

**Judikát NS 21 Cdo 4429/2017**

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	01/23/2018
Spisová značka:	21 Cdo 4429/2017
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2018:21.CDO.4429.2017.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 38 odst. 1 písm. a) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 4429/2017-298

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležalky a soudců JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D., a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně M. K., proti žalovanému PROMINENT CZ s. r. o. se sídlem v Brništi č. 4, IČO 27312453, zastoupenému JUDr. Milanem Milerem, advokátem se sídlem v Praze 1, Na Příkopě č. 859/22, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v České Lípě pod sp. zn. 35 C 192/2010, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočky v Liberci ze dne 5. října 2016 č. j. 30 Co 78/2016-265, takto:

Rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 25. 8. 2010 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť „v souvislosti s rozhodnutím ředitele č. 2/2010 ze dne 24. 8. 2010 o snížení stavu zaměstnanců na prodejně N. B. za účelem zvýšení efektivnosti práce“ bylo zrušeno její pracovní místo a tudíž se stala nadbytečnou.

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v České Lípě dne 9. 11. 2010 a doplněnou podáním doručeným tomuto soudu dne 29. 11. 2010 domáhala, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že je u žalovaného v pracovním poměru od 1. 2. 2007 a že výpověď z pracovního poměru jí byla dána kvůli tomu, že se „zákonným způsobem domáhala svých oprávněných nároků plynoucích z pracovněprávního vztahu“, což se však žalovanému „zjevně nepozdávalo“, proto se k ní „choval nevhodně, všemožně ji poškozoval, až diskriminoval, a vše vyvrcholilo“ podáním výpovědi, která nenaplnuje žádný z výpovědních důvodů stanovených zákoníkem práce, a proto nemůže být platná.

Okresní soud v České Lípě rozsudkem ze dne 2. 2. 2012 č. j. 35 C 192/2010-73 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradu nákladů řízení 13 175 Kč k rukám advokáta JUDr. Milana Milera. Vycházel ze zjištění, že žalobkyně pracovala u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 31. 1. 2007 jako prodavačka v prodejně v N. B., ve které byl po restrukturalizaci pracovních míst provedené v roce 2010 zachován dosavadní počet pracovních míst (tedy čtyři), avšak z těchto míst (vedoucí prodejny a tři prodavačky) bylo jedno pracovní místo prodavačky rozhodnutím ředitele žalovaného P. V. ze dne 24. 8. 2010 č. 2/2010 zrušeno a nově bylo zřízeno pracovní místo zástupce vedoucí prodejny, který měl v době nepřítomnosti vedoucí prodejny za její chod stejnou odpovědnost, a že proto žalobkyni byla dne 31. 8. 2010 doručena výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti. Poté, co dovedil, že žaloba byla podána v zákonem stanovené dvouměsíční lhůtě, dospěl soud prvního stupně k závěru, že cílem organizační změny na pracovišti žalobkyně nebylo absolutní snížení počtu zaměstnanců, ale změna spočívající ve složení

zaměstnanců z hlediska jejich funkčního zařazení ve zmiňované prodejně (vedoucí prodejny, zástupce vedoucí prodejny a dvě prodavačky), že žalobkyně se o rozhodnutí zaměstnavatele o nadbytečnosti dozvěděla nejpozději s převzetím výpovědi a že vzhledem k tomu, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje přímo zaměstnavatel, nemohl soud přezkoumávat rozhodnutí ředitele žalovaného P. V. o nadbytečnosti žalobkyně, které nebylo účelové, neboť bylo odůvodněno změnou funkčního zařazení jednotlivých zaměstnanců žalovaného na pracovišti žalobkyně, a v souvislosti s tím se ani nemohl zabývat námitkami žalobkyně, že skutečným důvodem výpovědi byla „právě jen“ skutečnost, že měla s žalovaným „pracovní spory“, a proto jí byla „diskriminována“.

Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci usnesením ze dne 21. 2. 2014 č. j. 30 Co 338/2013-143 zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vytknul soudu prvního stupně, že považoval za rozhodnutí zaměstnavatele „blíže neurčené události, ke kterým mělo dojít v roce 2010“, aniž by si ujasnil, kdo u zaměstnavatele takové rozhodnutí vydal, zda k tomu byl oprávněn, kdy měly nastat účinky takové restrukturalizace či organizační změny a zda se právě v důsledku této organizační změny stala žalobkyně nadbytečnou, a že se rovněž nevypořádal s tím, zda takto zjištěný důvod výpovědi odpovídá důvodu, který byl uplatněn ve výpovědi dané žalobkyní, a dospěl k závěru, že soud prvního stupně zatížil řízení vadami, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, neboť „si dostatečně neujasnily, které jsou rozhodné skutečnosti, procesně nepoučil žalovaného o jeho břemenu tvrzení a břemenu důkazním“, přičemž za odvolacího řízení nemohla být zjednána náprava.

Okresní soud v České Lípě rozsudkem ze dne 24. 11. 2014 č. j. 35 C 192/2010-172 opraveným usneseními Okresního soudu v České Lípě ze dne 20. 3. 2015 č. j. 35 C 192/2010-198 a ze dne 21. 5. 2015 č. j. 35 C 192/2010-208 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradu nákladů řízení 48 086,52 Kč k rukám advokáta JUDr. Milana Milera. Po doplnění dokazování vycházel ze zjištění, že na základě rozhodnutí o restrukturalizaci, které bylo schváleno a přijato na poradách č. 3 a 22 dne 26. 1. 2010 a dne 13. 7. 2010 v souladu se směrnicí č. 23/2009 statutárními zástupci žalovaného, měla být na pracovištích žalovaného zrušena jedna pozice prodavačky a vytvořena nová pozice zástupce vedoucí prodejny, přičemž konkrétně na prodejně v N. B. měla být nadále po restrukturalizaci zaměstnána vedoucí prodejny, její zástupkyně a dvě prodavačky, že vznik „funkce“ zástupce vedoucí prodejny byl odůvodněn tím, že má být v době nepřítomnosti vedoucí prodejny jejím plnohodnotným zástupcem a má být schopen ovládat podnikový počítačový program instalovaný na prodejnách, a že dne 1. 10. 2010 byla přijata na místo prodavačky – zástupkyně vedoucí do prodejny N. B. J. Š.. Soud prvního stupně dovodil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyní je platná „jak po formální stránce, tak po stránce hmotněprávního naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce“, že byla podepsána příslušným zástupcem zaměstnavatele a doručena žalobkyni a že skutkové vymezení výpovědního důvodu, odvolává-li se na rozhodnutí ředitele č. 2/2010 ze dne 24. 8. 2010 o organizační změně, je dostatečně určité a srozumitelné. Dospěl k závěru, že cílem organizační změny na pracovišti žalobkyně nebylo absolutní snížení počtu zaměstnanců, ale změna spočívající ve složení zaměstnanců z hlediska jejich funkčního zařazení na prodejně N. B. (vedoucí prodejny – zástupce vedoucí prodejny – dvě prodavačky), že žalobkyně se o rozhodnutí žalovaného o nadbytečnosti dozvěděla nejpozději s převzetím výpovědi a že o výběru konkrétního zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje přímo zaměstnavatel a soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí žalovaného přezkoumávat; proto se ani nezabýval „nijak nekonkretizovanými“ námitkami žalobkyně, že skutečným důvodem výpovědi byla „právě a jen“ skutečnost, že měla s žalovaným „pracovní spory“ a byla jí z toho důvodu diskriminována, když navíc ani netvrdila, že by právě ona byla schopna zastávat nově vytvořenou funkci zástupkyně vedoucí prodejny. Soud prvního stupně uzavřel, že rozhodnutí žalovaného o nadbytečnosti žalobkyně nebylo účelové, neboť bylo odůvodněno změnou funkčního zařazení jednotlivých zaměstnanců žalovaného na pracovišti žalobkyně „v kontextu s celkovými změnami organizační struktury žalovaného, z nichž se prodejna v N. B. nikterak nevymykala“.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 5. 10. 2016 č. j. 30 Co 78/2016-265 změnil rozsudek soudu prvního stupně ve znění opravných usnesení tak, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyní dopisem žalovaného ze dne 25. 8. 2010 je neplatná, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů 22 429 Kč k rukám advokáta JUDr. Martina Havelky. Poté, co účastníky řízení poučil „ve smyslu závěrů podávajících se z rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 444/2012 ze dne 24. 1. 