



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 Mg. Patricie Adamičkové ve věci

žalobkyně: **L. V.**, narozená dne xxx
bytem xxx, xxx
zastoupená Odborovým svazem státních orgánů a organizací
sídlem Senovážné náměstí 23, 110 00 Praha 1

proti
žalované: **Česká republika - Ústav pro studium totalitních režimů**, IČO 75112779
sídlem Siwiewcova 2428/2, 130 00 Praha 3 – Žižkov

o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, k odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne 31. října 2023, č. j. 5 C 32/2023-63,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně **se potvrzuje**.
- II. Žalovaná **je povinna** zaplatit žalobkyni náhradu nákladů odvolacího řízení ve výši 600 Kč do 3 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Soud I. stupně rozsudkem ze dne 31. 10. 2023 určil, že rozvázání pracovního poměru se žalobkyní výpovědí ze dne 23. 9. 2022 je neplatné (výrok I) a uložil žalované povinnost zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení v částce 4 700 Kč, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku (výrok II).

Shodu s prvopisem potvrzuje J. H.

(K.ř. č. 1 – rozsudek)

2. Soud I. stupně takto rozhodl o žalobě, jíž se žalobkyně domáhala určení neplatnosti výpovědi dle § 52 písm. c) zák. práce, neboť nebyla dána nadbytečnost žalobkyně. Žalobkyně byla u žalované zaměstnávána na základě pracovní smlouvy ze dne 24. 4. 2014 na pracovní pozici xxx v xxx xxx xxx. Dne 26. 9. 2022 převzala od žalované výpověď, jež byla odůvodněna tím, že z důvodu zvýšení efektivnosti práce dojde s účinností od 1. 10. 2022 u žalované k organizační změně, o které byla žalobkyně dne 30. 8. 2022 informována s tím, že činnost dosud vykonávanou žalobkyní zajistí žalovaná jinými prostředky, a proto její pracovní pozici ke dni 30. 9. 2022 jako nadbytečnou ruší. Žalobkyně dopisem ze dne 24. 11. 2022 žalované oznámila, že výpověď považuje za neplatnou a trvá na dalším zaměstnávání. Z přijaté organizační změny je zjevné, že došlo toliko ke změně názvu oddělení, kdy bylo ke xxx xxx xxx připojeno nově vzniklé xxx xxx vxxx xxx xxx, což nepředstavuje z pohledu provozu xxx jako instituce žádnou změnu. Xxx xxx xxx vždy fakticky představovala samostatné pracoviště. Současně zůstalo zachováno i pracovní místo žalobkyně dle katalogu prací „xxx“, včetně zařazení do 11. platové třídy, kdy došlo pouze ke změně v označení pracovního místa na „xxx xxx“. Žalovaná následně v lednu roku 2023 vyhlásila výběrové řízení na obsazení pracovního místa „xxx xxx/xxx v xxx xxx xxx“, kdy požadavky na uchazeče se zcela překrývaly se vzděláním a zkušenostmi žalobkyně, stejný zůstal i popis pracovních činností, resp. došlo sice k jejich rozšíření, avšak směrem, který by žalobkyně vzhledem ke svému vzdělání a praxi byla schopna následovat.
3. Žalovaná s žalobou nesouhlasila a navrhla zamítnutí žaloby. Příčinou výpovědi dané žalobkyni byla organizační změna přijatá dne 30. 8. 2022, která vstoupila v účinnost dne 1. 10. 2022. Na základě organizační změny, jež se dotkla téměř všech organizačních útvarů, došlo mj. v odboru Produkčním ke zrušení systemizovaného řadového místa žalobkyně v oddělení xxx, xxx a xxx a došlo ke vzniku nového oddělení xxx xxx xxx a xxx xxx xxx xxx xxx, ve kterém bylo zřízeno systemizované místo xxx oddělení (v přímé podřízenosti ředitele odboru produkčního). Pracovní pozice žalobkyně byla zrušena s ohledem na vizi dalšího směřování žalované. Vyhlášení výběrového řízení na obsazení pracovního místa „xxx xxx/xxx v xxx xxx xxx“ s výpovědí danou žalobkyni nijak nesouvisí, neboť se nejedná o shodnou pracovní pozici, kterou zastávala žalobkyně. Na xxx pozici xxx byla od 15. 5. 2023 přijata Mgr. J. H., kdy v návaznosti na organizační změnu účinnou od 1. 8. 2023 bylo toto oddělení posíleno o řadovou pracovní pozici archiváře, s úkolem zajistit základní odbornou práci s archiváliemi. S účinností od 1. 9. 2023 byl Mgr. H. příznán příplatek za vedení. Plánováno je i další personální posílení oddělení, jakmile žalovaná získá prostor pro samotnou xxx. K tomu žalovaná doplnila, že v důsledku devastace budovy sídla žalované jsou od roku 2017 služby xxx xxx xxx výrazně omezeny. Žalobkyně se tak za souhlasu žalované dlouhodobě v rámci pracovní doby věnovala xxx xxx xxx xxx xxx (dále jen „ABS“), jako podřízené organizační složky žalované. Tato pracovní činnost byla po provedené reorganizaci žalované ukončena. Pracovní pozice xxx xxx se předpokládá v rozsahu 40 % celkové činnosti na agendě xxx xxx a xxx, v rozsahu 30 % celkové činnosti na xxx xxx a v rozsahu 30 % celkové činnosti na xxx činnostech. Nejedná se tak o shodnou pracovní pozici se shodným pracovním zaměřením.
4. Soud I. stupně na základě nesporných skutečností, která vzal za svá skutková zjištění, a po provedeném dokazování listinnými důkazy dospěl k následujícímu závěru o skutkovém stavu věci. Žalobkyně uzavřela s žalovanou pracovní smlouvu dne 24. 4. 2014 na pracovní pozici xxx, jejíž přílohou byl popis pracovních činností, které žalobkyně vykonávala v xxx xxx xxx, a to: „*Organizuje a fyzicky zajišťuje vypůjčování publikací, které jsou součástí xxx xxx, zaměstnancům Ústavu a dalším oprávněným osobám. Organizuje xxx výpůjční služby ze zahraničí i ČR. Zajišťuje evidenci přírůstků a přípravu podkladů k objednávaní publikací. Zajišťuje prodej publikací Ústavu na vyžádání v rámci Ústavu. Zabezpečuje rešeršní služby pro badatele. Zabezpečuje spolupráci s ostatními xxx a partnerskými institucemi v České republice i v zahraničí týkající se smluvní výměny publikací. Kategorický příklad nejnáročnější pracovní činnosti: komplexní obsahové a druhové profilování knihovních fondů, usměrňování specializovaných akvizičních činností na celostátní úrovni. Plní další úkoly a činnosti zadané nadřízeným pracovníkem, které odpovídají sjednanému druhu práce.*“ V důsledku devastace budovy sídla žalované došlo v roce 2017 k omezení služeb xxx a žalobkyně se po vzájemné

