počtem repríz.

4. Okresní soud v Ostravě rozsudkem ze dne 29. 5. 2018,č. j. 85 C 186/2017-103, žalobě v části, v níž se žalobkyně domáhaly určení neplatnosti výpovědí z pracovního poměru, vyhověl, v části, v níž se žalobkyně po žalovaném domáhaly náhrady nemajetkové újmy v penězích (každá ve výši 100 000 Kč), žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení a že Česká republika nemá právo na náhradu nákladů řízení. Soud prvního stupně vzal za prokázané, že žalobkyně a) byla u žalovaného zaměstnána od 2. 3. 2004, žalobkyně b) byla u žalovaného zaměstnána od 1. 8. 2001 a žalobkyně c) byla u žalovaného zaměstnána od 1. 8. 1989 (všechny s dohodnutým druhem práce sólistka opery), že příkazem ředitele č. 2/2017 ze dne 15. 2. 2017 žalovaný na základě návrhu „uměleckého šéfa opery“ rozhodl o organizačních změnách, v jejichž důsledku byl mimo jiné snížen počet sólistů opery z celkem 12 na 6,5 systematizovaných míst, že dne 21. 2. 2017 byly žalobkyním žalovaným předány výpovědi z pracovního poměru a že při jejich předání byly žalobkyně seznámeny s „organizačním rozhodnutím“ i s důvodem výpovědí (snížení

nákladů, tedy zvýšení efektivnosti práce). Dále vycházel ze zjištění, že žalovaný sestavil takový umělecký plán, na jehož základě nebyly vhodné role pro žalobkyně, že o obsazení „sólistických rolí“ rozhoduje „umělecký šéf opery“ J. K., který je do těchto rolí neobsadil, ale že jejich role byly obsazeny mimo jiné tzv. externisty. Na základě těchto zjištění dospěl soud prvního stupně k závěru, že organizační opatření žalovaného (příkaz ředitele č. 2/2017) nebylo přijato za účelem snížení nákladů, ale proto, aby bylo možno rozvázat pracovní poměr s žalobkyněmi poté, co byla „uměle zvýšena jejich nákladnost“ neobsazováním do rolí, že nahrazování zaměstnanců tzv. externisty je sice obecně přípustné, avšak nesmí se jednat o plnění běžných úkolů zaměstnavatele (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003), přičemž tento závěr je i nadále použitelný s ohledem na ustanovení § 74 odst. 1 zák. práce ve spojení s § 1a odst. 1 písm. a) zák. práce, a že proto je organizační opatření žalovaného v rozporu s § 1a zák. práce. Soud prvního stupně dále dovodil, že rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost je zcela běžným způsobem rozvázání pracovního poměru, že text těchto výpovědí není vůči žalobkyním nikterak dehonestující a že proto nedošlo k zásahu do jejich osobnostních práv.

