



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY**

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Aleny Kryslové a soudců Mgr. Jiřího Novotného a Mgr. Jiriny Hronkové v právní věci **žalobce Ing. J. Š.**, nar. [redacted], bytem [redacted], zastoupeného JUDr. Martinem Havelkou, advokátem se sídlem Liberec, Gorkého 658/15, proti **žalované společnosti ESTO Cheb s.r.o.**, se sídlem Cheb, Palackého 2087/8A, IČ 49196511, zastoupené opatrovníkem Mgr. Milanem Edelmannem, zastoupeným Mgr. Ing. Ondřejem Blahou, advokátem se sídlem Praha 8, Sokolovská 47/73, **o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru**, o odvolání žalobce a žalované společnosti proti rozsudku Okresního soudu Cheb ze dne 27.9.2017 č.j. 9 C 496/2013-322,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se ve výroku I. potvrzuje.**
- II. Ve výroku II. se rozsudek soudu I. stupně mění tak, že se určuje, že pracovní poměr žalobce a žalované společnosti založený pracovní smlouvou ze dne 31.12.1998 nadále trvá.**
- III. Žalovaná společnost je povinna zaplatit žalobci na nákladech řízení před soudem I. stupně částku 77.101,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupce žalobce JUDr. Martina Havelky, advokáta se sídlem Liberec.**
- III. Žalovaná společnost je povinna zaplatit žalobci na nákladech odvolacího řízení částku 16.484,91 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupce žalobce JUDr. Martina Havelky, advokáta se sídlem Liberec.**

Odůvodnění

Napadeným rozsudkem soud I. stupně určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalovanou žalobci dne 23.8.2013 je neplatná (výrok I.), žalobu v části, v níž se žalobce domáhal určení, že pracovní poměr žalobce a žalované založený pracovní smlouvou ze dne 31.12.1998 nadále trvá, zamítl (výrok II.) a žádnému z účastníků nepřiznal právo na náhradu nákladů řízení (výrok III.). K odůvodnění rozhodnutí ve vztahu k určení neplatnosti výpovědi dané žalovanou žalobci soud I. stupně odkázal na předpoklady výpovědního důvodů dle § 52 písm. c) zákoníku práce a zabýval se tím, zda žalobce mohl 23.8.2013 učinit jako jednatel žalované rozhodnutí, kterým zrušil předchozí rozhodnutí žalované ze dne 23.8.2013 v důsledku kterého se stal nadbytečným a dospěl k závěru, že rozhodnutím valné hromady ze dne 22.8.2013 byl žalobce odvolán z funkce jednatele, tedy od tohoto dne nemohl činit jménem společnosti právní úkony, na čemž nic nemění skutečnost, že žalobce podal žalobu o vyslovení neplatnosti usnesení této valné hromady. Žalobce tedy nemohl právně relevantním způsobem zrušit předchozí rozhodnutí žalované o zrušení jeho pracovní pozice. Dále se soud zabýval tím, zda podaná výpověď ze dne 23.8.2013 splňovala náležitosti dle § 50 odst. 4 zákoníku práce a dospěl k závěru, že výpověď splňovala veškeré náležitosti, důvod výpovědi, tedy rozhodnutí zaměstnavatele o zrušení pracovní pozice výrobně-technický ředitel ze dne 23.8.2013, byl ve výpovědi náležitě a určitým způsobem specifikován a rozhodnutí o zrušení pracovní pozice učinil Ing. H■■■■, kterému dle organizačního řádu společnosti náleželo řešení personálních otázek společnosti. Soud se pak dále zabýval v kontextu všech okolností dané věci, a to jak předcházející tak následující po podání výpovědi žalobci tím, zda podaná výpověď nesledovala jiné cíle, nežli ukončení pracovního poměru žalobce pro jeho nadbytečnost, přičemž dospěl k závěru, že smysl a důvod výpovědi byl od počátku odlišný. Výpověď následovala den poté, co byl žalobce na valné hromadě žalované dne 22.8.2013 odvolán z funkce jednatele, a pokud Ing. H■■■■ při své výpovědi uváděl, že důvodem byly neuspokojivé pracovní výsledky žalobce, který činnost jemu svěřenou nekonal, pak v takovém případě byl přílehlavý odlišný výpovědní důvod, nežli výpověď pro nadbytečnost. S ohledem na rozsah a míru konfliktů mezi jednatelem žalované, které vyvolaly mnoho soudních řízení, stejně tak jako trestní stíhání pro zločiny ve vztahu k Ing. H■■■■ a faktické kroky, které každý z jednatelů činil, vzal soud za jednoznačně prokázané, že smyslem a cílem podané výpovědi byla snaha o ukončení jakékoliv činnosti žalobce ve společnosti a zamezení jeho působení v této společnosti poté, co byl odvolán z funkce jednatele žalované dne 22.8.2013. Vzhledem k tomu, že rozhodnutím žalované učiněné Ing. H■■■■ o zrušení pracovní pozice žalobce byly od počátku sledovány jiné cíle, a to vyloučení žalobce z jeho působení ve společnosti a to jak na pozici jednatele, tak na pozici zaměstnance a že tedy žalovaná jen předstírala přijetí organizačního opatření se záměrem zastřít své skutečné záměry, nebyl naplněn první předpoklad výpovědního důvodů dle § 52 písm. c) zákoníku práce, proto soud I. stupně žalobě o neplatnost výpovědi vyhověl. Pokud se žalobce domáhal určení, že jeho pracovní poměr trvá, soud I. stupně dospěl k závěru, že u žalobce byl dán naléhavý právní zájem ve smyslu § 80 o.s.ř., neboť bez tohoto určení je právní postavení žalobce nejisté. S odkazem na § 69 odst. 3 písm. a) zákoníku práce a pokud se týká doručování na § 337 odst. 1 až 4 zákoníku práce, soud dovodil, že listinu označenou jako oznámení o trvání pracovního poměru ze dne 11.9.2013 doručil žalobce žalované dne 11.9.2013, ta však za žalovanou byla podepsána jménem žalobce, přičemž s ohledem na odvolání žalobce z funkce jednatele 22.8.2013 nemohl tento činit jakékoliv úkony jakožto jednatel žalované a vzhledem k rozdílnosti zájmu účastníků pracovněprávního vztahu a to zaměstnance a zaměstnavatele, nemohl žalobce vystupovat při takovém úkonu na obou stranách. Stejně tak neúčinné bylo

doručení do poštovní schránky Ing. H. v místě jeho bydliště, neboť písemnost měla být v souladu s § 337 zákoníku práce žalované doručena do jejího sídla. V případě zaslání oznámení e-mailovou korespondencí žalobce k tomuto nepředložil žádný důkaz. Žalobce tedy neunesl důkazní břemeno ohledně tvrzení, že oznámil žalované ve lhůtě do 31.10.2013, že trvá na dalším zaměstnávání, a proto zanikl pracovní poměr žalobce a žalované založený pracovní smlouvou ke dni 31.10.2013 uplynutím výpovědní lhůty. Z tohoto důvodu v této části soud žalobu zamítl, o nákladech řízení rozhodl podle částečného úspěchu obou účastníků, tj. dle § 142 odst. 2 o.s.ř.

