

USNESENÍ

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Jany Knotkové a soudců Mgr. Zdeňka Váni a JUDr. Kateřiny Kodetové ve věci

žalobce: **P. P.**, narozený xxx
bytem xxx
zastoupený advokátem JUDr. Davidem Borovcem
sídlem Karlovo náměstí 288/17, 120 00 Praha 2

proti
žalované: **Česká spořitelna, a. s., IČO 45244782**
sídlem Olbrachtova 1929/62, 140 00 Praha 4
zastoupená advokátem JUDr. Tomášem Bělinou
sídlem Pobřežní 370/4, 186 00 Praha 8

o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru

o odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 30. srpna 2021 č. j. 48 C 83/2019-260

takto:

Rozsudek soudu prvního stupně se ruší a věc se vrací tomuto soudu k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 12. 12. 2018 daná žalobci žalovanou je neplatná (výrok I.) a uložil žalované zaplatit žalobci do tří dnů od právní moci rozsudku na náhradě nákladů řízení 53.062 Kč k rukám zástupce žalobce (výrok II.).
2. Rozhodl tak o žalobě, kterou se žalobce domáhal určení neplatnosti uvedené výpovědi z pracovního poměru, kterou mu žalovaná dala s odkazem na § 52 písm. c) zákoníku práce, tj. pro nadbytečnost, a kterou odůvodnila tím, že na základě rozhodnutí o organizační změně č. 1/2018 ze dne 9. 11. 2018, v návaznosti na usnesení představenstva žalované ze dne 24. 7. 2018 o vybudování banky budoucnosti spočívající v přechodu na nový způsob práce a řízení (tzv. AGILE) došlo s účinností ke dni 1. 2. 2019 ke zrušení pracovního místa žalobce. Žalobce považoval výpověď za neplatnou, neboť nebyl řádně seznámen s organizační změnou, byl pouze seznámen s tím, že je mu dána výpověď na základě rozhodnutí ředitelky organizačního útvaru xxx Řízení produktů a podpora prodeje (racionalizační opatření) č. 01/2018 ze dne 9. 11. 2018, aniž by byl seznámen s obsahem tvrzeného rozhodnutí o organizační změně, ani s důvody, které k jeho vydání vedly. Takové seznámení bylo pouze formální. Rovněž dále zpochybnil, že u žalované proběhla ve vztahu k jeho pracovní pozici organizační změna, na jejímž základě by se stal nadbytečným.
3. Žalovaná v řízení navrhovala zamítnutí žaloby a předně argumentovala tím, že žaloba byla podána opožděně. Dle § 72 zákoníku práce měl žalobce podat žalobu na určení neplatnosti výpovědi do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit na základě této výpovědi. Žalobce obdržel výpověď dne 14. 12. 2018, výpovědní doba měla uplynout 28. 2. 2019, žalobce se měl obrátit na soud nejpozději dne 28. 4. 2019, nicméně žalobce řízení zahájil až dne 30. 4. 2019. Dohoda o prodloužení výpovědní doby je neplatná, jelikož ji lze uzavřít pouze před počátkem běhu výpovědní doby, nikoliv až poté tak, jak se stalo v případě žalobce. Dále žalovaná zpochybnila, že by nebyly

Shodu s prvopisem potvrzuje Sára Kantorová.

naplněny důvody pro výpověď žalobce z pracovního poměru, tj. rozhodnutí o organizační změně, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance.