5. K odvolání žalobkyň a žalovaného Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 20. 11. 2018, č. j. 16 Co 175/2018-147, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výrocích, kterými byla zamítnuta žaloba o náhradu nemajetkové újmy v penězích, a ve výrocích o určení neplatnosti výpovědí z pracovního poměru jej změnil tak, že se žaloba v této části zamítá; současně zrušil rozsudek soudu prvního stupně ve výrocích o nákladech řízení a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Odvolací soud dovodil, že rozhodne-li zaměstnavatel, že činnost dosud vykonávanou zaměstnancem bude nadále zajišťovat jinak než prostřednictvím osob zaměstnaných v pracovněprávním vztahu, a že proto tímto zaměstnancem zastávané místo bude z důvodu úspory finančních prostředků zrušeno, je dán důvod k výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zák. práce, a že pokud v již zmíněném rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003 bylo podmíněno použití tohoto výpovědního důvodu tím, že se nesmí jednat o „plnění běžných úkolů zaměstnavatele, vyplývajících z předmětu jeho činnosti“, bylo tomu tak s ohledem na tehdejší právní úpravu, avšak současná právní úprava obsažená v zákoně o zaměstnanosti neukládá právnickým a fyzickým osobám povinnost zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jejich činnosti svými zaměstnanci. Uvedl, že činnost výkonného umělce je možné vykonávat buďto jako samostatnou výdělečnou činnost, nebo jako závislou práci v pracovněprávním vztahu a že proto žalovaný byl oprávněn rozhodnout o organizační změně spočívající v tom, že činnost sólistů opery dosud vykonávanou zaměstnanci bude nadále zajišťovat zčásti jinak, byť se jedná o plnění běžných úkolů zaměstnavatele vyplývajících z předmětu jeho činnosti. Vycházeje ze zjištění, že organizační změny spočívaly mimo jiné ve snížení počtu sólistů souboru opery z 12 na 6,5 pracovních míst, přičemž faktický počet sólistů opery činil 9 a žalobkyně c) odmítla snížení pracovního úvazku na jednu polovinu, že žalovaný na místa uvolněná odchodem žalobkyň nepřijal jiné sólisty opery do pracovněprávního vztahu a že v případě tzv. externistů nezakrýval výkon závislé práce, dospěl odvolací soud k závěru, že u všech žalobkyň byl dán důvod k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť ředitel žalovaného přijal rozhodnutí o organizačních změnách, v důsledku kterého se žalobkyně staly nadbytečnými. Ve vztahu k žalobkyněmi požadované náhradě nemajetkové újmy shledal, že samotnou okolnost spočívající v dosažení „odchodu“ zaměstnance z pracovněprávního vztahu nelze považovat za neoprávněný zásah do „osobnosti zaměstnance“, že nelze dovodit, že by žalovaný byl z hlediska „načasování“ organizačních změn veden přímým úmyslem způsobit žalobkyním újmu, a že okolnost, že se žalobkyně setkávají s dotazy na důvody ukončení jejich „angažmá“ u žalovaného, nepředstavuje sama o sobě neoprávněný zásah do jejich profesní pověsti a vážnosti ve společnosti. Vzhledem k zamítnutí žaloby v tzv. primárním petitu o určení neplatnosti výpovědí z pracovního poměru odvolací soud zrušil rozsudek soudu prvního stupně ve výrocích o nákladech řízení a věc mu vrátil k dalšímu řízení o eventuálním petitu žaloby – uložení povinnosti žalovanému zveřejnit na jeho „webových stránkách“ příkaz ředitele č. 2/2017 ze dne 15. 2. 2017 s „doplňujícím vysvětlením“. Závěrem odvolací soud vytknul soudu prvního stupně, že opomněl rozhodnout o části žaloby, ve

které se žalobkyně domáhaly určení, že jejich pracovní poměry u žalovaného nadále trvají.

II.
Dovolání a vyjádření k němu

6. Proti tomuto rozsudku podaly žalobkyně dovolání, které směřuje proti výroku, jímž odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žaloba o určení neplatnosti výpovědí z pracovního poměru daných žalobkyním se zamítá. Dovolatelky odvolacímu soudu vytýkají, že se odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu představované rozhodnutími Nejvyššího soudu, na která poukazují, a namítají, že žalovaný ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření se záměrem zastřít své skutečné záměry, a to privilegovat „externisty“ před prací zaměstnanců v pracovním poměru, a že k žádnému zvýšení efektivity práce u žalovaného nedošlo, když jsou na zrušená místa najímáni „externisté“. Dovolatelky mají za to, že „zákonnou ochranou“ postavení zaměstnance ve smyslu § 1a odst. 1 písm. a) zák. práce je i přednostní uspokojování úkolů zaměstnavatele zaměstnanci v pracovním poměru a že výklad, který odvolací soud ve svém rozsudku přijal, je v rozporu se zákoníkem práce, neboť „nesprávně aplikuje“ rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003. Poukazují na ustanovení § 74 odst. 1 zák. práce, které podle nich zdůrazňuje prioritu pracovního poměru u zaměstnavatele. Dále namítají, že „nemohl nastat účinek předvídaný § 213 odst. 1 o. s. ř.“, neboť soudem prvního stupně zjištěným skutkovým stavem by odvolací soud nebyl vázán pouze tehdy, jestliže by důkazy byly opakovány a odvolací soud by skutkový stav zjišťoval sám; to se však v odvolacím řízení nestalo. Dovolatelky navrhly, aby Nejvyšší soud České republiky v napadeném rozsahu změnil rozsudek odvolacího soudu tak, že rozsudek soudu prvního stupně se ve výrocích o určení neplatnosti výpovědí z pracovního poměru potvrzuje.

7. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobkyň odmítl pro jeho „zjevnou bezdůvodnost“, anebo zamítl z důvodu správnosti napadeného rozsudku odvolacího soudu. Uvedl, že se odvolací soud nijak neodchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, a odmítl argumentaci žalobkyň, že se odvolací soud odchýlil od skutkových zjištění soudu prvního stupně.

III.
Přípustnost dovolání

8. Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací [§ 10a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastnicemi řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

10. 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.).

11. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci 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 žalobkyně byly u žalovaného zaměstnány na základě pracovních smluv jako sólistky opery, že příkazem ředitele č. 2/2017 ze dne 15. 2. 2017 žalovaný rozhodl o organizačních

změnách spočívajících mimo jiné ve snížení počtu sólistů opery z celkem 12 na 6,5 systematizovaných míst za stavu, kdy faktický počet sólistů opery činil 9, a že žalobkyně obdržely dne 21. 2. 2017 [žalobkyně c) poté, co odmítla snížení svého pracovního úvazku na jednu polovinu] výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost, při jejichž předání byly seznámeny s příkazem ředitele č. 2/2017 ze dne 15. 2. 2017 a s tím, že důvodem výpovědí je snížení nákladů, tedy zvýšení efektivnosti práce. Žalovaný nepřijal jiné sólisty opery do pracovněprávního vztahu a nadále místo pracovní činnosti žalobkyň využíval hostující (externí) umělce, se kterými uzavíral „autorské smlouvy“.

12. Za tohoto stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, za jakých podmínek je zaměstnavatel oprávněn rozhodnout, že určité činnosti dosud vykonávané jeho zaměstnanci bude nadále zajišťovat jinak než prostřednictvím osob zaměstnávaných v pracovněprávním vztahu, a zrušit proto pracovní místa dotčených zaměstnanců a dát jim z tohoto důvodu výpověď z pracovního poměru. Protože uvedená právní otázka v rozhodování dovolacího soudu doposud nebyla ve všech souvislostech vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV.
Důvodnost dovolání

13. 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 žalobkyň není opodstatněné.

14. Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že výpovědi z pracovního poměru byly žalobkyním doručeny dne 21. 2. 2017 – posuzovat podle zákoníku práce ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 155/2013 Sb., č. 303/2013 Sb., č. 101/2014 Sb., č. 182/2014 Sb., č. 250/2014 Sb., č. 328/2014 Sb., č. 205/2015 Sb., č. 298/2015 Sb., č. 377/2015 Sb., č. 385/2015 Sb., č. 47/2016 Sb., č. 264/2016 Sb. a č. 298/2016 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 27. 2. 2017.

15. 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.

16. K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří podle ustálené judikatury 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, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o

jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. 57 ve Sbírce rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR, roč. 1968, rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 23. 7. 1968, sp. zn. 6 Cz 49/68, uveřejněný pod č. 94 ve Sbírce rozhodnutí a sdělení soudů ČSSR, roč. 1968, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001). O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (srov. například rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66, uveřejněný pod č. 90 ve Sb. rozh. obč. roč. 1967, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97).

17. Ustálená rozhodovací praxe dovolacího soudu dospěla k závěru, že rozhodne-li zaměstnavatel, že činnost dosud vykonávanou zaměstnancem bude nadále zajišťovat jinak než prostřednictvím osob zaměstnávaných v pracovněprávním vztahu a že proto tímto zaměstnancem zastávané pracovní místo bude z důvodu úspory finančních prostředků zrušeno, je dán důvod k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003 uveřejněný pod č. 11 v časopise Soudní judikatura, roč. 2004, a dále usnesení Nejvyššího soudu ze dne 10. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3065/2011, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 4. 2015, sp. zn. 21 Cdo 841/2015, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3207/2018 a usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 2. 2019, sp. zn. 21 Cdo 4321/2018). Tento závěr však do 31. 12. 2006 platil pouze za podmínky, že činnost dosud vykonávaná zaměstnancem, která má být nadále zajišťována jinak, nespočívá v plnění běžných úkolů zaměstnavatele, vyplývajících z předmětu jeho činnosti. Ustanovení § 13 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2006 totiž stanovilo, že „právnická nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce“; běžnými úkoly vyplývajícími z předmětu činnosti právnické nebo fyzické osoby se přitom rozuměly úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost (srov. § 13 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2006). Tato právní úprava byla přijata (poprvé již v zákoně č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 30. 9. 2004 – srov. § 1 odst. 6 tohoto zákona) v reakci na společensky negativní jev zastírání pracovněprávních vztahů jiným typem závazkových vztahů (uzavíráním obchodněprávních smluv mezi zaměstnavateli a fyzickými osobami disponujícími živnostenským či jiným oprávněním k zajišťování běžných úkolů zaměstnavatelů), k němuž se z převážně ekonomických důvodů uchylovali někteří zaměstnavatelé.

