



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jitky Denemarkové a soudkyň Mgr. Andrey Grycové a Mgr. Patricie Adamičkové ve věci

žalobce: **Ing. L. B.**, narozený dne xxx
bytem xxx xxx, xxx xxx
zastoupený advokátkou JUDr. Monikou Čírtkovou
sídlem Politických vězňů 44, 280 02 Kolín

proti
žalované: **EXXXS, a.s.**, IČO xxx
sídlem xxx xxx xxx, xxx xxx - xxx
zastoupená advokátkou Mgr. et. Bc. Ladislavou Koňák Jasanskou
sídlem Palackého 3145/41, 466 01 Jablonec nad Nisou

o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, k odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 14. června 2023, č. j. 39 C 50/2020-345,

takto:

- I. Řízení o odvolání žalované **se zastavuje**.
- II. Rozsudek soudu I. stupně **se potvrzuje**.
- III. Žalobce **je povinen** zaplatit žalované náhradu nákladů odvolacího řízení ve výši 12 869,43 Kč k rukám právní zástupkyně žalované, do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Shodu s prvopisem potvrzuje J. H.

Odůvodnění:

1. Soud I. stupně rozsudkem ze dne 14. 6. 2023, č. j. 39 C 50/2020-345, zamítl žalobu na určení, že výpověď z pracovního poměru založeného mezi žalobcem a žalovanou pracovní smlouvou ze dne 15. 1. 1996, která byla žalobci doručena dne 19. 11. 2019, je neplatná (výrok I) a uložil žalobci povinnost zaplatit žalované do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku na náhradě nákladů řízení částku 54 450 Kč, k rukám právní zástupkyně žalované (výrok II).
2. Soud I. stupně takto rozhodl o žalobě, jíž se žalobce domáhal určení neplatnosti výpovědi doručené mu dne 19. 11. 2019 (dále jen „Výpověď“) z důvodu dle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zák. práce“), neboť mu jednak nebylo řádně doručeno odvolání z vedoucího pracovního místa ředitel závodu, a jednak mu žalovaná ve smyslu § 73a odst. 2 zák. práce nenabídla jiné vhodné místo, ačkoli u žalované bylo několik volných pracovních míst, které odpovídaly zdravotnímu stavu a kvalifikaci žalobce. Žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 15. 1. 1996, která byla zcela nahrazena dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 29. 3. 2007. V prosinci roku 2015 uzavřel žalobce se žalovanou dohodu o možnosti odvolání z pracovního místa a vzdání se tohoto pracovního místa. Dne 25. 10. 2019 byl žalobci na emailovou adresu xxx „doručen“ dokument označený jako „odvolání z pracovního místa“, na základě, kterého mělo dojít k odvolání žalobce z pracovního místa vedoucího zaměstnance „ředitel závodu“ ke dni 25. 10. 2019. Předmětný email (datovaný dnem 24. 10. 2019) nebyl podepsán uznávaným elektronickým podpisem žalované, ani žalobce předem nevyslovil písemný souhlas s elektronickým doručováním v jeho pracovněprávním vztahu k žalované, a proto mu předmětný dokument nebyl doručen v souladu se zák. práce, a tudíž vůči němu nemohl mít žádných účinků. Ve Výpovědi bylo žalobci sděleno, že pro něj zaměstnavatel nemá jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, toto sdělení ale nebylo pravdivé, neboť žalobce v pozici „ředitel závodu“ sám vedl v době, kdy mu byla doručena Výpověď, několik výběrových řízení na pozice, které by jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci odpovídaly, např. pozice stavbyvedoucího.
3. Žalovaná s žalobním nárokem nespouhlasila, když učinila nesporným, že žalobce byl u žalované zaměstnán na pozici vedoucího zaměstnance, a to ředitele závodu Exxx xxxn, s nímž byla sjednána možnost odvolání z pracovního místa a vzdání se tohoto pracovního místa. Žalobce byl ze svého pracovního místa ředitele závodu Exxx xxxn odvolán rozhodnutím zaměstnavatele ze dne 24. října 2019, které bylo žalobci písemně téhož dne osobně doručeno na adrese xxx xxx, xxx, kde se žalobce zdržoval po dobu své dočasné pracovní neschopnosti. Žalobce dokument odmítl převzít. Tento dokument pak byl podepsán dvěma svědky paní E. K. a paní P. S.. Žalovaná splnila vůči žalobci i nabídkovou povinnost vyplývající z § 73a odst. 2 zák. práce, když dle právní doktríny viz např. článek JUDr. Jakuba Morávka publikovaný v Právních rozhledech 9/2013 na str. 324, je prací odpovídající kvalifikaci zaměstnance práce, která zcela využívá kvalifikace daného zaměstnance. Na rozdíl od předchozí právní úpravy, která hovořila o povinnosti nabídnout i „jinou, pro zaměstnance vhodnou práci“, nyní zák. práce stanoví povinnost nabídnout pouze práci odpovídající kvalifikaci zaměstnance. Pozice stavbyvedoucího by tak nenaplnila zcela kvalifikačního předpokladu žalobce, neboť tento vykonával mnoho let pozici nejvyššího představitele závodu. Zaměstnavatel tak neměl povinnost tuto pozici žalobci nabídnout. Nadto žalobce při schůzce dne 18. 10. 2020 za přítomnosti personální ředitelky společnosti, paní Ing. E. K., ředitele oblasti, pana Ing. P. J. uvedl, že nebude vykonávat ve společnosti žádnou nižší pozici.
4. Soud I. stupně na základě nesporných skutečností, jež vzal za svá skutková zjištění, a po provedeném dokazování výslechy svědků a listinnými důkazy, jež zaměřil na sporné otázky doručení odvolání žalobce z funkce ředitele závodu a splnění nabídkové povinnosti ze strany žalované, dospěl k následujícímu závěru o skutkovém stavu. Žalobce byl od 15. 1. 1996 zaměstnán u předchůdce žalované, a to na základě pracovní smlouvy ze dne 12. 1. 1996 jako technický pracovník, od roku 1996 do roku 1999 pracoval u žalované jako technický pracovník centrální

