



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Jitky Denemarkové a soudkyň Mgr. Patricie Adamičkové a JUDr. PhDr. Aleny Novotné, Ph.D. ve věci

žalobce: **F. B.**, narozený dne xxx
bytem xxx
zastoupený advokátem Mgr. Davidem Satke
sídlem Na příkopě 1047/17, 110 00 Praha 1

proti
žalované: **D - Mobility Czech Republic s.r.o.**, IČO 07584466
sídlem Krocínova 333/3, 110 00 Praha 1 - Staré Město
zastoupená advokátkou JUDr. Ivanou Zahradníkovou
sídlem K Lukám 1071/19a, 142 00 Praha 4

o neplatnost rozvázání pracovního poměru, k odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 2. července 2021, č. j. 39 C 196/2019-124,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně **se** ve výročí I. a II. o věci samé **potvrzuje**.
- II. Rozsudek soudu I. stupně **se** ve výroku III. o nákladech řízení **potvrzuje** s tím, že žalovaná **je povinna** zaplatit náhradu nákladů řízení k rukám advokáta Mgr. Davida Satke.

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Horáčková.

- III. Žalovaná **je povinna** zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 22 748 Kč, a to do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta Mgr. Davida Satke.

Odůvodnění:

1. Rozsudkem ze dne 2. 7. 2021 soud I. stupně určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalovanou žalobci dne 31. 8. 2019 je neplatná (výrok I.), uložil žalované, aby do tří dnů od právní moci rozsudku zaplatila žalobci částku 164 309,17 Kč (výrok II.) a dále náhradu nákladů řízení ve výši 82 873 Kč (výrok III.).
2. Soud I. stupně tak rozhodl o žalobě ze dne 30. 12. 2019, kterou se žalobce domáhal proti žalované určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a náhrady mzdy za období od 15. 11. 2019 do 31. 12. 2019. Žalobce tvrdil, že na základě pracovní smlouvy ze dne 28. 2. 2019 byl v pracovním poměru u žalované na dobu neurčitou, s druhem sjednané práce Xxx, přičemž dne 31. 8. 2019 mu byla doručena výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Na základě této výpovědi měl pracovní poměr skončit ke dni 31. 10. 2019. Důvodem výpovědi podle žalované bylo zařazení xxx do přímé gesce xxx a zrušení pozice Xxx. Podle žalobce je výpověď neplatná, neboť nesplňuje nároky na její skutkové vymezení podle § 50 odst. 4 ve spojení s § 52 písm. c) zákoníku práce, nadto výpovědní důvod je zcela smyšlený, neboť na jeho pracovní pozici byl žalovanou přijat nový zaměstnanec V. C.. Při stanovení výše náhrady mzdy žalobce vycházel z průměrného hodinového výdělků k 1. 10. 2019 ve výši 627,23 Kč. Žalovaná se žalobou nesouhlasila, neboť výpověď byla žalobci dána poté, co u žalované došlo v červnu 2019 k organizační změně, kterou byla zrušena pracovní pozice Xxx a od 29. 10. 2019 byly tyto činnosti řešeny částečně přímo xxx společností a částečně prostřednictvím externího dodavatele V. C.