2013“ o tom, že prokázat existenci rozhodnutí, na základě kterého byla dána výpověď, je povinen žalovaný, co vytknul soudu prvního stupně, že se nevypořádal se skutečností, že žalovaný „příkazem, na souvislost s nímž při uvedení výpovědního důvodu spočívajícího ve snížení stavu zaměstnanců na prodejně v písemné výpovědi odkázal“, ve skutečnosti přijal rozhodnutí o zrušení místa prodavačky, nikoli však o snížení stavu zaměstnanců na této prodejně, a co zopakoval dokazování výpovědi z pracovního poměru žalobkyně ze dne 25. 8. 2010, odvolací soud zdůraznil, že na platnost napadené výpovědi je možné nahlížet pouze z pohledu naplnění výpovědního důvodu vymezeného jako „snížení stavu zaměstnanců na prodejně N. B. za účelem zvýšení efektivnosti práce a nadbytečnost žalobkyně“, že vzhledem k tomu, že důvody výpovědi nelze dodatečně měnit, by napadená výpověď mohla z hlediska platnosti obstát pouze tehdy, pokud by žalovaný tvrdil a prokázal existenci jí zvoleného a ve výpovědi konkretizovaného výpovědního důvodu, a že rozhodnutím ředitele č. 2/2010 ze dne 24. 8. 2010 o organizační změně „bylo právě snížení stavu zaměstnanců na pracovišti žalobkyně“. Odvolací soud uvedl, že k (absolutnímu) snížení stavu zaměstnanců na uvedené prodejně dojít vůbec nemělo, že opatření ředitele k tomu ani nesměřovalo a že není relevantní, že žalovaný hodlal přijetím tohoto opatření dosáhnout změny ve struktuře svých zaměstnanců na konkrétní prodejně (zrušením místa prodavačky) například s cílem zajistit plnohodnotné zastupování vedoucího prodejny či uspokojit vyšší nároky zaměstnavatele na znalosti a schopnosti zaměstnance kvůli potřebě ovládat podnikový počítačový program instalovaný na prodejně. Dospěl k závěru, že pokud žalovaný své stanovisko o oprávněnosti výpovědi založil na tvrzení „o přijetí organizačního opatření, potřebě zaměstnat namísto prodavačky osobu v pozici zástupce vedoucího prodejny, jež bude zároveň schopna ovládat podnikový počítačový program instalovaný na prodejnách“, nebyl důvod výpovědi vymezený jako „snížení stavu zaměstnanců na prodejně N. B.“ naplněn a nebyla tedy dána nadbytečnost žalobkyně. Dodal, že byť rozhodnutí o tom, který z dotčených zaměstnanců je nadbytečný a dostane výpověď, závisí zcela na zaměstnavateli, ke zrušení pracovního místa zaměstnance musí skutečně dojít, přičemž přejmenování pracovního místa je irrelevantní, neboť o nadbytečnost zaměstnance se nejedná v případech, kdy bylo zrušeno jeho pracovní místo, avšak bylo vytvořeno nové s jiným názvem, jehož obsahem je práce, kterou může zaměstnanec vzhledem k druhu práce sjednané v pracovní smlouvě vykonávat.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. S poukazem na závěry vyplývající z judikatury odvolacího soudu, že rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není vždy podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců u zaměstnavatele, že celkový počet zaměstnanců se v souvislosti s realizací organizačního opatření může i zvýšit či zůstat stejný, a to tehdy, bylo-li organizační opatření zaměřeno na změnu ve složení zaměstnanců z hlediska jejich profesí a kvalifikace, a že zaměstnavatelům zákon uvedeným způsobem umožňuje, aby regulovali počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení,

jaké odpovídá jejich potřebám, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat, žalovaný namítá, že „v tomto směru“ je závěr soudu prvního stupně správný a liší se od názoru odvolacího soudu, který právě rozhodnutí žalovaného přezkoumával, čímž se „odchýlil od rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 6. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1369/2001“. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání žalovaného „pro zjevnou bezdůvodnost“ odmítl, neboť dovolací důvod žalovaného, že odvolací soud nerespektoval, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečný, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat, je zjevně neopodstatněný, neboť odvolací soud své rozhodnutí opírá především o zjištění, že výpovědní důvod formulovaný a uvedený v samotné výpovědi (snížení počtu zaměstnanců) neexistoval a navíc byl v průběhu soudního řízení žalovaným změněn, což je nepřipustné.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) a napadený rozsudek odvolacího soudu byl vydán přede dnem 30. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