laboratoře, od roku 1999 do roku 2004 jako stavbyvedoucí, v roce 2005 jako hlavní stavbyvedoucí. Následně vykonával funkci ředitele závodu. Dne 19. 11. 2019 byla žalobci předána Výpověď s odůvodněním, že žalobce byl odvolán z pracovního místa vedoucího zaměstnance a zaměstnavatel nemá jinou vhodnou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Soud I. stupně měl na základě výsledku účastnice E. K., svědkyně P. S. a svědka P. V. a emailové korespondence za prokázané, že žalovaná dne 24. 10. 2019 v době pracovní neschopnosti na adrese xxx žalobce předala žalobci listinu obsahující odvolání z funkce, avšak žalobce tuto listinu odmítl převzít. Ohledně splnění nabídkové povinnosti ve smyslu § 73a odst. 2 zák. práce, měl soud I. stupně účastnickými výpověďmi Ing. K., Ing. J. a Ing. B. za prokázané, že již v době informování žalobce o záměru žalované odvolat jej z funkce ředitele závodu, tedy dne 18. 10. 2019 se žalobce odmítl bavit o jakýchkoli podřadných pozicích, následně odmítl o dalším pracovním zařazení jednat s přímým nadřízeným Ing. J., přičemž na schůzce 19. 11. 2019 s generálním ředitelem žalované Ing. M. B. žalobce výslovně projevil zájem pouze o pozici ředitele závodu s tím, že o nižší pozice nemá zájem. Vzhledem k tomu, že v rámci celé žalované nebyla jediná volná pracovní pozice ředitele, generální ředitel žalobci na této schůzce již nižší pracovní pozice nenabízel, žalobce generálnímu řediteli dále na této schůzce řekl, že chce být po otci „bezpečák“. Žalobce vůči kolegům již od 24. 10. 2019 projevoval vůli skončit s prací u žalované, což měl soud I. stupně za prokázané z emailové korespondence žalobce. U žalované byla volná pracovní pozice pouze pozice stavbyvedoucího, stavebního mistra a stavebního strojníka. Pozice hlavního stavbyvedoucího volná nebyla, do konce roku 2019 tuto zastával Ing. N., od 1. ledna 2020 ji vykonával J. D., jenž se na ni připravoval již od podzimu 2019. Žalobce vystudoval Vysoké učení technické v Praze, fakultu stavební a získal vysokoškolské vzdělání ve studijním oboru konstrukce a dopravní stavby.

5. Po právní stránce posoudil soud I. stupně nárok žalobce dle § 334 odst. 1, 2, 3, § 52 písm. c), § 73 odst. 2 a § 73a odst. 2 zák. práce a dospěl k závěru, že žaloba není důvodná. Soud I. stupně dospěl k závěru, že žalobci byla listina obsahující odvolání z funkce ředitele závodu Exxx xxxn řádně doručena ve smyslu § 334 odst. 1, 3 zák. práce, a to osobně na adrese, na níž se žalobce zdržoval v době jeho pracovní neschopnosti, když žalobce odmítl převzít tuto listinu. Soud I. stupně neměl důvod nevěřit výpovědi účastnice Ing. K. a svědkyni S., když návštěvu výše uvedených u žalobce včetně komunikace těchto s žalobcem potvrdil i svědek V., nadto tyto výpovědi byly v souladu s listinnými důkazy. Ve vztahu k otázce splnění nabídkové povinnosti soud I. stupně dospěl k závěru, že jednání žalobce, který nejprve odmítl všechny nižší pracovní pozice než ředitele závodu, a nyní se domáhal nabídkové povinnosti, je zneužitím práva a ve smyslu § 8 zák. č. 89/2012 Sb. občanský zákoník (dále jen „o. z.“) a nepodléhá ochraně. Soud I. stupně tedy shledal, že volné pracovní pozice stavbyvedoucího, stavebního mistra a stavebního strojníka, které žalobce považoval za podřadné, odmítl na schůzce s generálním ředitelem, a proto byla žalovaná oprávněna dát žalobci výpověď dle § 52 písm. c) zák. práce. O nákladech řízení rozhodl dle § 142 odst. 1 o. s. ř.
6. Proti rozsudku podal včasné a přípustné odvolání žalobce. Namítá nesprávné právní posouzení platnosti Výpovědi a porušení rovnosti stran v řízení. Ve vztahu k Výpovědi soud I. stupně po provedeném dokazování uzavřel, že žalobce odmítl nabídku jiné pracovní pozice, avšak soud I. stupně přehlédl, že Výpověď nebyla žalobci dána z tohoto důvodu, ale z důvodu, že žalovaná pro žalobce po odvolání nemá jinou práci. Ust. § 73a odst. 2 zák. práce předvídá alternativně dva předpoklady výpovědi: (i) zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci, (ii) zaměstnanec takovou práci odmítne. V řízení bylo provedeným dokazováním zjištěno, že žalovaná měla pro žalobce jinou práci. Ačkoli dle soudu I. stupně bylo prokázáno, co tvrdí žalovaná, tj. odmítnutí nabídnuté pozice žalobcem, Výpověď byla žalobci dána z jiného důvodu, a to neexistence vhodné pracovní pozice, což je druhý z výpovědních důvodů uvedených alternativně v § 73a zák. práce, když oba výpovědní důvody nelze směřovat. Žalovaná tedy výpovědní důvod vymezila nesprávně, již z tohoto důvodu je Výpověď neplatná. Žalobce

