

## U S N E S E N Í

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Aleny Kryslové a soudců Mgr. Jiřiny Hronkové a Mgr. Jiřího Novotného v právní věci **žalobce J. M.**, nar. , bytem , zastoupeného Mgr. Pavlem Bednaříkem, advokátem se sídlem Štěpánská 1742/27, 110 00 Praha 1 - Nové Město, proti **žalované společnosti SLOT Group, a.s.**, IČ 62741560, se sídlem Jáchymovská 142, 360 10 Karlovy Vary, zastoupené Mgr. Alešem Smetankou, advokátem se sídlem Jungmannova 24, 110 00 Praha 1, o **neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele**, o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Karlových Varech ze dne 28.2.2017 č.j. 11 C 64/2015-258,

**takto:**

**Rozsudek soudu I. stupně se zrušuje a věc se mu vrací k dalšímu řízení.**

### Odůvodnění

Napadeným rozsudkem soud I. stupně zamítl návrh žalobce na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 31.10.2014, která byla dána žalovanou žalobci (výrok I.) a žalobci uložil povinnost zaplatit žalované na nákladech řízení částku 67.964,50 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku se splatností k rukám právního zástupce žalované (výrok II.). Své rozhodnutí odůvodnil tím, že výpověď daná žalobci žalovanou je řádná a výpovědní důvod je zde zcela konkrétně vymezen a logicky plyne z rozhodnutí o reorganizaci, která bezprostředně výpovědi předchází. Soud I. stupně také uzavřel, že výpověď byla žalobci řádně doručena.

Proti tomuto rozsudku podal žalobce včasné odvolání, když rozhodnutí soudu I. stupně dle jeho názoru spočívá na nesprávném právním posouzení věci, soud I. stupně nepřihlédl k odvolatelem tvrzeným skutečnostem, ačkoliv k tomu nebyly splněny předpoklady podle § 118b nebo § 118c, popř. § 175 odst. 4 části první za středníkem o.s.ř., dále soud I. stupně dospěl na základě provedených důkazů k nesprávným skutkovým zjištěním a řízení je postiženo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Žalobce má za to, že názor soudu I. stupně ohledně platnosti výpovědi je nesprávný, přičemž soud I. stupně přesvědčivě nevyložil, které skutečnosti má za prokázané a které nikoliv, o které důkazy opřel svá skutková zjištění a jakými úvahami se při hodnocení důkazů řídil. Napadené rozhodnutí je tak nepřezkoumatelné. Soud se ve svém rozhodnutí zejména zcela vyhnul vyjádření, proč považuje za nedůvodnou námitku žalobce, že žalobce nebyl seznámen nejpozději při podání výpovědi s rozhodnutím žalovaného o organizační změně ze dne 27.10.2014, v důsledku kterého se měl stát nadbytečným a v důsledku kterého mu měla být dána předmětná výpověď. V této souvislosti soud I. stupně zcela pominul, že podle konstantní judikatury v této věci (např. rozsudek Nejvyššího soudu sp.zn. 2 Cdon 1130/97), zaměstnanec musí být s předmětným rozhodnutím seznámen nejpozději ve výpovědi z pracovního poměru. Absence uvedeného seznámení pak vede k neplatnosti výpovědi. Žalovaný však ani netvrdil, že s takovýmto rozhodnutím žalobce seznámil, přičemž z textu výpovědi, jak je založena ve

