



ČESKÁ REPUBLIKA  
**ROZSUDEK**  
**JMÉNEM REPUBLIKY**

Okresní soud v Mostě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Romany Malé a přísedících Mgr. Petra Kvíze a Dany Pichové ve věci

žalobkyně: [redacted], narozená [redacted]  
bytem [redacted]  
zastoupená advokátkou JUDr. Miroslavou Zlatníkovou  
sídlem Čsl. armády 1676/86, 434 01 Most

proti  
žalované: **greiner packaging s.r.o.**, IČO 26309181  
sídlem Greinerova 216, 435 33 Louka u Litvínova  
zastoupená advokátem Mgr. Bohuslavem Rollem  
sídlem Nerudova 63/16, 430 01 Chomutov

**o žalobě na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru**

**takto:**

- I. Určuje se, že výpověď z pracovního poměru dána žalobkyní ze strany žalované listinou ze dne [redacted] z důvodu dle § 52 písm. c) Zákoníku práce **je neplatná.**
- II. Žalovaná je povinna nahradit žalobkyni náhradu nákladů řízení ve výši 35 600 Kč, a to do 3 dnů od právní moci tohoto rozhodnutí k rukám právní zástupkyně žalobkyně.

**Odůvodnění:**

1. Žalobkyně se domáhala určení, že výpověď z pracovního poměru ze strany žalovaného provedená listinou ze dne [redacted] je neplatná. Dle tvrzení žalobkyně obdržela od žalované dne [redacted] výpověď s odůvodněním, že ve společnosti žalobkyně budou určité organizační

Shodu s prvopisem potvrzuje Renata Petrovičová.

změny a že si může vybrat, zda-li ukončí pracovní poměr dohodou, či zda bude ukončen pracovní poměr výpovědí. Žalobkyně dne [REDACTED] sdělila žalované, že s výpovědí nesouhlasí, a nadále trvá na tom, aby jí žalovaná zaměstnávala. Na to žalovaná žalobkyni sdělila, že na výpovědi trvá a nebude přidělovat žalobkyni práci.

2. Neplatnost výpovědi pak žalobkyně odůvodňuje následujícími skutečnostmi. Žalobkyně pracovala na pozici [REDACTED] a její pracovní činnosti byly [REDACTED] včetně jejich administrativního zapracování, zajišťovala a vedla [REDACTED] a další související činnosti, vedla [REDACTED] školení [REDACTED]. V polovině listopadu 2019 byla přijata na pozici [REDACTED] paní [REDACTED]. V březnu 2020 se žalobkyně dostavila na pracoviště, zjistila, že na její pracovní pozici pracuje paní [REDACTED], přičemž tato pozice byla nově označena jako [REDACTED] oddělení.“ Žalovaná tak pouze přijala novou zaměstnankyni, která vykonává shodnou práci, jakou vykonávala žalobkyně. Nebyly tak naplněny znaky nadbytečnosti.
3. Žalovaná k žalobě uvedla, že výpověď byla dána v souladu se zákonem na základě učiněné organizační změny ze dne 20. 8. 2019, kterou bylo zrušení pracovní pozice žalobkyně, a jejímž důsledkem byla právě nadbytečnost žalobkyně. Žalovaná dále uvedla, že paní [REDACTED] vykonává jinou práci, než vykonávala žalobkyně.
4. Žalobkyně uvedla, že rozhodnutí o organizační změně bylo učiněno zcela účelově a bylo též antedatováno. Dále žalobkyně uvedla, že paní [REDACTED] minimálně do února 2021 pracovala u žalované na pozici [REDACTED], přičemž toto označení používala i při e-mailové komunikaci. Až po seznámení se s žalobou změnila žalovaná název pracovní pozice paní [REDACTED] na [REDACTED].
5. Soud ve věci nařídil jednání a provedl dokazování potřebné pro rozhodnutí ve věci. Ze svědecké výpovědi paní [REDACTED], narozené [REDACTED], soud zjistil, že svědkyně pracovala u žalované nejdříve brigádnicky na pozici [REDACTED]. Od 1. 1. 2020 nastoupila jako [REDACTED] na hlavní pracovní poměr. Její náplní práce bylo [REDACTED], příprava [REDACTED] a [REDACTED], podklady pro [REDACTED]. O práci se dozvěděla prostřednictvím pracovní agentury Hofmann Personal, kde předtím pracovala. Práci přebrala po dvou pracovnících, a to po žalované a po paní [REDACTED]. Podklady k práci jí předávala paní [REDACTED].
6. Ze svědecké výpovědi paní [REDACTED], narozené [REDACTED], soud zjistil, že svědkyně pracovala u žalované na pracovní pozici [REDACTED] od [REDACTED] do [REDACTED]. Posléze jí bylo sděleno, že po uplynutí pracovní smlouvy na dobu určitou nebude pracovní smlouva prodloužena. Svědkyně měla zájem nadále pracovat u žalované, a tak navrhla panu [REDACTED], že by pracovala na plný úvazek v [REDACTED], přičemž s tím pan [REDACTED] souhlasil. Následně dostala svědkyně za úkol zaučít paní [REDACTED] na pozici, kterou vykonávala svědkyně, tedy [REDACTED], svědkyně jí seznámila s docházkovým programem, vstupními kartami, stravovacími kartami, s odesláním mzdových dat do [REDACTED]. To vše měla naučit paní [REDACTED] za 2 dny, přičemž tuto dobu nepovažuje svědkyně za přiměřenou, jelikož měla být delší. K pracovní náplni žalobkyně svědkyně uvedla, že pracovní náplní žalobkyně byl především [REDACTED] a [REDACTED]. O žádných organizačních změnách svědkyně nevěděla. Pracovní poměr u žalované jí skončil [REDACTED]. Ke dni podání svědecké výpovědi je svědkyně v předčasném důchodu.
7. Ze svědecké výpovědi paní [REDACTED], narozené [REDACTED], soud zjistil, že u žalované od [REDACTED] pracuje na pozici [REDACTED]. Do 1. 9. 2019 byl jejím nadřízeným pan [REDACTED] a od 1. 9. 2019 je její nadřízenou paní [REDACTED]. O plánované organizační změně věděla, přičemž jejím důsledkem mělo být snížení počtu zaměstnanců o jednoho a to na [REDACTED] oddělení. S panem [REDACTED] se rozhodovali mezi paní [REDACTED]