nadto namítá, že mu jakákoli pracovní pozice nebyla řádně nabídnuta. Ve vztahu k porušení rovnosti stran namítá žalobce, že žalobce navrhoval svůj účastnický výslech, když soud I. stupně provedl účastnický výslech žalované, tj. Ing. B., Ing. K. a Ing. J., avšak výslech žalobce neprovedl, ani jej nezamítl, jde o tzv. opomenutý důkaz. Dále namítá nedodržení koncentrační lhůty ze strany žalované a neprojednání výpovědi s odborovou organizací. S ohledem na shora uvedené navrhl žalobce změnu napadeného rozsudku tak, aby bylo žalobě vyhověno.

7. Žalovaná se k odvolání vyjádřila tak, že navrhla potvrzení napadeného rozsudku jako věcně správného. Nesouhlasí s účelovým tvrzením žalobce, že žalovaná nesprávně vymezila výpovědní důvod, když výpovědním důvodem je fikce nadbytečnosti, v tomto směru odkázala na právní teorii a judikaturu, jíž citovala. Žalobci byla nabídnuta možnost setrvání u žalované, žalobce ovšem veškeré nabídky žalované na nižší pozice než ředitel negoval, a odmítl jako celek. Fakticky tak byly naplněny oba předpoklady pro vznik výpovědního důvodu se žalobcem, kdy zaměstnavatel neměl pro zaměstnance takovou práci, neboť žádná ředitelská pozice nebyla volná a zároveň žalobce odmítl jiné vhodné práce. Ze strany žalobce jde o nepoctivé jednání, které nepoživá ochrany ve smyslu § 6, § 7 a § 8 o. z. Žalovaná na rozdíl od soudu I. stupně má za to, že žádná z volných pozic nesplňovala svou povahou pozici, která by odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci žalobce, a proto neměla povinnost tyto pozice nabízet, přesto tak činila.
8. U ústního jednání žalovaná uvedla, že proti výroku o nákladech řízení II rozsudku podala odvolání, které však nebylo předloženo odvolacímu soudu, přičemž zároveň není zažurnalizováno ve spise. V příloze spisu odvolací soud nalezl pouze potvrzení o odeslání elektronického podání doručeného soudu I. stupně dne 11. 7. 2023 obsahující označení přílohy „odvolání proti výroku o nákladech řízení.pdf“. S ohledem na skutečnost, že žalovaná následně u ústního jednání dne 13. 12. 2023 vzala toto své odvolání zpět, odpadla tak potřeba vyzvat soud I. stupně k předložení tohoto odvolání. Jelikož žalovaná vzala své včasné podané odvolání týkající se nákladů řízení zpět, odvolací soud postupoval dle § 207 odst. 2 o. s. ř. a řízení o odvolání žalované výrokem I tohoto rozsudku zastavil.
9. Odvolací soud přezkoumal z podnětu včasného a přípustného odvolání napadený rozsudek včetně předcházejícího řízení podle § 212 a § 212a odst. 1, 5 o. s. ř., dle § 213 odst. 2 o. s. ř. zčásti zopakoval dokazování samotnou Výpovědí za účelem zjištění přesného textu Výpovědi a emaily žalobce z důvodu, aby z nich učinil i další skutková zjištění učiněná nad rámec zjištění soudem I. stupně, resp. aby skutková zjištění soudu I. stupně zasadil do kontextu obsahu jednotlivých emailů včetně zjištění adresátů těchto zpráv, a poté dospěl k závěru, že odvolání žalobce není důvodné.
10. Listinou obsahující Výpověď má odvolací soud za prokázané, že tato obsahuje následující text: „*Vážený pane inženýre, v souvislosti s odvoláním z pracovního místa ředitele závodu (závod Exxx xxxn) Vám předaného dne 24. 10. 2019, kdy jste byl odvolán z tohoto pracovního místa vedoucího zaměstnance ke dni 25. října 2019, a vzhledem k tomu, že pro Vás zaměstnavatel nemá jinou práci odpovídající Vašemu zdravotnímu stavu a kvalifikaci, stal jste se nadbytečným a dávám Vám z uvedených důvodů výpověď z pracovního poměru ve smyslu § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění. Společnost EXXXA, a. s., Vás nemá možnost zaměstnat v místě sjednaném jako místo výkonu práce, ani v místě bydliště za podmínek stanovených zákonem. Váš pracovní poměr založený pracovní smlouvou ode dne 15. ledna 1996 skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, tzn. dnem 31. ledna 2020. Z důvodu toho, že pro Vás zaměstnavatel nemá jinou práci odpovídající Vašemu zdravotnímu stavu a kvalifikaci Vám jako zaměstnanci oznamujeme překážky v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce v platném znění, do skončení Vašeho pracovního poměru.*“ Dále Výpověď obsahuje informaci, že byla projednána s odbory a že žalobci nenáleží právo na odstupné.
11. Emailem žalobce ze dne 24. 10. 2019, jenž obsahuje elektronický podpis žalobce, má odvolací soud za prokázané, že žalobce zaslal několika zaměstnancům žalované včetně statutárního orgánu