Shodu s prvopisem potvrzuje J. H.

domluvě vedení žalované s vedením ABS začala v rámci pracovní doby věnovat xxx xxx xxx ABS. Dne 30. 8. 2022 žalovaná přijala s účinností od 1. 10. 2022 organizační změnu vycházející z Koncepce rozvoje a dalšího směřování žalované, na základě které došlo v odboru Produkčním k přesunu xxx xxx xxx z oddělení xxx, xxx a xxx do nového oddělení nesoucí název xxx xxx xxx a xxx xxx xxx xxx xxx, zároveň bylo rozhodnuto o zrušení pracovního místa žalobkyně v oddělení xxx, xxx a xxx (systemizované místo xxx, katalog prací: 2.3.1., 11. platová třída, bez uvedeného typu systemizovaného místa jako xxx) a vytvoření nového pracovního místa xxx xxx v oddělení xxx xxx xxx a xxx xxx xxx xxx xxx (systemizované místo xxx, katalog prací: 2.3.1., 11. platová třída, bez uvedeného typu systemizovaného místa jako xxx). Dne 26. 9. 2022 byla žalobkyni dána výpověď pro nadbytečnost s odůvodněním, že došlo ke zrušení pracovního místa žalobkyně, které žalovaná nahradí jinými prostředky. V lednu, resp. v únoru roku 2023 žalovaná vyhlásila výběrové řízení na obsazení pracovního místa xxx v xxx xxx xxx. Na uchazečích si vymínila kvalifikaci, kterou měla žalobkyně. Pracovní činnosti žalovaná vymezila po věcné stránce shodně s těmi, které měla pracovní smlouvou ze dne 24. 4. 2014 dané žalobkyně, když došlo toliko k rozšíření o agendu týkající se xxx xxx xxx. Na pracovní pozici xxx xxx v oddělení xxx xxx xxx a xxx xxx xxx xxx xxx byla přijata Mgr. J. H. Dne 31. 8. 2023 žalovaná přijala další organizační změnu, kterou bylo v oddělení xxx xxx xxx a xxx xxx xxx xxx xxx zřízeno nové pracovního místa xxx (systemizované místo xxx, katalog prací: 2.3.2., 11. platová třída, řadové místo) a od 1. 9. 2023 byl Mgr. J. H. přiznán příplatek za vedení.

