

# Pracovní poměr

Rozhodnutí o organizační změně je potřeba vnímat jednak jako volní akt (projev vůle) zaměstnavatele a jednak i jako akt obchodního vedení [...obchodní vedení představuje jednu z hlavních oblastí působnosti statutárního orgánu akciové společnosti, zahrnující organizování a řízení běžné podnikatelské činnosti společnosti, zejména rozhodování o provozu podniku (závodu) společnosti a s tím souvisejících vnitřních záležitostech společnosti. Při obchodním vedení jde především o proces vytváření vůle (přičitatelné) společnosti, jež se následně může projevit (a zpravidla projeví) navenek v podobě právního úkonu (právního jednání), jímž je rozhodnutí o obchodním vedení realizováno... Statutárním orgánem akciové společnosti je její představenstvo, má-li dualistický systém, popř. správní rada, má-li monistický systém [resp. do 31. 12. 2020 statutární ředitel].

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 3879/2022-388 ze dne 29.3.2023)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce J. L., narozeného dne XY, bytem ve XY, zastoupeného Ing. Mgr. Bc. V.H., advokátem se sídlem v P., proti žalované S. H. se sídlem v XY, IČO XY, zastoupené Mgr. M.H., advokátem se sídlem v P., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 48 C 223/2019, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 16. srpna 2022, č. j. 30 Co 190/2022-337, tak, že dovolání žalované proti rozsudku městského soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení, se odmítá. Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 15. března 2022, č. j. 48 223/2019-294, se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 4 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

1. Dopisem ze dne 30. 7. 2019 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru, neboť se stal nadbytečným. Představenstvo žalované z důvodu vývoje plnění hospodaření divize, nedostatku zakázek a vývoje na trhu rozhodlo o snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce v divizi 151, kde žalobce pracuje jako projektant.
2. Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 4 dne 26. 11. 2019 domáhal, aby bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 30. 7. 2019 je neplatné. Uvedl, že pracoval u žalované na pozici projektant silnoproudu v divizi 151 a že pro výpověď nebyly splněny důvody. Před výpovědí přijala žalovaná na shodnou pracovní pozici nového zaměstnance D. M. a bezprostředně po odchodu žalobce, v listopadu 2019, zveřejnila žalovaná inzerát pracovní nabídky na shodnou pracovní pozici. Žalobce pracoval pro žalovanou celý svůj profesní život a výpověď mu byla dána v předdůchodovém věku. Žalovaná nezohlednila při výpovědi věk žalobce, přestože u jednotlivých zaměstnanců věk zohledňovala, proto představuje výpověď diskriminaci na základě věku.
3. Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby. Uvedla, že představenstvo žalované rozhodlo o snížení počtu zaměstnanců v divizi 151 z důvodu nedostatku zakázek a s ohledem k vývoji na trhu. Žalovaná neměla pro žalobce již další zakázky, nepotřebovala, aby v oddělení působili dva zaměstnanci na stejné pozici „projektant IV - silnoproud“, proto jejich počet snížila na jednoho. Není pravda, že by žalovaná na stejné pracovní pozice, jako zastával žalobce, přijímala nové zaměstnance.