žalované (v kopii) email s oslovením „Milá J., vážení rytíři závodu Exxx xxxn“, v němž mimo jiné v části označené jako „Prolog“ popsal události dne 17. 10. 2019 následovně: „Ve čtvrtek 17. 10. v podvečerní hodině jsem byl VOZ povolán na 15 bod. k páteční (18. 10.) návštěvě do Prahy, kterou později asistentka upřesnila na 15:30 bod. Téma mi předem sděleno nebylo, a tak jsem se těšil na další z dlouhé řady drobných či velkých operativních úkolů, ke kterým jsem se vždy stavěl čelem či byl přinejmenším konstruktivní opozicí, nikdy kývač. Avšak namísto operativního úkolu jsem nepřipraven uslyšel od připraveného duetu krátkou písničku, jejíž refrén a jednotlivé sloky jste s analýzou samotného autora pravděpodobně vypočetli v již zmíněném úterním delším prohlášení v rámci mimořádné porady Z14. Tou dobou jsem již byl za bodem zlomu: „C'est la vie, tímto končí bál!“, zpívá Karel Gott v jiné písničce! Vše v pozemském chápání jednou začíná a končí, aby zase něco začalo ... a tak je to stále dokola! Nevytvářej domněnku, ale je zřejmé, že výše zmíněná písnička již byla zkomponována mnoho týdnů před svou páteční premiérou a byla uložena v šuplíku již na úterní poradě oblasti.“ V části označené jako „Epilog“ žalobce ke své budoucnosti v rámci žalované uvedl následující: „Odházení je umění! Každého dříve či později čeká a nějak se s ní porovná! Já chci odejít důstojně, chci odejít po jednání stran stylem rovný s rovným, se skoré triplewin vs. triplewin, pokud to bude možné! Odmítám vůbec jen pomyslet na submisivní „triple point style“ odházení: „Už tě nechceme, dostaneš prachy (které ti náleží) a bud rád!“ Vím totiž, že to nejcennější za prachy stejně nekoupím! K cílové pásce letošní sezony to nebude žádný výklus, ale poctivý finiš! S ohledem na aktuální situaci je třeba zaměřit se na inventuru, také na externí audit IMS, který bude letos zaměřen na nejnebezpečnější pracoviště ECS a v neposlední řadě na důsledné provedení kontrolingu, o což obratem požádám místopředsedu představenstva. Prosím vás, vážení rytíři, o poctivou přípravu na tento kontroling, svět je totiž plný skřetů a věrte, že až tady nebudu, najde se plno takových, kteří budou svým kyselojízlivým úsměvem skřetat a plivat na naši dosavadní společnou práci. No a potom již jen dočerpát 17 dní dovolené, nějak jsem si zvykl propisovat většinu své dovolené v adventu a navíc nás vždy bylo na všechno spíše méně, jak jistě sami víte. A cítíte. To je ale daň specialistů, kterých je jak šafránu a málokdo se chce učit celý život novým věcem! V úplném finále se pak ještě podepíšu pod úspěšný výsledek Z14 v roce 2019, rekordní výsledkový zážnam v celé úspěšné závodové historii. Je to radostný pocit, odházet na vrcholu a dívat se všem zpřímá do očí, s hrdostí i pokorou, s úsměvem, který ke mně vždy patřil! Díky bohu za to! Také podepíšu předávací protokol, uklidím po sobě, pak poslední bál a půjdu za štěstím! Hodně štěstí popřeju i vám! Nebudu mít strach, protože pevně jsme se v xxxx zakořenili.“ Dále v tomto emailu požádal žalobce P. V. (zaměstnanec žalované), aby tuto zprávu (email) připojil k zápisu z úterní mimořádné porady Z14 a kolegyni J. požádal o rozeslání této zprávy všem kolegům „s email klientem u Z14“ a zároveň jí poděkoval za veškerou práci.

12. Emailem žalobce ze dne 31. 10. 2019 adresovaného E. K. (v kopii rovněž M. B., P. J. a L. T.) s předmětem „odvolání“ má odvolací soud za prokázané, že žalobce sdělil E. K. mimo jiné, že se v poslední fázi svého angažmá chce soustředit na racionalitu se slovy: „Rozumná a důstojná tečka pro obě strany, jak jsem již dříve deklaroval svůj zájem.“ s tím, že ve hře na slušnost vede žalobce 4:0, když popsal čtyři případy, v nichž dle slov žalobce získal právě žalobce bod. Jedním z těchto případů byl také proces výměny ředitele závodu s tím, že žalobce výslovně potvrdil, že jej dne 24. 10. navštívily dvě ženy, které dostaly úkol předat mu odvolání z funkce, přestože žalobce byl v pracovní neschopnosti, neoholen, neoblečen s tím, že dokument byl odložen na botníku, kdy žalobce toto zhodnotil, že možná toto zákoník práce připouští, ale on to nepovažuje za slušné. Žalobce dále v emailu uvádí následující: „Co bude dál? Na pátečním setkání 18. 10. odpoledne jste hovořili: a. překážky na straně zaměstnavatele, jak píšeš níže, par. 208 ZP, následně patrně par 52/c ZP; to můžete odebrat bez jakéhokoliv setkání; b. variantně jste mluvili o ukončení PP dohodou. K tomu jsem vám sdělil, že v tom případě čekám na návrh dohody a budu jednat se statutárním orgánem o takové dohodě; se statutárním orgánem: Nezmiňoval jsem tedy žádné jméno a současně jsem sdělil, že dohodu nebudu projednávat s panem vedoucím; c. je na vás, jakou variantu odebráte a jaké bude konečné skóre ve hře na slušnost a důstojnost;...Součástí jakéhokoliv formální pracovněprávní dokumentace k ukončení PP (bod 3)a. nebo 3)b. viz výše) bude specifikace konkrétních důvodů ukončení PP, ať je to cokoli, nechám na statutárním orgánu, pod co se podepíše“. Pod bodem 6 emailu žalobce uvedl: „Emoce, slušnost, důstojnost, racionalita, tvrdá práce a žraločí instinkt! To jsou atributy, se kterými jsem dovedl Z14 ze 100mil provozní jednotky k 800mil závodu budováním za pochodu! Jsou to také atributy, se kterými odpracuji s pomocí boží svou poslední šichtu, šichtu o svou čest. S obrovskou motivací mít tu