3. Soud I. stupně vyšel z prokázaných skutkových zjištění, že žalobce byl v pracovním poměru u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 28. 2. 2019, vykonával druh práce xxx, mzda byla sjednána ve výši 110 000 Kč měsíčně. Xxx žalované je M. B.. V současné době je předsedou dozorčí rady S. G., který je funkci od 14. 8. 2020. V době od 1. 6. 2019 do 24. 8. 2020 byl předsedou dozorčí rady V. T. Dne 31. 8. 2019 byla žalobci doručena výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu zařazení xxx do přímé gesce xxx a pozice Xxx se ruší. Žalobce nesouhlasil s výpovědí a trval na dalším zaměstnávání, což sdělil žalované oznámením ze dne 14. 11. 2019. Do 23. 10. 2019 byl platný inzerát, na jehož základě žalovaná hledala zkušeného xxx. Podle čestného prohlášení P. P., který byl u žalované zaměstnán v období od 4. 3. 2019 do 21. 5. 2021, byla pracovní agenda V. C. a žalobce shodná, po ukončení pracovního poměru žalobce nedošlo k reorganizačním změnám ani převzetí xxx agendy xxx M. B., agendu převzal V. C., reorganizace nikdy nebyla v plánu. Smlouva o spolupráci s V. C. byla uzavřena 29. 10. 2019, jejím předmětem byla úprava práv a povinností smluvních stran při poskytování poradenských a konzultačních služeb v oblasti xxx v dohodnutém rozsahu a na základě požadavku objednatele. Podle jednatele žalované M. B. organizační změna nebyla učiněna v písemné podobě, bylo domluveno, že organizační změna bude rozdělena na dvě části. Organizační změna byla naplánovaná tak, že vznikne nějaký mezinárodní tým na začátku listopadu, nebyly si ale jisti, že tento tým takto vznikne. Od 1. 11. formálně převzal do své gesce činnosti ředitele xxx, následně od 15. 11. je přebíral M. S., který je řídí dosud, má na starosti tři země. Pan C. nastoupil v mezidobí, kdy se pokoušeli rozšiřovat xxx tým a hledali různé lidi na juniorní pozice. Žalobce byl zodpovědný za celý xxx, mzda žalobce činila 110 000 Kč, náklady na pana C. pak 65 000 Kč měsíčně. Organizační změnu projednávali na konci června, července 2019, o organizační změně rozhodl pan G., což je zástupce akcionáře, je to ředitel xxx, není zaměstnán u žalované. Jednatel nemá pravomoc k rozhodnutí o organizační změně, musí komunikovat se zástupcem investora, o organizační změně rozhodl investor. V měsíci červenci 2019 žalobce odpracoval 152 hodin a jeho hrubá mzda činila 90 870 Kč, v srpnu odpracoval 176 hodin a jeho mzda činila 110 000 Kč, v září odpracoval 168 hodin a jeho mzda činila 110 000 Kč.