Proti tomuto rozhodnutí podali odvolání oba účastníci.

Žalobce ve svém odvolání proti výroku II. a III. rozsudku soudu I. stupně uplatnil jako odvolací důvod § 205 odst. 2 písm. b), c), d), e), f) a g) o.s.ř. Ztotožnil se závěrem soudu I. stupně, že výpověď z pracovního poměru udělená žalobci je neplatná, nesouhlasil však se zamítavou částí předmětného rozsudku. Odkazoval na závěry soudu I. stupně ve vztahu k neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, z nichž vyplývá, že společník žalované Ing. H. se snažil žalobce zbavit z důvodů, jimiž sledoval své nezákonné aktivity vůči žalované společnosti, tedy jednak vyvádění majetku ze žalované a jeho převádění na společnost EAF protect s.r.o. Tuto skutečnost prokazuje trestní řízení vedené u Okresního soudu v Chebu, v němž je společník žalované Ing. H. obžalován pro spáchání zločinu porušení povinnosti při správě cizího majetku a dále trestně stíhán Policií ČR, Odborem hospodářské kriminality Karlovy Vary, pro zločin porušení předpisů o pravidlech hospodářské soutěže. Jednáním popsáním v usnesení o zahájení trestního stíhání měl Ing. H. spolu se svojí manželkou Ing. K. H. způsobit žalované společnosti škodu ve výši minimálně 52.218.672,46 Kč. Je tedy zřejmé, že předmětná výpověď z pracovního poměru byla žalobci ze strany žalované, respektive jejího společníka Ing. R. H., udělena právě z důvodu skutečnosti, že tento provozoval nezákonné aktivity a žalobce co by druhý společník a jednatel žalované a současně i zaměstnanec stál v cestě dalšího páčání trestné činnosti Ing. H. Rozhodnutí valné hromady žalované ze dne 22.8.2013 je pouze dalším pokusem Ing. H. omezit přístup žalobce do žalované společnosti. Dne 23.8.2013, kdy žalobce obdržel předmětnou výpověď, vůbec o tvrzené existenci rozhodnutí valné hromady nevěděl a dle žalobci dostupných informací ani vědět nemohl, neboť je zřejmé, že předmětné rozhodnutí valné hromady vzniklo až po dni 11.9.2013, kdy žalobce odvolal z funkce jednatele společnosti Ing. H. Je tedy nedůvodné tvrzení soudu I. stupně, že žalobce nemohl za společnost převzít oznámení žalobce o trvání pracovního poměru k žalované, když je zřejmé, že předmětné rozhodnutí valné hromady žalované bylo antidatované. Žalobce, kromě doručení listiny nazvané oznámení o trvání pracovního poměru ze dne 11.9.2013, jež za žalovanou sám převzal, když do dne 11.9.2013 neměl žalobce povědomost o tom, že by snad měl být ze své funkce jednatele žalované odvolán, doručil předmětné oznámení o trvání pracovního poměru do poštovní schránky Ing. R. H., který za žalovanou předmětné jednání učinil a současně jej odeslal pracovním e-mailem, přičemž v současné době k e-mailové schránce nemá přístup, neboť Ing. H. mu opakovaně znemožňuje přístup do žalované společnosti. Nelze tak klást k tíži žalobce, že v důsledku páčání trestné činnosti druhého společníka, kterou umožňuje opatrovník žalované, je žalobci zamezen přístup k dokumentům, jež mohou posloužit jako důkaz v předmětném řízení. Oznámení o trvání pracovního poměru a nesouhlas s výpovědí z pracovního poměru žalobce bylo doručeno do sféry žalované prostřednictvím Ing. H., jednatele a společníka žalované, nadto bylo prokázáno další činností žalobce poté, co obdržel předmětnou výpověď z pracovního poměru. V této souvislosti žalobce odkázal na rozhodnutí Vrchního soudu v Praze sp.zn. 6 Cdo 63/95, dle něhož oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního

poměru dále zaměstnával, může být učiněno jednáním nebo upomenutím, může se tak stát výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o tom, co chtěl zaměstnanec projevit. Z jednání žalobce byla bezpochyby zřejmá jeho vůle ve společnosti nadále pracovat. Pokud žalobce v žalobě na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru současně uplatnil své právo na určení, že pracovní poměr u žalované nadále trvá, vyjádřil svůj záměr uvedený v oznámení o trvání pracovního poměru pro žalovanou společnost nadále pracovat. Tvzení žalované, že nebylo do její sféry doručeno oznámení na dalším trvání pracovního poměru žalobce u žalované, je zcela zřejmě účelové. Z jednání žalobce ve lhůtě dle § 69 zákoníku práce je bezpochyby zřejmé, že tento trval na dalším zaměstnání ze strany žalované a byla tak naplněna podmínka pro trvání pracovního poměru žalobce u žalované společnosti dle zákoníku práce. Z jednání žalované naopak plyne účelové využívání jejího postavení, kdy za žalovanou v současné době stojí trestnou činnost páchající společník žalované Ing. R. H., které nečinně přihlíží soudem ustanovený opatrovník. V daném případě je třeba zkoumat smysl a účel zákona, když ze strany soudu I. stupně bylo v předmětném řízení konstatováno, že předmětná výpověď z pracovního poměru udělená žalobci je v podstatě šikanózní, když od počátku sleduje jiné cíle, zejména zastírat skutečné záměry Ing. H. V důsledku uvedeného pak žalobce považuje za nesprávný i výrok o náhradě nákladů řízení. Z těchto důvodů navrhl, aby odvolací soud v napadené části tj. ve výroku II. změnil rozsudek soudu I. stupně tak, že žalobě na určení, že pracovní poměr žalobce u žalované nadále trvá, vyhověl, popřípadě aby rozsudek soudu I. stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná společnost ve svém odvolání proti výroku I. a III. napadeného rozsudku uplatnila jako odvolací důvod ust. § 205 odst. 2 písm. d) a e) o.s.ř., tj. vytýkala soudu I. stupně, že neúplně zjistil skutkový stav věci, neboť neprovedl navržené důkazy potřebné k prokázání rozhodných skutečností a dospěl na základě provedených důkazů k nesprávným skutkovým zjištěním. Namítala, že soud I. stupně dospěl k závěru, že v důsledku ukončení činnosti žalobce ve společnosti nebylo pokračováno v některých rozjednaných projektech společnosti, pro vyvracení těchto tvrzení pak právní zástupce žalované společnosti požádal soud I. stupně o poskytnutí lhůty k navržení důkazů, z nichž by jednoznačně vyplynulo, že veškeré pracovní činnosti a projekty, které osobně žalobce v rámci svého zaměstnaneckého poměru vykonával, byly prováděny zbylými zaměstnanci žalované společnosti, tato lhůta však žalované společnosti soudem nebyla poskytnuta. Pokud soud dospěl k závěru, že smyslem a cílem podané výpovědi byla snaha o ukončení činnosti žalobce ve společnosti a zamezení jeho působení v této společnosti poté, co byl odvolán z funkce jednatele žalované dne 22.8.2013, soud nevhodně a neúplně interpretoval důkazy, zejména pak výsledky slyšených svědků. Z provedených svědeckých výpovědí nelze dovodit, že po ukončení pracovního poměru se žalobcem došlo k nárůstu přesčasových hodin u jednotlivých zaměstnanců, když z provedeného dokazování vyplynulo, že vykonávali práci přesčas i před ukončením pracovního poměru se žalobcem. V doplněném odvolání se poté žalovaná ztotožnila se závěrem soudu I. stupně, že v daném případě osobou oprávněnou k řešení personálních otázek byl Ing. R. H., neboť jednatelské oprávnění žalované bylo v tomto rozsahu v souladu se zákonem omezeno vnitřním předpisem žalované a to organizačním řádem, proto žalobce nemohl platně odvolat výpověď z pracovního poměru. Soud I. stupně správně zhodnotil, že žalobce nemohl právně relevantním způsobem zrušit předchozí rozhodnutí žalované o zrušení jeho pracovního místa, s čímž se žalovaná ztotožnila a vyslovila přesvědčení, že tento závěr je plně v souladu se zákonným zněním a konstantní judikaturou soudů. Stejně tak se ztotožnila se závěrem soudu I. stupně, že žalobce nedoručil žalované v zákonné lhůtě oznámení, že trvá na tom, aby ho žalovaná dále zaměstnávala, protože pracovní poměr žalobce a žalované zanikl uplynutím výpovědní lhůty ke dni 31.10.2013. V řízení před soudem I. stupně nebyl ze strany žalobce předložen žádný relevantní důkaz osvědčující, že by písemnost obsahující oznámení o

trvání pracovního poměru byla žalované doručena, a tedy že objektivně vzato existovala alespoň možnost žalované se s obsahem projevu vůle žalobce seznámit. Soud I. stupně správně uzavřel, že s ohledem na žalobcovo odvolání z funkce jednatele nemohl v rozhodné době činit za žalovanou žádné úkony. Žalovaná společnost však vyslovila nesouhlas se závěrem soudu I. stupně, že výpověď z pracovního poměru ze dne 23.8.2013 je neplatná s tím, že výpověď sledovala jiné cíle, nežli ukončení pracovního poměru žalobce pro nadbytečnost. Dle odůvodnění rozsudku byl smysl a důvod výpovědi od počátku odlišný, což má plynout z toho, že výpověď z pracovního poměru měla následovat den poté, co byl žalobce odvolán na valné hromadě dne 22.8.2013 z funkce jednatele. Dále soud I. stupně opřel své rozhodnutí o výpověď svědka Ing. H■■■■, který měl ve své svědecké výpovědi uvést, že Ing. H■■■■ poradili v otázce dání výpovědi právníci a uzavřel, že má za prokázané, že činnost žalobce byla přerozdělena mezi ostatní zaměstnance, kteří museli pracovat v důsledku tohoto rozhodnutí přesčas. K tomu ještě doplnil, že byly v řízení svědky i žalovanou zmiňovány neuspokojivé pracovní výsledky žalobce, ovšem za této situace by byl příléhavý jiný výpovědní důvod. Ve vztahu k těmto závěrům soudu I. stupně žalovaná uváděla, že soudem zmíněné skutečnosti nejsou důvodem pro konstatování neplatnosti výpovědi a žalovaná považuje rozhodnutí o neplatnosti výpovědi za nesprávné jak z důvodů uvedených v odvolání, tak i dále rozebraných. Žalovaná důrazně odmítá závěr soudu I. stupně, že předstírala přijetí organizačního opatření se záměrem zastřít své skutečné záměry, přičemž podotýkala, že z odůvodnění napadeného rozsudku nadto ani není zřejmé, co snad měla mít žalovaná v úmyslu zastřít. Toto hodnocení soudu I. stupně shledává žalovaná zcela nesprávným, nepřezkoumatelným a bez opory v provedeném dokazování. Konstatovala, že jako zaměstnavatel je plně oprávněná prostřednictvím výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) zákoníku práce regulovat svou zaměstnaneckou strukturu tak, aby zaměstnávala pouze takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, aby to odpovídalo jejím faktickým potřebám. Cílem vydání rozhodnutí o organizačních změnách bylo snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce a dosažení úspor, jakýkoliv jiný tvrzený výsledek žalovaná důrazně odmítá. Rozhodnutí o organizačních změnách bylo žalovanou přijato primárně s ohledem na skutečnost, že žalobce převážnou část svých pracovních úkolů neplnil, a ty pracovní úkoly, na jejichž plnění se žalobce podílel nebo při jejichž plnění kooperoval s ostatními zaměstnanci žalované, byli schopni v rámci své pracovní činnosti zastat jiní zaměstnanci žalované. Úsek ve výlučné působnosti žalobce nespravoval a neřídil, což potvrdili i slyšení svědci. Žalovaná dále vytýkala soudu I. stupně, že se nezabýval tvrzeními žalované o tom, že po konání valné hromady dne 20.6.2013 se žalobce v objektu žalované fakticky nevyskytoval a své povinnosti vyplývající ze zákona, z pracovní smlouvy a interních předpisů naprosto neplnil. Za takové situace, kdy pracovní úkoly žalobce vykonávali samostatně jiní zaměstnanci, zejména Ing. R■■■■ H■■■, Ing. S■■■■, p. B■■■■ a p. S■■■■, jak bylo potvrzeno jejich výpověďmi, bylo žalovanou logicky rozhodnuto o organizačních změnách, spočívajících ve zrušení pracovního místa žalobce, které jím fakticky nebylo vykonáváno. Soud I. stupně nevyhodnotil žádným způsobem předložený důkaz a to dopis zaslaný žalobci dne 23.8.2013 ze strany všech zaměstnanců žalované. Současně žalovaná zpochybňovala věrohodnost výpovědi Ing. H■■■■, když poukazovala na to, že se jedná o jejího bývalého zaměstnance s negativním vztahem vůči žalované, což doložila vydaným usnesením o nařízení předběžného opatření ze dne 5.10.2017 č.j. 46 Nc 2011/2017-59, kterým bylo vyhověno návrhu žalované v tom smyslu, aby se mj. Ing. H■■■■ a společnost FM ■■■■ ■■■■, s.r.o., kde je Ing. H■■■■ jediným jednatelem a společníkem, zdrželi tam specifikovaných jednání, přičemž se jedná o činnost nekalou soutěžního charakteru ve vztahu k žalované. Žalovaná výslovně vyvrací výpověď Ing. H■■■■ podanou před soudem I. stupně o tom, že v důsledku výpovědi žalobce nebyla nahrazena jeho veškerá činnost a že fakticky skončil