5. Po právní stránce soud I. stupně citoval § 52 písm. c), § 72 a § 11 zák. práce, kdy konstatoval, že žaloba na neplatnost výpovědi byla podána v zákonné lhůtě s tím, že předpoklady platné výpovědi dle § 52 písm. c) zák. práce jsou existence rozhodnutí o organizačních změnách, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance s tím, že břemeno tvrzení a důkazní ve vztahu ke splnění těchto podmínek nese zaměstnavatel. Dále soud I. stupně citoval rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 8. 2021, sp. zn. 21 Cdo 456/2020 a konstatoval, že žalovaná prokázala pouze existenci rozhodnutí o organizační změně, naopak žalovaná v souladu se shora citovaným rozsudkem neprokázala nadbytečnost a předpoklad příčinné souvislosti. Soud I. stupně naopak dospěl k závěru, že žalobkyně se v důsledku organizační změny žalované nestala nadbytečnou, neboť nadbytečným se nestal z hlediska věcné náplně druh práce sjednaný v její pracovní smlouvě, tento byl i nadále potřebný, naopak byl zdůrazněn jeho význam, když pracovní místo xxx bylo v samostatném oddělení pojato jako vedoucí místo. Záměrem žalované nebylo pracovní činnosti xxx zrušit či omezit, naopak záměrem bylo jeho činnost rozšířit. Organizační změnou tak došlo pouze ke změně v označení pracovního místa žalobkyně, kdy žalovaná měla plnit svoji povinnost přidělovat žalobkyni práci podle pracovní smlouvy i ve svém novém organizačním uspořádání. Pokud žalovaná poukazovala na ukončení katalogizace xxx xxx xxx, kterou prováděla žalobkyně, pak soud I. stupně zdůraznil, že tato činnost nikdy nebyla součástí pracovní náplně sjednané pracovní smlouvou. Na základě skutečnosti, že žalovaná neměla zájem na další katalogizaci xxx xxx xxx, nemohl být z podstaty věci naplněn předpoklad podání výpovědi z důvodu nadbytečnosti, neboť šlo o činnost, kterou žalobkyně vykonávala mimo rámec pracovních činností sjednaných pracovní smlouvou. Splnění podmínek pro platnost výpovědi musí být posuzováno v době, kdy byla výpověď učiněna, když ke vzniku pozice xxx zaměstnance ve smyslu § 11 zák. práce došlo až s organizační změnou účinnou od 1. 8. 2023. O nákladech řízení bylo rozhodnuto dle § 142 odst. 1 o. s. ř.
6. Proti rozsudku podala včasné a přípustné odvolání žalovaná z důvodu nesprávného právního posouzení. Namítá, že nově vzniklé místo nebylo shodnou pracovní pozicí se shodnou náplní práce s pozicí žalobkyně. O potřebě vzniku nového oddělení hovořila již koncepce současného xxx doc. K., s níž uspěl při kandidatuře na xxx žalované, a tato koncepce byla provedena předmětnou organizační změnou, přičemž musela být provedena v rámci stanoveného počtu systemizovaných míst. Žalovaná potřebovala vytvořit pracovní místo s odlišnou pracovní náplní, než dosud vykonávala žalobkyně a odlišného funkčního zařazení, a to místo xxx zaměstnance, který zrealizuje

Shodu s prvopisem potvrzuje J. H.

