

**Advokátní kancelář Mgr. Milan Popelka**

nám. T.G. Masaryka 11, 796 01 Prostějov  
tel. 582334069, e-mail: ak.popelka@seznam.cz  
IČ: 66247713, ev.č. ČAK – 8728

---

**Okresnímu soudu  
v Prostějově**

**ke sp.zn.: 13C 174/2017**

**Žalobce:**



zast. **Mgr. Václavem Láskou**, advokátem se sídlem Štefánikova  
1/65, 150 00 Praha 5 - Smíchov

**Žalovaná:**

**KINO METRO 70 Prostějov, příspěvková  
organizace,**

IČ: 055, 92178, se sídlem Školní 3694/11, 796 01 Prostějov  
zast. ředitelkou Mgr. Barborou Prágerovou

zast. **Mgr. Milanem Popelkou**, advokátem se sídlem Nám.  
T.G. Masaryka 11, 796 01 Prostějov

***o neplatnost výpovědi z pracovního  
poměru***

**Odůvodnění odvolání žalované**

***proti rozsudku OS v Prostějově č.j. 13C  
174/2017-220 ze dne 26.9.2018***

dvojmo

V označené právní věci podali jsme v řádné lhůtě proti rozsudku Okresního soudu v Prostějově č.j. 13C 174/2017-220 ze dne 26.9.2018 odvolání, které tímto následujícím způsobem doplňujeme a **odůvodňujeme**.

Odvoláním jsme napadli výše citovaný rozsudek v celém jeho rozsahu s tím, že z provedeného dokazování soud prvního stupně vyvodil nesprávné skutkové i právní závěry a rozhodnutí soudu I. stupně je nesprávné. Soud I. stupně neúplně zjistil skutkový stav věci, dospěl na základě provedených důkazů k nesprávným skutkovým zjištěním a jeho rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci.

Pokud jde o zásadní důvody, které soud prvního stupně uvádí v odůvodnění rozsudku, tak zjednodušeně řečeno, soud uvádí, že zaměstnanec, jako žalobce, se nestal nadbytečným a že výpověď nebyla podána důvodně a správně. Soud v odůvodnění rozsudku argumentuje tak, že sice v rámci výpovědi byl konstatován zákonný důvod výpovědi dle ust. § 52 písm. c/ zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a vymezen tak, že jej bylo možno podřadit pod určitou, tedy konkrétní skutkovou podstatu výpovědního důvodu dle tohoto zákonného ustanovení s tím, že konkrétní vymezení výpovědního důvodu soud považuje za neurčité či nesrozumitelné popsání skutku, když uvádí, že „...popis skutků nelze považovat ani sdělení uvedené v odstavci posledním výpovědi z pracovního poměru, v němž se uvádí, že žalobce se stal nadbytečným, náplň jeho práce bude nově vykonávat ředitelka příspěvkové organizace a samostatné pracovní místo, které žalobce zastával, bylo zrušeno“. Takové vyjádření soudu prvního stupně se nejvíce jeví jako srozumitelné ani správné. V této souvislosti je třeba odkázat např. na rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21Cdo 1715/2007 ze dne 26.8.2008, když lze konstatovat, že „skutkové vymezení výpovědi a výpovědního důvodu dle zákoníku práce z hlediska dosavadní rozhodovací praxe bylo učiněno dostatečně a správně, když v zásadě nelze vyloučit, že skutkový důvod výpovědi z pracovního poměru může být vymezen v podstatě shodně s obsahem zákonného důvodu (skutkové podstaty) výpovědi..... Skutečnosti, které byly důvodem pro výpověď, přitom není třeba rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je výpověď neplatná jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla výpověď dána.“ V této věci v rámci konkretizace výpovědního důvodu bylo jednoznačně uvedeno, že se žalobce, jako zaměstnanec stal rozhodnutím zaměstnavatele nadbytečným, že jeho náplň práce bude nově vykonávat ředitelka příspěvkové organizace a že samostatné pracovní místo, které žalobce zastával, bylo zrušeno, a to bez náhrady. Dále bylo výslovně uvedeno, že došlo k rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, což v souhrnu činí vymezený výpovědní důvod a jeho skutkový základ jako určitý, srozumitelný a nezaměnitelný, jak vyžaduje zákoník práce.