4. Soud prvního stupně po provedeném dokazování, které velmi detailně popsal v napadeném rozsudku, dospěl ke skutkovému závěru, že žalobce byl u žalované zaměstnán od 1. 9. 2002, naposledy od 1. 7. 2015 v útvaru xxx Řízení produktů a podpora prodeje na pozici Xxx specialista rozvoje obchodu xxx, kdy náplní práce byly zejména činnosti spojené s analýzou produktů a distribučních kanálů, tvorba a efektivita strategických komplexních produktů a distribučních kanálů, vytváření související metodologie a implementace produktů a distribučních kanálů, monitoring výkonnosti a vyhodnocení jejich efektivnosti. Žalobce byl od poloviny roku 2017 alokován na program Open Banking, kdy mu práce na daném programu zabírala většinu jeho pracovní doby. Žalovaná začala od jara 2018 připravovat změnu organizace centrály banky na agilní způsob řízení, a to do nových týmů, tzv. tribů dělících se do jednotlivých squadů (multidisciplinárních týmů do 10 lidí). Informace o změnách byly komunikovány na schůzkách se zaměstnanci, rovněž byly umístěny na intranetu. Bylo tak rozhodnuto o převodu útvaru xxx Řízení produktů a podpora prodeje zejména do tribů Corporate Engagement a Corporate Daily Banking and Lending, spuštěných k 1. 2. 2019, kdy mělo dojít k 31. 12. 2018 k ukončení pracovního poměru zaměstnanců daného útvaru, a to buď dohodou k 31. 12. 2018, nebo výpovědí, kdy pracovní poměr měl skončit k 28. 2. 2019, toto se netýkalo zaměstnanců, kteří byli převedeni do jiného útvaru struktury banky, v níž nedocházelo k přechodu na agilní způsob řízení. O zrušení daného útvaru xxx, tedy zrušení 29 pracovních míst v daném organizačním útvaru xxx, mj. i sedmi pracovních míst Xxx specialista rozvoje obchodu xxx, včetně pracovního místa žalobce, bylo rozhodnuto dne 9. 11. 2018 odpovědnou ředitelkou útvaru paní T. s účinností k 1. 2. 2019. Zaměstnanci se mohli prostřednictvím výběrových řízení ucházet o jakoukoli pozici v nových tribech, pokud se do výběrových řízení nepřihlásili, nebo neuspěli a nenašli uplatnění v rámci banky, jejich pracovní poměr skončil. Žalobce se hlásil do výběrových řízení v září a listopadu 2018, ale neuspěl. Dne 14. 12. 2018 mu byla paní M. a paní T. předána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost z důvodu zrušení jeho pracovního místa, žalobci však bylo slíbeno, že s ohledem na to, že do tribu Open Banking, kam by mohl přejít, ještě není vypsáno výběrové řízení, bude mu výpovědní doba prodloužena. Program Open Banking měl oficiálně skončit k 31. 12. 2018, i nadále však byly vykonávány činnosti, na kterých žalobce v roce 2018 pracoval, zejména reporting. Svou činnost předal v lednu 2019 panu D. a následně byla z větší části převedena do Open Banking tribu, kde se celkový počet zaměstnanců oproti počtu úvazků lidí zapojených do programu Open Banking snížil o třetinu, avšak byly nabrány zejména osoby z jiných částí banky, z původního projektu přešly do daného tribu pouze čtyři osoby. Od 1. 2. 2019 byl žalobce dán na překážky v práci na straně zaměstnavatele. Dne 25. 2. 2019 podepsali zástupci žalované a žalobce dohodu o prodloužení výpovědní doby ve smyslu § 51 zákoníku práce, a to do 31. 3. 2019 včetně, přitom až dne 19. 3. 2019 bylo vypsáno výběrové řízení na pozici Expert na zákaznické cesty – Open API, tedy Customer Journey Expert v Open Banking tribu s přihláškou do 3. 4. 2019, kdy náplní práce mělo být mj. vylepšování zákaznické zkušenosti. Žalobce se do výběrového řízení v březnu 2019 nepřihlásil, v banku již neměl důvěru. Následně žalobce sdělil žalované, že považuje výpověď za neplatnou, toto však žalovaná odmítla.
5. Po právní stránce se soud prvního stupně nejprve zabýval tím, zda žaloba byla podána včas, tedy před uplynutím prekluzivní lhůty stanovené v § 72 zákoníku práce. Jako otázku předběžnou pak musel soud prvního stupně posoudit, zda prodloužení výpovědní doby, sjednané mezi žalobcem a žalovanou, bylo provedeno platně, neboť pokud by tomu tak nebylo, uplynula by prekluzivní lhůta pro podání žaloby již 28. 4. 2019 s ohledem na pravidlo vyjádřené v § 607 o. z. Dle jeho úsudku k takovému platnému sjednání došlo. S žalobcem bylo při předání výpovědi dne 14. 12. 2018 hovořeno o tom, že výpovědní doba bude prodloužena o jeden měsíc, jelikož nebylo zřejmé, kdy bude vyhlášeno výběrové řízení na pozici do teprve vznikajícího tribu Open Banking. Mezi

žalobcem a zástupci žalované došlo k dohodě o prodloužení výpovědní doby, k tomu směřoval úmysl všech zúčastněných. Toto však bylo sjednáno pouze ústně, delší výpovědní dobu než zákonnou lze přitom dle § 51 zákoníku práce sjednat jen písemně. Tento rozpor obvodní soud překlenul argumentací, že mezi žalobcem a žalovanou došlo ke zhojení daného nedostatku právního jednání písemným potvrzením ze dne 25. 2. 2019 ve smyslu § 582 o. z. Není-li dodržena písemná forma, je třeba na takto uzavřenou dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem pohlížet jako na relativně neplatnou, neboť se nejedná o zjevný rozpor s veřejným pořádkem, jelikož prodloužení výpovědní doby může být ve prospěch jak zaměstnavatele, tak zejména, v případě výpovědi dané ze strany zaměstnavatele, ve prospěch zaměstnance. Pokud tuto lze uplatnit pouze k námitce jedné ze stran, jinak je jednání považováno za platné (§ 586 o. z.), lze daný nedostatek do doby uplatnění takové námítky zhojit. Jen jednání absolutně neplatné je neplatné od samotného počátku (ex tunc) a v případě nedostatku formy nemůže dojít ke zhojení vad právního jednání, neboť toto v důsledku takové neplatnosti vůbec nevzniklo. Soud prvního stupně tak dospěl k závěru, že došlo k platnému prodloužení výpovědní doby o jeden měsíc, tedy do 31. 3. 2019, lhůta pro podání žaloby běžela až ode dne 1. 4. 2019 a žaloba tak byla dne 30. 4. 2019 podána včas.