spise, uvedené nepochybně neplyne. V řízení naopak vyšlo najevo, že výpověď byla doručována poštou. Zásilka obsahovala pouze výpověď a nový mzdový výměr. Žalobce nebyl o podané výpovědi žádným z pracovníků žalobce informován. Neobstojí ani konstatování, že podle výpovědi pana R. žalobce věděl, že u společnosti končí, když toto měl údajně pronést na poslední poradě, které se účastnil. Tato událost se nemohla vztahovat k rozhodnutí zaměstnavatele z 27.10.2014, které uvádí žalovaný jako rozhodnutí předcházející výpovědi, když se měl přestat účastnit porad v létě 2013. Podstatné však je, zda byla dána nadbytečnost žalobce v důsledku rozhodnutí žalované o organizační změně ze dne 27.10.2014, a zda s ní byl žalobce seznámen. V průběhu řízení bylo jednoznačně prokázáno, že u žalované existovala a existuje jedna pozice technického ředitele, tuto pozici pak zastával dle pracovní smlouvy žalobce, žalovaná v podaném vyjádření tvrdila, že od léta 2013 byly u žalovaného dvě pozice technického ředitele a to technický ředitel pro strategii, kterou měl zastávat žalobce a technický ředitel pro operativu, kterou měl zastávat pan K. Pozice technického ředitele pro operativu měla být následně z důvodu nadbytečnosti zrušena a v důsledku uvedeného se měl žalobce stát nadbytečným. Soud v odůvodnění napadeného rozsudku uvedenou konstrukci nekriticky převzal a žalobce má za to, že posouzení soudu v uvedené otázce je naprosto nesprávné a v rozporu s provedeným dokazováním. Řada svědků uváděla, že u žalobce existoval pouze jeden technický ředitel, žalobce upozornil na to, že pan K. měl podle tvrzení žalované zastávat pozici druhého technického ředitele pro operativu a převzít úkoly žalobce, tedy od srpna 2013 měl být na stejné úrovni jako žalobce (technický ředitel údajně pro strategii) a je s podivem, že by se žalobcem tedy nespolečně pracoval, pokud by ředitelé byli oba dva. Uvedený názor, že u žalované byl vždy pouze jeden technický ředitel, pak uvedli mj. svědkyně M., R., R., K., H. Soud se dále nevypořádal s argumentací žalobce, že koncepce žalované – technický ředitel pro strategii není možná i s ohledem na skutečnost, že do června 2014 žalobce zastával funkci člena představenstva u žalované a docházelo by ke kolizi oprávnění žalobce jako člena statutárního orgánu a z pracovního poměru, když strategie nepochybně spadá pod obchodní vedení vykonávané členy statutárního orgánu. Dále soud pominul, že v řízení vyšlo najevo, že u žalované byl vždy jen jeden technický ředitel bez ohledu na organizační schémata předložená žalovanou, která jsou v rozporu s faktickým stavem tak, jak vypověděli shodně svědci – zaměstnanci žalované. Tuto pozici od ledna 2012 vykonával žalobce a od srpna 2013 pan K., který pouze převzal úkoly žalobce. Žalovaná tak na místo zastávané žalobcem přijala jiného pracovníka a následně žalobci přestala přidělovat práci, přičemž mu po čase dala předmětnou výpověď. Soud pak zcela v souvislosti s uvedeným pominul skutečnost, že to, že žalovaná nepřidělovala žalobci práci, nemůže být na jeho újmu (rozsudek Nejvyššího soudu 21 Cdo 3526/2015). Soud dále pominul svědecké výpovědi uvádějící, že u žalované se po odchodu žalobce nic nezměnilo (např. svědek F.). Soud dále nijak nerozhodl o návrhu na účastnickou výpověď žalobce a řízení je tak postiženo procesní vadou. Dle žalobce bylo tedy prokázáno, že žalovaný neseznámil žalobce s rozhodnutím žalovaného o organizační změně ze dne 27.10.2014, rozhodnutí žalované o organizační změně není v příčinné souvislosti s podanou výpovědí, když žalovaná ruší pozici (technický ředitel pro strategii), která nikdy u žalované nebyla – žalobce dle pracovní smlouvy nezastával pozici technického ředitele pro strategii a ani uvedené nebylo s ohledem na současný výkon funkce člena představenstva možné, u žalované byla vždy a je pouze jedna pracovní pozice technický ředitel, faktický výkon této pozice byl přesunut na pana K. s tím, že žalobci pouze nepřidělovala práci, aniž by byla dána nadbytečnost ve smyslu její nepotřebnosti, na uvedeném nic nemění ani argumentace soudu, že o tom, který zaměstnanec je nadbytečný rozhoduje výlučně zaměstnavatel, když na pozici žalobce byl přijat jiný pracovník a žalobci nebyla přidělována soustavně a cíleně žalovanou práce. Zaměstnavatel tak účelově vytvořil

situaci, aby mohl tvrdit, že žalobce je nadbytečný. Akceptování přípustnosti uvedeného by ve svém důsledku znamenalo popření koncepce výpovědních důvodů dle zákoníku práce, když zaměstnavatel by mohl argumentovat, že na pozici zaměstnance, kterého se chce zbavit, přijme jiného a původního už nepotřebuje. S ohledem na výše uvedené žalobce navrhl, aby odvolací soud změnil napadené rozhodnutí tak, že se určuje, že výpověď z pracovního poměru ze dne 31.10.2014, která byla dána žalovanou žalobci je neplatná a žalované uložil povinnost zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.

