

**Judikát NS 21 Cdo 695/2014**

Soud: Nejvyšší soud  
Datum rozhodnutí: 01/28/2015  
Spisová značka: 21 Cdo 695/2014  
ECLI: ECLI:CZ:NS:2015:21.CDO.695.2014.1  
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK  
Heslo: Neplatnost právního úkonu  
Pracovní poměr  
Výpověď z pracovního poměru  
Dotčené předpisy: § 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb.  
Kategorie rozhodnutí:C

21 Cdo 695/2014

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Jiřího Doležálky a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce Ing. Z. V., zastoupeného Mgr. Ing. Terezou Kučerovou, advokátkou se sídlem v Hradci Králové, Velké náměstí č. 135/19, proti žalované Global Payments Europe, s.r.o. se sídlem v Praze 10 - Strašnicích, V Olšínách č. 80/626, IČO 27088936, zastoupené JUDr. Pavlem Dejlem, Ph.D., LL.M., advokátem se sídlem v Praze 1, Jungmannova č. 745/24, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru a o neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 10 pod sp. zn. 12 C 393/2008, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 16. května 2013 č.j. 29 Co 94/2013-171, takto:

Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 10 ze dne 8. ledna 2013 č.j. 12 C 393/2008-139 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 10 k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 29.8.2008 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, a to "s ohledem na její rozhodnutí ze dne 14.8.2008 učiněné za účelem optimalizace a zefektivnění organizační struktury a snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce", v důsledku kterého se žalobce pro ni stal nadbytečným zaměstnancem.

Dohodou "o skončení pracovního poměru dle § 49 zákoníku práce" ze dne 2.9.2008 se žalovaná se žalobcem dohodli na rozvázání jejich pracovního poměru dnem 30.9.2008 "z důvodu organizačních změn dle § 52 písm. c) zákoníku práce".

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 10 dne 25.11.2008 domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru a dohoda o rozvázání pracovního poměru jsou neplatné. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že u žalované pracoval jako "systémový administrátor - senior" a že jeho pracovní místo bylo zrušeno, že se však později dozvěděl, že žalovaná měla v okamžiku výpovědi z pracovního poměru "řadu dalších volných pracovních pozic" s obdobnou pracovní náplní jakou měl žalobce, například specialista bezpečnosti IT, dvě pozice inženýra aplikačního vývoje POS a jedno místo v odboru správa systémů, a že skutečnou příčinou rozvázání pracovního poměru byly jeho spory se žalovanou ohledně proplácení pracovních pohotovostí. Žalobce dovozuje, že "neexistovala příčinná souvislost mezi tzv. nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami", o čemž svědčí též to, že "po odchodu žalobce se žalovaná snaží o získání vlastního nového zaměstnance na funkci systémového administrátora". Dohodu o rozvázání pracovního poměru žalobce uzavřel v omylu, že se stal pro žalovanou nadbytečným, který žalovaná vyvolala svým jednáním.

Žalovaná namítala, že pracovní místa, která měla volná v době rozvázání pracovního poměru účastníků, nebyla pro žalobce vhodná, že činnosti, které

žalobce vykonával pro žalovanou, zabezpečuje po zrušení žalobcova pracovního místa právnická osoba na "základě standardní obchodní smlouvy" a že příčinou rozvázání pracovního poměru nebyly vzájemné spory účastníků z nároků z pracovní pohotovosti, ale nadbytečnost žalobce.

Obvodní soud pro Prahu 10 rozsudkem ze dne 7.4.2010 č.j. 12 C 393/2008-53 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit České republice - Obvodnímu soudu pro Prahu 10 soudní poplatek ve výši 2.000,- Kč a že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 2.000,- Kč. Z výsledků dokazování dovodil, že žalovaná, u níž žalobce vykonával druh práce "vymezený pozicí systémový administrátor - senior", měla v době rozvázání pracovního poměru se žalobcem volnou "pozici administrátora aplikačního serveru, inženýra aplikačního vývoje POS, specialisty bezpečnosti IT a systémového administrátora" a že žalobce jako "systémový administrátor mohl vykonávat také činnosti, které spadají pod tyto pozice"; z výpovědi svědka Ing. E. V. a z výpisu z portálu En.wikipedia.org totiž dovodil, že "pozice systémového administrátora seniora v sobě zahrnuje také pracovní činnost pozic administrátora aplikačního serveru, inženýra aplikačního vývoje POS a specialisty bezpečnosti IT", které měla žalovaná v rozhodné době volná. Podle názoru soudu prvního stupně se žalobce nestal rozhodnutím žalované ze dne 14.8.2008 nadbytečným, i když byla jeho pozice zrušena, neboť žalovaná v té době "poptávala zaměstnance na pozice, které lze zařadit pod obecný pojem systémový administrátor, a činnosti pod ně spadající mohl žalobce vykonávat". Soud prvního stupně současně odmítl námitku žalované, že uvedené volné pozice zůstaly neobsazeny nebo byly také zrušeny a že na volná místa byla potřeba větší specializace než měl žalobce, neboť rozhodný je stav ke dni projevu vůle směřujícího k ukončení pracovního poměru a žalovaná měla možnost vymezit druh práce žalobce konkrétněji, než je pozice systémového administrátora. Protože se žalobce nestal rozhodnutím žalované ze dne 14.8.2008 nadbytečným, jsou neplatné jak výpověď z pracovního poměru ze dne 29.8.2008, tak i dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 2.9.2008, při jejímž uzavření byl žalobce uveden žalovanou v omyl, že se v důsledku organizačních změn stal nadbytečným.