zamýšlenou koncepční činnost nově zřízeného organizačního útvaru a skuteční podstatné změny v činnosti, včetně k novým činnostem archivním, činnosti dotační či rozvoje mezinárodní spolupráce. Cílem byla reorganizace a zefektivnění práce. Žalobkyně od roku 2014 zastávala místo řadové zaměstnankyně, její činnost byla tedy omezená. Byť žalobkyně formálně splňovala svým dosaženým vzděláním požadavky žalované, má žalovaná za to, že to není důvod pro jmenování žalobkyně na místo xxx zaměstnance a žalovaná neměla povinnost ji jmenovat na vedoucí pracovní pozici. Namítá, že soud I. stupně se nedostatečně vypořádal s odlišností obou pracovních pozic. Nesouhlasí, že by až organizační změnou ze dne 31. 8. 2023 došlo ke vzniku pozice xxx zaměstnance dle § 11 zák. práce, když dle usnesení Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 1077/16 plyne postavení xxx zaměstnance z vnitřního organizačního uspořádání zaměstnavatele, přičemž není nezbytně nutné, aby měl vedoucí zaměstnanec nějaké podřízené. Xxx lze vnímat i jako osobu, která je odpovědná za určitý úsek činnosti, za určitou oblast v rámci organizační struktury zaměstnavatele, tj. hledisko účelové. Namítá, že u žalobkyně došlo k úbytku pracovních činností, a to činnosti xxx xxx xxx xxx, kdy tuto činnost bylo možné považovat za činnost v rámci „*plní další úkoly a činnosti žádané nadřízeným pracovníkem, které odpovídají sjednanému druhu práce*“. Nadbytečným je i zaměstnanec, jemuž odpadne i jen část dosavadní pracovní náplně a v tomto směru odkázala na rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2023. K otázce, zda je nutné, aby se stal nadbytečným druh práce, odkázala žalovaná na rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3777/2014, dle něhož je pro výpověď dle § 52 písm. c) zák. práce charakteristické, že zaměstnavatel může i nadále zaměstnanci přidělovat práci dle pracovní smlouvy, avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o organizační změně. Žalovaná navrhla změnu napadeného rozsudku tak, aby odvolací soud žalobu zamítl a žádnému z účastníků nepřiznal náhradu nákladů řízení.

7. Žalobkyně se k odvolání vyjádřila tak, že navrhla potvrzení napadeného rozsudku jako věcně správného, když žalobkyně se v důsledku předmětné organizační změny nestala nadbytečnou, neboť se nestala nadbytečnou věcná náplně sjednaného druhu práce xxx. Žalovaná měla možnost plnit svoji povinnost a přidělovat žalobkyni práci i v tomto novém organizačním uspořádání. Pokud žalovaná zdůrazňuje, že xxx zaměstnanec má odlišné postavení od řadových zaměstnanců, kdy má řídicí, organizační a kontrolní pravomoc, pak žalobkyně jako řadová zaměstnankyně rovněž spolupracovala se zaměstnavatelem a operativně rozhodovala. Žalobkyně nikdy netvrdila, že zaměstnavatel měl povinnost jmenovat ji do vedoucí pozice. Tvrdí, že v řízení bylo prokázáno, že náplň práce žalobkyně nebyla redukována, naopak přibyla agenda týkající se xxx xxx xxx xxx. Ze strany žalované nebyla prokázána příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností žalobkyně.
8. Odvolací soud přezkoumal z podnětu včasného a přípustného odvolání napadený rozsudek včetně předcházejícího řízení podle § 212 a § 212a odst. 1, 5 o. s. ř., podle § 213 odst. 2 o. s. ř. zčásti zopakoval dokazování listinou „Změna organizační struktury – textová část“ a poté dospěl k závěru, že odvolání žalované není opodstatněné.
9. Změnou organizační struktury – textová část (organizační změnou účinnou k 1. 10. 2022) má odvolací soud za prokázané následující. V části nazvané „*Nově zřízené vedoucí či samostatné pozice*“ jsou uvedeny následující pozice: náměstek ředitele ÚSTR pro ekonomiku a provoz – Ing. J. R. – přesun z funkce ředitelky OPD i s tabulkou, PT 15, referent státní správy a samosprávy; vedoucí oddělení právního, legislativního a veřejných zakázek; vedoucí tiskového oddělení – Mgr. B. B. – přesun z pozice vedoucí oddělení dalších agend i s tabulkou; koordinátor mezinárodní spolupráce – tabulka vytvořena ze zrušené tabulky architekt. V části nazvané „*Odůvodnění k jednotlivým změnám*“ týkající se vytvoření oddělení xxx xxx xxx xxx xxx xxx xxx xxx je uvedeno, že ke xxx xxx xxx se navrhuje připojit xxx xxx xxx xxx xxx, které by shromáždřovalo dopisy a deníky vojáků a vojaček od Velké války přes 2. světovou válku, Indochínu či Vietnam až po Afganistán. Písemnosti takového charakteru

