



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jany Knotkové a soudců JUDr. Radky Šimkové a JUDr. Aleny Deréové ve věci žalobce: **Ing. arch. L. P.**, nar. xxx, bytem xxx, xxx, zastoupeného JUDr. Ing. Soňou Sedláčkovou, advokátkou se sídlem Praha 7, V Háji 1153/29, proti žalované: **Xxx Xxxx Xxxxx**, , se sídlem xxx, xxx, zastoupené JUDr. Ondřejem Sovákem, advokátem se sídlem Praha 5, Švédská 107/39, o určení neplatnosti výpovědi, k odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 19. listopadu 2015, č. j. 8 C 197/2014-75,

t a k t o :

- I. Rozsudek soudu I. stupně se ve výroku o věci samé pod bodem I. potvrzuje.
- II. Ve výroku o nákladech řízení pod bodem II. se rozsudek soudu I. stupně mění jen tak, že jejich výše činí 44 168,50 Kč, jinak se v tomto výroku potvrzuje.
- III. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na nákladech odvolacího řízení 6 776 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokátky JUDr. Ing. Soni Sedláčkové.

O d ů v o d n ě n í :

Napadeným rozsudkem soud I. stupně určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 30. 1. 2014, kterou dne 30. 1. 2014 žalovaná předala žalobci, je neplatná (výrok pod bodem I.), a uznal žalovanou povinnou zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši 47 556,50 Kč (výrok pod bodem II.).

Soud I. stupně tak rozhodl o žalobě, kterou se žalobce domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 30. 1. 2014, která mu byla dána z důvodu jeho nadbytečnosti. Obsahem jeho pracovního poměru byl výkon práce žalobce na pozici nazvané xxx xxx xxx (dále jen „xxx“). Žalobce se domáhal určení neplatnosti výpovědi, neboť existují pochybnosti o organizační změně ve struktuře žalované, když nedošlo ke snížení počtu zakázek, ani i ke snížení počtu zaměstnanců. Žalobce byl navíc ve své pozici nahrazen jinou osobou, která nastoupila dne 1. 3. 2014. Nadbytečnost žalobce tedy z ničeho dovodit nelze.

Soud I. stupně vyšel z toho, že pro výpověď z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce je charakteristické, že zaměstnavatel může i po organizační změně zaměstnanci nadále přidělovat práci podle smlouvy, avšak jeho práce není pro zaměstnavatele vůbec nebo alespoň v původním rozsahu potřebná, neboť zaměstnanec se provedením organizační změny stal nadbytečným. Tento výpovědní důvod je založen na splnění třech kumulativních podmínek. Těmi jsou rozhodnutí o organizačních změnách, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi takovým rozhodnutím a nadbytečností. Soud I. stupně přitom vzal za prokázané, že o organizační změně bylo rozhodnuto představenstvem žalované v červnu 2013 a následně byla tato změna projednána na poradách vedení dne 1. 7. 2013 a 8. 7. 2013. Její podstatou byl přechod na projektové řízení, kdy byly zrušeny funkce xxx xxx a xxx xxx xxx, jakož i funkce xxx xxx. Žalobce nadále pracoval u žalované jako xxx (xxx xxx xxx) na různých projektech. Tuto činnost přitom žalobce vykonával nejen po zrušení funkce xxx xxx, ale i v období předchozím. Soud I. stupně vzal též na zřetel, že v průběhu řízení žalovaná změnila své tvrzení a uvedla, že rozhodnutí o organizační změně, v důsledku kterého se žalobce měl stát nadbytečným, není rozhodnutím představenstva z června 2013, ale rozhodnutí generálního ředitele z ledna 2014. Soud I. stupně poukázal na to, že v době, kdy generální ředitel žalobci sděloval nadbytečnost pozice xxx xxx, byla již tato funkce zrušena rozhodnutím představenstva ze dne 25. 6. 2013 a žalobce ji již nevykonával. Z ústního rozhodnutí generálního ředitele dle soudu I. stupně nevyplývá, že by rozhodl rovněž o zrušení pracovního místa žalobce, který vykonával činnost xxx xxx xxx. Nebyla tedy prokázána příčinná souvislost mezi uvedeným rozhodnutím generálního ředitele a tvrzenou nadbytečností žalobce. Dále nebylo v řízení prokázáno, že by byl žalobce s rozhodnutím o organizační změně žalobce nejpozději ve výpovědi z pracovního poměru seznámen. V ní bylo totiž toliko uvedeno, že se žalobce stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, aniž by toto rozhodnutí bylo konkretizováno. Tedy ani z výpovědi nelze seznat, zda se má jednat o rozhodnutí představenstva či o neformální rozhodnutí generálního ředitele a jaký je jeho obsah. Vzhledem k výše uvedeným důvodům dospěl soud I. stupně k závěru, že taková výpověď z pracovního poměru neplatná.