4. Obvodní soud pro Prahu 4 rozsudkem ze dne 15. 3 2022, č. j. 48 C 223/2019-294, žalobě vyhověl (výrok I.) a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 52 820 Kč k rukám advokáta Ing. Mgr. Bc. Václava Holého (výrok II.). Vycházel (mimo jiné) ze zjištění, že žalobce pracoval u žalované na pozici projektant silnoproudu v oddělení elektro a SŘTP v rámci divize 151, že dne 30. 7. 2019 dala žalovaná žalobci výpověď z pracovního poměru s tím, že představenstvo žalované rozhodlo o snížení počtu zaměstnanců v divizi 151 (zrušení jednoho pracovního místa projektanta), a žalobce se tak stal nadbytečným. Žalovaná rozhodla o zrušení pracovního místa žalobce 10. 6. 2019, již v minulosti (v roce 2016, 2017 a v únoru 2019) však ukončení pracovního poměru žalobce zvažovala. V únoru 2019 byl na pozici projektanta do stejného oddělení nově přijat D. M., který zpočátku vykonával pomocné práce. V listopadu 2019 žalovaná na základě inzerátu nabízela pracovní místo projektanta elektro s tím, že na danou pozici shání čerstvého absolventa, ale uplatní i zkušeného projektanta, jednala s uchazečem J. K., nakonec žádný uchazeč na základě inzerátu nebyl přijat. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že „v řízení byl prokázán takový postup žalované v době před zrušením pracovního místa žalobce i po něm, z něhož vyplývá, že žalovaná pouze předstírala přijetí organizačního opatření (snížení počtu zaměstnanců), aby zastřela, že jejím skutečným cílem bylo skončení pracovního poměru právě s žalobcem“. „Žalovaná v listopadu 2019 (bezprostředně poté, co v září skončil pracovní poměr žalobce) sháněla nového zaměstnance na pozici projektant elektro, jednalo se v podstatě o shodnou práci jako dříve žalobce, na tom nic nemění, že žalovaná nakonec nového zaměstnance nepřijala.“ „Pro předstírání organizační změny je dostatečné, že žalovaná činila kroky, které k přijetí takového zaměstnance směřovaly.“ „Žalovaná také v únoru 2019, několik měsíců před zrušením pracovního místa žalobce, přijala na pozici projektanta elektro D. M., i jeho pracovní náplň byla obdobná jako náplň práce žalobce, a již v minulosti (2016, 2017 a v únoru 2019) opakovaně uvažovala o rozvázání pracovního poměru s žalobcem.“ „Cílem postupu žalované bylo zrušení pracovního poměru se žalobcem a prostředkem k dosažení tohoto cíle mělo být předstírané přijetí organizační změny, organizační změna tak měla pouze fiktivní povahu, žalovaná plánovala nahradit žalobce hned dvěma (ideálně mladšími) projektanty.“

5. K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 16. 8. 2022, č. j. 30 Co 190/2022-337, rozsudek soudu prvního stupně potvrdil (výrok I.), a uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 6 776 Kč, k rukám advokáta Ing. Mgr. Bc. V.H. (výrok II.). Odvolací soud souhlasil se soudem prvního stupně v tom, že „žalovaná bezprostředně poté, co v září 2019 skončil pracovní poměr žalobce, činila v listopadu 2019 kroky k přijetí nového zaměstnance na pozici projektanta elektro s náplní práce, jakou dříve zastával žalobce“, a že „nelze tedy hovořit o tom, že by se žalobce, resp. druh práce, který vykonával, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným“. Aktivní snaha žalované obsadit pozici žalobce novým zaměstnancem již sama postačuje pro závěr, že v projednávaném případě nebyla dána nadbytečnost žalobce a že tedy žalovaná pouze účelově předstírala přijetí organizačního opatření (snížení počtu zaměstnanců), aby zastřela, že jejím skutečným cílem bylo skončení pracovního poměru právě s žalobcem. Odvolací soud dovodil, že „...z inzerátu žalované a současně z e-mailové komunikace mezi S. a J. K. jednoznačně vyplývá, že žalovaná po odchodu žalobce aktivně hledala nového zaměstnance na pozici projektant elektro, přičemž náplň práce nabízené pozice se shoduje s náplní práce žalobce...“. „Bylo prokázáno, že žalovaná po odchodu žalobce aktivně činila kroky k přijetí nového zaměstnance na pozici projektanta elektro s náplní práce, kterou dříve vykonával žalobce. Žalobce se tedy pro žalovanou nestal v důsledku provedené organizační změny nadbytečným.“

6. Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu (do všech jeho výroků) podala žalovaná dovolání. Namítá, že soudy obou stupňů nesprávně vyložily ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, v rozporu s ustálenou rozhodovací praxí odvolacího soudu (rozsudek „NS ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001, ze dne 22. 2. 1986, sp. zn. Cz 215/67, ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, ze dne 30. 8. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1701/2022, ze dne 3. 7. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1821/2017 a ze dne 16. 6.