mají mimořádnou výpovědní hodnotu a jsou cenným autentickým materiálem pro badatele i laické zájemce. Citlivě a pečlivě editované deníky a dopisy z válečných konfliktů se těší velkému zájmu jak široké, tak odborné veřejnosti a stejně tak slouží jako důležitý podklad pro badatele historického významu. V části nazvané „Systemizace Ústavu“ týkající se odboru Produkčního je zřejmé, že do tohoto odboru patří ředitel odboru, asistentka, Oddělení ediční, Oddělení konferencí, výstav a stálé expozice Ústavu a xxx xxx xxx xxx xxx xxx xxx xxx, Oddělení právní, legislativní a veřejných zakázek, Koordinátor mezinárodní spolupráce. Ve vztahu ke xxx xxx xxx xxx xxx xxx xxx xxx je uvedeno: „Vedoucí oddělení: PT 11, xxx, KC: 2. 3. 1. – vytvořeno ze zrušené tabulky“. V části nazvané „Zrušená místa s odstupným“ je mimo jiné uvedena i žalobkyně „Mgr. L. V., PT 11, xxx, KC: 2. 3. 1.“

10. Odvolací soud zhodnotil výše uvedený listinný důkaz v souladu s § 132 o. s. ř., a to i ve vztahu s ostatními v řízení provedenými důkazy, když tento považuje za věrohodný a autentický.
11. Odvolací soud po zčásti zopakovaném dokazování konstatuje, že soud I. stupně ve věci učinil správná skutková zjištění, jednotlivé důkazy hodnotil v souladu s § 132 o. s. ř. a věc po právní stránce zcela správně i posoudil, přičemž v odůvodnění rozsudku odkázal na přílehlavá rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, jejichž právní závěry jsou zcela přílehlavé na danou věc.
12. V daném případě byla žalobkyni dána výpověď dle § 52 písm. c) zák. práce, přičemž dle ustálené konstantní judikatury i právní teorie je pro výpovědní důvod podle § 52 písm. c) charakteristické, že zaměstnavatel může i po organizační změně – oproti výpovědním důvodům uvedeným v § 52 písm. a) a b) – zaměstnanci nadále přidělovat (objektivně vzato) práci podle pracovní smlouvy nebo podle jmenování na pracovní místo (v důsledku rozhodnutí o organizační změně zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce nadále není pro zaměstnavatele (vůbec nebo aspoň v původním rozsahu) potřebná, neboť zaměstnanec se provedením (uskutečněním) organizační změny stal nadbytečným. Prostřednictvím výpovědního důvodu uvedeného v § 52 písm. c) se zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jak to odpovídá jeho potřebám. Výpovědní důvod podle § 52 písm. c) je tedy založen na splnění všech následujících předpokladů: rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách (dále též jen „rozhodnutí o organizačních změnách“), nadbytečnosti zaměstnance, a příčinné souvislosti mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností zaměstnance. (PTÁČEK, Lubomír. § 52 [Důvody výpovědi]. In: BĚLINA, Miroslav, DRÁPAL, Ljubomír a kol. Zákoník práce. 4. vydání. Praha: C. H. Beck, 2023, s. 337, marg. č. 23). Konstantní judikatura dovodila, že nadbytečnost zaměstnance nastává a posuzuje se ve vztahu k druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, když nadbytečnost zaměstnance nelze spojovat s takovým rozhodnutím o organizační změně, v jehož důsledku sice není pro zaměstnavatele dále potřebný výkon pracovních činností, které dotčený zaměstnanec dosud pro něj vykonával, avšak zaměstnavatel má možnost přidělovat zaměstnanci jinou práci v rámci sjednaného druhu práce, jejímž výkonem by byl zaměstnanec nadále ve svém pracovním úvazku vytížen (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012 či soudem I. stupně citované rozhodnutí ze dne 26. 8. 2021, sp. zn. 21 Cdo 456/2020). V rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 16. 6. 2020, sp. zn. 21 Cdo 576/2020 tento učinil závěr, že význam v pracovní smlouvě sjednaného druhu práce z hlediska posouzení příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance spočívá v tom, že zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný, neměli zaměstnavatel s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizační změně možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Nejvyšší soud ČR v tomto rozhodnutí dále uvedl: „Judikatura soudů (v této souvislosti) již dříve dovodila, že přijetí jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, jemuž byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost (případně obsazení tohoto místa zaměstnavatelem některým ze stávajících zaměstnanců), je zpravidla „důkazem o neopodstatněnosti použitého