Žalovaná ve svém vyjádření k odvolání uvedla, že námitky žalobce vůči rozsudku jsou zcela neopodstatněné a nedůvodné. Nelze souhlasit s tím, že by soud I. stupně přesvědčivě nevyložil, které skutečnosti má za prokázané a které nikoliv a o které důkazy opřel svá skutková zjištění, jakými úvahami se při hodnocení řídil. Žalovaná poukazuje na to, že žalobce v odvolání zamlčuje významné skutečnosti, které byly v řízení před soudem I. stupně žalovaným tvrzeny a prokázány. V době, kdy žalobce začal u žalované působit, již u žalované existovalo a fungovala technické oddělení pod vedením pana M. K., které působilo, resp. bylo soustředěno a organizováno v sídle společnosti v Karlových Varech. Působnost žalobce u žalované souvisela s převodem několika podniků na žalovanou, vč. podniků společnosti EL RANCHO, a.s., ve kterém žalobce působil jako předseda představenstva a ředitel společnosti. U žalované začal působit proto, aby byla na počátku zachována kontinuita při provozování společnosti EL RANCHO, a.s., v rámci žalované společnosti. Žalobce po svém nástupu dne 1.1.2012 se stal novým strategickým ředitelem technického oddělení, do kterého bylo začleněno nejvíce zaměstnanců, přicházejících ze společnosti EL RANCHO, a.s., které bylo nově soustředěno v Praze. Od roku 2013 u žalované postupně začaly probíhat organizační změny, když zejména v roce 2013 došlo k výraznému snížení počtu zaměstnanců a to ve všech odděleních, zejména však v oddělení technickém. Důvody redukce zaměstnanců přímo souvisely s omezením podnikatelských aktivit žalované, přičemž redukce probíhala zejména na pracovišti v Praze, kde působil i žalobce. Závěr soudu I. stupně o tom, že u žalované průběžně a dlouhodobě a prokazatelně docházelo k redukci počtu zaměstnanců je tedy správný. Pokud žalobce namítal, že u žalované existovala pouze jedna pozice technického ředitele, k tomu žalovaná společnost uvádí, že pan K., který působil u žalované déle než žalobce, zastával od 1.2.2011 pozici ve vedení technického oddělení s místem výkonu práce v Karlových Varech. Žalobce po svém nástupu od 1.1.2012 začal působit na pozici technického ředitele na nově zřízeném pracovišti v Praze a to se zaměřením na strategické řízení a administrativu technického oddělení, když hlavním cílem bylo zachovat kontinuitu provozování žalovanou zakoupeného podniku společnosti EL RANCHO, a.s. Dne 1.8.2013 byl pan K. povýšen do pracovní pozice technického ředitele, nadále s místem výkonu práce v Karlových Varech, v důsledku čehož u žalované existovaly od 1.8.2013 dvě pozice technického ředitele, které měly spolupracovat a působit synergicky tak, že pozice zastávaná žalobcem s přiřazeným místem výkonu práce v Praze zajišťovala činnosti spíše ve strategické a administrativní oblasti a pozice zastávaná panem K. s přiřazeným místem výkonu práce v Karlových Varech zajišťovala činnosti spíše v oblasti operativního řízení a výkonného rozhodování při denodenním provozu a fungování technického oddělení. Existence dvou pracovních pozic technického ředitele u žalované je založené na řadě listinných důkazů a to pracovní smlouvy mezi žalobcem a žalovanou, dodatkem k pracovní smlouvě uzavřeným mezi žalovanou a panem K. a organizačními schémata společnosti. Soud I. stupně správně vyšel z listinných důkazů a za stěžejní považoval výpovědi těch osob, které ze své pracovní pozice byly informovány o pracovním zařazení a náplni žalobce a pana K.. Výpovědi svědků, na které odkazuje žalobce v odvolání, rozhodně nepodporují tvrzení žalobce o tom, že u žalované byl vždy jen jeden