projekt týkající se elektrárny Dukovany, k čemuž soud I. stupně uzavřel, že z výsledku Ing. H. má soud za prokázané, že v důsledku ukončení činnosti žalobce ve společnosti nebylo pokračováno v některých rozjednaných projektech. Žalovaná namítala, že v jaderné elektrárně Dukovany zaměstnanci žalované nevykonávali fakticky nikdy žádnou činnost, veškeré činnosti byly prováděny formou outsourcingu prostřednictvím společnosti SHZ Vysoké Mýto, přičemž k ukončení spolupráce žalované se SHZ Vysoké Mýto došlo až ke konci roku 2015, což žalovaná dokládala fakturami, ze kterých vyplývá, že SHZ Vysoké Mýto fakturovalo za své provedené práce v jaderné elektrárně Dukovany jménem žalované, a to v průběhu celého roku 2013 i 2014. Ukončení pracovního poměru se žalobcem se tedy žádným způsobem nepromítalo v tom, že by žalovaná ztratila zmiňovaný projekt, naopak ten, kdo v tomto projektu měl pokračovat a pokračoval po žalobci, byl právě Ing. H. Tuto skutečnost žalovaná dokládala fakturami od SHZ Vysoké Mýto, které jsou vystavené na žalovanou, respektive přímo na Ing. H., což svědčí o tom, že se Ing. H. o předmětný projekt skutečně staral a evidentně prokazuje rozpornost výpovědi Ing. H. Následně byly práce a služby, které fakturovala SHZ Vysoké Mýto přefakturovány s příslušnou marží na vyjmenované subjekty. Ke spolupráci s jadernou elektrárnou Dukovany žalovaná doplnila, že mj. stále pokračuje obchodní spolupráce s tímto obchodním partnerem, a to na základě smlouvy uzavřené v roce 2012 na uložení zásob hasiv pro stabilní hasicí zařízení jaderné elektrárny Dukovany, poslední fakturace byla z roku 2016, další proběhne v prosinci 2017. Pokud soud dovodil, že důvodem pro výpověď byly pouze neuspokojivé pracovní výsledky žalobce a v takovém případě byl příležitý odlišný výpovědní důvod, bylo jeho povinností zabývat se tím, zda nenastaly takové skutečnosti, které právní norma předpokládá jako důvod k rozvázání pracovního poměru, byť podle jiného výpovědního důvodu, než jak uvedla žalovaná. Při posouzení z kterého z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce dal zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, měl soud vycházet ze skutkových okolností použitého výpovědního důvodu, a to zda zaměstnavatel tento důvod správně kvalifikoval není samo o sobě významné. V této souvislosti odkázala na rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 3.11.1998 sp.zn. 21 Cdo 1524/98. Žalovaná tedy uzavřela, že důrazně nesouhlasí se závěrem soudu I. stupně o neplatnosti výpovědi, soud I. stupně naplnění výpovědního důvodu nikterak nezkoumal, když se omezil na pouhé konstatování, že smysl a důvod výpovědi měl snad být odlišný, aniž by bylo zřejmé, na základě jakých skutečností soud I. stupně takto usuzuje a aniž by vzal v potaz žalovanou tvrzené skutečnosti a provedl žalovanou navrhané důkazy, prokazující nadbytečnost žalobce. Žalovaná je přesvědčena, že důkazně doložila, že žalobce práci, k jejímuž výkonu byl povinen na základě pracovní smlouvy, jakož i vnitřních předpisů žalované, fakticky nevykonával a žalovanou toliko poškozoval a svým negativním postojem k zaměstnancům a k samotné žalované vytvářel disharmonickou až nepřátelskou atmosféru na pracovišti. Za dané situace bylo přijetí rozhodnutí o organizačních změnách směřující ke zrušení pracovního místa žalobce, jež mělo za následek nadbytečnost žalobce, jednoznačně zcela logickým a nezbytným krokem žalované. Navrhla proto, aby odvolací soud napadený rozsudek ve výrok I. a III. změnil, žalobu v plném rozsahu zamítl a přiznal žalované i právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.