výpovědního důvodu“; v takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázaní pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce. Jestliže se totiž z hlediska potřebného profesního složení zaměstnanců nestává nadbytečným (z hlediska své věcné náplně) druh práce sjednaný pracovní smlouvou propouštěného zaměstnance (jeho pracovní činnost), nemůže být jiná okolnost spočívající kupř. pouze v jeho osobě nebo v jiném organizačním uspořádání zaměstnavatele podkladem pro skončení pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (srov. například již zmíněný rozsudek byv. Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2735/2004, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2009, sp. zn. 21 Cdo 440/2008, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1331/2013, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 5054/2014, uveřejněný pod č. 84 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2016, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 317/2015). I když tedy (jak bylo zmíněno výše) skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu, není rozvázaní pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců; zaměstnavateli totiž nezáleží jen na počtu zaměstnanců, ale též na jejich složení z hlediska profesí a kvalifikace (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1628/2017).

13. Pokud výše uvedené právní závěry aplikujeme na daný případ, pak je zcela zřejmé, že ani v důsledku přijetí organizační změny účinné od 1. 10. 2022 nenastala nadbytečnost žalobkyně, neboť potřeba druhu práce xxx, jenž byl mezi účastníky řízení sjednán jako druh práce v pracovní smlouvě, pro žalovanou organizační změnou neodpadla. Neexistenci nadbytečnosti dokládá hned několik skutečností. Předně fakt, že potřeba práce xxx pro žalovanou neodpadla, dokládá samotná organizační změna účinná od 1. 10. 2022, z níž je zřejmé, že sice došlo ke zrušení jednoho místa xxx, avšak zároveň bylo zřízeno „nové“ místo xxx, přičemž fakticky došlo pouze k tomu, že xxx xxx xxx, již měla žalobkyně jako jediný xxx u žalované na starosti, a jež byla zařazena v oddělení xxx, xxx xxx, byla vyčleněna jako samostatné oddělení s novým názvem xxx xxx xxx xxx xxx xxx xxx xxx. Z výše uvedeného je zřejmé, že potřeba práce xxx pro žalovanou neodpadla, nýbrž došlo k rozšíření náplně práce xxx, jak kromě výše uvedené organizační změny dokládá i pracovní náplň u „nově“ zřízeného pracovního místa xxx. Skutečnost, že potřeba výkonu sjednaného druhu práce xxx pro žalovanou neodpadla, dokládá i samotný text výpovědi dané žalobkyní, v níž žalovaná jako zaměstnavatel uvedla, že „Činnost, kterou jste doposud vykonávala v pracovním poměru, zajistí žalovaná jinými prostředky, a proto se Vaše pracovní pozice ke 30. 9. 2022 jako nadbytečná ruší.“ Sama žalovaná tedy ve výpovědi fakticky potvrdila, že činnost vykonávaná žalobkyní v rámci sjednaného druhu práce je pro ni i nadále potřeba, naopak v celém textu výpovědi není žádná zmínka o tom, že by pracovní místo žalobkyně bylo zrušeno z důvodu odpadnutí části pracovní náplně žalobkyně. Konečně skutečnost, že potřeba práce xxx pro žalovanou předmětnou organizační změnou neodpadla dokládá i fakt, že sama žalovaná již v lednu 2023, tj. v blízké časové souvislosti (pracovní poměr žalobkyně dle výpovědi měl skončit 30. 11. 2022) inzerovala volné místo xxx, přičemž teprve poté, co se dle vyjádření samotné žalované (na ústním jednání dne 20. 6. 2023, č. l. 32 spisu) na inzerované místo xxx nikdo nepřihlásil, inzerovala žalovaná v únoru 2023 nabídku xxx xxx se stejnou věcnou náplní, přičemž sama žalovaná v odvolání potvrdila, že žalobkyně svým vzděláním splňovala kvalifikační předpoklady požadované žalovanou ve vztahu k „novému“ místu xxx či xxx xxx.
14. Odvolací soud nesouhlasí s námitkou žalované týkající se odlišnosti pracovních míst (zrušeného pracovního místa žalobkyně a nově zřízeného pracovního místa), když toto tvrzení žalované bylo jednoznačně vyvráceno provedeným dokazováním, a to zejména obsahem listin Vyhlášeného