6. Dále se soud prvního stupně zabýval tím, zda byly naplněny podmínky nadbytečnosti žalobce podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Připomněl, že aby mohla být dána výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti dle § 52 písm. c) zákoníku práce, musí být naplněny tyto tři předpoklady: 1) 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, 2) podle tohoto rozhodnutí se konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a 3) je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal nadbytečným právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014).
7. První podmínku měl prvoinstanční soud za splněnou, dva zbývající předpoklady pro nadbytečnost však nikoliv. Soud neměl za prokázané, že by se žalobce v souvislosti s organizační změnou stal nadbytečným, resp. že zanikl druh práce, popř. náplň práce, kterou zastával. V reakci na zrušení daného útvaru, v němž byl žalobce zařazen, žalovaná bez dalšího dala všem zaměstnancům zařazeným v daném útvaru výpověď nebo s nimi uzavřela dohodu o ukončení pracovního poměru, přičemž jim však sdělila, že pokud se přihlásí do příslušných výběrových řízení a uspějí, budou moci v práci pro žalovanou i nadále pokračovat. Žalovaná tedy nijak nepoměřovala, zda je práce daných zaměstnanců pro ni i nadále potřebná, tedy zda lze dané zaměstnance převést na práci, kterou i v minulosti pro žalovanou konali, ale vyzvala své zaměstnance k účasti ve výběrových řízeních, jichž se však mohli účastnit všichni zaměstnanci banky. Na daná pracovní místa tak mohli být přijati i zaměstnanci, kteří daný druh práce z hlediska jeho věcné náplně nikdy nevykonávali, zatímco příslušní zaměstnanci, kteří pracovní pozici zastávali dosud, dostali jako neúspěšní výpověď, ačkoliv práce se nestala nepotřebnou v takovém rozsahu, aby ji nemohli alespoň někteří z nich vykonávat. Takový postup je však obcházením právní úpravy, která předpokládá, že zaměstnanec se stane nadbytečným z hlediska věcné náplně druhu práce pouze tehdy, pokud tento druh práce již není u zaměstnavatele zachován, případně je zachován pouze v menší míře. Žalobce se tak nemohl stát nadbytečným, neboť z hlediska věcné náplně byl jeho druh práce v okamžiku ukončení pracovního poměru i nadále potřebný. Zároveň zde nebyla dána ani příčinná souvislost mezi nadbytečností a organizační změnou, neboť žalovaná změnila pouze způsob řízení práce.
8. Výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zákoníku práce tak dle soudu prvního stupně nebyl naplněn, proto určil, že výpověď ze dne 12. 12. 2018 daná žalobci žalovanou je neplatná. O nákladech řízení rozhodl s odkazem na § 142 odst. 1 o. s. ř. tak, že právo na jejich náhradu přiznal úspěšnému žalobci.

9. Proti tomuto rozsudku podala žalovaná včasné odvolání s odkazem na § 205 odst. 2 písm. c), d), e) a g) o. s. ř. Podle žalované dospěl soud prvního stupně k nesprávnému právnímu závěru, že žaloba byla žalobcem podána ve lhůtě stanovené v § 72 zákoníku práce. Žalobce řízení zahájil žalobou ze dne 30. 4. 2019, tj. po uplynutí lhůty dle § 72 zákoníku práce. Právo žalobce k podání této žaloby prekludovalo a žaloba by měla být soudem zamítnuta z tohoto důvodu. Dále žalovaná uvedla, že mezi žalobcem a žalovanou byla dne 25. 2. 2019, tj. v průběhu výpovědní doby dle výpovědi, na základě žádosti žalobce uzavřena dohoda o prodloužení výpovědní doby. Taková dohoda o prodloužení výpovědní doby může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena jak při vzniku pracovního poměru, tak i v jeho průběhu nebo při jeho skončení, nejpozději však ve dni předcházejícímu dni, kterým začala běžet. Dohodu o prodloužení výpovědní doby tedy nelze platně sjednat za situace, kdy již předmětná výpovědní doba počala běžet, nýbrž nejpozději den před jejím počátkem. V tomto případě došlo k tomu, že dohoda o prodloužení výpovědní doby byla uzavřena až dne 25. 2. 2019, tj. až v jejím průběhu (tři dny před jejím uplynutím), a proto je z tohoto důvodu neplatná. Pracovní poměr žalobce tak skončil již uplynutím výpovědní doby dle výpovědi dnem 28. 2. 2019, neboť dohoda o prodloužení výpovědní doby byla uzavřena neplatně, a nelze k ní proto při počítání lhůty pro podání žaloby dle § 72 zákoníku práce přihlížet. Žaloba byla proto žalobcem podána po uplynutí lhůty dle § 72 zákoníku práce.
10. Závěr soudu prvního stupně o následném zhojení ústní dohody o prodloužení výpovědní doby a z něj odvozený závěr o včasnosti této žaloby považovala žalovaná za nesprávný. Především z žádného z provedených důkazů nevyplývá, že dne 14. 12. 2018 bylo mezi žalobcem a žalovanou učiněno ústní dvoustranné pracovněprávní jednání, jehož obsahem měla být dohoda o prodloužení výpovědní doby žalobce do 31. 3. 2019. Z výpovědi svědkyň paní M. ani paní T. ústní dohoda o prodloužení výpovědní doby ke konkrétnímu datu nevyplývá. Uzavření ústní dohody o prodloužení výpovědní doby dne 14. 12. 2018 při předání výpovědi ostatně nevyplývá ani ze žalobcem předloženého notářského zápisu NZ 14/2020 ze dne 14. 1. 2020, jehož obsahem je přepis žalobcem skrytě pořízených audionahrávek, a to včetně žalobcem skrytě zaznamenaného rozhovoru při předání výpovědi dne 14. 12. 2018 mezi ním, svědkyní M. a svědkyní T.. Soud prvního stupně důkaz tímto notářským zápisem ani samotnými žalobcem skrytě pořízenými nahrávkami neprovedl. Z obsahu doslovného přepisu rozhovoru ze dne 14. 12. 2018 přitom vyplývá, že žádná ústní dohoda o prodloužení výpovědní doby do 31. 3. 2019 dne 14. 12. 2018 mezi žalobcem a žalovanou učiněna nebyla. Paní M. (v notářském zápise označena jako „ženský hlas 1“) při předání výpovědi obecně uvedla, že v případě, že by se žalobce přihlásil do výběrového řízení, bude mu prodloužena výpovědní doba. Žalobce se však do žádného výběrového řízení nepřihlásil a zaměstnancům žalované sdělil, že již u žalované nechce pracovat. Obecný příslib možnosti prodloužení výpovědní doby, nadto podmíněný tím, že se žalobce přihlásí do výběrového řízení, nemá náležitosti ústního pracovněprávního jednání, neboť není dostatečně určitý, tj. nelze hovořit o ústní dohodě o prodloužení výpovědní doby s konkrétním obsahem. Bez významu není ani skutečnost, že o podmíněné možnosti prodloužení výpovědní doby bylo se žalobcem obecně hovořeno před počátkem výpovědní doby, tj. v situaci, kdy bylo možné prodloužení výpovědní doby platně sjednat. Vzhledem k tomu, že při předání výpovědi dne 14. 12. 2018 nedošlo k ústnímu pracovněprávnímu jednání – dohodě o prodloužení výpovědní doby do 31. 3. 2019, neboť obecný příslib podmíněné možnosti prodloužení výpovědní doby, nelze považovat za ústní právní jednání o konkrétním určitém obsahu; vyslovená podmínka, že se žalobce přihlásí do výběrového řízení, nebyla splněna, neboť žalobce se do výběrového řízení výslovně odmítl přihlásit, má žalovaná za to, že soud prvního stupně dospěl k nesprávnému skutkovému zjištění, že mezi žalovanou a žalobcem byla dne 14. 12. 2018 uzavřena ústní dohoda o prodloužení výpovědní doby. V návaznosti na toto nesprávné skutkové zjištění poté soud prvního stupně dospěl k nesprávnému právnímu závěru o konvalidaci neplatné ústní dohody o prodloužení výpovědní doby písemným potvrzením dne 25. 2. 2019. Vzhledem k uvedenému pak dle žalované soud prvního stupně dospěl