Ve svém vyjádření k odvolání žalobce se žalovaná ztotožnila ve vztahu k výroku II. se skutkovými zjištěními a právním posouzením soudem I. stupně, když na rozdíl od žalobce veškeré relevantní skutečnosti tvrdila a tato svá tvrzení doložila celou řadou důkazů, která byla soudem I. stupně provedena a na základě nich bylo přijato rozhodnutí o nutnosti zamítnutí žaloby v části, kde se žalobce domáhal určení, že pracovní poměr žalobce a žalované nadále trvá. Zdůraznila, že v odvolání žalobce je celá řada skutečností, které

s projednávanou věcí žádným způsobem nesouvisí, zejména pak trestněprávní rovina ve vztahu k Ing. H██████, kdy trestní řízení je v současné době ve stádiu přípravného řízení, protože je třeba na Ing. H██████ hledět jako na osobu zcela bezúhonnou, nadto zmiňovaná trestní řízení se týkají zcela jiného časového období, než které je předmětem dokazování v tomto řízení. Dále žalovaná akcentovala, že veškerými relevantními skutečnostmi, které žalobce ve svém odvolání namítá, se soud I. stupně podrobně zabýval, přičemž svůj závěr o tom, že pracovní poměr nadále netrvá, také detailně odůvodnil včetně zjištěných skutečností spolu s výkladem o tom, jakými úvahami se při hodnocení řídil. Soud I. stupně uzavřel, že v daném případě osobou oprávněnou k řešení personálních otázek byl Ing. R██████ H██████, neboť jednatelské oprávnění žalované bylo v tomto rozsahu v souladu se zákonem omezeno vnitřním předpisem žalované a to organizačním řádem, protože žalobce nemohl platně odvolat výpověď z pracovního poměru. Dále správně soud I. stupně konstatoval, že jednoznačně souhlasí se žalovanou v tom, že žalobce byl na valné hromadě konané dne 22.8.2013 odvolán z funkce jednatele a dle konstantní judikatury Vrchního soudu v Praze se na něj má hledět jako na jednatele odvolaného. Soud I. stupně tedy zhodnotil, že žalobce nemohl právně relevantním způsobem zrušit předchozí rozhodnutí žalované o zrušení jeho pracovní pozice, s čímž se žalovaná plně ztotožňuje a je přesvědčena, že tento závěr je plně v souladu se zákonným zněním a konstantní judikaturou soudů. K tvrzení žalobce ve vztahu k doručování oznámení o trvání pracovního poměru žalovaná uváděla, že žalobce neprokázal, a to i přes poučení soudu, že by doručil žalované v zákonné lhůtě oznámení, že trvá na tom, aby ho žalovaná dále zaměstnávala, protože pracovní poměr žalobce a žalované zanikl uplynutím výpovědní doby ke dni 31.10.2013. V řízení před soudem I. stupně nebyl ze strany žalobce předložen žádný relevantní důkaz osvědčující, že písemnost obsahující oznámení o trvání pracovního poměru byla žalované doručena, a tedy, že objektivně vzato existovala alespoň možnost žalované se s obsahem projevu vůle žalobce seznámit. Pokud žalobce ve svém odvolání tvrdí, že doručil předmětné oznámení o trvání pracovního poměru do poštovní schránky Ing. R██████ H██████ a odeslal ji pracovním e-mailem Ing. H██████, zdůrazňuje žalovaná evidentní rozpornost žalobcových tvrzení, jelikož v žalobě samé ze dne 29.11.2013 žalobce tvrdí, že do schránky žalobce vhodil pouze rozhodnutí zaměstnavatele, kterým zrušil předcházející rozhodnutí Ing. H██████ ze dne 23.8.2013 o zrušení místa výrobně-technického ředitele, nikoliv oznámení o trvání na dalším zaměstnávání u žalované. O oznámení o trvání pracovního poměru žalobce v žalobě výslovně uvádí, že ho v souladu s § 69 odst. 1 zákoníku práce zaslal dne 11.9.2013 žalované. Žalovaná proto navrhl, aby odvolací soud potvrdil výrok rozsudku pod bodem II. a přiznal žalované i právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.

Žalobce se k odvolání žalované nevyjádřil.

Odvolací soud z podnětu odvolání obou účastníků přezkoumal napadené rozhodnutí včetně řízení, které jeho vydání předcházelo dle § 212, § 212a odst. 1, 3 a 5 občanského soudního řádu (dále jen o.s.ř.), přihlédl k důvodům odvolání obou účastníků i k vyjádření žalované společnosti k odvolání žalobce a po projednání v odvolacím jednání dospěl k závěru, že odvolání žalobce do výroku II. a souvisejícího výroku o nákladech řízení je důvodné, odvolání žalované společnosti do výroku I. a souvisejícího výroku o nákladech řízení za důvodné považovat nelze.

V přezkoumávané věci se žalobce domáhá vydání rozhodnutí, jímž by soud určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalovanou žalobci dne 23.8.2013 je neplatná a dále určení, že pracovní poměr žalobce a žalované založený pracovní smlouvou ze dne 31.12.1998 nadále trvá. Skutkově žalobu odůvodňoval tím, že byl u žalované zaměstnán na základě pracovní smlouvy na pozici výrobně-technický ředitel, dne 23.8.2013 obdržel výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce s odůvodněním, že dne 23.8.2013 rozhodl zaměstnavatel o snížení počtu zaměstnanců žalované s účinností od 1.9.2013 za účelem zvýšení efektivity práce, když na základě tohoto rozhodnutí došlo ke zrušení pracovního místa žalobce, přičemž v důsledku tohoto rozhodnutí byl se žalobcem rozvázán pracovní poměr podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Žalovaná následně téhož dne vydala rozhodnutí zaměstnavatele podepsané žalobcem, dle něhož žalovaná s okamžitou účinností zrušila rozhodnutí žalované ze dne 23.8.2013, potvrdila, že se pracovní místo výrobně-technického ředitele neruší a s okamžitou účinností vzala zpět výpověď z pracovního poměru ze dne 23.8.2013, která byla doručena žalobci. Žalobce zaslal dne 11.9.2013 žalované oznámení o trvání pracovního poměru s tím, že podaná výpověď je neplatná a oznámil jí, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala. Žalobce v žalobě namítal, že jemu daná výpověď je pouze účelová s cílem znemožnit žalobci možnost ovlivňovat dění ve společnosti a to jednak jako zaměstnanci a jednak jako jednatele žalované. Pracovní pozice žalobce nebyla nikdy fakticky zrušena, když došlo k nahrazení žalobce jiným zaměstnancem Ing. M. H. Výpověď považoval žalobce za neopodstatněnou a šikanózní, když Ing. R. H. se jménem společnosti pokusil odvolat žalobce taktéž z funkce jednatele společnosti a to na valných hromadách konaných dne 22.8.2013 a 16.9.2013, které proběhly v rozporu s obchodním zákoníkem, když naopak Ing. H. byl odvolán z funkce jednatele společnosti na valné hromadě dne 9.9.2013 pro opakované závažné porušení povinností při výkonu funkce jednatele, přičemž Ing. H. v reakci na to převedl z účtu žalované na soukromý účet více než 40.000.000,- Kč, inicioval založení společnosti ESTO plus, s.r.o., jejímž jediným jednatelem a společníkem je manželka Ing. H. K. H., přičemž tato společnost podniká v totožném oboru a provozovnu má v sídle žalované. Ode dne 10.10.2013 Ing. H. zamezuje žalobci přístup do objektu žalované.