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.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované 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 pracovala u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 31. 1. 2007 jako prodavačka v prodejně v N. B., že na základě rozhodnutí o restrukturalizaci, které bylo schváleno a přijato na poradách č. 3 a 22 dne 26. 1. 2010 a dne 13. 7. 2010 v souladu se směrnicí č. 23/2009 statutárními orgány žalovaného, měla být na pracovištích žalovaného zrušena jedna pozice prodavačky a vytvořena nová pozice zástupce vedoucí prodejny a v souvislosti s ním byl na prodejně v N. B., kde pracovala vedoucí prodejny a tři prodavačky, zachován dosavadní počet pracovních míst (čtyři), avšak rozhodnutím ředitele žalovaného P. V. ze dne 24. 8. 2010 č. 2/2010 bylo zrušeno „z důvodu organizačních změn na prodejně v N. B. a souvisejícím zvýšením efektivity práce“ jedno pracovní místo prodavačky, na základě čehož se stala žalobkyně nadbytečnou, a že poté bylo nově zřízeno pracovní místo zástupce vedoucí prodejny, jenž má být v době nepřítomnosti vedoucí prodejny jejím plnohodnotným zástupcem a má být schopen ovládat podnikový počítačový program instalovaný na prodejnách. Výpověď z pracovního poměru ze dne 25. 8. 2010, ve které žalovaný uvedl, že dává žalobkyni výpověď z pracovního poměru v souladu s ustanovením § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost s ohledem na skutečnost, že její pracovní místo bylo zrušeno „v souvislosti s rozhodnutím ředitele č. 2/2010 ze dne 24. 8. 2010 o snížení stavu zaměstnanců na prodejně N. B. za účelem zvýšení efektivity práce“, byla žalobkyni doručena dne 31. 8. 2010. Dne 1. 10. 2010 byla přijata do prodejny N. B. J. Š. na místo prodavačky – zástupkyně vedoucí.

Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, v čem spočívá důvod pro rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce a jaké skutečnosti jsou významné pro jeho naplnění. Protože při řešení této otázky se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

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 žalovaného je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 25. 8. 2010, která jí byla doručena dne 31. 8. 2010 - podle zákona č. 262/2006 Sb., 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., nálezů 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. a č. 326/2009 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2010 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 50 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 zák. práce.

Podle ustanovení § 50 odst. 4 zák. práce dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52 zák. práce), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná; důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Z citovaných ustanovení vyplývá, že důvod výpovědi musí být ve výpovědi z pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, že rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním úkonem projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 zák. práce 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 zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu, tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr [srov. například rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 11. 1967 sp. zn.

6 Cz 193/67, uveřejněný pod č. 34 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968 (ve vztahu k obsahově shodné právní úpravě vymezení důvodu výpovědi dané zaměstnavatelem zaměstnanci v předchozím zákoníku práce), nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2012 sp. zn. 21 Cdo 1138/2011]. Skutečnosti, které byly důvodem výpovědi, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď z pracovního poměru neplatná jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. Pomocí výkladu právního úkonu však nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou jednající zaměstnavatel v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 10. 1996 sp. zn. 3 Cdon 946/96, který byl uveřejněn pod č. 29 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997, nebo odůvodnění již zmíněného rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2012 sp. zn. 21 Cdo 1138/2011). Při posouzení, ze kterého z důvodů uvedených v ustanovení § 52 zák. práce zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, naproti tomu není významné, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998 sp. zn. 21 Cdo 1524/98, uveřejněný pod č. 11 v časopisu Soudní judikatura, roč. 1999, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 8. 2001 sp. zn. 21 Cdo 1768/2000).

Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, 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.