k nesprávnému závěru o tom, že tato žaloba byla podána ve lhůtě dle § 72 zákoníku práce, neboť lhůta pro podání této žaloby uplynula dne 29. 4. 2019, řízení však bylo zahájeno až dne 30. 4. 2019.

11. Dále se žalovaná v podaném odvolání detailně zabývala naplněním podmínek tzv. nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce, ty považovala za naplněné. Žalobce byl u žalované zaměstnán v pracovním poměru se sjednaným druhem práce Xxx specialista rozvoje obchodu xxx. V rámci tohoto druhu práce byl žalobce alokován na projekt Open Banking, který vedl svědek M. M.. Žalovaná v řízení před soudem prvního stupně tvrdila, že projekt Open Banking byl ukončen k 31. 12. 2018. Soud prvního stupně tomuto tvrzením nepřisvědčil, když neuvěřil výpovědi svědka pana M.. Žalovaná považuje uvedený skutkový závěr soudu prvního stupně za nesprávný. Skutečnost, že projekt Open Banking byl ukončen k 31. 12. 2018 vyplývá nejenom z výpovědi svědka M.a M., který byl vedoucím projektu, ale též z výpovědi pana L. D., který byl přímým nadřízeným žalobce, a současně také z listinných důkazů. K prokázání skutečnosti, že aktivita „Client Monitoring & Retention“, na které žalobce v rámci projektu Open Banking pracoval, byla ukončena ke dni 31. 12. 2018, předložila žalovaná Project resource plan a také e-mailovou komunikaci ze dne 15. – 16. 11. 2018. Z těchto listinných důkazů jednoznačně vyplývá, že aktivita „Client Monitoring & Retention“, které se v rámci projektu Open Banking věnoval žalobce, již neměla na rok 2019 plánován žádný rozpočet, tj. byla ukončena k 31. 12. 2018. Projekt Open Banking představoval přípravnou fázi pro samotnou aktivitu Open Banking, která byla později vykonávána v rámci Open Banking tribe, který vznikl koncem roku 2019. Z výpovědi vedoucího projektu Open Banking svědka M. i z výpovědi přímého nadřízeného žalobce svědka L. D. vyplynulo, že projekt Open banking představoval přípravnou fázi pro samotnou aktivitu Open Banking, která byla následně vykonávána v rámci útvaru Open Banking Tribe. Projekt Open Banking byl přípravnou fází pro samotnou aktivitu Open Banking. Svědek M. vypověděl, že do projektu Open Banking (přípravná fáze) bylo zapojeno 30–40 zaměstnanců žalované, přičemž v nově vzniklém útvaru Open Banking Tribe pracovalo 23–25 zaměstnanců žalované. Soud prvního stupně se však s touto argumentací žalované vůbec nevypořádal a zjednodušeně uvedl, že činnosti vykonávané žalobcem v rámci projektu Open Banking byly vykonávány i nadále a byly převedeny do Open Banking tribe. Žalobcem vykonávaná práce již pro žalovanou nadále nebyla v dosavadním rozsahu (náplni) potřebná. Přípravný Projekt Open Banking zanikl k 31. 12. 2018, přičemž činnosti spojené s agendou Open Banking byly, jak vyplynulo z výpovědi svědka D., v souvislosti s přechodem na agilní způsob práce a řízení podstatně omezeny. Žalovaná považovala za nesprávný závěr soudu prvního stupně, že žalobce řešil své pracovní úkoly i během překážek v práci v únoru 2019, poté, kdy bylo pracovní místo na základě rozhodnutí o organizační změně dne 1. 2. 2019 zrušeno. Žalovaná po zrušení pracovního místa žalobce během překážky v práci, resp. během výpovědní doby, nepřidělovala žalobci práci.
12. K povaze organizační změny žalovaná uvedla, že dne 24. 8. 2018 přijalo představenstvo usnesení č. 183/2018 o vybudování tzv. banky budoucnosti, což spočívalo v zavedení agilního řízení a agilního způsobu práce. Na uvedené usnesení navázalo rozhodnutí ředitelky organizačního útvaru xxx řízení produktů a podpora prodeje, racionalizační opatření č. 1/2018 ze dne 9.11.2018 („rozhodnutí o organizační změně“), kterým bylo rozhodnuto o zrušení 29 pracovních míst v organizačním útvaru xxx Řízení produktů a podpora prodeje centrály České spořitelny, a. s. Mezi 29 zrušenými pracovními místy bylo též 7 pracovních míst se sjednaným druhem práce Xxx specialista rozvoje obchodu xxx, z nichž jedno zastával žalobce. Podstatou předmětné organizační změny není převedení stávajících útvarů a stávajících druhů práce (pracovních pozic) do nové organizační struktury, tj. nejedná se o pouhou změnu organizační struktury. V rámci předmětné organizační změny došlo k tomu, že stávající organizační jednotky a především stávající druhy práce jsou zrušeny, nikoliv převedeny, tj. přestanou existovat. Současně zde dochází k vytvoření nové organizační struktury s novými druhy práce, přičemž tyto nové druhy práce (nově definované pracovní pozice) jsou obsazovány stávajícími zaměstnanci na základě výběrových řízení. Ti zaměstnanci, kteří ve výběrovém řízení neuspějí, popř. se jako žalobce odmítnou o nová pracovní