Žalovaná se žalobou nesouhlasila, odkázala na organizační řád žalované, podle něhož je přijímání a propouštění zaměstnanců v pravomoci výkonného ředitele žalované, kterým byl jmenován Ing. R. H., když v tomto směru bylo omezeno jednatele oprávnění žalobce v souladu s vnitřním předpisem žalované. Žalovaná má za to, že výpověď splňuje veškeré zákonem stanovené náležitosti, cílem vydání rozhodnutí o organizačních změnách bylo snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce a dosažení úspor, přičemž došlo k přesunutí pracovních úkolů žalobce na jiné zaměstnance. Žalobce nemohl zrušit rozhodnutí žalované ze dne 23.8.2013 a vzít výpověď zpět, neboť osobou oprávněnou za žalovanou jednat v personálních otázkách byl výlučně Ing. H. Žalovaná namítala, že do její dispoziční sféry se oznámení žalobce o trvání pracovního poměru ze dne 11.9.2013 nikdy nedostalo. Vzhledem k tomu, že žalobce neoznámil žalované včas, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala, pracovní poměr skončil dohodou a to uplynutím výpovědní doby ke dni 31.10.2013.

Předně je nutno konstatovat, že odvolací soud se danou problematikou zabýval již jednou. Usnesením ze dne 4.9.2015 č.j. 61Co 346/2015-110 byl rozsudek soudu I. stupně, jímž bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru je neplatná a žaloba byla zamítnuta co do určení, že pracovní poměr nadále trvá, zrušen a věc mu vrácena k dalšímu řízení s tím, že v dané věci je na místě ustanovit žalované opatrovníka dle § 29 odst. 2 zákona č. 99/1966 Sb.,

neboť v dané věci rozpory mezi jednatelem, kteří jsou oprávněni samostatně jednat za společnost, vedly k tomu, že každý z jednatelů bez dohody s ostatními pro společnost zvolil v téže věci jiného zástupce.

Následně usnesením Krajského soudu v Plzni ze dne 24.11.2015 č.j. 46 Nc 5001/2014-592 byl žalovaný jako opatrovník ustanoven Mgr. Milan Edelmann a to v důsledku sporů vedených mezi jednatelem společnosti. Soud poté po provedeném dokazování rozhodl napadeným rozsudkem.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá určení neplatnosti výpovědi ze dne 23.8.2013 - podle zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2013.

Podle ust. § 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Podle ustálené judikatury soudů patří k předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ust. § 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 efektivnosti práce nebo i o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj doposud 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 zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. 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. Podstatné je, aby bylo přijato k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny. Pouze v takovém případě lze uvažovat o tom, že byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele, popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele, byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření je třeba – bez ohledu na to, jak své opatření označil – dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato. Na tomto závěru nic nemění to, že rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách není právním úkonem ve smyslu ust. § 18 zákoníku práce a § 34 občanského zákoníku účinného v době podání výpovědi a že je samo o sobě nelze přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ust. § 37 a násl. občanského zákoníku (§ 18 zákoníku práce);

nejedná se tu totiž o takovýto přezkum, ale o posouzení jaké rozhodnutí bylo přijato a zda jde o rozhodnutí významné z pohledu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