technický ředitel (výpověď M██████ K██████, Š██████ R██████, J██████ R██████, J██████ M██████, L██████ H██████). Z výpovědi svědků nevyplývá, že u žalované byl vždy jen jeden technický ředitel, ba dokonce opak je pravdou. Soud I. stupně v souladu s rozhodovací praxí Nejvyššího soudu ČR uzavřel, že ze svědeckých výpovědí nebylo možné zjistit vzájemnou pracovní pozici žalobce a M██████ K██████, resp. jejich pracovní náplň či faktický výkon činností a tito se shodli pouze na místním hledisku působení obou těchto zaměstnanců u žalované a to vždy ve vazbě k žalobci v Praze a ve vazbě k M██████ K██████ v Karlových Varech. Žalovaná tedy nepřijala žádného nového pracovníka na místo (strategického) technického ředitele s místem výkonu práce v Praze. Pan K██████ působil na pracovním místě druhého technického ředitele souběžně s žalobcem po dobu více než jednoho roku, resp. ve vedení technického oddělení v obchodní skupině žalované působil dlouhodobě po řadu let před příchodem žalobce k žalované. S ohledem na nepotřebnost pracovní pozice zastávané žalobcem, což se naplno projevilo až po více než jednom roce souběžného výkonu této pracovní pozice s výkonem práce pana M██████ K██████ na pracovním místě druhého ředitele s místem výkonu práce v Karlových Varech, pak žalovaná zcela objektivně přijala rozhodnutí o reorganizaci, které spočívalo ve zrušení již nepotřebné žalobcovy pracovní pozice technického ředitele pro strategii s místem výkonu práce v Praze. Byl tedy dán výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zákoníku práce, když u žalované skutečně proběhly organizační změny, v rámci kterých žalovaná skutečně rozhodla také o zrušení pracovní pozice žalobce, v důsledku čehož se stal žalobce nadbytečným zaměstnancem. Pokud se jedná o výpovědní důvod, v řízení bylo prokázáno, že nebyl zaměnitelný s jiným výpovědním důvodem, když je uvedeno „z důvodu organizačních změn, které u zaměstnavatele probíhají, dochází ke zrušení Vaší pracovní pozice“. Takto vymezený výpovědní důvod nemůže být a není zaměnitelný s jiným výpovědním důvodem, zvláště kdy soudní judikatura (např. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1138/20011) dovodila, že ust. § 52 písm. c) zákoníku práce obsahuje jediný výpovědní důvod, jímž je nadbytečnost zaměstnance v důsledku jakékoliv organizační změny. K námitce žalobce, že nebyl seznámen s organizačním opatřením, v jehož důsledku se stal nadbytečným, žalovaná uvádí, že ustanovení zákoníku práce nestanovuje jako podmínku platnosti výpovědi dané zaměstnavatelem z důvodu organizačních změn, aby zaměstnavatel doručil zaměstnanci příslušné rozhodnutí o reorganizaci. Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně nemusí být přijato (vydáno) vždy jen písemně a ani se nepředpokládá, že by muselo být zaměstnavatelem vyhlášeno nebo jiným způsobem zveřejněno. Zákoník práce dokonce ani nevyžaduje, aby zaměstnanec byl s takovýmto rozhodnutím o organizačních změnách (reorganizaci) seznámen. Judikatura dovodila, že je třeba, aby zaměstnanec byl nejpozději ve výpovědi vyrozuměn o povaze přijatého organizačního opatření, tj. o tom v čem spočívaly přijaté organizační změny (např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 2425/2014). Ustálená judikatura tedy vyžaduje, aby zaměstnanec byl nejpozději společně s výpovědí z pracovního poměru zaměstnavatelem informován, v čem spočívala zaměstnavatelem přijatá organizační změna, která je důvodem pro ukončení pracovního poměru. Nevyžaduje však, aby byl zaměstnanec, jemuž je dána výpověď, blíže informován o obsahu příslušného rozhodnutí o dané organizační změně. Soud I. stupně tedy zjistil, že žalovaný přijal dne 27.10.2014 rozhodnutí o reorganizaci, které spočívalo ve zrušení pracovní pozice „technický ředitel – strategie“ s převažující pracovní činností v oblasti administrativy strategických úkolů, apod. a výpověď doručovaná žalobci obsahovala nejen výpovědní důvod, tj. odkaz na § 52 písm. c) zákoníku práce s uvedením, že za důvod je považována organizační změna ale rovněž vymezení v čem daná organizační změna, v důsledku které se stal žalobce nadbytečným zaměstnancem spočívala, tj. ve zrušení pracovní pozice žalobce. Žalobce tak byl v rámci výpovědi de facto seznámen s tím, v čem spočívalo předmětné rozhodnutí o reorganizaci. Výpověď tedy nevykazuje žádné formální vady či nedostatky, které by mohly