18. Současná právní úprava (již od 1. 1. 2007) právnickým a fyzickým osobám povinnost zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jejich činnosti svými zaměstnanci neukládá, neboť zastírání pracovněprávních vztahů jiným typem závazkových vztahů brání ustanovením § 3 zák. práce, které stanoví, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy, a že základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr. Znamená to, že zaměstnavatelé mohou plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jejich činnosti (stejně jako plnění ostatních úkolů) zajišťovat jinak než prostřednictvím osob zaměstnávaných v

základním pracovněprávním vztahu, nikoli ale tím způsobem, že by fyzické osoby pro ně vykonávaly závislou práci na základě jiných smluv a dohod, než jsou pracovní smlouva (srov. § 33 odst. 1 zák. práce) a dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (§ 74-77 zák. práce). Závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah se považuje za nelegální práci [srov. ustanovení § 5 písm. e) bod 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů].

19. Podle ustanovení § 2 odst. 1 zák. práce závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

20. Podle ustanovení § 2 odst. 2 zák. práce závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

21. Základním definičním znakem závislé práce, který ji odlišuje od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů, je – jak vyplývá z ustanovení § 2 odst. 1 zák. práce – skutečnost, že tato práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami. Zaměstnavatel, který je vůči zaměstnanci v dominantním postavení, je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a zaměstnanec je povinen tyto pokyny respektovat [srov. též § 38 odst. 1 písm. b) a § 301 písm. a) zák. práce]. Dalším odlišujícím znakem od občanskoprávních a obchodněprávních vztahů je skutečnost, že pracovněprávní vztahy vytvářejí zvláštní osobní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se zvláštními právy a povinnostmi na obou stranách. Zaměstnanec je především povinen vykonávat práci osobně a nemůže se nechat při výkonu práce zastupovat; plnit povinnosti ze smlouvy nemůže za zaměstnance třetí subjekt [srov. též § 38 odst. 1 písm. b) a § 77 odst. 2 zák. práce]. Pracovní vztah rovněž zakládá závazek loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli [srov. též § 301 písm. d) zák. práce a v něm stanovenou povinnost zaměstnance nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele]. Zaměstnavatel má naproti tomu zejména povinnost chránit zdraví zaměstnance a jeho bezpečnost při práci. Závislá práce je vždy vykonávána jménem zaměstnavatele za mzdu, plat nebo odměnu za práci v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Mezi pomocné znaky závislé práce patří také skutečnost, že zaměstnanec podléhá kontrole zaměstnavatele, k výkonu práce používá prostředky poskytnuté zaměstnavatelem, neodpovídá za výsledek práce a je trvale vázán k jednomu zaměstnavateli. Společným rysem všech znaků závislé práce je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli, neboť tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit, zejména od samostatné výdělečné činnosti (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. 4. 2018, sp. zn. 21 Cdo 992/2017 nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 23. 5. 2019, sp. zn. 21 Cdo 342/2019).

22. Závislou prací může být za výše uvedených podmínek i činnost výkonného umělce, kterým je fyzická osoba vytvářející umělecké výkony, jimiž jsou mimo jiné výkony herce, zpěváka, hudebníka, tanečníka, dirigenta, sbormistra, režiséra nebo jiné osoby, která hraje, zpívá, recituje, předvádí nebo jinak provádí umělecké dílo a výtvory tradiční lidové kultury [srov. § 67 zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů]. Vykazuje-li tato činnost znaky závislé práce vyplývající z ustanovení § 2 odst. 1 zák. práce a je-li prováděna za podmínek uvedených v ustanovení § 2 odst. 2 zák. práce, může být vykonávána jen v základním pracovněprávním vztahu (tj. v pracovním poměru nebo v právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr). Činnost výkonného umělce, u níž je kladen důraz na kreativitu, samostatnost a mnohdy i improvizaci, však lze provádět i v právním vztahu relativně nezávislém, zejména v podobě samostatné výdělečné činnosti na základě občanskoprávních smluv (dohod) uzavíraných mezi výkonnými umělci a těmi, kdo jejich umělecké výkony užívají (může jít například o smlouvy s herci

nebo zpěváky na určité role v rámci představení s dohodnutým počtem repríz). Činnost výkonného umělce vykonávaná tímto způsobem se vyznačuje nízkou mírou závislosti výkonného umělce na druhé straně závazkového vztahu, zejména proto, že takovýto umělec svou činnost zpravidla vykonává v rámci většího počtu závazkových vztahů pro různé subjekty a není trvale vázán jen k jednomu z nich.