V dané věci soud I. stupně důvodně akcentoval skutečnost, že s ohledem na rozsah a míru konfliktů mezi jednatelem žalované, které vyvolaly řadu soudních řízení, stejně tak jako trestní stíhání pro zločiny ve vztahu k Ing. R. H. a faktické kroky, které každý z jednatelů činil, smyslem a cílem k podané výpovědi byla snaha o ukončení jakékoliv činnosti žalobce ve společnosti a zamezení jeho působení v této společnosti poté, co byl odvolán z funkce jednatele žalované dne 22.8.2013, když činnost žalobce byla z většiny přerozdělena na ostatní zaměstnance, kteří tuto plnili za využití četných přesčasů včetně práce o sobotách a nedělích. O tom, že mezi žalobcem a Ing. R. H. panují nepřekonatelné odpory svědčí i skutečnost, že usnesením Krajského soudu v Plzni ze dne 24.11.2015 č.j. 46 Nc 5001/2014-592 byl žalované společnosti ustanoven opatrovník Mgr. Milan Edelmann, když z odůvodnění usnesení se podává, že vztahy mezi společníky žalované společnosti se vyostřily, u Krajského soudu v Plzni je evidována řada sporů, které střídavě podávají jménem společnosti jeden či druhý společník, jsou vedeny i spory o vyslovení neplatnosti valných hromad ze srpna a září 2013, na nichž byli střídavě odvoláni z funkce jednatelů společnosti buď žalobce či Ing. R. H. Skutečnost, že mezi účastníky jsou vyostřené vztahy vyplývá i z předmětného jednání, kdy poté, kdy soud I. stupně rozhodl ve věci předchozím rozsudkem a žalovaná proti rozsudku podala odvolání, vzal žalobce prostřednictvím svého právního zástupce Mgr. Jiřího Klimíčka, LL.M., odvolání zpět s odůvodněním, že Ing. R. H. byl odvolán z funkce jednatele společnosti na valné hromadě dne 9.9.2013, přičemž odvolací soud aniž by se zabýval meritem věci ve svém zrušovacím rozhodnutí vyslovil názor, že je nutné aby soud ustanovil žalované společnosti opatrovníka, neboť mezi jednatelem jsou nepřekonatelné rozpory. Pokud žalovaná ve svém odvolání namítala, že žalobce převážnou část svých pracovních úkolů neplnil a tyto vykonávali samostatně jiní zaměstnanci, zejména Ing. R. H., Ing. S., pan B. a pan S., pak z účastnické výpovědi Ing. R. H. ani z výpovědi svědků Ing. S., B. a S. tato skutečnost nevyplývá. Sám jednatel společnosti Ing. R. H. ve své účastnické výpovědi uvedl, že žalobci neplnění jeho povinností v minulosti nevytkl. Slyšený svědek Ing. M. H., potvrdil, že důvodem proč byla dána výpověď žalobci bylo to, že vznikaly neshody mezi jednatelem, kdy na poradě bylo sděleno jednatelem H., že dá panu Š. výpověď, což mu poradili právníci a že povinně přeberou věci, které on vykonával. Ing. H. poté rozdělil činnost žalobce mezi 3 až 4 zaměstnance. Svědek Ing. M. S. ve své svědecké výpovědi uvedl, že výpovědi dané žalobci na poradě byli všichni zaskočeni, nikdo to nečekal, byl to blesk z čistého nebe. Pokud se týká dopisu zaslanému žalobci dne 23.8.2013 ze strany zaměstnanců žalované nelze této listině přičítat významnou důkazní hodnotu, neboť tento byl sepsán ing. Z. S., který je i nadále činný pro Ing. R. H. – společníka žalované společnosti, a zaměstnanci jsou ekonomicky závislí na žalované společnosti a je otázkou do jaké míry byli s obsahem dopisu seznámeni. Pakliže žalovaná soudu I. stupně vytýkala, že dovodil-li, že důvodem pro výpověď byly neuspokojivé pracovní výsledky žalobce a v takovém případě byl příležitý odlišný výpovědní důvod, bylo jeho povinností zabývat se tím, zda nenastaly takové skutečnosti, které právní norma předpokládá jako důvod k rozvázání pracovního poměru byť z jiného výpovědního důvodu než uvedla žalovaná s odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 3.11.1998 sp.zn. 21 Cdo 1524/98, pak dané rozhodnutí na uvedenou problematiku nedopadá, neboť řešilo pouze otázku výpovědního důvodu dle § 52 písm. a) a c) zákoníku práce, nicméně z odůvodnění rozhodnutí vyplývá, že při posouzení kterého z důvodů uvedených v ustanovení dříve § 46 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru soud vychází ze skutkového vyličení použitého

výpovědního důvodu. Ze skutkového vyličení výpovědi dané žalovanou společností žalobci pak jednoznačně vyplývá, že se jedná o rozhodnutí pro nadbytečnost z důvodu, že bylo rozhodnuto o organizační změně a pracovní místo žalobce bylo zrušeno. Z takto skutkově vyličeného výpovědního důvodu nelze vyvozovat jiný výpovědní důvod dle § 52 zákoníku práce, nežli výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zákoníku práce.

Soudy I. stupně proto v intencích shora uvedených lze přisvědčit, že rozhodnutí žalované společnosti ze dne 23.8.2013 není rozhodnutím o organizační změně ve smyslu ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, ale jen nástroj potřebný k ukončení činnosti žalobce ve společnosti.

Z výše uvedených důvodů odvolací soud rozsudek soudu I. stupně ve výroku I. dle § 219 o.s.ř. jako věcně správný a zákonu odpovídající potvrdil.

Jiná situace je pokud se týká žaloby na určení, že pracovní poměr žalobce trvá i nadále.

Podle § 69 odst. 1 věty první zákoníku práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámí-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu.

Podle § 69 odst. 3 písm. a) zákoníku práce rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby.

Rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo jiným zákonem stanoveným způsobem je neplatné, jen jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím. I když byla pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem, nemusí pracovní poměr dále pokračovat; pracovní poměr účastníků – jak vyplývá z citovaných ustanovení – nadále trvá jen tehdy, jestliže zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Netrvá-li zaměstnanec na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával (tj. neoznámí zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnání, nebo sdělí-li zaměstnavateli, že na dalším zaměstnání netrvá), nastává – ačkoliv byla pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru – právní fikce rozvázání pracovního poměru dohodou (§ 69 odst. 3 písm. a) zákoníku práce).

Oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání, je jednostranným právním jednáním adresovaným zaměstnavateli, pro něž se v § 69 odst. 1 větě první požaduje, aby bylo učiněno písemně; nedodržení písemné formy, které nelze dodatečně zhojit, protože jde o jednostranné právní jednání (§ 40 odst. 1 občanského zákoníku a § 18 a § 19 zákoníku práce), způsobuje absolutní neplatnost právního jednání. Vzhledem k tomu, že smyslem ust. § 69 zákoníku práce je upravit práva a povinnosti účastníků v pracovním poměru v době ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit na základě neplatného rozvázání pracovního poměru, a nejpozději do dne, kdy byla rozhodnutím soudu určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, je třeba dovodit, že zaměstnanec může své stanovisko k otázce zda trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, změnit a že náhrada mzdy přísluší zaměstnanci, jak uvádí ust. § 69 odst. 1 věty druhé zákoníku práce, ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání. Z ust. § 69 odst. 1 a 3 zákoníku práce za přihlídnutí k ust. § 154 odst. 1