4. Po právní stránce soud I. stupně posoudil věc podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném v době výpovědi (dále jen „zákoník práce“). Žaloba byla podána ve lhůtě určené ust. § 72 zákoníku práce, soud I. stupně se proto zabýval tím, zda jsou splněny předpoklady výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce, které konstatoval, a odkázal i na konkrétní rozhodnutí Nejvyššího soudu. Soud I. stupně shledal, že u žalované nebylo řádně přijato rozhodnutí o organizační změně, přičemž tento závěr učinil na podkladě výpovědi jednatele žalované, který výslovně uvedl, že takové rozhodnutí nevydal, neboť k tomu nebyl oprávněn, o organizační změně rozhodl pan G., což je zástupce akcionáře a jeden z členů dozorčí rady. Podle výpisu z obchodního rejstříku žalované je však S. G. předsedou dozorčí rady od 14. 8. 2020, předtím nebyl ani členem dozorčí rady. Soud I. stupně tak měl za prokázané, že u žalované nemohla být přijata organizační změna osobou k tomu oprávněnou. Na takovém závěru podle soudu I. stupně nic nemění ani to, že po předestřené právní názoru ze strany soudu právní zástupce žalované začal tvrdit, že se jednatel společnosti u výslechu zmýlil a měl na mysli zcela jinou organizační změnu. Soud I. stupně posoudil uvedenou obhajobu jako účelovou. Uzavřel, že nebyl naplněn první ze tří předpokladů pro výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce, když absentovala přijatá organizační změna, a proto je žaloba důvodná a daná výpověď neplatná.
5. Soud I. stupně shledal opodstatněnou námitku žalobce, že výpověď ze dne 31. 8. 2019 nesplňuje nároky na skutkové vymezení podle § 50 odst. 4 ve spojení s § 52 písm. c) zákoníku práce. Z obsahu výpovědi, v níž je uvedeno „Vaše pozice Xxx se ruší“ dovodil, že pracovní pozice byla zrušena právě tímto dokumentem. Výpověď neodkazuje na žádnou proběhlou organizační změnu u žalované. Jako opodstatněné shledal i další námitky žalobce, a sice na podkladě e-mailové komunikace mezi M. B., S. G. a V. B., z níž vyplynulo, že již v červenci 2019 se diskutovalo o tom, že pokud se přijme nový pracovník, nebude moci úplně nahradit xxx a budou tedy nového xxx hledat. Podle soudu I. stupně je zřejmé, že práce žalobce neodpadla, ale byla pouze přerozdělena, a na jeho místo byl hledán jiný vhodný kandidát. Tím se od 15. 11. 2019 stal M. S.. Xxx činnosti přešly do přímé gesce xxx pouze na období 14 dnů od 1. 11. 2019 do 14. 11. 2019 a poté přešly opětovně na xxx pana S., který ve funkci nahradil V. C.. Žalovaná ve snaze ukončit pracovní poměr se žalobcem mu nejprve nabídla dohodu po ukončení pracovní činnosti, kterou nepřijal, a poté rozhodla o výpovědi. Přitom je zjevné, že žádná z činností, kterou zastával žalobce, neodpadla, ale pouze dočasně byla zastávána panem C. ve spolupráci s xxx žalované a poté opět novým xxx panem S.. Přitom o nahrazení žalobce jiným xxxm ředitelem uvažovala žalovaná již v červenci 2019.
6. Vzhledem k tomu, že soud I. stupně shledal výpověď z pracovního poměru ze dne 31. 8. 2019 neplatnou, vznikl žalobci podle § 69 odst. 1 zákoníku práce nárok na náhradu mzdy. Při stanovení výše průměrného výdělku soud I. stupně vycházel z hrubé mzdy a počtu odpracovaných hodin ve III. kalendářním čtvrtletí roku 2019. Shledal, že průměrný výdělek žalobce činil 626,7 Kč. Za období od 15. 11. do 31. 12. 2019, představující 88 a 176 pracovních hodin, soud I. stupně zjistil náhradu mzdy ve výši 165 448,8 Kč. Vzhledem k tomu, že žalobce požadoval pouze 164 309,17 Kč, a soud je jeho požadavkem vázán, přiznal mu částku požadovanou.
7. O nákladech řízení mezi účastníky soud I. stupně rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř. a přiznal v řízení procesně úspěšnému žalobci náhradu nákladů sestávajících ze zaplacených soudních poplatků a nákladů na právní zastoupení.
8. Proti rozsudku podala včasné a přípustné odvolání žalovaná. Namítala, že soud I. stupně dospěl na základě provedených důkazů k nesprávným skutkovým zjištěním. Náležitě nevzal v úvahu, že u žalované proběhly dvě organizační změny, jedna od 1. 11. 2019 a druhá od 15. 11. 2019, přičemž pouze o druhé organizační změně neměl jednatel žalované právo rozhodovat. První organizační změna proběhla výlučně u žalované a rozhodl o ní jednatel. V důsledku obsáhlé výpovědi jednatele

