



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY**

Obvodní soud pro Prahu 2 rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Šárky Henzlové a přísedících PhDr. Mileny Mackové a Vladimíra Pospíšila v právní věci

žalobkyně:

A Š
bytem
zastoupena JUDr. Věrou Bognárovou, advokátkou
se sídlem Národní 340/21, 110 00 Praha

proti

žalované:

Česká republika - Ministerstvo spravedlnosti, IČO 00025429
se sídlem Vyšehradská 424/16, 128 10 Praha 2 - Nové Město

o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru

t a k t o :

- I. Určuje se, že výpověď z pracovních poměru daná žalovanou žalobkyní dne 24. 4. 2013 je neplatná.
- II. Žalovaná je povinna nahradit žalobkyni náklady řízení ve výši Kč 8 776 do 15 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám její právní zástupkyně.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobkyně se svou žalobou ze dne 25. 8. 2013 domáhá, aby soud určil, že výpověď ze dne 24. 4. 2013, kterou jí žalovaná dala, je neplatná. Svou žalobu odůvodnila tím, že ve výpovědi není vymezen výpovědní důvod tak, aby se žalobkyně mohla účinně bránit proti dané výpovědi.

Žalovaný nesouhlasila se žalobou, uvedla, že výpověď byla dána platně a odkazovala na řízení, které je vedeno u zdejšího soudu o neplatnost předešlé výpovědi, pod sp. zn. [REDAKCE]

Soud má prokázáno z *pracovní smlouvy ze dne 21. 8. 2001*, že žalobkyně byla přijata do pracovního poměru k žalované Ministerstvu spravedlnosti dne 3. 9. 2001 s určením místa výkonu práce Praha a druhem práce: Prověřování úrovně řídicí a kontrolní činnosti předsedů soudu na úseku občanskoprávním a obchodním; vyhodnocování činnosti soudu na úseku občanskoprávním, obchodním a správním; provádění prověrek rychlosti a plynulosti řízení na úseku občanskoprávním a obchodním; výkon státního dohledu ministerstva nad činností notářů. Tato pracovní smlouva byla několikrát doplňována – 7. 9. 2001 o stanovení rozsahu pracovní doby, ohledně pracovní náplně dne 17. 8. 2001 a 13. 10. 2003, na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 18. 3. 2005 pak byla žalobkyně s účinností od 1. 4. 2005 přeřazena do odboru personálních věcí justice s nezměněnou pracovní náplní. Dne 1. 4. 2005 jí byla určena platová třída 14 a byla stanovena nová pracovní činnost. S tímto projevila žalobkyně souhlas 19. 5. 2005. Soud má prokázáno z *listiny ze dne 24. 4. 2013*, že žalovaná doručila žalobkyni tuto listinu s tím, že na základě doručení rozsudku Městského soudu v Praze, který rozhodl o neplatnosti výpovědi, „kterou jste obdržela dne 31. 5. 2010, Vám sděluji, že zaměstnavatel nedisponuje pracovním zařazením, které by odpovídalo druhu práce ‚tvorba, koncepce rozvoje soudu a státní zastupitelství‘ ve Vaší pracovní smlouvě. Vzhledem k této skutečnosti Vám zaměstnavatel dává výpověď z pracovního poměru podle § 52 odst. 3 zákoníku práce. Váš pracovní poměr skončí posledním dnem měsíce, ve kterém Vám vyprší výpovědní doba, tj. 30. 6. 2013. Po dobu výpovědní doby Vám nemůžeme přidělovat práci a proto Vaší přítomnost na pracovišti nepředpokládáme. Protože se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele, bude Vám poskytnuta náhrada platu ve výši průměrného výdělků.“ Listinu podepsal ředitel personálního odboru [REDAKCE] J [REDAKCE] L [REDAKCE]

Žalobkyně podala dne 28. 8. 2013 žalobu o neplatnost výpovědi. Podle § 72 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením a 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. V daném případě měl pracovní poměr žalobkyně u žalované skončit 30.6. 2013, žalobkyně podala 28. 8. 2013, tedy v 2měsíční prekluzivní lhůtě, tj. včas.

Soud v daném případě postupoval podle ust. § 52 v souvislosti s § 18 a následujících zákoníku práce. Podle § 50 odst. 4 zák. č. 262/2006 Sb. zákoník práce dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná, důvod výpovědi nesmí být měněn.