mít vliv na její platnost a účinnost, a proto námitky žalobce obsažené v odvolání je třeba odmítnout jako nedůvodné a neopodstatněné. K namítanému souběhu funkcí pak žalovaná uvádí, že soud I. stupně se touto námitkou nezabýval proto, že žalobcem nebyla v řízení před soudem I. stupně vznesena, jedná se tedy o novou skutečnost, uplatněnou až v odvolacím řízení, o které však žalobce ani netvrdí a neprokazuje, že by splňovala zákonné předpoklady v ust. § 205a o.s.ř., tudíž se jedná o nepřipustnou odvolací námitku. Nadto taková námitka nemá žádné věcné a právní opodstatnění a žalovaná společnost odkazuje na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21 Cdo 496/2014, ze kterého vyplývá, že ani členství ve statutárním orgánu obchodní společnosti nevylučuje, aby daný člen statutárního orgánu byl zároveň v pracovním poměru ve vztahu k téže společnosti na základě tzv. manažerské smlouvy a navíc se rozhodovací praxe Nejvyššího soudu ustálila v závěrech „že právní předpisy ani povaha obchodní společnosti nebrání tomu, aby fyzické osoby vykonávající funkci člena statutárního orgánu uskutečňovaly jiné činnosti pro tuto obchodní společnost na základě pracovněprávních vztahů“. V řízení nebylo tvrzeno ani prokázáno, že by náplň pracovní pozice osoby pověřené řízením a strategií technického oddělení byla totožná s funkcí člena představenstva. Nelze tedy zaměňovat vedení a strategii technického oddělení s obchodním vedením v celé žalované společnosti. Žalovaná pak uvádí, že pokud žalobce namítá opomenutí důkazu účastnické výpovědi žalobce s odkazem na ust. § 131 o.s.ř., může soud tento důkaz nařídit, jestliže dokazovanou skutečnost nelze prokázat jinak, v řízení před soudem I. stupně však bylo provedeno velmi podrobné dokazování ke všem jednotlivým tvrzením, když např. na návrh žalobce bylo předvoláno celkem 14 svědků, přičemž na základě provedeného dokazování soud I. stupně měl za prokázané všechny relevantní skutečnosti. S ohledem na výše uvedené skutečnosti žalovaná navrhl, aby odvolací soud potvrdil rozsudek soudu I. stupně a současně přiznal žalované společnosti náhradu nákladů odvolacího řízení.

Odvolací soud přezkoumal napadené rozhodnutí, jakož i řízení jeho vydání předcházející dle ust. § 212 a § 212a o.s.ř a dospěl k závěru, že dosud nejsou dány podmínky pro změnu či potvrzení napadeného rozhodnutí. Ve věci rozhodl aniž by nařizoval odvolací jednání, jak mu to umožňuje § 214 odst.2,písm.d) o.s.ř.

V projednávané věci se žalobce domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která mu byla dána z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) zákoníku práce, když u žalované proběhly organizační změny a žalobce se stal nadbytečným. Žalobce kromě jiného namítal, že nebyl žádným způsobem seznámen s organizační změnou, která byla důvodem výpovědi z pracovního poměru, ač s ní měl být seznámen nejpozději ve výpovědi z pracovního poměru, na místo zastávané žalobcem přijala žalovaná jiného pracovníka (pana K██████), který pouze převzal úkoly žalobce.

Žalovaná se žalobou nesouhlasila, v průběhu řízení namítala, že žalobce byl s důvody výpovědi z pracovního poměru a tedy i s organizační změnou, na základě které byla výpověď z pracovního poměru žalobci dána, seznámen minimálně v samotné výpovědi, když soud I. stupně dovodil, že tato byla žalobci řádně doručena a zákon nestanovuje povinnost, aby rozhodnutí o organizační změně bylo zaměstnanci doručováno. Judikatura pak dovodila, že zákon nevyžaduje, aby zaměstnanec byl s takovýmto rozhodnutím o organizačních změnách seznámen, postačí, je-li nejpozději ve výpovědi vyrozuměn o povaze přijatého organizačního opatření, tedy o tom, v čem spočívaly přijaté organizační změny. Dále zdůraznila, že žalovaná nepřijala žádného nového pracovníka na místo (strategického) technického ředitele s místem výkonu práce v Praze a pokud se jedná o pana K██████, tento působil na pracovním místě

druhého technického ředitele souběžně s žalobcem po dobu více než jednoho roku a to s místem výkonu práce v Karlových Varech.