žalované soud I. stupně tyto dvě organizační změny zaměnil. Žalovaná proto poukázala na výpověď jednatele při jednání dne 25. 6. 2021, konkrétně str. 15 protokolu z jednání ze dne 25. 6. 2021, z níž se podává, že rozhodnutí o první organizační změně učinil jednatel žalované. Na základě nesprávných skutkových zjištění pak soud I. stupně věc neposoudil správně po právní stránce. Soud I. stupně také chybně vyhodnotil, že žádná z činností, kterou vykonával žalobce, neměla odpadnout, neboť je měl vykonávat nový ředitel S.. Soud nevzal v potaz, že pan S. vykonává práci v moskevské centrále a řídí pobočky i v Kazachstánu a Bělorusku. Žalovaná měla výhrady také k procesnímu postupu soudu, kdy při druhém jednání soud ve věci nepostupoval podle § 119 odst. 3 o. s. ř., ačkoli došlo ke změně v obsazení senátu. Za vadný měla i výpočet náhrady mzdy, když fond pracovní doby v prosinci 2019 činil nikoli 176 hodin, ale 152 hodin. Žalovaná navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil soudu I. stupně k dalšímu řízení nebo aby ve věci sám rozhodl a žalobu zamítl.

9. Podáním ze dne 1. 2. 2022 (po změně právního zastoupení) žalovaná své odvolání doplnila. Připustila, že výpověď jednatele je rozporná a nepřesná, avšak z kontextu celé výpovědi je zjevné, že jednatel laicky vysvětlil, jak vše probíhalo v rámci obchodní skupiny. Poukázala na stranu 13 protokolu z jednání ze dne 25. 6. 2021 s tím, že jednatel nerozhodl o změně struktury xxx vedení, ale realizoval změnu ve společnosti žalované, a sice, že do své gesce převezme část pravomocí a část bude vykonávána další osobou. Skutečnost, že došlo ke dvěma organizačním změnám, žalovaná uváděla v průběhu celého řízení. Poukázala na podmínky výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce a na to, že žalobce nepopírá rozhodnutí jednatele o organizační změně. Žalobce rozporoval pouze nedostatečné odůvodnění výpovědi, a to, že výpovědní důvod má být smyšlený. Za překvapivý považovala závěr soudu I. stupně v bodě 35 napadeného rozsudku, a sice že žádná z činností, kterou vykonával žalobce, neodpadla, neboť pro takový závěr není opora v dokazování. Náplň práce V. C. byla užší než náplň práce žalobce, o čemž svědčí i výše odměny, kterou dostával. Soud I. stupně vyvodil nesprávné závěry i z textu výpovědi, když z formulace, že „pozice se ruší“ rozhodně nevyplývá, že se pozice ruší tímto dokumentem. Podle žalované bylo dostatečně prokázáno, že došlo k organizační změně, na základě které byla zrušena pracovní pozice žalobce, o změně bylo rozhodnuto oprávněnou osobou, žalobce s ní byl seznámen a předpoklady pro výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce byly splněny. Setrvala na svém procesním návrhu.
10. Podle žalobce je rozsudek soudu I. stupně správný. Nesouhlasil s odvolací argumentací žalované, za nepravdivá označil tvrzení ohledně složité struktury žalované i řízení žalované z Moskvy, když z obchodního rejstříku je zřejmé, že žalovaná má stoprocentní českou matku, celá struktura je řízena z Čech. Skutečnost, že jednatel žalované si nebyl vědom svých oprávnění či povinností, nemůže dopadat v neprospěch zaměstnance. Organizační změna byla fiktivní, nejdříve zaměstnavatel navrhl rozvázat pracovní poměr dohodou, na kterou žalobce nepřistoupil a poté obdržel výpověď z pracovního poměru z organizačních důvodů. Reálná změna ale nenastala, ještě 23. 10. 2019 žalovaná hledala na pracovním serveru na pozici žalobce uchazeče s totožným popisem práce. Otázku odstupného zmínila žalovaná až v rámci odvolacího řízení, proto nemohla být řešena soudem I. stupně. Do doby předání výpovědi nebyl žalobce o žádné organizační změně vyrozuměn. Pokud mělo probíhat jednání o dohodě o rozvázání pracovního poměru v červenci 2019, fakticky žádné jednání nebylo, s ukončením pracovního poměru dohodou nesouhlasil. Při předávání výpovědi hovořili o nedostacích v předchozí práci a o končící spolupráci a o pokračování spolupráce v rámci výpovědní doby, nebylo však jednáno o žádné organizační změně. Žalobce navrhl, aby odvolací soud potvrdil rozsudek soudu I. stupně a byla mu přiznána náhrada nákladů řízení.
11. Odvolací soud přezkoumal z podnětu podaného odvolání napadený rozsudek soudu I. stupně i řízení, které jeho vydání předcházelo, postupem podle § 212 a § 212a odst. 1, 5 o. s. ř. a shledal, že odvolání žalované není opodstatněné.