V § 52 zákoníku práce jsou vymezeny důvody, pro něž může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď. Tyto důvody nelze jednostranně rozšiřovat, jsou upraveny kogentně.

Důvod, který je uveden ve výpovědi, kterou dala žalovaná žalobkyni, není důvodem, který by se dal podřadit pod ust. § 52 zákoníku práce. To, že zaměstnavatel nedisponuje pracovním zařazením, které by odpovídalo náplni práce „tvorba koncepce soudu a státního zastupitelství“, může být pouze následkem nějaké právní skutečnosti. Ani extensivním výkladem výpovědního důvodu, tak, jak je uveden ve výpovědi, nelze dojít k závěru, která konkrétní právní skutečnost byla důvodem této výpovědi. „K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, t. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným“. K tomu srovnej rozhodnutí NS ze dne 14.11.2011 sp. zn. 21 Cdo 1922/2010.

Proti takto koncipované výpovědi se nemůže žalobkyně účinně bránit, protože výpovědní důvod není určitě vymezen (...“ na základě rozsudku Městského soudu v Praze, který rozhodl o neplatnosti výpovědi, sdělují, že zaměstnavatel nedisponuje pracovním zařazením“). Podle § 18 odst. 1 ZP právní úkon se i přes vady jeho obsahu považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá, není-li v § 19 stanoveno jinak. Podle § 19 písm. a) soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu, který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně.

Žalobkyně se dovolala neplatnosti právního úkonu pro jeho **neurčitost**. Neplatnost výpovědi ze dne 24. 4. 2013 je dána i dle § 19 písm. a) ZP. K tomu srovnej rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1369/2001 ze dne 6. června 2002, podle kterého „důvod výpovědi z pracovního poměru musí být v písemné výpovědi uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v zákoně uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává.“

Městský soud v Praze v rozsudku ze dne 27. 5. 2020 č.j. [REDAKCE] bod 46. Uzavřel, že „není dána příčinná souvislost mezi nadbytečností žalobkyně a organizačním opatřením č. 10/2010, druh práce žalobkyně, sjednaný v její pracovní smlouvě, byl pro žalovaného potřebný i nadále, a byť měl být vykonáván v rámci jiného organizačního uspořádání – v nově zřízeném insolvenčním odboru namísto odboru justičního – tak v tomto novém organizačním uspořádání měla žalobkyně nadále působit. „

Již z tohoto posledně zmiňovaného důvodu, nemůže být výpověď považována za platnou, neboť přestože organizační změna žalované č. 10/2010 nebyla v předmětné výpovědi uvedena, měla jí podle tvrzení žalované v této souzené věci být, a jestliže odvolací soud ve výše uvedené věci

dospěl k závěru, že není dána příčinná souvislost s organizační změnou a nadbytečností žalobkyně, nemohl by být ze stejného důvodu i výpovědní důvod v této věci.

Ze všech výše uvedených důvodů, soud žalobě vyhověl. Pro úplnost je nutno poznamenat, že výpověď je nutno posuzovat za okolností existujících v době vzniku právního úkonu, skutečnostmi, které nastanou ex post, tj. po učinění právního úkonu, se zabývatí nelze.

Ohledně náhrady nákladů řízení soud rozhodoval dle ust. § 142 odst. 1 a přiznal zcela úspěšné žalobkyni plnou náhradu nákladů řízení, která se skládá ze zaplaceného soudního poplatku ve výši 2 000 Kč, náklady právního zastoupení dle § 9 odst. 3 písm a) vyhl. č. 177/1996 Sb., advokátní tarif za 2 úkony po Kč 2 500 (převzetí + příprava, účast na jednání), x.300 Kč režijní paušál + 21% DPH. .

Poučení: Proti tomuto rozhodnutí lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení k Městskému soudu v Praze prostřednictvím zdejšího soudu. Nebude-li žalovaná dobrovolně plnit, co jí ukládá vykonatelné rozhodnutí, lze nařídit jeho soudní výkon nebo exekuci.

V Praze dne 15. 12. 2020

JUDr. Šárka Henzlová v.r.

samosoudkyně

Shodu s prvopisem potvrzuje Jaroslava Kalfusová