Shodu s prvopisem potvrzuje Renata Petrovičová.

a žalobkyní, přičemž se rozhodli pro paní [REDAKCE] že zůstane na oddělení, přestože měla pracovní smlouvu pouze na dobu určitou. Důvodem tohoto rozhodnutí byly lepší pracovní předpoklady paní [REDAKCE] pro práci na [REDAKCE]. K 31. 10. 2019 odešla žalobkyně a svědkyně se přesunula k paní [REDAKCE]. S prací paní [REDAKCE] po uplynutí nějaké doby přestala být spokojená, protože paní [REDAKCE] vykazovala vysoký počet chyb a opakovaně si chodili stěžovat zaměstnanci na [REDAKCE]. Stejně tak si stěžovali zaměstnanci i na chování žalobkyně. Když svědkyně nastoupila v červnu 2019 na [REDAKCE] žalované, pracovaly na [REDAKCE] tři zaměstnankyně – svědkyně, žalobkyně a paní [REDAKCE]. Od ledna 2020 pracuje na [REDAKCE] svědkyně a paní [REDAKCE].

8. Ze svědecké výpovědi pana [REDAKCE], narozeného [REDAKCE], soud zjistil, že do roku 2019 pracoval u žalované na pozici vedoucí [REDAKCE]. V dubnu 2019 dostal na starost též oddělení [REDAKCE], kdy jediným jeho úkolem bylo nalézt [REDAKCE]. To se mu povedlo v červnu 2019, když nastoupila paní [REDAKCE]. Po nástupu paní [REDAKCE] měl svědek za úkol po dobu jednoho roku na chod oddělení dohlížet. Paní [REDAKCE] dostala za úkol představit novou organizační strukturu lidských zdrojů, přičemž tato struktura byla následně vedením schválena. Jednatel žalobkyně požadoval, aby na oddělení byli dva pracovníci, přičemž jeden z nich bude mít vedoucí pravomoci. S organizační změnou byla žalobkyně seznámena v říjnu 2019 za přítomnosti svědka a paní [REDAKCE]. Dále paní [REDAKCE] končila pracovní smlouva, pokud by novou pracovní pozici zvládala, zůstala by na oddělení paní [REDAKCE], paní [REDAKCE] (žalobkyně) museli najít novou pozici, na podzim 2019 již nebylo pochyb o tom, že z firmy odejde žalobkyně, že nemůže pokračovat na nové pozici. Pokud se snažil svědek najít nové pracovní uplatnění pro žalobkyni, nenašel však žádné, nikdo v závodě neměl pracovní pozici, na kterou by žalobkyně mohla nastoupit. Poté kdy žalobkyně dostala výpověď, i paní [REDAKCE] končila platnost pracovní smlouvy, na novou pozici nepočítali ani s jednou z nich. [REDAKCE] pak vypsala výběrové řízení, našla si novou pracovníci, se kterou na oddělení [REDAKCE] pracovala. V době, kdy dostala výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost žalobkyně, se už vědělo o tom, že se na oddělení [REDAKCE] ani se spolupracovníci žalobkyně paní [REDAKCE] nepočítá. Před organizační změnou v srpnu 2019 oddělení [REDAKCE] mělo být zajištěno jedním vedoucím a dvěma referentkami, po organizační změně již měly být na oddělení [REDAKCE] pouze dvě pracovnice a to jedna vedoucí, druhá [REDAKCE] schopná zastoupit vedoucí.
9. Z výsledku [REDAKCE], narozeného [REDAKCE] jehož výsledek navrhla žalovaná, soud zjistil, že svědek pracuje u žalované na úplně jiném úseku, než pracovala žalobkyně. Ohledně výpovědi žalobkyně si pamatuje, že se výpověď řešila na úrovni vedení, ale detailní informace nemá. Je mu známo, že na [REDAKCE] pracovala paní [REDAKCE], paní [REDAKCE], paní [REDAKCE], posléze coby vedoucí oddělení nastoupila paní [REDAKCE]. Nepamatuje si na důvody výpovědi, asi organizační. Neví, proč na oddělení přestala pracovat paní [REDAKCE].