výběrového řízení v lednu roku 2023 a v únoru 2023 a pracovní náplní žalobkyně, z nichž je zřejmé, že žalovaná poptávala stejný druh práce, tj. obsazení pracovního místa xxx v xxx xxx xxx, resp. xxx xxx xxx xxx, kdy požadovala kvalifikaci, již měla žalobkyně s věcnou náplní práce shodnou jako v případě žalobkyně s tím, že nově byla pouze rozšířena o agendu týkající se xxx xxx xxx. Odvolací soud ani nesouhlasí s argumentací žalované týkající se toho, že nově zřízené místo bylo místo xxx zaměstnance. Předně ze samotné organizační změny účinné k 1. 10. 2022 je zřejmé, že nově vzniklé místo bylo označeno jako „xxx“, který byl zároveň xxx oddělení, přičemž ke dni účinnosti organizační změny a k okamžiku dání výpovědi žalobkyni nebylo v tomto nově vzniklém oddělení (xxx xxx xxx xxx xxx xxx xxx xxx) vedeno žádné další pracovní místo. Toto místo pak v samotné organizační změně není ani uvedeno mezi nově vzniklými xxx místy. V systemizaci a tarifkaci ÚSTR k 1. 10. 2022 je sice nově vzniklá pozice označena jako „xxx xxx“, avšak z této listiny je zároveň zřejmé, že sama žalovaná tuto pracovní pozici (systemizované místo) nepovažovala za pracovní pozici xxx zaměstnance, neboť ji takto v systemizaci ani neoznačila, a to na rozdíl od ostatních pracovních pozic xxx oddělení či xxx odborů u žalované, u nichž výslovně v kolonce „Typ SM“ (Typ systemizovaného místa) uvedla, že se jedná o xxx zaměstnance. Výše uvedené dokládá i fakt, že po obsazení této pracovní pozice Mgr. H. této nebyl ani vyplácen příspěvek za vedení, když tento jí byl přiznán až s účinností od 1. 9. 2023 poté, co organizační změnou ze dne 31. 8. 2023 bylo zřízeno v oddělení xxx xxx xxx xxx xxx xxx xxx xxx další pracovní místo archiváře. K námitce žalované týkající se právního závěru Ústavního soudu v usnesení ze dne 6. 12. 2016, sp. zn. I. ÚS 1077/16, v němž tento uvedl, že *„Argumentuje-li stěžovatelka tím, že vedoucí zaměstnanec musí mít nutně podřízené zaměstnance, nelze s ní souhlasit. Pojem xxx zaměstnance nelze vnímat jen a pouze v tom smyslu, že se jedná o zaměstnance, který vede určitý počet jiných zaměstnanců (hledisko personální). Xxx lze vnímat i jako osobu, která je odpovědná za určitý úsek činnosti, za určitou oblast v rámci organizační struktury zaměstnavatele (hledisko účelové). Není tedy nezbytně nutné, aby měl vedoucí zaměstnanec nějaké podřízené. Navíc se v dané věci jedná o soukromoprávní subjekt, kterému nelze stanovovat jakoukoli organizační strukturu.“*, odvolací soud uvádí, že jednak sama žalovaná ke dni doručení výpovědi pracovní místo „xxx xxx“ nepovažovala za pozici xxx zaměstnance, jak bylo prokázáno předmětnou organizační změnou a Systemizací a tarifkací ÚSTR k 1. 10. 2022, nadto by v daném případě k okamžiku dání výpovědi žalobkyni dle odvolacího soudu nebylo naplněno ani hledisko účelové, a to s ohledem na účelovost předmětné organizační změny motivované pouze tím, že si žalovaná chtěla vybrat nového zaměstnance na pozici xxx. Toto dokládá fakt, že před přijetím předmětné organizační změny měla žalovaná jediného zaměstnance, který měl na starosti xxx xxx xxx xxx xxx (žalobkyni) a po předmětné organizační změně měla mít opět pouze jednoho zaměstnance na „nově“ zřízeném místě (xxx xxx), který měl mít na starosti xxx xxx xxx (nově xxx xxx xxx xxx xxx xxx xxx xxx) a xxx činnosti. Předmětnou organizační změnou tak vůbec nedošlo ke změně v účelovém hledisku, jež by spočívala v rozšíření odpovědnosti za odlišný (širší) úsek činnosti, když k tomu došlo až v důsledku následné organizační změny ze dne 31. 8. 2023. Nelze připustit, aby zaměstnavatel pouze tím, že pracovní pozici nově označí i přívlastkem „xxx“, aniž by zároveň došlo k rozšíření odpovědnosti za určitý úsek činnosti či aniž by bylo naplněno personální hledisko, mohl účelově tvrdit vznik odlišné pracovní pozice.