šichtu za sebou, nemám tolik času brbat se v minulosti, ale také tlustá čára by měla být namalována s grácií. Jdu dál a tohle chci mít za sebou!“

13. Emailem žalobce ze dne 31. 10. 2019 adresovaného P. D. a v kopii rovněž dalším zaměstnancům žalované včetně členů statutárního orgánu (E. K., M. B. a P. J.) má odvolací soud za prokázané, že žalobce hodnotí práci P. D., zejména v souvislosti s jeho řešením investičního prostředku Scania 6X6. V tomto emailu žalobce zároveň uvedl: „*V souvislosti s mým odchodem od společnosti jsem požádal pana místopředsedu představenstva o provedení kontroly (zopakování kontroly MC ze 8/2019). Jak budu pryč, budou vylézat různé skřeti a povídat různé řeči, kterým se nebudu moci bránit, víš?“*
14. Emailem žalobce ze dne 1. 11. 2019 adresovaného P. J. a v kopii i dalším zaměstnancům žalované a dalším členům statutárního orgánu žalované má odvolací soud za prokázané, že žalobce provede hlášení zaměstnavateli o ukončení své pracovní neschopnosti stejně jako hlášení o jejím počátku s tím, že se žalobce podivuje, proč P. J. dal do kopie kolegyni PR a nikoli rovnou celý statutární orgán, a proto žalobce přidal celý statutární orgán s tím, že tímto se jím omlouvá. Dále se v emailu žalobce vyjadřuje k otázkám, jež nesouvisí s předmětem tohoto řízení (k otázce servilnosti ve vztahu mezi vedením společností a jednotlivými závody), přičemž mimo jiné uvádí: „*Vždy jsem vedl lidi k hledání řešení a s tím souvisejících inovací. Speciální závod podává za léta mého vedení drtivou většinu veškerých inovací společnosti, je to mimo jiné významný premiový parametr. Jednu inovaci (v návrhu) připsá ještě předtím, než ze společnosti zmizím. Bude to takový můj bonusový dárek pro společnost: inovace v oblasti managementu:...*“
15. Emailem žalobce ze dne 16. 12. 2019 s předmětem „re: vypořádání benefitů“ adresovaného E. K. a v kopii mimo jiné M. B. a L. T. má odvolací soud za prokázané, že žalobce tímto emailem reaguje na předchozí korespondenci týkající se finančního vypořádání žalobce s žalovanou v souvislosti s ukončením pracovního poměru žalobce. Žalobce uvádí, že s ohledem na skutečnost, že navzdory jeho opakovaným žádostem dosud neobdržel jediný racionální důvod svého odvolání s konsekventní výpovědí z pracovního poměru a vzhledem k tomu, že v roce 2005 převzal zbídačený závod s ročním obratem 100 mil Kč a realizací vlastních vizí dovedl závod k současné úrovni cca 800 mil Kč, tak ve výkazu vypořádání postrádá tzv. zlatý padák či ještě lépe diamantový padák pro svou osobu. Rovněž s ohledem na instrukci z konferencí EXXXA žalobce závod v jeho správě zakořenil v místě jeho působení, a to ve spolupráci s městem xxx, obcemi středočeského kraje a se Středočeským krajem samotným v projektu xxx již od roku 2011, a to bez jakékoli subvence od žalované, jejíž dobré jméno utužoval. V tomto směru žalobce uvedl: „*Bude velmi vhodné, pokud se se vši vážností vrátíme k poctivé sociální odpovědnosti a s projektem XXX provedeme velkorysé, ale opravdu tím myslím velkorysé vypořádání nejen s ohledem do minulosti, ale také do budoucnosti“*, s tím, že jistě chápe, že nemůže nechat žalované tuto poctivou práci od roku 2011 tzv. gratis. Žalobce v tomto směru dále uvedl: „*Proto také já si dovoluji přinést ti malé dárky v tomto požehnaném období: Tím velkorysým je darovat to nejcennější, čas pro rozmyšlení takové formy vypořádání, aby obě strany byly spokojené, cítili se vítězem! Čas profesionálně a zodpovědně promyslet veškeré „Příležitosti a rizika“!*“
16. Odvolací soud výše uvedené listinné důkazy zhodnotil v souladu s § 132 o. s. ř., a to zejména v souvislosti s výpovědí svědků a účastníků řízení, když tyto listinné důkazy považuje za autentické a věrohodné. Odvolací soud zároveň zamítl návrh na výslech žalobce, když tento důkazní návrh shledal jednak nadbytečným, a jednak ani neshledal naplnění podmínek dle § 131 odst. 1 o. s. ř. Právní zástupkyně žalobce u ústního jednání zdůvodnila návrh na výslech žalobce tím, že mělo dojít k porušení rovnosti procesních stran, neboť v řízení byli vyslechnuti statutární zástupci žalované a žalobce nikoli s tím, že žalobce by měl být vyslechnut k okolnostem týkajících se písemných projevů žalobce, kdy tento nemá zřejmě dostatečný dar vše vhodně formulovat, případně by měl vypovídat k okolnostem setrvání v rámci žalované. Předně účastník řízení by měl nejprve tvrdit konkrétní skutečnosti a k jejich prokázání označit důkaz. V daném případě je však z výše uvedeného zřejmé, že žalobce v řízení netvrdil konkrétní skutečnost, kterou chtěl svým výslechem prokázat. Nadto dle § 131 odst. 1 o. s. ř. může soud nařídit výslech účastníka, jestliže