23. Z uvedeného vyplývá, že právnické a fyzické osoby provozující činnost, při které užívají umělecké výkony, mohou svou činnost zajišťovat jak prostřednictvím výkonných umělců zaměstnávaných v základním pracovněprávním vztahu (tj. v pracovním poměru nebo v právním vztahu založeném některou z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), tak na základě občanskoprávních smluv (dohod) uzavíraných mezi nimi a výkonnými umělci, a že je na rozhodnutí těchto právnických a fyzických osob, ke kterému z obou možných způsobů zajišťování své činnosti se přikloní, nebo zda zvolí kombinaci obou způsobů (tak, že s některými výkonnými umělci uzavřou za účelem vykonávání závislé práce pracovní smlouvu nebo dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr a s jinými vytvoří právní vztahy na občanskoprávní bázi, aniž by šlo o výkon závislé práce). Protože uvedené právnické a fyzické osoby mohou způsob zajišťování své činnosti – v závislosti na svých potřebách – také měnit, mohou též rozhodnout o tom, že činnost dosud zajišťovanou prostřednictvím výkonných umělců zaměstnávaných v základním pracovněprávním vztahu budou nadále zabezpečovat na základě občanskoprávních smluv (dohod) uzavíraných s výkonnými umělci, popřípadě s menším počtem zaměstnávaných výkonných umělců při zvýšení počtu těch, kteří u nich působí na občanskoprávní bázi. Takové rozhodnutí může mít povahu rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, vzhledem k nimž se zaměstnávaný výkonný umělec stane nadbytečným.

24. V projednávané věci žalovaný, který provozuje činnost, při které užívá umělecké výkony zpěváků (sólistů opery), rozhodl o organizačních změnách spočívajících mimo jiné ve snížení počtu sólistů opery, které zaměstnával v pracovněprávních vztazích, z celkem 12 na 6,5 systematizovaných míst (za stavu, kdy faktický počet sólistů opery činil 9) za účelem zvýšení efektivnosti práce, neboť hodlal ke své činnosti ve zvýšené míře využívat hostující (externí) umělce, se kterými uzavíral občanskoprávní smlouvy o jejich účinkování na jednotlivých představeních (aniž by šlo o výkon závislé práce). Protože žalovaný byl k takovému rozhodnutí o organizačních změnách – jak vyplývá z výše uvedeného – oprávněn a protože se žalobkyně vzhledem k němu staly nadbytečnými a jejich práce pro žalovaného nebyla [v případě žalobkyň a) a b) vůbec a v případě žalobkyně c), která odmítla snížení svého pracovního úvazku na jednu polovinu, v původním rozsahu] v dalším období potřebná, je správný závěr odvolacího soudu, že u všech žalobkyň byl dán důvod k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

25. Uvedený závěr není v rozporu se zásadou zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance, na kterou ve prospěch své argumentace poukazují dovolatelky a která je v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zák. práce uvedena jako první ze základních zásad pracovněprávních vztahů, jež vyjadřují smysl a účel ustanovení zákoníku práce a jež jsou demonstrativně vyjmenovány v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) – e) zák. práce. Umožňuje-li zákon zaměstnavateli, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, a může-li zaměstnavatel plnění úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti zajišťovat i jinak než prostřednictvím osob zaměstnávaných v základním pracovněprávním vztahu (nejde-li o výkon závislé práce), musí mu být umožněno i rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci, kteří se stanou nadbytečnými v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o změně způsobu, jakým zabezpečuje plnění svých úkolů.

26. Poukazují-li dovolatelky na ustanovení § 74 odst. 1 zák. práce, které stanoví, že zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, pak neberou náležitě v úvahu, že toto ustanovení vyjadřuje – jak je zřejmé již z jeho zařazení v části třetí zákoníku práce

upravující dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr – prioritu (z hlediska způsobu zajišťování plnění úkolů zaměstnavatele prostřednictvím osob zaměstnávaných v základním pracovněprávním vztahu) pracovního poměru před právními vztahy zakládanými dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr; nebrání však zaměstnavateli v tom, aby plnění svých úkolů zajišťoval i jinak než prostřednictvím osob zaměstnávaných v některém z těchto základních pracovněprávních vztahů (nejde-li o výkon závislé práce).

27. Namítají-li žalobkyně, že „nemohl nastat účinek předvídaný § 213 odst. 1 o. s. ř.“, neboť soudem prvního stupně zjištěným skutkovým stavem by odvolací soud nebyl vázán pouze tehdy, jestliže by důkazy byly opakovány a odvolací soud by skutkový stav zjišťoval sám, pak přehlíží, že odvolací soud vyšel ze skutkového stavu zjištěného soudem prvního stupně, ale dospěl na základě něj k odlišným právním závěrům než soud prvního stupně; byl proto oprávněn jeho rozsudek ve smyslu ustanovení § 220 odst. 1 písm. a) o. s. ř. změnit, aniž by musel dokazování zopakovat.

28. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyň podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.