12. Předně se odvolací soud zabýval námitkou žalované, že řízení je postiženo vadou, když soud I. stupně nepostupoval v řízení podle § 119 odst. 3 o. s. ř. Podle obsahu předloženého spisu je skutečností, že při druhém jednání ve věci dne 25. 6. 2021 soud I. stupně jednal v jiném složení senátu, než při prvním jednání ve věci dne 3. 2. 2021, přičemž nepostupoval podle § 119 odst. 3 o. s. ř., podle něhož platí, že došlo-li ke změně v obsazení soudu, předseda senátu na začátku dalšího jednání sdělí obsah přednesů a provedených důkazů. Uvedený postup má zajistit návaznost na dosavadní řízení a důkazní stav, aby již provedené důkazy nemusely být opakovány, ale byly v dalším jednání použitelné a mohly být podkladem pro rozhodnutí ve věci (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1755/2016). Vzhledem k tomu, že v posuzované věci je rozhodnutí soudu založeno na důkazech, které byly provedeny až při druhém jednání ve věci dne 25. 6. 2021, zejména na výpovědi jednatele žalované, takže obsah výpovědi svědka V. C., který byl slyšen při prvním jednání, již nebyl pro posouzení věci rozhodující, rovněž mezi účastníky byla shoda na skutečnostech, jež vyplývají také z důkazů provedených při prvním jednání ve věci, a sice, že žalobci byla doručena dne 31. 8. 2019 výpověď z pracovního poměru a co bylo jejím obsahem, jakož i to, že s výpovědi žalobce nesouhlasil a oznámil žalované, že trvá na dalším zaměstnávání (viz žaloba a podání žalované ze dne 10. 6. 2020 na č. l. 21 a násl.), kdy shodná tvrzení účastníků může soud vzít za svá skutková zjištění (§ 120 odst. 3 o. s. ř.), odvolací soud shledal, že soud I. stupně neporušil zásadu ústnosti a přímosti. Odvolací soud proto nemůže přisvědčit námitce žalované, že soud I. stupně zatížil řízení takovou procesní vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Neúspěch žalované ve věci tedy nebyl způsoben porušením procesních pravidel ze strany soudu I. stupně. Přísluší se ještě dodat, že přisedící mají možnost se s obsahem spisu seznámit kdykoliv mimo jednání, protože k němu mají stejný přístup jako předseda senátu.
13. Soud I. stupně si opatřil dostatek podkladů pro posouzení věci, takže jím zjištěný skutkový stav je způsobitelným podkladem i pro rozhodnutí odvolacího soudu. Věc posoudil správně i po právní stránce, pokud shledal, že nebyly splněny hmotněprávní předpoklady výpovědi dané podle § 52 písm. c) zákoníku práce.
14. Podle § 50 odst. 4 zákoníku práce, dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
15. Podle § 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.
16. Hmotněprávními předpoklady výpovědi z pracovního poměru dané podle § 52 písm. c) zákoníku práce jsou přijetí organizačního opatření zaměstnavatelem, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatým organizačním opatřením.
17. V posuzované věci se z výpovědi z pracovního poměru ze dne 31. 8. 2019 podává, že byla dána z důvodu zařazení xxx do přímé gesce xxx a pozice Xxx se ruší. Z takové výpovědi je zřejmé, že žalovaná rozvázala pracovní poměr se žalobcem z důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce, přičemž toto ustanovení obsahuje jediný výpovědní důvod – nadbytečnost zaměstnance vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách. Z dané výpovědi vzhledem k jejímu skutkovému vymezení však není zřejmé, v důsledku jaké konkrétní organizační změny se stal žalobce nadbytečným zaměstnancem. Protože skutkové vymezení výpovědního důvodu není v daném směru dostatečně určité, avšak obsah projevu vůle je možné zjistit výkladem, soud I. stupně se správně v řízení zaměřil na zjištění, zda podané výpovědi předcházelo rozhodnutí

žalované o organizační změně, a zda a kdy s ní byl žalobce seznámen. V daném směru soud I. stupně také správně poučil žalovanou ve smyslu ust. § 118a odst. 1, 3 o. s. ř., neboť žalovaná má ve vztahu ke splnění tohoto předpokladu platné výpovědi povinnost tvrzení a povinnost důkazní.