prokazovanou skutečnost nelze prokázat jinak a účastník, jenž má být vyslechnut, s tím souhlasí. Dle odvolacího soudu však ze samotných listinných důkazů (emailů žalobce) jednoznačně a autenticky vyplývá, co a kdy žalobce sdělil adresátům těchto podání, tudíž k okolnostem týkajících se písemných projevů žalobce nebyl účastnický výslech přípustný, neboť tyto skutečnosti byly zjištělné ze samotných listinných důkazů. Z těchto listinných důkazů rovněž vyplývá žalobcem projevená vůle týkající se (ne)setrvání žalobce u žalované po odvolání z funkce vedoucího závodu.

17. Odvolací soud, poté co zčásti zopakoval dokazování, dospěl k závěru, že soud I. stupně učinil ve věci správná skutková zjištění, provedené důkazy hodnotil v souladu s § 132 o. s. ř. a na základě náležitě zjištěného skutkového stavu věci posoudil věc správně i po právní stránce. Své rozhodnutí odůvodnil způsobem předpokládaným v ust. § 157 odst. 2 o. s. ř.
18. Dle § 50 odst. 2 zák. práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.
19. Dle § 50 odst. 4 zák. práce dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
20. Dle § 73a odst. 2 zák. práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstoupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.
21. Odvolací soud nesouhlasí se základní odvolací námitkou žalobce, že Výpověď byla ze strany žalované po skutkové stránce nesprávně vymezena, neboť žalovaná vymezila výpovědní důvod tak, že pro žalobce po odvolání z funkce ředitele závodu neměla jinou vhodnou pozici, ačkoli provedeným dokazováním bylo v řízení prokázáno, že žalobce odmítl nabídku jiné pracovní pozice. Předně ust. § 50 odst. 4 zák. práce upravující požadavky na skutkové vymezení výpovědního důvodu primárně dopadá na výpověď danou zaměstnanci zaměstnavatelem z důvodů dle § 52 zák. práce, a to tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Je tomu tak proto, že zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z jakéhokoli důvodu, ale jen z důvodů uvedených v § 52 zák. práce. Výpovědní důvod tedy musí být popsán takovým způsobem, aby z něj bylo patrné, v jakých skutečnostech zaměstnavatel spatřuje naplnění výpovědního důvodu, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává. Konkretizace výpovědního důvodu z tohoto hlediska bude různá podle charakteru jednotlivého výpovědního důvodu. Ve většině případů postačí stručné vyličení skutečností zakládajících zákonný důvod k rozvázání pracovního poměru, shodné v podstatě s jejich uvedením v zák. práce [například v případě výpovědního důvodu podle § 52 písm. a) až c)]. Tam, kde v zákoně je v těsné spojitosti obecně formulováno několik výpovědních důvodů [například v § 52 písm. f) či g)], však bude uvedení uplatněného výpovědního důvodu v písemné výpovědi vyžadovat bližší skutkovou konkretizaci, aby nemohly vzniknout pochybnosti v tom směru, který výpovědní důvod je ve výpovědi uplatňován (NS ČSSR 6 Cz 193/67; obdobně pro případ okamžitého zrušení NS 21 Cdo 1899/99 a 21 Cdo 2374/2000). Uvedení důvodu, pro který je výpověď dána, však nemusí být nezbytně vyčerpávající s uvedením veškerých okolností případu. Neplatná totiž bude jen taková výpověď, z jejíhož textu není možné pro neurčitost či nesrozumitelnost projevu vůle dovodit, v čem spočívá skutkové vymezení výpovědního důvodu, a tedy u které nelze ani výkladem

zjistit, proč byla zaměstnanci dána (například NS 21 Cdo 3316/2014, 21 Cdo 5244/2014). Jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, a že důvod výpovědi nebude možné dodatečně měnit. Pomocí výkladu projevu vůle však nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou ten, kdo výpověď dává, v rozhodné době neměl, nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji (NS 3 Cdo 946/96). (JANŠOVÁ, Marie. § 50 [Výpověď z pracovního poměru]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 179–180, marg. č. 9–10.).

22. Odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance je systematicky zařazeno v Dílu 10, hlavy IV. zák. práce a § 73a odst. 2 zák. práce představuje samostatný důvod ukončení pracovního poměru zaměstnance po odvolání z funkce, a to z důvodu fikce nadbytečnosti, kdy zákon nevyžaduje reálné naplnění výpovědního důvodu dle § 52 písm. c) zák. práce. Dle odvolacího soudu i právní teorie je v § 73a odst. 2 zák. práce zakotven pouze jeden výpovědní důvod, a to právě již výše zmíněná fikce nadbytečnosti. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance jinou vhodnou práci, která by odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod pro nadbytečnost zaměstnance podle § 52 písm. c). Zaměstnavatel tedy může v tomto případě dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru. Důvodem rozvázání pracovního poměru je v tomto případě fikce nadbytečnosti zaměstnance (VS v Praze 6 Cdo 85/95). Pro naplnění výpovědního důvodu fikce nadbytečnosti tedy nemusejí být splněny předpoklady pro použití výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) (NS 21 Cdo 1825/2005). Povinnost tvrdit a prokázat, že v daném případě byly dány podmínky pro využití fikce nadbytečnosti jako důvodu pro rozvázání pracovního poměru, má zaměstnavatel, který musí prokázat, že pracovní místa, jež by byla pro zaměstnance vhodná, jsou obsazena jinými zaměstnanci, popřípadě že neobsazená pracovní místa nejsou pro tohoto zaměstnance vhodná (NS 21 Cdo 2355/2009). (JANŠOVÁ, Marie. § 73a [Postup při odvolání a vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance a jeho následky]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODROBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 307, marg. č. 19–20.) Z výše uvedeného je tak zřejmé, že žalobce se mylí, pokud se domnívá, že ust. § 73a odst. 2 zák. práce obsahuje dva výpovědní důvody. Z obsahu a samotného textu Výpovědi je pak dle odvolacího soudu jednoznačné, že žalovaná dala žalobci výpověď právě z důvodu fikce nadbytečnosti, tj. dle § 73a odst. 2 zák. práce ve spojení s § 52 písm. c) zák. práce, tedy žalovaná po skutkové stránce výpovědní důvod dostatečně určitě vymezila. Pouhá skutečnost, že žalovaná ve Výpovědi neuvedla, že žalobce nabízené místo odmítl, resp. uvedla, že nemá možnost jej dále zaměstnávat, tak nemůže mít za následek neplatnost dané Výpovědi.
23. Odvolací soud rovněž nesouhlasí s námitkou žalobce spočívající v tvrzení, že žalovaná nesplnila hmotněprávní předpoklad pro rozvázání pracovního poměru dle § 73a odst. 2 zák. práce, neboť žalobci řádně nenabídla žádnou pracovní pozici. Tuto námitku má odvolací soud ve shodě se soudem I. stupně za vyvrácenou provedeným dokazováním, a to zejména listinnými důkazy a účastnickými výsledky Ing. B., Ing. J. a Ing. K.. Odvolací soud ohledně smyslu a účelu nabídkové povinnosti zaměstnavatele odkazuje na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2021, sp. zn. 21 Cdo 1496/2021, v němž tento shrnul: „... , ustanovení § 73a odst. 2 části první věty za středníkem zák. práce zakotvuje tzv. nabídkovou povinnost zaměstnavatele, jejíž splnění je hmotněprávní podmínkou platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 věty druhé a § 52 písm. c) zák. práce. Nabídková povinnost zaměstnavatele představuje svou povahou „přimus“ zaměstnavatele učinit zaměstnanci ofertu směřující k uzavření dohody o převedení na jinou práci (ke změně pracovního poměru) ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce. Právní úprava tím sleduje cíl, aby zaměstnavatel před tím, než podá výpověď z pracovního poměru, nabídl zaměstnanci jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci s ohledem na to, že k výpovědi

z pracovního poměru má docházet z důvodů zpravidla nezávislých na možnostech zaměstnance. Rozhodnutí, zda této nabídky bude využito, závisí výlučně na zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout; přijme-li nabízenou práci, dojde tím ke změně pracovního poměru ohledně dohodnutého druhu práce, popřípadě též místa výkonu práce, ve smyslu ustanovení § 40 odst. 1 zák. práce a potřeba rozvázání pracovního poměru tím odpadá. V případě, že zaměstnavatel nemá takovou práci, která by odpovídala zdravotnímu stavu a kvalifikaci zaměstnance, nebo že zaměstnanec návrh na nové pracovní zařazení nepřijme, nastává jednak překážka v práci na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zák. práce, jednak fikce výpovědního důvodu podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.“ V řízení bylo prokázáno, že již na schůzce dne 18. 10. 2019, kde byl žalobce žalovanou informován o jeho plánovaném odvolání z pozice ředitele závodu, žalobce odmítl jednat s žalovanou o jeho dalším zařazení na nižších pracovních pozicích. Dále bylo prokázáno, že žalobce o dalším působení u žalované odmítal jednat se svým přímým nadřízeným Ing. J., přičemž žalobce opakovaně projevoval svou vůli ukončit své pracovní působení u žalované prostřednictvím emailů, které rozesílal jak členům statutárního orgánu, tak ostatním zaměstnancům závodu žalované. Následně proběhlo jednání s generálním ředitelem žalované (dne 19. 11. 2019), jehož předmětem bylo právě projednání dalšího působení žalobce u žalované po odvolání z funkce ředitele závodu, na němž žalobce generálnímu řediteli výslovně sdělil, že má zájem pouze o pracovní pozici ředitele závodu, a proto mu již generální ředitel jiné (nižší) pracovní pozice, připravené mu pro toto jednání s žalobcem Ing. K., nenabízel. Výše uvedené skutečnosti je třeba po právní stránce posoudit právě s ohledem na shora uvedený smysl a účel nabídkové povinnosti zakotvené v § 73a odst. 2 zák. práce, přičemž dle odvolacího soudu nelze z tohoto důvodu dospět k jinému závěru než, že žalovaná splnila svou nabídkovou povinnost, a proto ve vztahu k žalobci nastala fikce nadbytečnosti. Opačný právní závěr by byl s ohledem na okolnosti daného případu v rozporu s § 7 a § 8 o. z., a to právě s ohledem na opakovanou a veřejně projevenou vůli žalobce odejít po odvolání z funkce ředitele závodu ze společnosti žalované projevenou vůči členům statutárního orgánu a faktickým odmítnutím volných hierarchicky nižších pracovních pozic na jednání s generálním ředitelem dne 19. 11. 2019, o jejichž existenci a podmínkách výkonu žalobce věděl. Za této situace by bylo ryze formalistické požadovat po žalované, resp. po generálním řediteli Ing. B., aby žalobci formálně předkládal nabídku těch volných míst, jež žalobce již předem odmítal. Tvrzení, že měl žalobce zájem vykonávat volnou pozici stavbyvedoucího, považuje odvolací soud ve shodě se soudem I. stupně za ryze účelové a vyvrácené provedeným dokazováním. Kdyby totiž žalobce skutečně měl zájem přijmout nabídku na pozici stavbyvedoucího, jistě by tento svůj zájem uvedl ve své početné emailové komunikaci namísto toho, aby oznamoval odchod ze společnosti žalované.