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 9.12.2010 č.j. 29 Co 347/2010-68 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. K odůvodnění svého rozhodnutí zejména uvedl, že "soud prvního stupně vycházel ze správně zjištěného skutkového stavu, který posoudil správně i po právní stránce", a že "správně dovodil, že výpověď z pracovního poměru je neplatná a že je neplatná i mezi účastníky uzavřená dohoda o skončení pracovního poměru". V "podrobnostech" odvolací soud odkázal na odůvodnění rozsudku soudu prvního stupně, s nímž se ztotožnil.

K dovolání žalované Nejvyšší soud České republiky rozsudkem ze dne 26.9.2012 č.j. 21 Cdo 1520/2011-97 zrušil rozsudky soudů obou stupňů a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Dovolací soud dospěl k závěru, že podle právní úpravy pracovněprávních vztahů účinné ode dne 1.1.2007, která nepřevzala do té doby uplatňovaný institut tzv. nabídkové povinnosti, může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 zákoníku práce, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná, a že tedy není správný právní závěr soudů obou stupňů, podle něhož se žalobce nestal pro žalovanou nadbytečným zaměstnancem, byla-li rozhodnutím žalované ze dne 14.8.2008 zrušena žalobcova "pozice systémový administrátor - senior". Dovolací soud (mimo jiné) uložil soudům, aby se v dalším řízení zabývaly také tím, zda rozhodnutí žalované ze dne 14.8.2008 vskutku představovalo rozhodnutí o organizačních změnách ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

Obvodní soud pro Prahu 10 poté rozsudkem ze dne 8.1.2013 č.j. 12 C 393/2008-139 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 31.627,- Kč k rukám advokáta JUDr. Pavla Dejla, LL.M., Ph.D. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že příslušným orgánem žalované (jednateli společnosti) bylo přijato dne 14.8.2008 rozhodnutí o snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce s účinností ke dni 31.10.2008, že žalobce se tak "stal fakticky nadbytečným pro žalovanou, která po přijetí rozhodnutí z 14.8.2008 již pozici žalobce neobsadila a činnost na jeho pozici vykonávají zbývající zaměstnanci či externí firmy", a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností žalobce a rozhodnutím o organizační změně, když výpovědní doba měla žalobci skončit k těmto dnem, ke kterému nabylo účinnosti rozhodnutí o organizační změně; byly tedy splněny všechny předpoklady platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Dohoda o rozvázání pracovního poměru je podle názoru soudu prvního stupně rovněž platným právním úkonem, neboť "důvod (pohnutka) vedoucí k rozvázání pracovního poměru není podstatnou náležitostí dohody o rozvázání pracovního poměru" a, navíc, "skutečná příčina skončení pracovního poměru (nadbytečnost žalobce) byla v řízení prokázána".