místa ucházet, se stávají pro žalovanou nadbytečnými. Žalobcem zastávaný druh práce Xxx specialista rozvoje obchodu xxx tedy nebyl v rámci organizační změny zrcadlově převeden do jiného druhu práce, resp. přejmenován, nýbrž v důsledku organizační změny zanikl – přestal u žalované existovat. Nově vzniklé druhy práce v rámci agilní struktury nejsou z hlediska své věcné náplně shodné se starými druhy práce v zaniklém hierarchickém uspořádání. V případě přechodu na agilní strukturu řízení a způsob práce jde o organizační změnu za účelem zvýšení efektivity práce ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce. Žalovaná v řízení před soudem prvního stupně prokázala, že v důsledku organizačních změn v souvislosti se zrušením hierarchické struktury a starých druhů práce a přechodem na agilní uspořádání s novými druhy práce došlo u žalované k celkovému snížení počtu zaměstnanců v roce 2019 o 334 a to z původního počtu zaměstnanců 9.702 na počet 9.368 zaměstnanců. Na centrále žalované, kde pracoval také žalobce, potom v roce 2019 došlo ke snížení počtu zaměstnanců o 143, a to z původního počtu zaměstnanců 4.772 na počet 4.629 zaměstnanců. Zákoník práce prostřednictvím § 52 písm. c) zákoníku práce umožňuje zaměstnavateli, aby zaměstnával pouze takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jak to odpovídá jeho potřebám. Jestliže se tedy žalovaná rozhodla prostřednictvím zrušení dosavadní hierarchické struktury a původních druhů práce a zavedení agilního způsobu práce a řízení s nově vymezenými druhy práce zvýšit efektivitu práce a současně snížit celkový počet zaměstnanců, jedná o zákoníkem práce předvídanou (dovolenou) organizační změnu. V daném kontextu nemůže obstát tvrzení žalobce převzaté soudem prvního stupně, že přechod na jinou organizační strukturu neznamená snížení počtu zaměstnanců. Ke snížení počtu zaměstnanců by nedošlo v případě, že by u žalované nedošlo ke zrušení stávajících druhů práce, ale pouze k tomu, že by stávající druhy práce byly převedeny do nové organizační struktury, tj. jinak uspořádány. O takovou situaci se však v nyní posuzované věci nejedná, neboť žalovaná spolu s původní organizační strukturou zrušila i původní druhy práce, původní pracovní pozice, a v rámci nové organizační struktury vytvořila nové druhy práce – nové pracovní pozice, kterých je však nižší počet než pracovních pozic v předchozí struktuře. Logickým důsledkem nižšího počtu pracovních pozic v nové organizační struktuře je potom snížení počtu zaměstnanců.

13. Žalovaná v řízení před soudem prvního stupně opakovaně poukazovala na to, že je třeba rozlišovat mezi druhem práce, který je mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem sjednáván coby jedna z obligatorních náležitostí pracovní smlouvy, a mezi pracovní náplní, která je v rámci sjednaného druhu práce zaměstnanci jednostranně určována zaměstnavatelem. Soud prvního stupně s uvedenými pojmy v rozsudku pracuje nesprávně a tyto pojmy zaměňuje. Mezi druhem práce (jeho charakteristikou) na straně jedné a konkrétními činnostmi a agendami v rámci daného druhu práce na straně druhé je nutno rozlišovat. Druhy práce jsou u žalované specifikovány a obecně popsány ve vnitřním předpise Katalog pracovních funkcí. Druhy práce uvedené v katalogu pracovních funkcí představují druh práce ve smyslu § 34 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Zaměstnanec má tedy se zaměstnavatelem v pracovní smlouvě sjednaný druh práce s obecnou charakteristikou, přičemž konkrétní činnosti v rámci sjednaného druhu práce a zaměření na určitou agendu určuje jednostranně zaměstnavatel a zaměstnavatel může dané konkrétní činnosti (pracovní náplň) kdykoliv rámci druhu práce jednostranně změnit. Žalobce mohl být v rámci svého druhu práce Xxx specialista rozvoje obchodu xxx alokován na časově omezený Projekt Open Banking, který představoval přípravnou fázi pro samotnou aktivitu Open Banking. Poté, kdy projekt Open Banking zanikl k datu 31. 12. 2018, resp. některé z aktivit byly prodlouženy do 30. 4. 2019, však žalobce neměl žádný právní nárok na to, aby mu zaměstnavatel stanovil v rámci jeho druhu práce konkrétní pracovní náplň při realizaci aktivity Open Banking. Zaměstnavatel mohl žalobci jednostranně určit jakoukoliv pracovní náplň (např. ho alokovat na jiný projekt zabývající se vývojem) v rámci sjednaného druhu práce. Z uvedeného potom vyplývá, že při posouzení nyní projednávané věci nejde jen o porovnání činností v projektu Open Banking a nově vzniklém útvaru (tribu) Open Banking. Předmětná organizační změna (přechod na agilní způsob práce a řízení) nespočívala jen v přejmenování standardních útvarů banky na nová označení útvarů (triby a squady)