18. Soud I. stupně tak při výkladu písemného právního jednání žalované postupoval v souladu s ust. § 556 odst. 1 o. z., podle něhož se právní jednání vyjádřené slovy vyloží podle úmyslu jednajícího, byl-li takový úmysl druhé straně znám, anebo musela-li o něm vědět. Při zjišťování tohoto úmyslu je třeba vycházet z hledisek uvedených v ustanovení § 556 odst. 2 o. z. a přihlídnout též k praxi zavedené mezi stranami v právním styku, k tomu, co právnímu jednání předcházelo, i k tomu, jak strany následně daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají. Teprve v případě, že ani za použití uvedených výkladových pravidel nelze zjistit úmysl jednajícího, se uplatní objektivní metoda interpretace a projevu vůle se přisuzuje význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016).
19. K prokázání tvrzení o tom, že podané výpovědi předcházelo rozhodnutí o organizační změně, žalovaná navrhla mimo jiné i výslech jednatele žalované M. B.. Jednatel společnosti je statutárním orgánem žalované (§ 194 odst. 1 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech – dále jen „zákon o obchodních korporacích“), podle obchodního rejstříku je oprávněn jednat za společnost samostatně, a jako statutárním orgánu, jemuž přísluší obchodní vedení společnosti (§ 195 odst. 1 věty první zákona o obchodních korporacích, § 163 o. z.), přísluší jednatelem činit rozhodnutí o organizačních opatřeních ve společnosti. Na základě výpovědi jednatele žalované soud I. stupně učinil správný závěr, že rozhodnutí o organizační změně nebylo řádně přijato, neboť v řízení bylo prokázáno, že jednatel žalované takové rozhodnutí nepřijal, ale danou výpovědi realizoval rozhodnutí S. G., který nebyl statutárním orgánem žalované ani jejím zaměstnancem. Soud I. stupně přitom správně vycházel z výpovědi jednatele, kterou učinil dříve, než soud I. stupně vyjevil účastníkům svůj právní názor na věc, neboť pouze tato část výpovědi jednatele žalované (do č. l. 13 protokolu o jednání ze dne 25. 6. 2021 včetně) je relevantní pro posouzení věci.
20. Skutkové zjištění, které soud I. stupně učinil z výpovědi jednatele žalované, nemohou změnit ani odvolací námítka žalované. Žalovaná ve snaze zvrátit pro ni nepříznivé rozhodnutí, odkazovala na konkrétní pasáže výpovědi jednatele na str. 13 protokolu z jednání ze dne 25. 6. 2021 (č. l. 149), a z nich dovozovala pro sebe příznivý závěr. Avšak i z této části výpovědi jednatele žalované je zřejmé, že nerozhodl o organizační změně, ale vůči žalobci postupoval na základě (již učiněného) rozhodnutí investora, když mu dal výpověď z pracovního poměru.
21. Skutečnost, že žalovaná nepřijala prostřednictvím oprávněné osoby rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení pracovní pozice Xxx, kterou zastával žalobce, koresponduje se skutkovým vymezením výpovědního důvodu v dané výpovědi, v níž není o rozhodnutí o organizační změně žádná zmínka, i s tvrzením samotného žalobce, že nebyl s organizační změnou před doručením výpovědi seznámen, a konečně i s čestným prohlášením P. P. ze dne 7. 6. 2021, z něhož se podává, že zrušení pracovní pozice Xxx nebylo nikdy v plánu.
22. Vzhledem k tomu, že výpověď z pracovního poměru ze dne 31. 8. 2019 je neplatná z toho důvodu, že jí nepředcházelo rozhodnutí žalované o organizační změně, a tak nebyly splněny hmotněprávní podmínky pro platné rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce, je nadbytečné zabývat se otázkou, zda na místo žalobce byl přijat nový zaměstnanec, tedy, zda tvrzené organizační opatření sledovalo cíl předvídaný zákonem v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.
23. Podle § 69 odst. 1 zákoníku práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, 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. Náhrada podle věty první 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.