O náhradě nákladů řízení soud I. stupně rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř. a přiznal úspěšnému žalobci právo na náhradu nákladů řízení ve výši 47 556,50 Kč. Ty spočívají v zaplaceném soudním poplatku a náhradě nákladů za právní zastoupení podle vyhlášky 177/1996 Sb. Konkrétně byla přiznána náhrada odměny za 13 úkonů právní pomoci po 2.500 Kč (převzetí a příprava zastoupení, předžalobní výzva k plnění, účast na jednání před soudem 9. 12. 2014, 12. 5. 2015 – 3 úkony, 19. 11. 2015 – 2 úkony, 5x podání soudu ve věci samé), 13 krát paušální náhrada hotových výdajů po 300 Kč, náhrada za promeškaný čas ve výši ½ odměny v souvislosti s jednáním soudu dne 3. 3. 2015, které se nekonalo, a konečně náhrada za daň z přidané hodnoty ve výši 21%. Úhrada za další úkony právní pomoci (další porady s klientem přesahující jednu hodinu a jednání s protistranou) přiznána nebyla, neboť uskutečnění těchto úkonů nebylo prokázáno.

Proti tomuto rozsudku podala žalovaná v zákonné lhůtě odvolání, a to v rozsahu všech jeho výroků. Namítla zejména, že soud I. stupně nesprávně uzavřel, že po zrušení funkce xxx xxx rozhodnutím představenstva žalované ze dne 25. 6. 2013 žalobce nadále pracoval u žalované jako xxx (xxx xxx xxx). Tato skutečnost totiž dle jejího mínění prokázána nebyla. V tomto kontextu žalovaná ve svém odvolání polemizovala s hodnocením některých provedených důkazů, jak je učinil soud I. stupně. Žalovaná dále namítala, že je nesprávný i závěr o tom, že žalobce nebyl s rozhodnutím o organizační změně nejpozději ve výpovědi z pracovního poměru seznámen. Předmětnou organizační změnu je dle žalované nutné chápat v širším kontextu. Realizace a přijímání rozhodnutí o organizačních změnách bylo postupné, rušení některých nevýrobních pozic a jejich nahrazování výrobními profesemi fakticky realizoval až nový generální ředitel, ačkoliv příslušné rozhodnutí o organizační změně mělo být vydáno již před jeho nástupem. K prokázání přijetí rozhodnutí generálního ředitele žalovaná navrhovala provést důkaz zápisem ze zasedání představenstva z 28. 1. 2014, se kterým se však soud I. stupně nevypořádal. Namítla, že soud I. stupně neprovedl navržené důkazy potřebné k prokázání rozhodných skutečností. Dále žalovaná brojila proti obsahu výroku o náhradě nákladů řízení, neboť další písemná vyjádření žalobce k žalobě již nepovažovala za účelná.

Žalobce se k podanému odvolání vyjádřil tak, že polemizoval s některými závěry žalované ohledně náplně své práce. Zejména uváděl, že vykonával roli xxx xxx xxx na mnoha zakázkách žalované a že i výkon xxx xxx je xxx činností. Náplň práce žalobce byla jak teoretická, tak i praktická a jeho skutečná činnost byla nutnou součástí procesu výroby. Co se týče označení pozice žalobce za „nevýrobní“, dle organizačního a kompetenčního řádu byl dokonce xxx xxx xxx, do nějž spadala funkce xxx xxx, označen jako výrobní část žalované. Žalobce ve svém vyjádření dále polemizoval i s některými dalšími námitkami žalované a znovu se vyjadřoval k jednotlivým důkazům provedeným v řízení před soudem I. stupně.

Odvolací soud přezkoumal z podnětu podaného odvolání rozsudek soudu I. stupně stejně jako řízení, které jeho vydání předcházelo, postupem dle ust. § 212 a 212a o. s. ř. a poté dospěl k závěru, že odvolání bylo podáno zčásti důvodně, jen pokud jde o výrok o náhradě nákladů řízení.

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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

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.