o.s.ř., podle něhož je pro rozhodnutí (rozsudek) soudu rozhodující stav v době jeho vyhlášení, lze učinit závěr, že právní úkon zaměstnance směřující k tomu, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával se může stát má-li mít právní význam kdykoliv poté, co mu zaměstnavatel dal neplatnou výpověď, nejpozději však do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno. Zaměstnanec může své rozhodnutí o tom, zda trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával změnit, a to i opakovaně, nejpozději smí změnu provést do konce období, v němž může zaměstnavateli oznámit, že trvá na dalším zaměstnávání. Pro další pokračování pracovního poměru je z hlediska § 69 odst. 1 věty první zákoníku práce rozhodné, jaké své stanovisko o tom, zda trvá nebo netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, oznámil zaměstnanec zaměstnavateli v poslední den tohoto období. Vzhledem k tomu, že zaměstnanec může své písemné oznámení učinit nejen výslovně, ale také jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnosti o tom, co chtěl projevit, je jeho požadavek na dalším zaměstnávání obsažen v každém písemném projevu vůle, z něhož bez pochybností vyplývá, např. v žalobě, v níž se zaměstnanec domáhá nejen určení neplatnosti rozvázání jeho pracovního poměru, ale také určení, že pracovní poměr trvá i v době, ke které mu měl podle neplatného rozvázání pracovního poměru skončit apod. Protože smyslem ust. § 69 zákoníku práce je upravit vztahy účastníků pracovního poměru právě v uvedeném období nejistoty o dalším trvání pracovního poměru, je z hlediska ust. § 69 odst. 3 písm. a) zákoníku práce rozhodný stav, jaký tu byl v době vyhlášení soudního rozhodnutí o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, tedy okolnost, zda v této době zaměstnanec trval nebo netrval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Jen v případě, že zaměstnanec v této době netrval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nastává právní fikce skončení pracovního poměru dohodou podle ust. § 69 odst. 3 písm. a) zákoníku práce. Z uvedeného vyplývá, že názor soudu I. stupně, že zaměstnanec musí při neplatném rozvázání pracovního poměru výpovědí oznámit má-li mít oznámení sledované právní účinky zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával před uplynutím výpovědní doby, není v souladu se zákonem. V ustanovení § 69 zákoníku práce a ani v žádném jiném zákonném ustanovení není výslovně určena lhůta, během které by zaměstnanec musel oznámit zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnání, aby jeho oznámení mělo právní význam. Názor zastávaný soudem I. stupně nelze dovodit ani ze srovnání odstavce prvního a třetího § 69 zákoníku práce nebo z logiky obou uvedených odstavců § 69 zákoníku práce; není-li zákonem výslovně určena lhůta, během které by zaměstnanec musel oznámit zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnání, může zaměstnanec právní úkon v tomto směru učinit kdykoliv, kdy jeho oznámení může mít z hlediska ust. § 69 zákoníku práce právní význam. Protože žalobce se domáhal určení, že jeho pracovní poměr trvá v žalobě, která byla žalované doručena, oznámil tak vůli setrvat v pracovním poměru u žalované včas (např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 2905/2000, 21 Cdo 2619/2016).

Z výše uvedených důvodů odvolací soud rozsudek soudu I. stupně ve výroku II. dle § 220 odst. 1 písm. a) o.s.ř. změnil tak, že žalobě na určení trvání pracovního poměru žalobce u žalované společnosti vyhověl.

Výrok o nákladech řízení před soudem I. stupně vychází z ust. § 142 odst. 1 o.s.ř. ve spojení s § 224 odst. 2 o.s.ř., když procesně úspěšnému žalobci přiznal odvolací soud plnou náhradu nákladů řízení před soudem I. stupně. Tyto představují odměnu advokáta dle § 9 odst. 3 písm. a), § 12 odst. 3 a § 7 odst. 5 vyhlášky č. 177/1996 Sb. za 12 úkonů právní služby po 3.900,- Kč, tj. převzetí právního zastoupení, podání žaloby, účast na jednání u soudu I. stupně dne 25.5.2015, podání odvolání ze dne 16.7.2015, účast na jednání u soudu I. stupně 21.11.2016, doplnění skutkových tvrzení žalobce ze dne 20.12.2016, účast na jednání dne

21.3.2017, vyjádření žalobce k provedeným důkazům ze dne 31.3.2017, účast na jednání dne 27.9.2017, přičemž odvolací soud nepřiznal žalobci požadovanou odměnu za účast na jednání dne 4.9.2015, neboť odvolací soud rozhodoval v neveřejném zasedání a současně za žádost o projednání žaloby ze dne 23.10.2014, 1.4.2015 a 20.7.2017, neboť se nejedná o úkony právní služby dle § 11 vyhlášky č. 177/1996 Sb., 12 režijních paušálů po 300,- Kč dle § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb., cestovné na jednání u soudu I. stupně dne 25.5.2015 ve výši 1.181,- Kč, 21.11.2016 ve výši 1.884,- Kč, dne 21.3.2017 ve výši 1.901,- Kč a 27.9.2017 ve výši 1.901,- Kč při průměrné spotřebě 5,8 l/100 km a ujetí 342 km při cestě Praha – Cheb a zpět dle § 13 odst. 1 vyhlášky č. 177/1996 Sb., dále náhradu za promeškaný čas za 40 půlhodin dle § 14 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 14 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve výši 4.000,- Kč, 21 % DPH dle § 137 odst. 3 písm. a) o.s.ř. ve výši 13.034,- Kč, zaplacený soudní poplatek 2.000,- Kč. Celkem tak náklady řízení před soudem I. stupně, k jejichž zaplacení stanovil odvolací soud žalované společnosti zákonnou lhůtu tří dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o.s.ř.) představují částku 77.101,- Kč.

Výrok o nákladech odvolacího řízení vychází z ust. § 142 odst. 1 o.s.ř. za použití § 224 odst. 1 o.s.ř., když procesně úspěšnému žalobci odvolací soud přiznal plnou náhradu nákladů odvolacího řízení. Tyto představují odměnu advokáta za 2 úkony právní služby po 3.900,- Kč dle § 9 odst. 3 písm. a) ve spojení s § 12 odst. 3 a § 7 odst. 5 vyhlášky č. 177/1996 Sb., 2 režijní paušály po 300,- Kč dle § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb., cestovné Liberec – Plzeň a zpět při ujetí 414 km ve výši 2.371,- Kč, náhradu za ztrátu času za 12 půlhodin 1.200,- Kč dle § 14 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 14 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb., 21 % DPH dle § 137 odst. 3 písm. a) o.s.ř. ve výši 2.513,91 Kč a zaplacený soudní poplatek 2.000,- Kč. Celkem tedy náklady odvolacího řízení, k jejichž zaplacení stanovil odvolací soud žalované společnosti zákonnou lhůtu tří dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o.s.ř.) představují částku 16.484,91 Kč. Odvolací soud nepřiznal právnímu zástupci žalobce odměnu a režijní paušál za převzetí zastoupení, neboť je pouze věcí žalobce, že změnil v odvolacím jednání právního zástupce a toto nelze přičítat k tíži žalované.

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 vyřešená právní otázka posouzena jinak.

V Plzni dne 10.1.2018

JUDr. Alena Kryslová, v.r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení: Iveta Černá