24. Vzhledem k tomu, že výpověď z pracovního poměru ze dne 31. 8. 2019 byla soudem shledána neplatnou a žalobce oznámil žalované (dopisem ze dne 14. 11. 2019), že trvá na dalším zaměstnávání, byly splněny předpoklady vzniku nároku žalobce na náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 zákoníku práce. Soud I. stupně na podkladě správných skutkových zjištění o výši hrubé mzdy žalobce a počtu jím odpracovaných hodin (§ 353 odst. 1 zákoníku práce) ve třetím kalendářním čtvrtletí roku 2019, které je rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku pro účely zjištění výše náhrady mzdy (§ 354 odst. 1 zákoníku práce), správně určil průměrný hrubý výdělek žalobce ke dni 1. 10. 2019 ve výši 627,7 Kč, když i správně přihlédl k tomu, že v měsíci červenci 2019 žalobce čerpal 4 dny dovolené a náhradu mzdy za dovolenou nezahrnul do základu výpočtu průměrného výdělku. Průměrný výdělek se podle § 353 odst. 1 zákoníku práce zjišťuje z hrubé mzdy (platu) zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období. Do hrubé mzdy se tak pro účely zjištění průměrného výdělku nezahrnují plnění, která nemají povahu mzdy, jako například náhrada mzdy za dovolenou. Za odpracovanou dobu se pak považuje doba, za kterou zaměstnanci přísluší mzda nebo plat (§ 353 odst. 2 zákoníku práce), nikoli tedy doba, kdy zaměstnanec čerpá dovolenou, za níž mu přísluší náhrada mzdy. Soud I. stupně při stanovení výše náhrady mzdy správně vycházel z počtu pracovních hodin v měsíci listopadu a prosinci 2019, včetně placených svátků, za které by žalobci náležela náhrada mzdy, tedy v prosinci 2019 z počtu pracovních hodin 176 a nikoliv 152. Je tomu tak proto, že podle ust. § 69 odst. 1 zákoníku práce náleží žalobci náhrada mzdy, tedy nejen náhrada mzdy za pracovní dny, v nichž by vykonával práci, pokud by mu žalovaná nedala neplatnou výpověď a umožnila by mu práci vykonávat, ale i za dny státních placených svátků, za něž by obdržel náhradu mzdy. Námitka žalované, nadto blíže nekonkretizovaná, že soud I. stupně nevzal v potaz odstupné, které bylo žalobci vyplaceno při skončení pracovního poměru, nemůže být v odvolacím řízení účinně uplatněna, neboť tuto skutečnost žalovaná v řízení před soudem I. stupně netvrdila, proto se jí soud I. stupně nezabýval, a tak v poměrech odvolacího řízení založeného na systému neúplné apelace se jedná o novou skutečnost, uplatněnou v rozporu s ust. § 205a o. s. ř.
25. Z uvedených důvodů odvolací soud potvrdil napadený rozsudek soudu I. stupně ve výrocích I. a II. o věci samé podle § 219 o. s. ř., jelikož je věcně správný. Odvolací soud potvrdil i věcně správný výrok III. o nákladech řízení s tím, že jej doplnil o platební místo. Podle § 149 odst. o. s. ř. totiž platí, že v případě, kdy byla náhrada nákladů přisouzena účastníkovi zastoupenému advokátem, je ten, jemuž byla uložena povinnost k náhradě těchto nákladů, povinen ji zaplatit advokátu.
26. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř. a jejich náhrada byla přiznána v odvolacím řízení procesně úspěšnému žalobci. Žalobci vznikly náklady v souvislosti s právním zastoupením. Advokát učinil v odvolacím řízení dva úkony právní služby podle § 11 odst. 1 písm. g), k) vyhlášky č. 177/1996 Sb. (dále jen „advokátní tarif“) – vyjádření k odvolání, účast na jednání odvolacího soudu. Za jeden úkon právní služby náleží odměna podle § 7 bod 5, § 8 odst. 1, § 9 odst. 3 písm. a) ve spojení s § 12 odst. 3 advokátního tarifu ve výši 9 100 (součet tarifních hodnot 35 000 + 164 309), za dva úkony právní služby pak ve výši 18 200 Kč. Náhrada hotových výdajů za dva úkony právní služby podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu činí 600 Kč (jeden úkon á 300 Kč), náhrada za DPH 21 % z odměny a náhrad podle § 137 odst. 3 písm. a), 151 odst. 2 věty druhé o. s. ř. činí 3 948 Kč. Celkem náhrada nákladů odvolacího řízení činí 22 748 Kč. Ke splnění povinnosti byla žalované stanovena obecná pariční lhůta (§ 160 odst. 1 o. s. ř.), platebním místem je advokát žalobce (§ 149 odst. 1 o. s. ř.).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **lze** podat dovolání za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř., a to do dvou měsíců ode dne doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu České republiky v Brně prostřednictvím Obvodního soudu pro Prahu 1.

Praha 2. února 2022

JUDr. Jitka Denemarková v. r.
předsedkyně senátu