a přesunutí činností zaměstnanců v podstatě 1:1. V důsledku organizační změny došlo ke změně struktury druhů práce – zániků původních druhů práce a vzniku nových druhů práce. Vzhledem k zefektivnění činností bylo díky strukturální organizační změně potřeba na nových druzích práce méně zaměstnanců. Obvodní soud dospěl k závěru, že se v případě zrušeného druhu práce Xxx specialista rozvoje obchodu xxx a nově vzniklého druhu práce Expert na zákaznické cesty – Open API jedná o stejné druhy práce. Žalovaná považovala toto skutkové zjištění soudu prvního stupně za nesprávné. V řízení před soudem prvního stupně byly jako důkazy provedeny charakteristiky uvedených druhů práce v Katalogu pracovních funkcí žalované. Charakteristika zrušeného druhu práce žalobce Xxx specialista rozvoje obchodu xxx, kterou žalobce vykonával v projektu Open Banking, a charakteristika nově vzniklého druhu práce Expert na zákaznické cesty – Open API v rámci tribu Open Banking jsou rozdílné. Jedná se o odlišné druhy práce, které zahrnují odlišné pracovní náplně. Náplň práce žalobce v rámci druhu práce Xxx specialista rozvoje obchodu xxx v rámci projektu Open Banking spočívala v práci s daty, ve vytváření reportů, v hledání událostí v datech, reportingu a vytváření retenčních alertů. Oproti tomu nově vzniklý druh práce Expert na zákaznické cesty – Open API spočívá v kontaktu s klienty, mapování klientské cesty, tj. toho, co klient prožívá při používání produktů, hledání úskalí/problémů k řešení. Druh práce Expert na zákaznické cesty – Open API je zaměřen na rozvoj obchodních vztahů a kontakt se zákazníky, přičemž i v rámci této pozice je občas nutné pracovat s daty. Rovněž z výsledku svědka M. vyplynulo, že se jedná o rozdílné pracovní pozice. Závěr soudu prvního stupně o totožnosti obou druhů práce není proto správný, neboť jej z provedeného dokazování nelze dovodit. S ohledem na uvedené žalovaná navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek změnil tak, že se žaloba zamítá a přiznal žalované náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.

14. Žalobce ve svém vyjádření k odvolání považoval napadený rozsudek za věcně i právně správný, proto navrhl jeho potvrzení.
15. Ve věci již bylo jednou rozhodováno odvolacím soudem. Rozsudkem ze dne 22. 2. 2022 č. j. 30 Co 5/2022-326 odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že se zamítá žaloba na určení, že výpověď z pracovního poměru ze dne 12. 12. 2018, doručená žalobci dne 14. 12. 2018, je neplatná. Důvodem byla ta skutečnost, že žalobce podal předmětnou žalobu až po uplynutí lhůty podle § 72 zákoníku práce, jeho právo k podání žaloby tak prekludovalo. Této prekluzi pak nemohla zabránit ani dohoda o prodloužení výpovědní doby uzavřená mezi účastníky dne 25. 2. 2019, tedy v průběhu výpovědní doby dle výpovědi. Taková dohoda o prodloužení výpovědní doby může být mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem uzavřena jak při vzniku pracovního poměru, tak i v jeho průběhu nebo při jeho skončení, nejpozději však ve dni předcházejícímu dni, kterým začala běžet. Smlouva musí být písemná, jinak je neplatná. Dohodu o prodloužení výpovědní doby nelze platně sjednat za situace, kdy již předmětná výpovědní doba počala běžet, nýbrž nejpozději den před jejím počátkem. V daném případě byla dohoda o prodloužení výpovědní doby uzavřena dne 25. 2. 2019, tedy v jejím průběhu (tři dny před jejím uplynutím), a proto je z tohoto důvodu neplatná.
16. Nejvyšší soud (rozsudkem ze dne 27. 2. 2023 č. j. 21 Cdo 2861/2022-367) k dovolání žalobce zrušil rozsudek odvolacího soudu ze dne 22. 3. 2022, a vrátil věc odvolacímu soudu k dalšímu řízení. Dovolací soud dospěl k závěru, že uzavřou-li zaměstnavatel a zaměstnanec po 31. 12. 2013 dohodu o prodloužení výpovědní doby podle ustanovení § 51 odst. 1 zákoníku práce v průběhu výpovědní doby, musí z obsahu dohody jednoznačně vyplývat, kdy (který den) má pracovní poměr účastníků dohody (uplynutím výpovědní doby) skončit. Výpovědní doba musí být současně sjednána tak, aby její délka (po jejím prodloužení) byla přiměřená okolnostem konkrétního případu, jinak jde o (relativně) neplatné právní jednání ve smyslu ustanovení § 580 odst. 1 o. z. V projednávané věci byla písemná dohoda o prodloužení výpovědní doby ze dne 25. 2. 2019 uzavřena mezi účastníky v průběhu výpovědní doby. Z obsahu této dohody je patrné, že pracovní poměr účastníků měl (po prodloužení výpovědní doby o 1 měsíc) skončit dne 31. 3. 2019. Při rozhodování o tom, zda délka výpovědní doby (po jejím prodloužení) byla přiměřená okolnostem daného případu, je zde nutno