2020, sp. zn. 21 Cdo 576/2020“), a ze zjištěných skutečností vyvodily nesprávné právní závěry. Žalovaná po rozvázání pracovního poměru s žalobcem nepřijala žádného zaměstnance na pozici srovnatelnou se žalobcem a ani nečinila žádné kroky k přijetí srovnatelného zaměstnance, neboť po ukončení projektu NVL (celková přestavba a rozšíření Ústřední čistírny odpadních vod XY na XY) prokazatelně neměla práci, kterou by mohla přidělovat zaměstnanci na pracovním místě žalobce. Z přijetí D. M. v únoru 2019, několik měsíců před organizační změnou, nelze učinit závěr o aktivních krocích žalované k obsazení pozice žalobce (uvolněné 1. 10. 2019) novým zaměstnancem. Jednalo se o pracovní místo zcela odlišné od místa zastávaného žalobcem do 30. 9. 2019. Konstatování soudu, že náplň práce byla obdobná, je zcela nedostatečné a nesprávné, nebyl proveden žádný důkaz, ze kterého by vyplývalo, že D. M. by mohl při výkonu práce nahradit žalobce. D. M. byl na pozici juniorního projektanta, učil se projektovat, potřeboval vedení zkušenějších kolegů, vykonával pomocné práce, byl středoškolsky vzdělaný projektant s jednoletou praxí a byl využíván pro jiné úkoly než projektanti s vysokoškolským vzděláním a více než 30letou praxí. Nelze proto uvažovat, že by žalovaná mohla přidělovat D. M. práci žalobce a naopak. Soudy také vyvodily nesprávné právní závěry ze skutečnosti, že na internetových stránkách žalované byl uveřejněn inzerát volné pracovní pozice projektant elektro, na který v listopadu 2019 zareagoval údajný uchazeč o tuto pozici J. K.. Ten kontaktoval personalistku paní S., která mu v obecné rovině zodpověděla jeho dotazy. Náplň personalistky je aktivně reagovat na došlé poptávky uchazečů o zaměstnání, nemá detailní povědomí o situaci v každé divizi. Z komunikace N., vedoucího oddělení elektro v divizi 141, vyplývá, že žalovaná o přijetí zaměstnance na pozici projektanta v rozhodné době neuvažovala (že „další projektant by byl teď navíc“, pouze připustil možnost přijmout studenta). Úvahy žalované o rozvázání pracovního poměru žalobce již v minulosti (v uplynulých letech) vždy souvisely s plánovaným dokončením projektu NVL, k úbytku prací elektroprojektantů na největší zakázce žalované, jakmile tato zakázka skončila, stal se žalobce, který se na ní nejvíce podílel, pro žalovanou nadbytečný. Pro právní posouzení platnosti pozdější výpovědi jsou zcela irelevantní a postup soudů je tak v rozporu s ustálenou judikaturou. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud změnil rozsudek odvolacího soudu tak, že se žaloba zamítá, nebo aby rozsudky soudů obou stupňů zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

7. Žalobce ve vyjádření navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované zamítl, neboť její námitky považuje za nedůvodné. Zcela souhlasí se závěry soudů obou stupňů vyjádřenými v rozsudcích a považuje je za správné.

8. Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací [§ 10a zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

9. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

10. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

11. Dovolání žalované směřuje proti „všem výrokům rozsudku odvolacího soudu“, tedy i proti výrokům, jimiž bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení. V části, v níž dovolání směřuje proti těmto výrokům, není dovolání žalované přípustné podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř., podle kterého dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o

nákladech řízení. Nejvyšší soud proto dovolání žalované v uvedené části podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

12. V projednávané věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu na vyřešení otázky hmotného práva, jaké skutečnosti jsou rozhodné pro posouzení otázky, zda zaměstnavatel pouze „předstíral“ rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce. Protože řešení této právní otázky nebylo v rozhodovací praxi odvolacího soudu ve všech souvislostech poskytnuto, je dovolání žalované proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

13. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalované je opodstatněné.

14. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která mu byla doručena dne 30. 7. 2019 - podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31. 12. 2019, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. [358/2019](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony (dále jen „zák. práce“).

15. Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. 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.

16. V soudní praxi není pochyb o tom, že v případě, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele, byly od počátku sledovány jiné než v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce uvedené cíle, a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu) se záměrem zastříť své skutečné záměry, je třeba dovodit, že rozhodnutí o organizační změně významné z hlediska ustanovení § 52 písm. c) zák. práce nebylo přijato; při zkoumání toho, co zaměstnavatel opravdu sledoval svým opatřením, je třeba posuzovat jednání zaměstnavatele vždy v jeho úplnosti a logické návaznosti (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. publikačním 54/2005, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4999/2008, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 695/2014, anebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 8. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4696/2018).

17. Soudní praxe dále dospěla k závěru, že rozhodnutí o organizační změně není právním jednáním, a jako takové nepodléhá přezkumu soudu z hlediska své platnosti (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, uveřejněného ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. publikačním 54/2005, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4485/2016). Uvedené však neznamená, že při zjišťování obsahu takového rozhodnutí (opatření) je možno ignorovat interpretační pravidla a postupy pro výklad volných projevů, tedy právních jednání či právních aktů; nelze přitom pochybovat, že rozhodnutí o organizační změně lze považovat (ve vztahu k zaměstnanci) za faktický úkon (akt řízení svého druhu), pro nějž však zákoník práce nebo jiné právní předpisy nestanoví, že by musel být přijat (vydán) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by musel být zaměstnavatelem „vyhlášen“ nebo jiným způsobem zveřejněn (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1138/2011), který nejbližší podléhá interpretačním pravidlům použitelným pro

právní jednání (srov. odůvodnění usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2972/2008, odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1922/2010, nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 10. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1866/2020).

18. Ustálená judikatura Nejvyššího soudu je dále zajedno v závěru, že při zjišťování, zda rozhodnutí o organizační změně bylo přijato tzv. „na oko“ (simulované), je třeba velmi pečlivě vážit všechny okolnosti, které posuzované jednání provázely, jemu předcházely a na něj navazovaly, tedy všechny okolnosti, za kterých bylo rozhodnutí činěno, a to jakým způsobem bylo následně realizováno (srov. např. již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003).

19. Se soudy obou stupňů lze souhlasit v tom, že standardní judikatura Nejvyššího soudu dává obecný „návod“ pro posouzení, které skutečnosti zpravidla naznačují, že rozhodnutí o organizační změně bylo učiněno pouze tzv. „na oko“ (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968 sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod publikačním číslem 57/1968, 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 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod publikačním číslem 84/2016, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 317/2015). Judikaturou uváděné příklady je však nutno pečlivě zasadit do konkrétního skutkového rámce posuzovaného případu.

20. Přitom je zapotřebí si uvědomit, že posuzovaná situace, tedy situace, kdy zaměstnavatel (příslušný orgán) ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (tzv. jednání „na oko“), má (obsahově) nejbližší k problematice simulovaného právního jednání. Teorie i praxe jsou za jedno v tom, že při tzv. jednání „na oko“ (simulovaném právním jednání) chybí vůle jednajících právní jednání učinit. Obsah skutečné vůle je z obsahu uskutečněného právního jednání zpravidla nezjistitelný, jelikož se strany právního jednání úmyslně snaží vzbudit dojem, že zde tato vůle je, ačkoliv ve skutečnosti taková není. Takové právní jednání je zpravidla činěno jenom proto, aby u třetích osob vzbudilo přesvědčení, že právě takové právní jednání bylo učiněno (srovnej např. odůvodnění usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 3. 2019, sp. zn. 27 Cdo 4808/2017, nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 3. 2020, sp. zn. 21 ICdo 149/2019).