10. Z pracovní smlouvy žalobkyně ze dne [REDAKCE] soud zjistil, že pracovní poměr žalobkyně u žalované na pracovní pozici [REDAKCE] započal [REDAKCE]. Smlouva byla uzavřena na dobu neurčitou.
11. Z dodatku č. 1 k pracovní smlouvě soud zjistil, že pracovní poměr žalobkyně u žalované byl změněn tak, že žalovaná od 1. 6. 2019 vykonávala pro žalovanou práci na pracovní pozici [REDAKCE].
12. Z návrhu dohody o ukončení pracovního poměru soud zjistil, že žalovaná navrhla žalobkyni [REDAKCE] ukončit pracovní poměr dohodou.
13. Z výpovědi z pracovního poměru soud zjistil, že žalovaná udělila [REDAKCE] žalobkyni výpověď s doslovným odůvodněním: „Vážená paní [REDAKCE], vzhledem k tomu, že zaměstnavatel přijal rozhodnutí o změně pracovních úkolů a o jiných organizačních změnách, Vám tímto dáváme

Shodu s prvopisem potvrzuje Renata Petrovičová.

výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce.“ Dále žalovaná stanovila žalobkyni čerpání dovolené a sdělila žalobkyni, že jí nebude přidělována další práce. Žalobkyně převzetí výpovědi svým podpisem nepotvrdila.

14. Z dopisu žalobkyně z [REDAKCE] adresovaného žalované soud zjistil, že žalobkyně oznámila žalované, že s výpovědí nesouhlasí, považuje ji za neplatnou a vyzvala žalovanou, aby jí nadále přidělovala práci dle pracovní smlouvy.
15. Z odpovědi žalované adresované žalobkyni ze [REDAKCE] soud zjistil, že žalovaná považuje výpověď za platně danou, přičemž má za to, že nesouhlas měl být vyjádřen ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit.
16. Z odpovědi žalobkyně adresované žalované z [REDAKCE] soud zjistil, že žalobkyně poté, co jí skončila pracovní neschopnost, vyzvala žalovanou, aby jí začala přidělovat práci dle pracovní smlouvy.
17. Z propouštěcí zprávy z Krajské zdravotní a. s. soud zjistil, že hospitalizace žalobkyně probíhala od [REDAKCE] do [REDAKCE]
18. Z rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti soud zjistil, že žalobkyně byla v dočasné pracovní neschopnosti do [REDAKCE]
19. Na základě provedeného dokazování učinil soud skutkový závěr potřebný pro rozhodnutí ve věci. Dne [REDAKCE] obdržela žalobkyně výpověď s doslovným odůvodněním: „Vážená paní [REDAKCE], vzhledem k tomu, že zaměstnavatel přijal rozhodnutí o změně pracovních úkolů a o jiných organizačních změnách, Vám tímto dáváme výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce.“ Stejného dne byla žalobkyně hospitalizována v nemocnici a byla uznána jako dočasně práce neschopná, přičemž pracovní neschopnost žalobkyně skončila [REDAKCE] Dne [REDAKCE] vyzvala žalobkyně žalovanou, aby začala přidělovat žalobkyni práci. Žalovaná odmítla žalobkyni přidělovat práci a sdělila žalobkyni, že na výpovědi trvá. Žaloba na neplatnost výpovědi byla doručena zdejšímu soudu [REDAKCE]
20. Po právní stránce posoudil soud věc následovně. Podle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce (dále jen „ZP“) může dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci z důvodu, že se zaměstnanec stane 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.
21. Podle § 50 odst. 4 zák. pr. dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
22. Podle § 53 odst. 1 písm. a) zák. pr. se zakazuje dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování.
23. Podle § 53 odst. 2 zák. pr. byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.