přihlédnout k tomu, že předmětnou výpověď ze dne 12.12.2018 byl rozvazován ze strany zaměstnavatele pracovní poměr se žalobcem, který trval více než 16 let, a že vůli stran zde bylo prodloužit výpovědní dobu o jeden měsíc. Podle výsledků provedeného dokazování důvodem prodloužení výpovědní doby bylo umožnit žalobci, aby se ještě v průběhu pracovního poměru přihlásil do výběrového řízení na pracovní pozici, kterou by u žalované mohl dále vykonávat. Za těchto okolností, kdy ze zcela racionálního důvodu došlo dohodou účastníků k prodloužení výpovědní doby o nezbytnou dobu (pouze o jeden měsíc), nelze s ohledem na výše podaný výklad dovodit, že by byla v dané věci nepřipustně sjednána natolik dlouhá výpovědní doba, která by ve svých důsledcích již neplnila svoji zákonem uvažovanou funkci a byla by v rozporu s oprávněnými zájmy účastníků pracovního poměru. Závěr odvolacího soudu o tom, že mezi účastníky nedošlo k platnému prodloužení výpovědní doby do 31. 3. 2019, proto považoval dovolací soud za nesprávný.

17. V řízení následujícím po kasačním rozhodnutí odvolací soud, vázán právním názorem dovolacího soudu (§ 226 odst. 1 ve spojení s § 243g odst. 1 o. s. ř.), znovu přezkoumal ve smyslu ustanovení § 212 a § 212a o. s. ř. napadený rozsudek soudu prvního stupně i řízení, které předcházelo jeho vydání. Odvolací soud považoval odvolání žalované za částečně důvodné s tím, že zatím nejsou dány předpoklady pro potvrzení ani pro změnu napadeného rozhodnutí.
18. 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.
19. Podle § 51 odst. 1 zákoníku práce byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná.
20. Dle § 72 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, 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.
21. Soud prvního stupně se v dané věci předně zabýval tím, zda žaloba byla žalobcem podána v prekluzivní lhůtě stanovené v § 72 zákoníku práce a v této souvislosti jako předběžnou otázku posuzoval, zda mezi účastníky došlo k platnému prodloužení výpovědní doby či nikoliv. Na jím prezentované závěry ohledně včasnosti podané žaloby lze s ohledem na rozhodnutí dovolacího soudu nahlížet jako na správné. Soud prvního stupně se však nezabýval uplatněnou argumentací žalované, že dohoda o prodloužení výpovědní doby byla podmíněna tím, že žalobce se přihlásí do výběrového řízení.
22. K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku 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) zákoníku 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 efektivnosti 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 (např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1369/2001).

23. Soud prvního stupně zcela správně posoudil (body 33-35 napadeného rozsudku), že tu existuje řádné rozhodnutí o organizační změně, učiněné k tomu oprávněnou osobou. Žalobce pak byl s touto organizační změnou seznámen. Závěr nalézacího soudu o nesplnění zbývajících dvou podmínek výpovědi pro nadbytečnost (samotná nadbytečnost a příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami) však odvolací soud považuje za přinejmenším předčasný.
24. Z provedeného odkazování vyplynulo, že žalobce byl u žalované zaměstnán v pracovním poměru se sjednaným druhem práce Xxx specialista rozvoje obchodu xxx, tento druh práce byl dojednan v změně pracovní smlouvy ze dne 28. 5. 2015. Pracovní náplň žalobce pak byla konkretizována v katalogu prací žalované (ve znění aktualizace učiněné od 1. 7. 2015). Žalovaná v řízení tvrdila, že rámci tohoto sjednaného druhu práce byl žalobce v roce 2018 alokován na projekt Open Banking, který vedl pan M. M., ke změně sjednaného druhu práce tak nedošlo. Žalobce však již při jednání před soudem prvním stupně dne 16. 12. 2019 uvedl, že od polovinu roku 2017 mu žalovaná začala přidělovat jinou práci, byly mu stanoveny jiné cíle, nebylo mu proto jasné, zda tato práce na tzv. Open Banking spadala pod sjednaný druh práce Xxx specialista rozvoje obchodu xxx. Na tuto tvrzenou změnu žalobce poukázal rovněž ve svém podání ze dne 15. 1. 2020.
25. Druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, je jednou z podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Zaměstnavatel je povinen (a současně oprávněn) zaměstnanci přidělovat jen práce v rámci sjednaného druhu práce, čemuž odpovídá povinnost zaměstnance tyto práce vykonávat. Sjednaný druh práce tak vymezuje limity dispoziční pravomoci zaměstnavatele při přidělování práce zaměstnanci podle pracovní smlouvy. Druh práce může být určen širěji, potom zaměstnavatel většinou blíže jednostranně upřesní druh práce v aktu specifikujícím pracovní náplň zaměstnance. V pracovní smlouvě sjednaný druh práce zpravidla vyžaduje bližší popis pracovních úkolů, který se nazývá pracovní náplň. Pracovní náplň je jednostranným příkazem zaměstnavatele, kterým se zaměstnanci blíže vymezují úkoly v rámci sjednané práce v pracovní smlouvě. Není tedy možné zaměňovat sjednaný druh práce, který může být změněn jen dohodou účastníků pracovního poměru, a pracovní náplň, kterou může zaměstnavatel v rámci sjednaného druhu práce zaměstnanci určovat (viz usnesení Nejvyššího soudu ze dne 11. 12. 2007 sp. zn. 21 Cdo 2858/2007). V posuzované věci se nalézací soud nezabýval alokací žalobce na projekt tzv. Open Banking. Soud prvního stupně proto nevzal do úvahy možnou dohodu o změně pracovní smlouvy ohledně druhu sjednané práce, kdy by takovou změnu mohlo představovat zařazení žalobce do projektu Open Banking. Protože případná dohoda o změně pracovní smlouvy (§ 40 odst. 1 zákoníku práce) je právním jednáním, jímž se mění základní pracovněprávní vztah (pracovní poměr), pokládá se – za předpokladu, že již bylo započato s jejím plněním – za platnou, i kdyby nebyla uzavřena v písemné formě vyžadované zákoníkem práce, nýbrž jen ústně nebo i jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěli jednající projevit (konkludentně), neboť její neplatnosti se již nelze dovolat (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 1. 2020 sp. zn. 21 Cdo 2034/2019). V řízení tak dosud zůstalo neobjasněno, zda alokace žalobce do projektu Open Banking představovala takovou dohodu o změně sjednaného druhu vykonávané práce či nikoliv. Pokud by tomu tak bylo, pak by na žalobce mohlo jen stěžejně dopadat rozhodnutí o organizační změně z 9. 11. 2018 rušící pozici Xxx specialista rozvoje obchodu xxx a vůči žalobci by tak nemohlo představovat podklad pro platnou výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.