21. Byť tedy rozhodnutí o organizační změně není právním jednáním, je nutno stále mít na zřeteli, že jde o „rozhodnutí“ zaměstnavatele, tedy volní akt (projev vůle) zaměstnavatele, a na jako takový je zapotřebí na něj pohlížet, a to z toho hlediska, komu je nutno takovou vůli (její simulaci) přičíst, tedy které projevy a jakých osob jsou pro účely zjištění skutečného úmyslu zaměstnavatele (právnícké osoby) nejvýznamnější.

22. V rozhodnutí ze dne 12. 8. 2003, sp. zn. 22 Cdo 290/2003, Nejvyšší soud vyložil, že pro právníckou osobu je mimo jiné charakteristické, že svou vůli nevytváří sama o sobě, ale jen prostřednictvím fyzických osob, a to těch, které jsou k tomu povolány. Jen prostřednictvím fyzických osob právnícká osoba také projevuje svoji vůli navenek (zejména činí právní úkony). Od projevu vůle je třeba odlišit tvorbu vůle právnícké osoby, která se řídí jejími vnitřními předpisy (například stanovami), není-li upravena přímo zákonem. Takto vzniklou vůli právnícké osoby nelze ztotožňovat s vůlí osoby, která jménem právnícké osoby jedná. Vytvoří-li se v souladu s vnitřními předpisy, příp. s obecně závaznými právními předpisy vůle právnícké osoby učinit právní úkon určitého obsahu a tento úkon je tak učiněn, nemůže mít vnitřní výhrada osoby jednající za právníckou osobu, resp. její odhodlání práva a povinnosti vzniklé na základě učiněného úkonu nerespektovat, vliv na existenci vůle právnícké osoby.

23. Odvolací soud svůj závěr o „předstírání“ organizační změny opřel o úvahu, že „...žalovaná

bezprostředně po odchodu žalobce aktivně činila kroky k přijetí nového zaměstnance na pozici a s náplní práce, jakou dříve vykonával...“.

24. Uvedená úvaha vycházela ze skutkových zjištění (kdy správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že v listopadu 2019 byl na oficiálních webových stránkách k vidění inzerát, nabízející volné místo na pozici projektant elektro (obsah inzerátu reprodukuje soud prvního stupně v bodě 16. odůvodnění svého rozsudku), že S. (vedoucí personálního oddělení – srov. bod 24. odůvodnění rozsudku soudu prvního stupně) komunikovala s údajným (skutečná identita uvedeného uchazeče nebyla zjištěna) uchazečem o zaměstnání u žalované podle uvedeného inzerátu (obsah komunikace zčásti reprodukuje soud prvního stupně v bodě 18. odůvodnění svého rozsudku) a že N. (vedoucí oddělení elektro č. 141) komunikaci S. s uchazečem měl schválit (obsah e-mailu reprodukuje soud prvního stupně v bodě 19. odůvodnění svého rozhodnutí).

25. Jak již bylo uvedeno, rozhodnutí o organizační změně je zapotřebí vnímat jednak jako volní akt (projev vůle) zaměstnavatele a jednak i jako akt obchodního vedení [...obchodní vedení představuje jednu z hlavních oblastí působnosti statutárního orgánu akciové společnosti, zahrnující organizování a řízení běžné podnikatelské činnosti společnosti, zejména rozhodování o provozu podniku (závodu) společnosti a s tím souvisejících vnitřních záležitostech společnosti (v právní teorii viz např. Černá, S., Čech, P. Kde jsou hranice obchodního vedení?, Právní fórum, 2008, číslo 11, s. 453 až 459, či Eichlerová, K. in Černá, S., Štenglová, I., Pelikánová, I. a kol. Právo obchodních korporací. 1. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. 2015, s. 348)]. Při obchodním vedení jde především o proces vytváření vůle (přičitatelné) společnosti, jež se následně může projevit (a zpravidla projeví) navenek v podobě právního úkonu (právního jednání), jímž je rozhodnutí o obchodním vedení realizováno... (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2019, sp. zn. 31 Cdo 1993/2019, který byl uveřejněn ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod publikačním číslem 24/2020).