Nejvyšší soud ve své ustálené praxi dovodil, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. Zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Takové rozhodnutí však musí být přijato před podáním výpovědi a zaměstnanec s ním musí být seznámen; postačí ovšem jestliže se tak stane až ve výpovědi z pracovního poměru (srov. např. rozhodnutí Nejvyššího soudu 2 Cdon 1130/97).

Soud I. stupně ve vztahu k otázce seznámení žalobce s organizační změnou neuvádí žádná konkrétní zjištění, i když tato otázka je zásadní, neboť absence seznámení zaměstnance s rozhodnutím o organizační změně je důvodem neplatnosti takovéto výpovědi. Odvolací soud proto žalovanou poučil při ústním jednání, které se konalo dne 29.11.2017, ve smyslu ust. § 118a odst. 1, 3 o.s.ř., aby doplnila svá skutková tvrzení týkající se toho, kdy a jakým způsobem byl žalobce s předmětnou organizační změnou seznámen a dále také tvrzení, zda orgán, který takovouto změnu přijal, byl k tomuto oprávněn, a z jakého titulu byla zrušena funkce technického ředitele strategie, když takováto funkce nevyplývá z organizačního schématu ani z pracovních smluv žalobce a M██████ K██████ (druhého technického ředitele). V tomto smyslu byla žalovaná poučena o povinnosti doplnit tvrzení a o povinnosti k těmto tvrzením navrhnout i případné důkazy.

Žalovaná po poučení odvolacím soudem doplnila obsáhlým způsobem svá skutková tvrzení, kdy uvádí, že organizační změna na základě, které došlo ke zrušení jedné ze dvou souběžně existujících pracovních pozic technického ředitele a to konkrétně pozice technického ředitele s přiřazeným místem výkonu práce v Praze byla přijata na jednání představenstva 27.10.2014, když představenstvo bylo oprávněno o takovéto organizační změně rozhodnout, k čemuž navrhla důkazy a to výpis z obchodního rejstříku žalované, stanovy žalované, rozhodnutí o reorganizaci ze dne 27.10.2014 a výslech svědků J██████ T██████ a K██████ H██████ (členové představenstva). Tyto svědky pak navrhla slyšet i k prokázání svých tvrzení týkajících se dvou prokazatelně existujících pracovních pozic technického ředitele a důvodu, proč jedna tato pracovní pozice byla zrušena. K otázce seznámení žalobce s přijatou organizační změnou pak žalovaná zdůrazňuje, že tento se na pracovišti dlouhodobě nezdržoval, nebyl v žádném osobním kontaktu se svými podřízenými, ani s vedením společnosti, k seznámení s organizační změnou došlo prostřednictvím telefonického rozhovoru pana K██████ H██████ se žalobcem. Kromě uvedeného k tomuto seznámení došlo též prostřednictvím dané výpovědi z pracovního poměru, která informaci o zrušení pracovní pozice žalobce jakož o přijaté organizační změně obsahovala. Současně k tomuto svému tvrzení opět navrhuje výslechy svědků K██████ H██████ a J██████ T██████.

Pokud je v samotné výpovědi z pracovního poměru použita obecná formulace „...z důvodu organizačních změn, které u zaměstnavatele probíhají...“ je odvolací soud toho názoru, že takováto formulace není zcela jednoznačná a konkrétní, když neodkazuje na žádnou konkrétní organizační změnu, která byla žalovanou přijata. Nelze tedy dojít k jednoznačnému závěru, že takováto formulace může být považována za seznámení žalobce