24. Pokud žalobce namítal, že výpověď nebyla projednána s odborovou organizací, pak tato námitka je ve vztahu k (ne)platnosti Výpovědi zcela nepřipadná, neboť ani případné porušení povinnosti projednat Výpověď s odborovou organizací působící u žalované dle § 61 odst. 1 zák. práce nezpůsobuje dle § 19 odst. 2 zák. práce její neplatnost. Žalobce pak v řízení netvrdil, že by ke dni doručení Výpovědi měl být odborovým funkcionářem, tj. členem orgánu odborové organizace a tato skutečnost ani nevyšla v řízení najevo, tudíž na daný případ nedopadá § 61 odst. 2 zák. práce.
25. Konečně odvolací soud nesouhlasí ani s námitkou žalobce, že v řízení došlo k porušení zásady rovnosti stran, pokud soud I. stupně nevyslechl žalobce, ale zároveň provedl účastnické výslechy žalované. Skutečnost, zda soud provede v řízení navržený důkaz, záleží vždy na úvaze soudu a pouze ze skutečnosti, že soud určitý důkaz neprovede, nelze dovodit porušení rovnosti stran. Nadto ani odvolací soud neshledal návrh na účastnický výslech žalobce opodstatněný, když v tomto směru odkazuje odvolací soud na právní argumentaci uvedenou pod bodem 16 tohoto rozsudku. Žalobce měl v řízení dostatečný prostor k vyjádření všech rozhodných skutečností, přičemž nelze ani přehlédnout faktický rozdíl mezi žalobcem jakožto fyzickou a žalovanou jakožto právnickou osobou, když v případě žalované byli v řízení slyšeni fyzické osoby jakožto členové jejího statutárního orgánu. Pokud jde o námitku nedodržení koncentrační lhůty, pak ani tato

námítka není opodstatněná, neboť soud I. stupně při prvním jednání ve věci nepoučil účastníky řízení o koncentraci řízení ve smyslu § 118b o. s. ř., a proto řízení nebylo koncentrováno (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25. 7. 2017, sp. zn. 28 Cdo 2795/2017), což ostatně sám soud I. stupně účastníkům přdestřel.

26. Odvolací soud tedy ve shodě se soudem I. stupně z důvodů shora uvedených shledal Výpověď platným právním jednáním, a proto rozsudek soudu I. stupně výrokem II jako věcně správný potvrdil dle § 219 o. s. ř., když věcně správným shledal i nákladový výrok.
27. O nákladech odvolacího řízení rozhodl odvolací soud podle § 142 odst. 1 a § 224 odst. 1 o. s. ř. tak, že právo na jejich náhradu přiznal žalované, jež byla plně procesně úspěšná i v této fázi řízení. Náklady žalované v odvolacím řízení činí celkem 12 869,43 Kč a sestávají se z odměny za zastoupení advokátkou, které 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.“) za 3 úkony právní služby (vyjádření k odvolání, porada s žalovanou dne 13. 10. 2023 přesahující 1 hodinu a účast u jednání odvolacího soudu dne 13. 12. 2023) ve výši 2 500 Kč/úkon, z paušální náhrady hotových výdajů za 3 úkony dle § 13 odst. 1, 4 a. t. ve výši 300 Kč/úkon, z cestovní náhrady v celkové výši 1 635,89 Kč za cestu k ústnímu jednání odvolacího soudu Jablonec nad Nisou – Praha a zpět dne 13. 12. 2023, vozidlem tov. zn. Honda RD9, celkem 216 ujetých km, při průměrné spotřebě paliva (8,2/5,8/6,7 l/100 km), cena nafty ve výši 34,4 Kč/l a sazba 5,20 Kč/km za amortizaci vozidla, z náhrady za ztrátu času za 6 započatých půlhodin á 100 Kč podle § 14 odst. 1, 3 a. t. a z 21 % DPH ve výši 2 233,55 Kč. O lhůtě k plnění bylo rozhodnuto podle § 211 a § 160 odst. 1 část věty před středníkem o. s. ř.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **lze** podat dovolání za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř., a to do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu prostřednictvím Obvodního soudu pro Prahu 1.

Praha 13. prosince 2023

JUDr. Jitka Denemarková v. r.
předsedkyně senátu