25. Statutárním orgánem akciové společnosti je její představenstvo [srov. ustanovení § 435 odst. 1 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních korporacích, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZOK)], má-li dualistický systém, popř. správní rada (srov. ustanovení § 456 odst. 1 ZOK ve znění účinném od 1. 1. 2021), má-li monistický systém [resp. do 31. 12. 2020 statutární ředitel (srov. ustanovení § 463 odst. 1 ZOK ve znění účinném do 31. 12. 2020)].

26. Z výpisu z veřejného rejstříku vyplynulo, že statutárním orgánem žalované bylo (k rozhodnému dni) představenstvo ve složení: předseda představenstva M. M., místopředseda představenstva V. M. a členka představenstva N. G.

27. Je tak zřejmé, že soudy (resp. odvolacím soudem) preferované skutkové okolnosti, z nichž odvozují závěr o simulaci rozhodnutí o organizační změně, postrádají jakoukoliv vazbu na „tvůrce“ vůle žalované (tedy fyzické osoby, které jsou k tomu povolány – viz seznam uvedený výše); pakliže tedy odvolací soud z těchto skutkových okolností dovodil, že „...žalovaná... aktivně činila kroky k přijetí nového zaměstnance...“, je jeho závěr neúplný a přinejmenším předčasný.

28. Podle ustanovení § 242 odst. 3 věty druhé o. s. ř. je-li dovolání přípustné, dovolací soud přihlédne též k vadám uvedeným v § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3, jakož i k jiným vadám řízení, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, i když nebyly v dovolání uplatněny.

29. Podle ustanovení § 132 o. s. ř. důkazy hodnotí soud podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti; přitom pečlivě přihlíží ke všemu, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci.

30. V uvedeném ustanovení § 132 o. s. ř. je promítnuta zásada volného hodnocení důkazů. Hodnocením důkazů se rozumí myšlenková činnost soudu, kterou je provedeným důkazům přisuzována hodnota závažnosti (důležitosti) pro rozhodnutí, hodnota zákonnosti, hodnota pravdivosti, popřípadě hodnota věrohodnosti. Při hodnocení důkazů z hlediska jejich závažnosti (důležitosti) soud určuje, jaký význam mají jednotlivé důkazy pro jeho rozhodnutí a zda o ně může opřít svá skutková zjištění (zda jsou použitelné pro zjištění skutkového stavu a v jakém rozsahu, popřípadě v jakém směru). Při hodnocení důkazů po stránce jejich zákonnosti zkoumá soud, zda důkazy byly získány (opatřeny) a provedeny způsobem odpovídajícím zákonu nebo zda v tomto směru vykazují vady (zda jde o důkazy zákonné či nezákonné); k důkazům, které byly získány (opatřeny) nebo provedeny v rozporu s obecně závaznými právními předpisy, soud nepřihlédne. Hodnocením důkazů z hlediska jejich pravdivosti soud dochází k závěru, které skutečnosti, o nichž důkazy (pro rozhodnutí významné a zákonné) podávají zprávu, lze považovat za pravdivé (dokázané) a které nikoli. Vyhodnocení důkazů z hlediska pravdivosti předpokládá též posouzení věrohodnosti důkazem poskytované zprávy podle druhu důkazního prostředku a způsobu, jakým se podle zákona provádí (k tomu srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 8. 2011, sp. zn. 21 Cdo 2992/2009, uveřejněný pod č. 39/2012 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2008, sp. zn. 21 Cdo 3341/2006). Jak Nejvyšší soud uvedl např. v usnesení ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1472/2017, soud je přitom povinen hodnotit všechny důkazy, které provedl; nemůže si libovolně vybrat, které důkazy bude hodnotit, a ke kterým se nevyjádří, resp. že se nevyjádří k dílčím skutečnostem, které z důkazů vyplynuly.