24. Podle § 72 zák. pr. 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.
25. Soud se nejdříve zabýval otázkou, zda-li žaloba byla podána včas. Soud dospěl k závěru, že žaloba na neplatnost výpovědi včas podána byla. Žalobkyně obdržela výpověď dne [redacted] před počátkem běhu ochranné doby, kdy byla uznána jako práce neschopná. Po dobu pracovní neschopnosti se výpovědní doba stavěla a započala běžet poté, co byla pracovní neschopnost žalobkyně ukončena, tj. ode dne [redacted]. Žaloba byla ke zdejšímu soudu podána [redacted] tedy dříve než po 2 měsících ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Lhůta tak byla zachována.
26. Po provedeném řízení soud žalobě jako důvodné vyhověl, neboť námitka žalobkyně, že výpověď z pracovního poměru je neurčitá je naprosto opodstatněná. Ve výpovědi z pracovního poměru musí být výpovědní důvod natolik konkretizován, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, jež vedou zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru, mimo jiné musí být z výpovědi po jejím případném výkladu zřejmé, že byla zaměstnanci dána výpověď pro nadbytečnost v důsledku organizační změny a o jakou organizační změnu šlo (rozs. NS ČR sp. zn. 21 Cdo 4429/2017, 21 Cdo 336/2019, 21 Cdo 4696/2018). Znění výpovědi tuto podmínku nesplňuje, když pouze uvádí, že „zaměstnavatel (žalovaná) přijal rozhodnutí o změně pracovních úkolů a o jiných organizačních změnách“. Z výpovědi tak není zřejmé, jakou organizační změnu žalovaná přijala (např. zdali se měla týkat výše počtu zaměstnanců nebo např. organizace práce), není zřejmý účel této organizační změny a nejsou zřejmé konkrétní důsledky této organizační změny (právě např. snížení počtu zaměstnanců na odd. lidských zdrojů a jejich vzájemná zastupitelnost). Skutkové vymezení výpovědního důvodu, tak jak je uvedené ve výpovědi, je natolik obecné, že z něj žalobkyně neměla šanci zjistit, o jakou organizační změnu se vůbec jednalo a tedy z jakého důvodu jí byla výpověď vůbec dána.
27. Pokud žalovaný odkazoval právě na přijaté rozhodnutí o organizační změně, z provedených důkazů ani nebylo zjištěno, že byl naplněn výpovědní důvod uplatněný v případě žalobkyně, tj. pro nadbytečnost žalobkyně v důsledku organizační změny, neboť z výpovědi svědků navržených žalovaným, a to zejména ke způsobu zabezpečení práce na personálním oddělení bylo zjištěno a z jejich výsledku soud uzavřel, že v minulosti bylo [redacted] zabezpečeno jedním vedoucím a dvěma pracovníci, kdy zde pracovala žalobkyně a p. [redacted], posléze na místě vedoucího odd. začala pracovat p. [redacted], jež navrhla novou organizační strukturu oddělení (výslech svědkyně [redacted] svědka [redacted], [redacted] odd. pojme dva pracovníky, resp. ještě jednoho pracovníka vedle vedoucí odd. (výběr mezi žalobkyní a p. [redacted]). Žalovaný uplatněný výpovědní důvod neprokázal (21 Cdo 2468/2020), soud jej ani nevedl k návrhu důkazů, neboť soustředěnými důkazy byla jednoznačně objasněna skutková stránka a v takovýchto případech není třeba přistupovat k poučení dle § 118a/3 o.s.ř. (komentář o.s.ř.).
28. Je jednoznačné, že je na zaměstnavateli, který zaměstnanec je nadbytečný, o tomto rozhoduje výlučně zaměstnavatel (I. ÚS 340/21, 21 Cdo 706/21, 2 Cdon 1130/97, 21 Cdo 2204/2003), avšak za situace, kdy žalobkyně měla uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou a zaměstnavatel si vybral na stávající pracovní pozici její kolegyni, již končila pracovní smlouva za 2 měsíce, soud souhlasí se žalobkyní, že rozhodnutí zaměstnavatele zřejmě směřovalo k uvolnění pozice pro p. [redacted], toto je ze strany soudu pouze zkonstatování, neboť i kdyby rozhodnutí zaměstnavatele se jevílo, že by mohlo být v rozporu s dobrými mravy, tak v pracovněprávních vztazích nezpůsobuje neplatnost právního jednání (II. ÚS 129/16).