Soud prvního stupně odkazuje v odůvodnění rozsudku na rozsudky Nejvyššího soudu ČR ve věci sp.zn. 21 Cdo 317/2015 a 21 Cdo 244/2017 a naopak zcela pomíjí další, významnější část rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ČR, na kterou jsme již v průběhu dosavadního řízení poukazovali, a to v našem vyjádření ze dne 11.4.2018. Ve věci jde např. rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.9.2014 sp.zn. 21Cdo 3195/2013, kde se konstatuje, že „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** (viz dále rovněž např. rozsudek bývalého 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 bývalého Nejvyššího soudu 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 a řada dalších rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR). Jak jsme opakovaně uváděli v průběhu řízení, pro nás, jako zaměstnavatele nebyla a není potřebná činnost žalobce, jako zaměstnance, v rozsahu, který vykonával on sám, jako jediná osoba v rámci pracovního poměru, když tento rozsah není v rámci celého pracovního úvazku pro žalovanou potřebný a nutný, což ostatně dokazuje i současná, efektivní činnost zaměstnavatele v době následné po ukončení pracovního poměru žalobce.

Pro závěr, zda bylo přijato rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, není významné, jak zaměstnavatel své rozhodnutí označil. Především je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou **organizační změnu, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám, nebo zda podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli.** Dále pak rovněž odkazujeme i na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2009 sp. zn. 21 Cdo 4999/2008 a také i na rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 3. 2014 sp.zn. 21 Cdo 790/2013 dle kterého jednoznačně platí, že **„Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.“**

Rovněž jde v této věci poukázat i na další rozsudek Nejvyššího soudu ČR ve věci sp.zn. 21 Cdo 3338/2006 ze dne 18.10.2007, který konstatuje, že „Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o organizačních změnách, které má za následek nadbytečnost konkrétního zaměstnance, musí být přijato před podáním výpovědi. Pracovní poměr podle podané výpovědi však nesmí skončit dříve, než nastala účinnost rozhodnutých organizačních změn....Při posuzování rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně jako jednoho z předpokladů výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce soud v řízení podle ustanovení § 64 zák. práce zkoumá, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn. Z hlediska posouzení existence předpokladů výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce není významné, zda po skončení pracovního poměru jiný zaměstnanec, který má v rámci kumulace funkcí převzít funkci po propuštěném zaměstnanci, bude splňovat pro tuto funkci předpoklady stanovené právními předpisy, a zda zaměstnavatel bude z tohoto důvodu snášet případné sankce uložené státními orgány.“

Rozhodnutí o organizační změně v našem případě bylo přijato řádně, zaměstnanec, jako žalobce, s ním byl seznámen, a v důsledku tohoto nového organizačního uspořádání se stal nadbytečný, jak je naprosto zřejmé z rozdílu mezi původní a následně, nové organizační struktury, které byly prováděny k důkazu v této věci. Původní pracovní místo zaměstnance, žalobce, bylo bez náhrady zcela zrušeno a dále již od tohoto nového rozhodnutí o organizační

strukturu, na základě, které mu byla dána výpověď, již toto místo dále neexistuje.

Pokud by byly převzaty závěry soudu prvního stupně do obecné praxe, byl by popřen základní smysl zákonného ustanovení o možnosti ukončení pracovního poměru zaměstnance pro nadbytečnost zaměstnance pro potřeby zaměstnavatele, toto zákonné ustanovení by se stalo v praxi naprosto obsolentní, nepoužitelné, když by prakticky téměř žádný zaměstnanec nemohl být v rámci nového rozhodnutí zaměstnavatele o snížení počtu zaměstnanců a nové organizační strukturu nadbytečný, pokud by dále práce dříve vykonávaná daným zaměstnancem byla pro zaměstnavatele jakkoliv do budoucna potřebná. Takový výklad soudu prvního stupně správný nepochybně není, nemůže obstát, proto i právní závěr soudu prvního stupně v této věci je nesprávný.

S ohledem na shora uvedené navrhuje, aby odvolací soud - Krajský soud v Brně napadený rozsudek soudu I. stupně změnil tak, že žaloba o určení, že rozvázání pracovního poměru žalobce u žalovaného výpovědí žalovaného ze dne 25.4.2017 je neplatné, se zamítá a žalobce zavázal k náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů.

V Prostějově dne 15. ledna 2019

***KINO METRO 70 Prostějov, příspěvková organizace***  
zast. ředitelkou Mgr. Barborou Prágerovou