31. Uvedeným hlediskům však rozhodnutí odvolacího soudu (a též i rozhodnutí soudu prvního stupně, na jehož odůvodnění odvolací soud též odkázal) přesvědčivě nedostálo.

32. Soudům je nutno v této souvislosti vytknout, že při vyhodnocení významu a dopadu e-mailu N. S. ze dne 21. 11. 2019 (reprodukce jeho obsahu je uvedena v bodě 18. odůvodnění rozsudku soudu prvního stupně) určité pasáže vytrhly z kontextu a část e-mailu nevyhodnocují vůbec [jde o pasáž, v níž se N. zmiňuje o časovém horizontu potřebnosti dalšího projektanta a vysloveně uvádí, že „...další projektant by byl teď navíc...“, a že „...až odejdou naši důchodci ...cca za půl roku až jeden rok...tak jsme hnedle ve stavu mínus dva...“, tedy tu pasáž, z níž vůbec bezprostřední potřeba (a „shánění“) nového zaměstnance na totožnou pozici, kterou zastával žalobce nevyplývá, ba právě naopak].

33. Dále je třeba se vyjádřit k závěru soudu prvního stupně (který, byť implicity, převzal odvolací soud), vyjádřeném v bodě 27. odůvodnění rozsudku soudu prvního stupně, ve kterém neuvěřil svědkyni S. v části výpovědi, týkající se sporného inzerátu, odůvodňuje to rozporem s obsahem e-mailové korespondence s J. K. (uchazečem o pracovní místo), neboť není zřejmé, která pasáž korespondence vylučuje, že se jednalo o „historický“ inzerát, na který byl nakonec přijat v únoru 2019 pan M., navíc se nijak nevypořádává s tou částí této výpovědi, v níž svědkyně zmiňuje skutečnost odstranění inzerátu „někdy na podzim 2019“, tedy po tom, co se pan K. odmlčel (dle zjištění na výzvu svědkyně již nereagoval). Pakliže však byl inkriminovaný inzerát odstraněn, aniž byl (po skončení pracovního poměru žalobce) úspěšně realizován, svědčí uvedená skutečnost spíše o tom, že žalovaná opravdový zájem o jiného zaměstnance na pozici, dříve zastávanou žalobcem, aktuálně neměla (což koresponduje i s obsahem druhé poloviny e-mailu, který byl rozebrán v předchozím textu). V této souvislosti již soudy nevysvětlují, jak se inkriminovaný inzerát na webovou stránku dostal (pakliže se nejednalo o „zapomenutý“ inzerát z února 2019), kdo k jeho uveřejnění dal pokyn a za jaké situace (nelze předpokládat, že by IT oddělení žalované inzerát o tak závažném obsahu zveřejnilo z vlastní iniciativy).

34. Za zcela nepřezkoumatelný je nutno označit závěr odvolacího soudu, že „...tvrzení žalované, že představenstvo...o komunikaci mezi S., J. K. a N. nevědělo,...považuje odvolací soud s ohledem na výše uvedené...za zcela účelové...“, když k této otázce (tedy k otázce vztahu členů představenstva k jednání S. a N.) nebyl proveden žádný důkaz. Přitom, s ohledem na závěry, prezentované v bodech

16. - 22. odůvodnění tohoto rozhodnutí, jde o otázku pro posouzení charakteru jednání žalované (posouzení charakteru rozhodnutí jako simulovaného) stěžejní, stejně tak to platí i k otázce „původu“ sporného inzerátu.

35. Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání (ve věci samé), pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud tento rozsudek (včetně akcesorických výroků o nákladech řízení) zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 4) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Odmítnutí dovolání](#)
- [Bezplatná obhajoba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Omezení vlastnického práva veřejným prostranstvím a bezdůvodné obohacení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Opomenuté vyjádření účastníka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Služební poměr](#)
- [Svéprávnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Určitost sankcionované povinnosti](#)
- [Pohledávka](#)
- [Náhrada škody](#)
- [Náhrada škody](#)
- [Dražba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)