s organizační změnou, která byla žalovanou přijata a na základě které se stal žalovaný nadbytečným zaměstnancem. Z tohoto důvodu má odvolací soud za nezbytné prokázání toho, že žalobce byl s přijatou organizační změnou řádně seznámen. Pokud soud I. stupně dovodí, že k tomuto došlo, je třeba, aby se nedostatečnou formulací týkající se výpovědního důvodu obsaženou ve výpovědi z pracovního poměru pokusil odstranit pomocí výkladu tohoto písemného právního jednání, neboť ze samotné výpovědi nelze jednoznačně dovodit, v důsledku jaké konkrétní organizační změny, (když těchto mělo být u žalované zřejmě přijato více s ohledem na použitou formulaci), se stal žalobce pro žalovanou nadbytečným. Je tedy třeba, aby tento projev vůle žalované, který je obsažen ve výpovědi z pracovního poměru, byl vyložen v souladu se stavem, který existoval v době, kdy byl učiněn a objasnit tak, zda a za jakých okolností byl žalovaný seznámen s organizačním opatřením, zda mu bylo známo z důvodu jaké organizační změny přijaté žalovanou se stal nadbytečným a teprve v případě, že by tato určitá nejasnost v jednání žalované (výpovědi z pracovního poměru) nebyla odstraněna ani pomocí výkladu projevu vůle, je nutno takovéto jednání žalované považovat za neplatné (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu 21 Cdo 2425/2014 a 21 Cdo 1138/2011).

Soud I. stupně se ve svém rozhodnutí obsáhle zabýval otázkou, zda výpověď z pracovního poměru byla žalobci řádně doručena či nikoliv. Pokud dospěl k závěru, že doručení výpovědi je řádné, odvolací soud se s těmito závěry ztotožňuje. Jak již však bylo uvedeno shora, soud I. stupně neučinil žádné skutkové závěry o tom, zda a kdy byl žalobce s organizační změnou seznámen či nikoliv, případně zda za takovéto seznámení soud považuje obsah samotné výpovědi. Z obsahu spisu ani není zřejmé, že by soud I. stupně žalovanou vedl k tomu, aby tyto otázky byly postaveny najisto. Z tohoto důvodu bylo dáno žalované poučení odvolacím soudem, když se jedná o otázky v tomto sporu zásadní a je třeba je postavit najisto. Vzhledem k tomu, že žalovaná po poučení odvolacím soudem splnila svoji povinnost tvrzení a povinnost důkazní a ke zjištění skutkového stavu je třeba provést další navržené důkazy, bylo rozhodnutí soudu I. stupně dle ust. § 219a odst. 2 o.s.ř. zrušeno a věc mu vrácena k dalšímu řízení. V dalším řízení pak soud I. stupně vyhodnotí, zda organizační změny byly přijaty orgánem k tomu oprávněným a zda bylo možno zrušit funkci technického ředitele „strategie“, když takováto funkce nevyplyvá z organizačního schématu ani z pracovních smluv žalobce a druhého technického ředitele M. K. a zejména postaví najisto, zda byl žalobce s organizační změnou seznámen.

Odvolací soud pak souhlasí s postupem soudu I. stupně, který neprováděl jako důkaz účastnickou výpověď žalobce, neboť s ohledem na charakter samotného řízení má žalobce především povinnost tvrzení a ke svým tvrzením pak povinnost navrhnout příslušné důkazy. Důkaz výsledkem účastníka je prováděn pouze za situace, kdy prokazovanou skutečnost není možno prokázat jiným způsobem, což dle názoru odvolacího soudu není případ tohoto řízení.

Námítku týkající se souběhu funkce člena představenstva a pracovní pozice technického ředitele pak žalobce uplatňuje až v samotném odvolacím řízení, aniž by byly splněny zákonné předpoklady ust. § 205a o.s.ř. (resp. tyto zákonné předpoklady ani netvrdí ani neproazuje), přičemž k tomu odvolací soud nad rámec svého odůvodnění uvádí, že judikatura Nejvyššího soudu souběh funkce člena statutárního orgánu a pracovního poměru nevylučuje, pokud náplň práce zaměstnance a člena statutárního orgánu není totožná. Tato skutečnost však v daném řízení nebyla ani tvrzena ani prokazována.

**P o u č e n í :** Proti tomuto rozhodnutí je přípustné dovolání, které je možno podat ve lhůtě dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu

**prostřednictvím soudu prvního stupně k Nejvyššímu soudu ČR, 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 vyřešena právní otázka posouzena jinak.**

V Plzni dne 5.1.2018

JUDr. Alena Kryslová, v.r.  
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:  
Iveta Černá