Okolnost, že ustanovení § 52 písm. c) zák. práce blíže charakterizuje povahu přijatého organizačního opatření, popřípadě uvádí jeho hospodářský účel (kauzu), neznamená, že obsahuje více zákonných důvodů, které mohou být podkladem výpovědi. Pouze demonstrativní výčet skutečností, které jsou zde uváděny jako možný důvod přijetí organizačního opatření (důvodem výpovědi mohou být i „jiné organizační změny“), odůvodňuje závěr, že ustanovení § 52 písm. c) zák. práce obsahuje jediný zákonný důvod výpovědi, jímž je nadbytečnost zaměstnance v důsledku (jakékoli) organizační změny (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 6. 1998 sp. zn. 2 Cdon 1797/97, uveřejněného pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999, nebo již zmíněného rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2012 sp. zn. 21 Cdo 1138/2011). Ke skutkovému vymezení tohoto důvodu výpovědi v souladu s ustanovením § 50 odst. 4 zák. práce (tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem) proto postačuje, aby bylo z výpovědi (po jejím případném výkladu) zřejmé, že byla zaměstnanci dána pro jeho nadbytečnost v důsledku organizační změny, a o jakou organizační změnu šlo.

V projednávané věci žalovaný v dopise ze dne 25. 8. 2010 uvedl, že dává žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť „v souvislosti s rozhodnutím ředitele č. 2/2010 ze dne 24. 8. 2010 o snížení stavu zaměstnanců na prodejně N. B. za účelem zvýšení efektivnosti práce“ bylo zrušeno její pracovní místo a tudíž se stala nadbytečnou. Z uvedeného vyjádření je jasně patrné, z jakého z důvodů uvedených v ustanovení § 52 zák. práce byla výpověď z pracovního poměru podána, v čem je důvod k výpovědi spatřován [ustanovení § 52 písm. c) zák. práce obsahuje – jak vyplývá z výše uvedeného - jediný výpovědní důvod, a to nadbytečnost zaměstnance vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách] a o jakou organizační změnu šlo (zrušení pracovního místa žalobkyně v souvislosti s rozhodnutím ředitele žalovaného č. 2/2010 ze dne 24. 8. 2010). Vzhledem k tomu, že okolnost, co bylo důvodem přijetí organizačního opatření spočívajícího ve zrušení pracovního místa prodavačky zastávané žalobkyní (zda tímto důvodem bylo snížení stavu zaměstnanců na prodejně N. B. za účelem zvýšení efektivnosti práce, nebo potřeba žalovaného zaměstnat namísto prodavačky zaměstnance s jinou kvalifikací), není nezbytnou součástí skutkového vymezení výpovědního důvodu obsaženého v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, nepředstavuje tvrzení žalovaného, že důvodem uvedené organizační změny ve skutečnosti nebylo „snížení stavu zaměstnanců na prodejně N. B. za účelem zvýšení efektivnosti práce“, nýbrž (na základě rozhodnutí o restrukturalizaci, které bylo schváleno a přijato na poradách č. 3 a 22 dne 26. 1. 2010 a dne 13. 7. 2010 statutárními orgány žalovaného a podle něhož měla být na pracovištích žalovaného zrušena jedna pozice prodavačky a vytvořena nová pozice zástupce vedoucí prodejny) jeho potřeba „zaměstnat namísto prodavačky osobu v pozici zástupce vedoucího prodejny, jež bude zároveň schopna ovládat podnikový počítačový program instalovaný na prodejnách“, dodatečnou změnu výpovědního důvodu zapovězenou v ustanovení § 50 odst. 4 věť druhé zák. práce. Není proto správný závěr odvolacího soudu, že na platnost napadené výpovědi je možné nahlížet pouze z pohledu naplnění výpovědního důvodu vymezeného jako „snížení stavu zaměstnanců na prodejně N. B. za účelem zvýšení efektivnosti práce a nadbytečnost žalobkyně“ a že vzhledem k tomu, že důvody výpovědi nelze dodatečně měnit, by napadená výpověď mohla z hlediska platnosti obstát pouze tehdy, pokud by žalovaný tvrdil a prokázal existenci takto konkretizovaného výpovědního důvodu (tj. nadbytečnosti žalobkyně vyplývající ze „snížení stavu zaměstnanců na prodejně N. B.“).