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 16.5.2013 č.j. 29 Co 94/2013-171 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 6.776,- Kč k rukám advokáta JUDr. Pavla Dejla, LL.M., Ph.D. K odůvodnění svého rozhodnutí zejména uvedl, že soud prvního stupně se "důsledně řídil závazným právním názorem NS ČR vysloveným v rozsudku ze dne 26.9.2012 č.j. 21 Cdo 1520/2011-97, a to jak při zjišťování skutkového stavu věci, tak i při jeho právním hodnocení". Odvolací soud "pro stručnost" odkázal "jednak na odůvodnění rozsudku soudu prvního stupně a i na obsah vyjádření žalované k odvolání žalobce".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá v první řadě, že organizační změna vedoucí k rozvázání pracovního poměru jednoho zaměstnance nemůže spočívat v tom, že zaměstnavatel ze dvou pracovních míst (z nichž jedno je neobsazené) zruší právě to obsazené pracovní místo a současně se snaží neobsazené pracovní místo obsadit novým zaměstnancem, přičemž pracovní náplň rušeného i obsazovaného pracovního místa jsou prakticky totožné, neboť "na straně zaměstnavatele je objektivně dána potřeba výkonu sjednaného druhu práce, kterou by zaměstnavatel mohl přidělovat podle uzavřené pracovní smlouvy zaměstnanci na obsazeném pracovním místě, aniž by musel toto pracovní místo rušit a pro tuto práci přijímat jiného zaměstnance". Podle žalobce se jednalo jen o "zdánlivou organizační změnu, když na straně zaměstnavatele nadále trvala potřeba výkonu určité pracovní náplně a potřeba pracovníka s určitými pracovními předpoklady a přesto takového pracovníka propouští a současně pro prakticky tutéž práci vyhledává pracovníka nového". Žalobce dále vytýká soudům, že "neprovedly posouzení platnosti samotné výpovědi po formální stránce", neboť se jedná o výpověď neplatnou pro nedostatečné vymezení důvodů výpovědi; "stejně důvody, pro které by měla být posouzena jako neplatná výpověď z pracovního poměru, by měly být aplikovány i na posouzení dohody, která byla uzavřena z těchto důvodů jako výpověď, tedy z důvodů tvrzené (zdánlivé) organizační změny u žalované". Žalobce navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudky soudů obou stupňů a aby věc vrátil "k novému projednání".

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobce odmítl, popř. zamítl. Souhlasí se závěry soudů v tom, že "dlouhodobá strategie žalované,

deklarovaná rovněž v přijatém rozhodnutí o organizačních změnách, byla příčinou nadbytečnosti žalobce jakožto zaměstnance žalované, v důsledku čehož byl splněn předpoklad pro výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce", a že tedy "organizační změna, spočívající ve zrušení pracovního místa žalobce, a nadbytečnost žalobce byly zjištěny". Výpověď z pracovního poměru daná žalobci je platná, i kdyby žalovaná měla v době výpovědi z pracovního poměru jiná volná místa, která by mohl žalobce vykonávat, neboť, "jak již uvedl dovolací soud ve svém předchozím rozhodnutí, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 zákoníku práce, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou práci, který by odpovídala sjednanému druhu práce a který by pro něho byla vhodná".

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že věc je třeba i v současné době - vzhledem k tomu, že řízení v projednávané věci bylo zahájeno v době před 1.1.2014 - posoudit (srov. Čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb.) podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31.12.2013 (dále jen "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 odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího 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.).

V projednávané věci soudy při rozhodování věci posuzovaly otázku, jaké jsou předpoklady pro podání výpovědi z pracovního poměru zaměstnavatelem zaměstnanci podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že odvolací soud se při řešení této otázky hmotného práva odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce je 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 ČR dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která mu byla doručena dne 29.8.2008, a dohody o skončení pracovního poměru ze dne 2.9.2008 - 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. a č. 126/2008 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.2008 (dále jen "zák. práce"), a subsidiárně též (srov. nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.) podle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění zákonů č. 58/1969 Sb., č. 131/1982 Sb., č. 94/1988 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 87/1990 Sb., č. 105/1990 Sb., č. 116/1990 Sb., č. 87/1991 Sb., č. 509/1991 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 267/1994 Sb., č. 104/1995 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 89/1996 Sb., č. 94/1996 Sb., č. 227/1997 Sb., č. 91/1998 Sb., č. 165/1998 Sb., č. 159/1999 Sb., č. 363/1999 Sb., č. 27/2000 Sb., č. 103/2000 Sb., č. 227/2000 Sb., č. 367/2000 Sb., č. 229/2001 Sb., č. 317/2001 Sb., č. 501/2001 Sb., č. 125/2002 Sb., č. 135/2002 Sb., č. 136/2002 Sb. a č. 320/2002 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 476/2002 Sb., zákonů č. 88/2003 Sb., č. 37/2004 Sb., č. 47/2004 Sb., č. 480/2004 Sb. a č. 554/2004 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 278/2004 Sb. a zákonů č. 359/2005 Sb., č. 56/2006 Sb., č. 57/2006 Sb., č. 107/2006 Sb., č. 115/2006 Sb., č. 160/2006 Sb., č. 264/2006 Sb., č. 315/2006 Sb., č. 443/2006 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 230/2008 Sb., tedy podle občanského zákoníku ve znění účinném do 19.10.2008 (dále jen "obč. zák.").

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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří podle ustálené judikatury soudů 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, 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 efektivity 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 organizace, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivity 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 soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČR ze dne 23.7.1968 sp. zn. 6 Cz 49/68, uveřejněný pod č. 94 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, 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.

Rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijímají u zaměstnavatele ti, kdo činí jeho pracovněprávní úkony; připouští-li to právní předpisy, může o organizačních změnách u zaměstnavatele rozhodnout někdo jiný ("příslušný orgán"). Forma rozhodnutí není stanovena a není ani předepsáno, že by rozhodnutí muselo být u

zaměstnavatele "vyhlášeno" nebo jiným obdobným způsobem zveřejněno. Rozhodnutí o organizačních změnách může být učiněno písemně nebo jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnost, že bylo přijato; z hlediska použití výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce postačuje, aby s ním byl seznámen jím dotčený (nadbytečný) zaměstnanec, a to nejpozději ve výpovědi z pracovního poměru.

O rozhodnutí o organizačních změnách jde tehdy, jestliže sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž zaměstnavatel zamýšlí regulovat počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. Není samo o sobě významné, jak zaměstnavatel (příslušný orgán) své rozhodnutí označil; jestliže rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, i kdyby organizační změnou sledovaný efekt nebyl později dosažen nebo kdyby se ukázala přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. Avšak v případech, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele, byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu) se záměrem zastřít své skutečné záměry, je třeba dovodit, že rozhodnutí o organizační změně významné z hlediska ustanovení § 52 písm. c) zák. práce nebylo přijato; při zkoumání toho, co zaměstnavatel opravdu sledoval svým opatřením, je třeba posuzovat jednání zaměstnavatele vždy v jeho úplnosti a logické návaznosti. Judikatura soudů (v této souvislosti) již dříve dovodila, že přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, jemuž byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost, je zpravidla "důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu" (srov. například rozsudek býv. 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, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2.7.2002 sp. zn. 21 Cdo 1770/2001 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.8.2005 sp. zn. 21 Cdo 2735/2004); obdobně to samozřejmě platí i tehdy, jestliže zaměstnavatel činí opatření směřující k tomu, aby práci konanou zaměstnancem, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, nadále konal nově přijatý zaměstnanec.

Na uvedeném závěru nic nemění to, že rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách není - jak dále dovodila ustálená judikatura soudů - právním úkonem ve smyslu ustanovení § 34 obč. zák. a že je samo o sobě nelze přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanoveních § 37 až 39 obč. zák. a § 20 zák. práce; nejedná se tu totiž o takovýto přezkum, ale o posouzení, jaké rozhodnutí bylo přijato a zda jde o rozhodnutí významné z pohledu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27.4.2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005).

V projednávané věci závěr o tom, že rozhodnutí žalované ze dne 14.8.2008 bylo rozhodnutím o organizačních změnách ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce a že tedy nešlo o rozhodnutí, které by nesledovalo cíle předpokládané v tomto ustanovení (ve kterém by organizační změny byly "pouze fiktivní"), soudy dovodily z toho, že "dlouhodobá strategie firmy směřuje ke snižování stavu zaměstnanců a větší spolupráci s externími pracovníky, tedy fyzickými osobami, ale zejména i právníčkou osobou, s níž byla uzavřena smlouva k 1.6.2008, a hledání jiných pozic za účelem zvýšení efektivnosti práce v jiných oblastech činnosti, které žalovaná vykonává a využití pracovního potenciálu stávajících zaměstnanců". I když docházelo u žalované v době podání výpovědi žalobci ke snižování stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, měly soudy vzít v úvahu též to, že tím není (nemůže být) vyloučen možný (žalobcem tvrzený) záměr zaměstnavatele, který mohl vůči žalobci sledovat jiné cíle (než jaké byly deklarovány v listině ze dne 14.8.2008) a který mohl přijetí rozhodnutí o organizační změně jen předstírat, aby zastřel své skutečné záměry a aby mohl v rozporu se skutečností vydávat za splněný hmotněprávní předpoklad pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce žalobci. Soudy měly v této souvislosti přihlídnout především k tomu, že v době podání výpovědi žalobci byla u žalované volná shodná pracovní pozice, jakou dosud zastával žalobce, na niž žalovaná "poptávala" na trhu práce nového zaměstnance, a že žalovaná v průběhu řízení neuvedla žádné konkrétní údaje o tom, v čem v rozhodnutí ze dne 14.8.2008 uvedené "zvýšení efektivnosti práce" sledované zrušením pracovního místa žalobce spočívalo (mělo spočívat) a jak se v provozu žalované projevilo (mělo projevit), zejména v čem došlo k "optimalizaci a zefektivnění organizační struktury" společnosti, jaké tím byly dosaženy měsíční úspory nákladů apod.

Z uvedeného vyplývá, že právní posouzení věci odvolacím soudem není úplné, a tedy ani správné (v souladu se zákonem); protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu zrušil (§ 243e odst. 1 o.s.ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 10) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný (§ 243g odst. 1 část věty první za středníkem o.s.ř.). 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 28. ledna 2015

JUDr. Ljubomír Drápal

předseda senátu