Dle názoru odvolacího soudu je pro závěr o neplatnosti výpovědi zásadní skutečnost, že v předmětné výpovědi, jejíž platnost je žalobcem napadána, není blíže označeno, k jaké konkrétní organizační změně se výpověď, resp. její důvody vztahují. Z výpovědi z pracovního poměru není zřejmé, na základě jakého rozhodnutí se měl žalobce stát nadbytečným. V průběhu řízení bylo zjištěno, že byla učiněna dvě rozhodnutí o organizační změně, a to jednak rozhodnutí představenstva v červnu 2013 a jednak neformální rozhodnutí generálního ředitele v lednu 2014. Žalovaná přitom nejprve tvrdila, že rozhodnutím o organizační změně, na podkladě které se pro ni žalobce stal nadbytečným, bylo rozhodnutí představenstva z června 2013, následně pak, že jím bylo rozhodnutí generálního ředitele z ledna 2014. Žádné z těchto rozhodnutí pak nebylo ve výpovědi konkrétně zmíněno. I z tvrzení samotné žalované je tedy zřejmé, že si jednoznačně neujasnila, na podkladě kterého rozhodnutí o organizační změně se pro ni stal žalobce nadbytečným, a které rozhodnutí se tak stalo důvodem výpovědi dané žalobci. Je přitom třeba zdůraznit, že k tomu, aby bylo možné považovat výpověď za platnou, musí být ve výpovědi dostatečně specifikován výpovědní důvod. Tím se rozumí nejen odkaz na ustanovení zákoníku práce, podle kterého zaměstnavatel výpověď zaměstnanci dává, ale zejména vyličení konkrétních rozhodných skutečností, jež výpovědní důvod naplňují. K tomu dospívá i ustálená judikatura Nejvyššího soudu, podle které k uvedení výpovědního důvodu, je-li podmiňován více skutečnostmi, „nestačí v písemné výpovědi toliko uvedení zákonné skutkové podstaty; je třeba jeho bližšího skutkového odůvodnění, aby nevznikly pochybnosti o tom, v čem je spatřováno naplnění zákonného výpovědního důvodu“ (*viz např. rozsudek rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1968, sp. zn. 6 Cz 229/67*).

Shora uvedený judikatorní závěr, byť se primárně vztahuje k jiným výpovědním důvodům, je dle odvolacího soudu možné v tomto posuzovaném případě vztáhnout i na výpověď danou zaměstnanci z důvodu nadbytečnosti (§ 52 odst. 1 písm. c/ zákoníku práce). V daném případě žalovaná učinila s odstupem šesti měsíců dvě rozhodnutí organizační změně. K tomu, aby se žalobce mohl proti výpovědi případně bránit (s tvrzením, že se nadbytečným v důsledku konkrétní organizační změny nestal), je nezbytné, aby bylo z výpovědi nezaměnitelným způsobem seznatelné, jakou z učiněných organizačních změn je výpověď odůvodněna. Tak tomu však v daném případě nebylo. V samotné výpovědi bylo toliko uvedeno, že se žalobce stal nadbytečný vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce a že „nutnost snížení počtu zaměstnanců souvisí s redukcí počtu zakázek zaměstnavatele, z čehož vyplývá i snížená potřeba práce, kterou vykonáváte na základě pracovní smlouvy“.

Důvodem požadavku určitého označení konkrétního rozhodnutí o organizační změně je skutečnost, že kromě samotné této změny a nadbytečnosti zaměstnance je pro naplnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) zákoníku práce nezbytné, aby byla dána příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností. O takovou příčinnou souvislost jde tehdy, „nastala-li nadbytečnost určitého zaměstnance následkem provedení (uskutečnění) rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, tedy, řečeno jinak, bylo-li rozhodnutí o organizačních změnách (jeho realizace u zaměstnavatele) bezprostřední (a skutečnou) příčinou nadbytečnosti zaměstnance“ (srov. *Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 322*). V případě, že se zřetelem ke všem okolnostem daného případu není možné určit, k jaké konkrétní organizační změně se výpověď vztahuje, je nutné dospět též k závěru, že příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností přezkoumána být nemůže.

Odvolací soud si je vědom toho, že samotné rozhodnutí o organizační změně není právním jednáním ve smyslu § 545 o. z. účinného od 1. 1. 2014, resp. právním úkonem dle § 34 obč. zák. ve znění účinném do 31. 12. 2013 (*k tomu viz i např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2012/2012*). I přesto je však dle jeho mínění nutné, aby bylo takové rozhodnutí ve výpovědi dostatečně specifikováno za situace, kdy je u zaměstnavatele přijato v blízké době více takových rozhodnutí, jako tomu bylo v projednávané věci. Pokud tedy ve struktuře žalované proběhly celkem dvě organizační změny, a to jednak na základě rozhodnutí představenstva v červnu 2013 a jednak na základě rozhodnutí generálního ředitele v lednu 2014, je třeba výpověď pro nadbytečnost odůvodněnou pouhým obecným odkazem na rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně na základě shora uvedeného považovat za neplatnou, neboť není zřejmé, k jakému rozhodnutí o organizační změně se váže, a není tak jednoznačně, jasně a nezaměnitelně vymezen výpovědní důvod.