29. Na tomto místě je však třeba uzavřít, že žaloba byla zamítnuta výlučně z důvodu, že žalovaná ve výpovědi neuvedla, o jakou organizační změnu se jednalo a ani případně na konkrétní rozhodnutí o organizační změně neodkázala.
30. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 142 odst. 1 o. s. ř. tak, že přiznal žalobkyni, jež byla v řízení zcela úspěšná, nárok na náhradu nákladů řízení v částce 35 600 Kč. Tyto náklady sestávají ze zaplaceného soudního poplatku v částce 2 000 Kč a nákladů zastoupení advokátem, kterému náleží odměna stanovená dle § 9 odst. 3 písm. a), § 6 odst. 1 a § 7 vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu, (dále jen „a. t.“) z tarifní hodnoty ve výši 35 000 Kč sestávající z částky 2 500 Kč za převzetí a přípravu zastoupení dle § 11 odst. 1 písm. a) a. t., z částky 2 500 Kč za výzvu k plnění se základním skutkovým a právním rozbohem předcházející návrhu ve věci samé dle § 11 odst. 1 písm. d) a. t. ze dne 23. 7. 2020, z částky 2 500 Kč za písemné podání nebo návrh ve věci samé dle § 11 odst. 1 písm. d) a. t. ze dne 7. 1. 2021, z částky 2 500 Kč za písemné podání nebo návrh ve věci samé dle § 11 odst. 1 písm. d) a. t. ze dne 13. 7. 2021, z částky 2 500 Kč za další poradu s klientem přesahující jednu hodinu dle § 11 odst. 1 písm. c) a. t. ze dne 3. 9. 2021, z částky 2 500 Kč za účast na jednání soudu dle § 11 odst. 1 písm. g) a. t. ze dne 6. 10. 2021, z částky 2 500 Kč za další poradu s klientem přesahující jednu hodinu dle § 11 odst. 1 písm. c) a. t. ze dne 12. 10. 2021, z částky 2 500 Kč za písemné podání nebo návrh ve věci samé dle § 11 odst. 1 písm. d) a. t. ze dne 14. 10. 2021, z částky 2 500 Kč za účast na jednání soudu dle § 11 odst. 1 písm. g) a. t. ze dne 24. 11. 2021, z částky 5 000 Kč (2 x 2 500 Kč) za účast na jednání soudu dle § 11 odst. 1 písm. g) a. t. ze dne 11. 1. 2022 a z částky 2 500 Kč za účast na jednání soudu dle § 11 odst. 1 písm. g) a. t. ze dne 11. 2. 2022 včetně dvanácti paušálních náhrad výdajů po 300 Kč dle § 13 odst. 4 a. t.

#### **Poučení:**

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení, a to ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem, prostřednictvím Okresního soudu v Mostě. Odvolání je třeba podat ve dvojím vyhotovení.

Nesplní-li žalovaná povinnosti uložené jí tímto rozsudkem v uvedených lhůtách, může se žalobkyně domáhat po jeho právní moci výkonu rozhodnutí u soudu.

Most 18. února 2022

JUDr. Romana Malá v.r.  
předsedkyně senátu