15. Odvolací soud shledal nedůvodnou i námitku žalované, že žalobkyni odpadla část pracovních činností spočívající v xxx xxx xxx xxx, a proto se stala nadbytečnou. Jednak tato skutečnost nevyplývá ani ze samotného textu výpovědi a jednak byla vyvrácena provedeným dokazováním. Činnost spočívající v xxx xxx xxx xxx totiž nebyla žalovanou stanovena v pracovní náplni žalobkyně, konkrétně v Popisu pracovních činností žalobkyně ze dne 24. 4. 2014. Pokud žalovaná tvrdila, že se jedná v Popisu pracovních činností žalobkyně ze dne 24. 4. 2014 o činnost spadající pod *„plní další úkoly a činnosti zadané nadřízeným pracovníkem, které odpovídají sjednanému druhu práce“*, pak logicky splněním jednoho zadaného úkolu nemůže odpadnout část pracovní náplně zaměstnance, pokud je pro zaměstnavatele potřebný sjednaný druh práce. Je zcela absurdní výklad žalované, že žalobkyně na pracovní pozici xxx se stala nadbytečnou pro žalovanou za situace, kdy žalovaná potřebuje sjednaný druh práce (xxx a) včetně výslovně specifikovaných činností v náplni práce, pouze již nadále

není potřebná činnost, jež byla zadaná ad hoc zaměstnanci vedoucím pracovníkem. Odkaz žalované v tomto směru na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013 je zcela nepřipadný s ohledem na zcela odlišnou skutkovou situaci, kdy výše uvedené rozhodnutí se týkalo nadbytečnosti pedagoga za situace, kdy zaměstnavatel rozhodl v důsledku poklesu počtu žáků o organizační změně spočívající ve snížení stavu zaměstnanců, nadto za situace, kdy zaměstnanec (pedagog) odmítl se zaměstnavatelem uzavřít dohodou o změně obsahu pracovního poměru spočívajícím ve sjednání kratší pracovní doby. Rovněž je zcela nepřipadný odkaz žalované na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 14. 7. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3777/2014, kdy žalovaná opět citovala část právního závěru, avšak zcela vytrženého z kontextu zcela odlišného skutkového stavu, než je v projednávané věci. Výše uvedené lze jednoduše demonstrovat citací skutkového stavu, na něž Nejvyšší soud ČR své právní závěry vztáhl: „*V posuzovaném případě žalovaná v souvislosti se zvýšením efektivnosti činnosti odboru 4 rozhodla dne 20. 4. 2011 o organizační změně (s účinností od 1. 7. 2011) spočívající ve změně pracovních činností jednotlivých oddělení odboru 4 tak, že část pracovních činností, které žalobkyně v referátu 401 vykonávala (zpracování historických fondů NTK - jmenný a věcný popis, editování a vytváření nových záznamů v katalogu NTK) byla rozdělena mezi stávající zaměstnance oddělení akvizice (oddělení 41), oddělení správy katalogu a analytického popisu (oddělení 42) a oddělení správy jmenných a věcných autoritních souborů (oddělení 43). Protože následkem této organizační změny – jak vyplývá výše – se žalobkyně stala pro žalovanou nadbytečnou, a protože mezi účastníky nedošlo k dohodě o změně obsahu pracovního poměru a ani k dohodě o rozvážení pracovního poměru, byla žalovaná oprávněna dát žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.“ V daném případě však žalovaná ani část pracovní náplň žalobkyně nerozdělila mezi stávající zaměstnance, naopak „nově“ zřídila pracovní místo, se stejným druhem práce a s náplní práce, která po věcné stránce zahrnovala veškerou pracovní náplň žalobkyně a k níž byly nově naopak přidány i další činnosti.*

16. S ohledem na shora uvedené proto odvolací soud postupem dle § 219 o. s. ř. rozsudek jako věcně správný potvrdil, když věcně správným shledal i nákladový výrok.
17. 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 žalobkyni, jež byla plně procesně úspěšná i v této fázi řízení. Náklady žalobkyně, jež v odvolacím řízení nebyla zastoupena advokátem, se sestávají z paušální náhrady hotových výdajů podle § 151 odst. 3 o. s. ř. a § 1 odst. 1, 3 a § 2 odst. 3 vyhlášky č. 254/2015 Sb. ve výši 600 Kč za 2 úkony a 300 Kč (vyjádření k odvolání a účast u ústního jednání odvolacího soudu dne 20. 3. 2024). 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 3.

Praha 20. března 2024

JUDr. Jitka Denemarková v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje J. H.