Okolnost, co bylo důvodem přijetí organizačního opatření spočívajícího ve zrušení pracovního místa žalobkyně (zda to bylo snížení stavu zaměstnanců na prodejně N. B. za účelem zvýšení efektivnosti práce, nebo potřeba žalovaného zaměstnat namísto prodavačky zaměstnance s jinou kvalifikací), není významná ani z hlediska naplnění výpovědního důvodu obsaženého v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Z tohoto hlediska je rozhodující, zda o uvedené organizační změně přijal žalovaný rozhodnutí, zda se podle tohoto rozhodnutí stala žalobkyně pro žalovaného nadbytečnou a zda tu je příčinná souvislost mezi její nadbytečností a přijatou organizační změnou, tj. zda se žalobkyně stala právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u žalovaného) nadbytečnou. Judikatura soudů přitom již dříve dovodila, že rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, a že naopak k němu může dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců. Zákon zaměstnavatelům umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968 sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 1. 2004 sp. zn. 21 Cdo 1170/2003).

Obecně však platí, že přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, jemuž byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost (případně obsazení tohoto místa zaměstnavatelem některým ze stávajících zaměstnanců), je zpravidla „důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu“; v takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Jestliže se totiž z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným (z hlediska své věcné náplně) druh práce sjednaný pracovní smlouvou propouštěného zaměstnance (jeho pracovní činnost), nemůže být jiná okolnost spočívající kupř. pouze v jeho osobě nebo v jiném organizačním uspořádání zaměstnavatele podkladem pro skončení pracovního poměru

výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (srov. například již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968 sp. zn. 6 Cz 215/67, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1770/2001, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 2005 sp. zn. 21 Cdo 2735/2004, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2009 sp. zn. 21 Cdo 440/2008, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2014 sp. zn. 21 Cdo 1331/2013, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2015 sp. zn. 21 Cdo 5054/2014, uveřejněný pod č. 84 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2016, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2015 sp. zn. 21 Cdo 317/2015).

Vzhledem k výše uvedenému se měl odvolací soud zabývat též tím, zda rozhodnutí žalovaného o organizační změně ze dne 24. 8. 2010, vzhledem k němuž se žalobkyně měla stát pro žalovaného nadbytečnou, reflektovalo skutečnost, že žalovaný nebude mít možnost plnit povinnost [srov. § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce] přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy (pro její nepotřebnost), kterou byla žalobkyně jinak schopna a ochotna vykonávat, vzhledem k tomu, že žalobkyně se pro něj stává od účinnosti organizační změny nadbytečnou. Je třeba totiž mít na zřeteli, že zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce tehdy, nemá-li zaměstnavatel – s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizační změně - možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. V projednávané věci proto bylo významné, zda z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců žalovaného se pro něj stal nadbytečným (z hlediska své věcné náplně) druh práce žalobkyně sjednaný pracovní smlouvou (její pracovní činnost), nebo zda pro žalovaného byl tento druh práce i nadále potřebný, ale měl být nadále vykonáván v rámci jiného organizačního uspořádání žalovaného.

Protože odvolací soud se - veden nesprávným právním názorem, že pro posouzení platnosti výpovědi je rozhodující, zda se žalobkyně stala pro žalovaného nadbytečnou z důvodu snížení stavu zaměstnanců na prodejně N. B., uvedeného ve výpovědi – věci z uvedeného pohledu náležitě nezabýval (zejména se zřetelem k tomu, v čem spočívala práce prodavačky, kterou vykonávala žalobkyně na prodejně N. B., a práce prodavačky – zástupkyně vedoucí v této prodejně, na kterou byla dne 1. 10. 2010 žalovaným přijata J. Š., zda se jimi vykonávané pracovní činnosti od sebe odlišovaly a zda vyžadovaly jinou kvalifikaci), nemůže být jeho závěr, že důvod výpovědi dané žalobkyni žalovaným dopisem ze dne 25. 8. 2010 podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce není naplněn a že tato výpověď je proto neplatná, (zatím) správný.

Vzhledem k tomu, že rozsudek odvolacího soudu není - jak vyplývá z výše uvedeného – správný a že nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Krajskému soudu v Ústí nad Labem) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 23. ledna 2018

JUDr. Jiří Doležilek

předseda senátu

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)