Žalovaná hlavní důvod svého odvolání spatřovala v tom, že soudem I. stupně byl nesprávně zjištěn skutkový stav. Zejména brojila proti závěru, že po rozhodnutí představenstva žalované ze dne 25. 6. 2013 žalobce nadále pracoval u žalované jako xxx. Jak však vyplývá ze shora uvedeného, nebylo třeba se těmito dalšími skutkovými okolnostmi vůbec zabývat. K závěru o neplatnosti výpovědi totiž naprosto postačí, že v ní nebylo specifikováno, k jaké organizační změně se vztahuje. S ohledem na to se tedy odvolací soud nezabýval ani dalšími argumenty žalované směřujícími zejména k tomu, zda a kdy se žalobce stal pro žalovanou jakožto zaměstnanec nadbytečným, a jaká byla faktická náplň jeho práce. Není tedy konkrétně podstatné, zda žalobce skutečně vykoval práci xxx xxx xxx či nikoliv. Důkaz zápisem ze zasedání představenstva žalované, konaném dne 28. 1. 2014, byl proveden, soud I. stupně z něj učinil správná zjištění, jak vyplývá z odůvodnění rozsudku tohoto soudu a v rámci právního hodnocení se s ním vypořádal. Není tak též důvodná odvolací námitka žalované spočívající v tom, že se s tímto důkazem soud I. stupně nikterak nevypořádal. Odvolací soud neshledal ani důvodnou námitku žalované, že soud I. stupně neprovedl navržené důkazy. Soud I. stupně správně zamítl důkazy navržené žalovanou a to pracovní výkazy žalobce za roky 2013 a 2014, výslech žalobce a Ing. M. B. H. Provedení těchto důkazů, i s ohledem na zaujatý právní názor odvolacího soudu, nebylo potřebné k rozhodnutí věci.

Na základě shora uvedených argumentů tedy odvolací soud rozsudek soudu I. stupně dle § 219 o. s. ř. ve výroku ve věci samé potvrdil (výrok I.).

Co se týče výroku o povinnosti žalované nahradit úspěšnému žalobci náhradu nákladů řízení, odvolací soud při výpočtu jejich výše oproti soudu I. stupně snížil náhradu o jeden úkon právní služby za jednání konané dne 12. 5. 2015 (§ 11 odst. 1 písm. g/ vyhlášky č. 177/1996 Sb.), neboť toto jednání nepřesáhlo čtyři hodiny, když započalo v 13.10 hodin a skončilo v 17.10 hodin. Jinak byla výše náhrady nákladů řízení stanovena správně, a odvolací soud proto ve zbytku odkazuje na odůvodnění výroku o náhradě nákladů řízení v rozsudku soudu I. stupně. Rozsudek soudu I. stupně tak byl v tomto výroku dle § 220 odst. 1 o. s. ř. změněn jen ohledně výše nákladů, jinak byl v tomto výroku dle ust. § 219 o. s. ř. jako věcně správný potvrzen (výrok II.). Pokud jde o odvolací námitku týkající se neúčelnosti některých úkonů, například další vyjádření k žalobě, je odvolací soud toho názoru, že všechna vyjádření zástupce žalobce byla účelná, neobsahovala stále stejné argumenty, a nelze je tedy hodnotit jako nepotřebná k účelnému uplatňování práva.

O nákladech odvolacího řízení (výrok III.) bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř. tak, že úspěšnému žalobci byla přiznána proti neúspěšné žalované náhrada nákladů řízení. Ty se sestávají z náhrady za odměnu za zastupování advokátem v celkové výši 5 000 Kč dle § 6 odst. 1 a § 7 vyhlášky č. 177/1996 Sb. a z náhrady hotových výdajů ve výši 600 Kč za dva úkony právní služby po 300 Kč (písemné podání a účast u odvolacího jednání) a náhrady za daň z přidané hodnoty ve výši 21 % ze shora uvedeného, tj. ve výši 1 176 Kč. Celkem tedy žalobci náleží na náhradě nákladů řízení částka 6 776 Kč. Podle § 149 odst. 1 o. s. ř. uložil soud žalované povinnost zaplatit náklady řízení k rukám zástupce žalobce.

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku lze podat za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím soudu I. stupně. Přípustnost dovolání zkoumá odvolací soud (§ 239 o. s. ř.).

V Praze dne 19. července 2016

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení :
Iveta Tomanová