26. Pokud by se o změnu sjednaného druhu práce nejednalo, pak by ale nemohlo obstát zjištění nalézacího soudu o tom, že v případě zrušeného druhu práce Xxx specialista rozvoje obchodu xxx a nově vzniklého druhu práce Expert na zákaznické cesty se jedná o totožné druhy práce. Takový závěr ze skutkových zjištění nalézacího soudu nevyplývá. V řízení před soudem prvního stupně byly jako důkazy provedeny charakteristiky uvedených druhů práce v Katalogu pracovních funkcí žalované. Charakteristiky zrušeného druhu práce žalobce Xxx specialista rozvoje obchodu xxx a nově vzniklého druhu práce Expert na zákaznické cesty jsou evidentně rozdílné. Vyplývá to již ze samotné definice těchto pozic v katalogu a zejména jejich tam vymezených charakteristik. Jejich odlišnost byla prokázána i výpovědí svědka M.. Soud prvního stupně tak nepřesvědčivě argumentoval totožností druhu práce u těchto dvou pozic, což by mělo vylučovat nadbytečnost žalobce.
27. Soud prvního stupně se dále nedostatečně zabýval rozdílem mezi přípravnou fází vykonávanou žalobcem v rámci projektu Open Banking a nově konstituovanou praxí v rámci Open Banking tribe, kdy z provedení dokazování vyplynulo, že po provedené organizační změně se agendě Open Bankingu věnovalo méně zaměstnanců než při samotné přípravné fázi projektu. Podle judikatury se o nadbytečnost zaměstnance se jedná tehdy, jestliže práce, kterou je zaměstnanec povinen konat dle pracovní smlouvy v rámci sjednaného druhu práce není pro zaměstnavatele v důsledku rozhodnutí o organizační změně zcela nebo v dosavadním rozsahu potřebná. Pokud z provedení dokazování vyplynulo, že žalobcem vykonávané činnosti spočívající v přípravě pracovních nástrojů využívaných v rámci agendy Open Banking zanikly, a současně se samotné agendě Open Banking po organizační změně věnovalo méně zaměstnanců žalované než předchozí přípravě v rámci projektu Open Banking, pak to naznačuje, že žalobcem vykonávaná práce z hlediska své faktické náplně, nebyla pro žalovanou minimálně v dosavadním rozsahu potřebná.
28. Odvolací soud proto z uvedených důvodů zrušil napadený rozsudek podle § 219a odst. 1 písm. b) o. s. ř. a vrátil věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 221 odst. 1 písm. a/ o. s. ř.). V dalším řízení bude na soudu prvního stupně, aby se nejprve zabýval (ne)existencí odkládací podmínky v dohodě o prodloužení výpovědní doby, neboť podle žalované mělo být prodloužení výpovědní doby podmíněno účastí žalobce ve výběrovém řízení, zde bude nutno provést důkaz notářským zápisem ze dne 14. 1. 2020 sp. zn. NZ 14/2020 a N 16/2020. V závislosti na posouzení této první otázky se obvodní soud případně zaměří na (ne)existenci dohody o změně pracovní smlouvy ohledně druhu sjednané práce. Pokud by takovou změnu měl za prokázanou, uváží dopad rozhodnutí o organizační změně z 9. 11. 2018 na pracovní pozici žalobce s takto změněným sjednaným druhem práce. Dojde-li k závěru, že na pracovní pozici žalobce organizační změna dopadá, znovu pečlivě posoudí otázku nadbytečnosti žalobce, zejména to, zda žalobcem vykonávaná práce z hlediska své faktické náplně nebyla pro žalovanou minimálně v dosavadním rozsahu potřebná. Vezme přitom do úvahy všechny okolnosti vyšlé v řízení najevo (nová hierarchická struktura žalované, celkové snížení počtu zaměstnanců apod.) a posoudí cíl, který žalovaná sledovala předmětným organizačním opatřením. Konečně pak uváží, bylo-li rozhodnutí o organizační změně příčinou nadbytečnosti zaměstnance. V novém rozhodnutí též soud prvního stupně neopomine znovu rozhodnout o všech nákladech řízení včetně nákladů tohoto řízení odvolacího (§ 224 odst. 3 o. s. ř.).

Poučení:

Proti tomuto usnesení není dovolání přípustné (§ 238 odst. 1 písm. k/ o. s. ř.).

Praha 9. května 2023

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu