7. 10. 2025

ID: 120125

# Překvapivé skutkové posouzení

Je neústavní takový postup civilních soudů, kdy Nejvyšší soud v kasačním rozhodnutí přehodnotí skutková zjištění nalézacího soudu a odvolacího soudu a soudy nižšího stupně poté bez doplnění dokazování přijmou skutkové závěry, které jsou zcela protichůdné vůči závěrům učiněným v předchozím řízení. Takový postup je překvapivý a vykazuje znaky libovůle, čímž porušuje základní požadavky čl. 36 odst. 1 Listiny.

(Nález Ústavního soudu České republiky sp.zn. IV.ÚS 2349/24 ze dne 30.7.2025)

Ústavní soud rozhodl o ústavní stížnosti stěžovatelky obchodní společnosti X, zastoupené JUDr. M.J., Ph.D., advokátem, sídlem P., proti usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. května 2024 č. j. 21 Cdo 3393/2023-353, rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 27. června 2023 č. j. 23 Co 38/2023-327, rozsudku Okresního soudu v Mělníku ze dne 18. října 2022 č. j. 6 C 454/2018-303 a rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. května 2022 č. j. 21 Cdo 3710/2020-274, za účasti Nejvyššího soudu, Krajského soudu v Praze a Okresního soudu v Mělníku, jako účastníků řízení, a Ing. M.H., zastoupeného Mgr. D.V., advokátem, sídlem P., jako vedlejšího účastníka řízení, tak, že usnesením Nejvyššího soudu ze dne 30. května 2024 č. j. 21 Cdo 3393/2023-353, rozsudkem Krajského soudu v Praze ze dne 27. června 2023 č. j. 23 Co 38/2023-327, rozsudkem Okresního soudu v Mělníku ze dne 18. října 2022 č. j. 6 C 454/2018-303 a rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 27. května 2022 č. j. 21 Cdo 3710/2020-274 bylo porušeno základní právo stěžovatelky na soudní ochranu podle čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. května 2024 č. j. 21 Cdo 3393/2023-353, rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 27. června 2023 č. j. 23 Co 38/2023-327, rozsudek Okresního soudu v Mělníku ze dne 18. října 2022 č. j. 6 C 454/2018-303 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. května 2022 č. j. 21 Cdo 3710/2020-274 se ruší.

Z odůvodnění:

I. Podstata věci

1. V nynější věci jde o pracovněprávní spor. Obecné soudy dospěly k závěru, že stěžovatelka neplatně rozvázala s vedlejším účastníkem pracovní poměr pro nadbytečnost [podle § 52 písm. c) zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 2018]. Skutečným důvodem výpovědi byly podle obecných soudů neuspokojivé pracovní výsledky [podle § 52 písm. f) zákoníku práce], přičemž jednotlivé výpovědní důvody je nutné mezi sebou rozlišovat. Pro právní posouzení věci bylo klíčové, zda organizační změny, v jejichž konečném důsledku se stal vedlejší účastník nadbytečným, stěžovatelka provedla účelově, s cílem ukončit jeho pracovní poměr.

2. Obecné soudy původně vyšly z toho, že organizační změny účelové nebyly a vedlejší účastník se stal nadbytečným až po celkové reorganizaci stěžovatelky. Nejvyšší soud však ve svém rušícím rozsudku hodnotil zjištěný skutkový stav odlišně a zavázal obecné soudy nejen právním názorem, ale i skutkovými úvahami, čímž překročil rámec dovolacího řízení, jehož účelem je právní posouzení věci. Na základě tohoto nesprávného postupu pak obecné soudy - bez dalšího dokazování - dospěly ke zcela protichůdným skutkovým závěrům, než jaké učinily v předchozím řízení.

II. Popis věci a její procesní vývoj

II. A. Skutkové okolnosti

3. Ústavní stížností se stěžovatelka domáhá zrušení v záhlaví označených rozhodnutí pro porušení jejích ústavně zaručených práv v čl. 2 odst. 3, čl. 26 odst. 1 a čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

4. Vedlejší účastník pracoval od roku 2005 u stěžovatelky, dceřiné obchodní společnosti rakouské společnosti X, na pozici ředitele obchodního zastoupení. Dne 1. 5. 2018 rozhodlo vedení stěžovatelky o vnitřní organizační změně, na základě které byla dosavadní funkce vedlejšího účastníka rozšířena o pozici tzv. "Key Account", jejíž podstatou byla péče o klíčové zákazníky. Běžnou agendu vedlejšího účastníka, která zahrnovala zejména správu skladu a administraci uzavřených obchodů, převzal nově přijatý zaměstnanec Ing. Skopal, který měl v pracovní smlouvě vymezen druh práce jako "nástupce současného vedoucího pobočky". Dne 31. 8. 2018 byla přijata další organizační změna, v jejímž důsledku byla pracovní pozice vedlejšího účastníka zrušena (s účinností k 1. 11. 2018). Činnosti, které vykonával, již neměly tvořit samostatnou pracovní náplň. Veškeré povinnosti měl zastat Ing. Skopal, který byl jmenován do funkce obchodního ředitele. Téhož dne obdržel vedlejší účastník výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) zákoníku práce. V návaznosti na dohodu uzavřenou dne 18. 9. 2018 stěžovatelka poskytla vedlejšímu účastníkovi nad rámec zákona odstupné ve výši šesti průměrných měsíčních platů a převedla mu do vlastnictví služební vozidlo.

II. B. Rozsudky nalézacího soudu a odvolacího soudu, které vyzněly ve prospěch stěžovatelky

5. Žalobou podanou u Okresního soudu v Mělníku se vedlejší účastník domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Namítal, že stěžovatelka ukončila jeho pracovní poměr účelově pro nadbytečnost, byť se ve skutečnosti nadbytečným nestal. Po přijetí nového zaměstnance stěžovatelka připravila uměle vytvořené organizační změny a výpověď vedlejšího účastníka založila na smyšlených organizačních důvodech. Skutečným důvodem výpovědi byly jeho osobní spory s jednatelem stěžovatelky.

6. Okresní soud v Mělníku žalobu zamítl a uložil vedlejšímu účastníkovi povinnost nahradit stěžovatelce náklady řízení (rozsudkem ze dne 8. 10. 2019 č. j. 6 C 454/2018-180). Neprokázalo se tvrzení vedlejšího účastníka, že organizační změny byly vydány účelově s cílem ukončit jeho pracovní poměr. Za klíčový důkaz soud označil výpovědi jednatele stěžovatelky a Ing. Skopala, které byly vzájemně konzistentní a odpovídaly listinným důkazům. Smyslem první organizační změny bylo zefektivnit fungování stěžovatelky, zejména v oblasti komunikace s klíčovými zákazníky. V té době nic nenasvědčovalo tomu, že by stěžovatelka neměla zájem již dále vedlejšího účastníka zaměstnávat. Předpokládalo se, že jeho odborný potenciál bude využit pro rozvíjení vztahů s klienty, zatímco nový zaměstnanec měl převzít jen administrativní agendu a zlepšit stav skladového hospodářství. Ing. Skopal nebyl při přijetí do zaměstnání obeznámen s tím, že by náplní jeho práce měla být také komunikace s klienty. K ukončení pracovního poměru vedlejšího účastníka došlo až ve chvíli, kdy se ukázalo, že první organizační změna nepřinesla očekávaný efekt. Ani druhá organizační změna nebyla podle okresního soudu účelová. Podstatné bylo zjištění, že u stěžovatelky došlo k celkové reorganizaci. Její součástí byla změna způsobu vyřizování objednávek a komunikace s klíčovými zákazníky, kterou měla nově na starosti mateřská obchodní společnost v Rakouské republice. Pozici manažera pro klíčové zákazníky neobsadil žádný jiný zaměstnanec stěžovatelky. Pokud následně Ing. Skopal komunikoval s klienty, činil tak výhradně v souvislosti s vyřizováním objednávek, nikoli za účelem rozvíjení vztahů s významnými zákazníky. Pracovní náplň vedlejšího účastníka byla tedy nadále zajišťována zcela odlišnými mechanismy v rámci společnosti a celé obchodní skupiny. Podle okresního soudu tak existovala příčinná souvislost mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností vedlejšího účastníka. Výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost proto byla platná.

7. Krajský soud v Praze k odvolání vedlejšího účastníka potvrdil, že výpověď pro nadbytečnost byla platná (rozsudkem ze dne 23. 6. 2020 č. j. 23 Co 85/2020-229). Ztotožnil se s hodnocením okresního soudu, že cílem organizačních změn bylo zefektivnění práce stěžovatelky, nikoli ukončení pracovního poměru vedlejšího účastníka. Stěžovatelka dlouhodobě vyjadřovala nespokojenost s prací vedlejšího účastníka. Pokud by skutečně usilovala o ukončení jeho pracovního poměru, mohla mu dát výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce - tedy pro opakované méně závažné porušování pracovních povinností - a to bez nutnosti vyplácet odstupné. Zrušení pozice vedlejšího účastníka představovalo pouze dílčí krok učiněný při celkové změně organizace obchodní činnosti stěžovatelky. Podle krajského soudu však bylo vhodné přihlédnout k určitým administrativním pochybením v provádění organizačních změn, které mohly u vedlejšího účastníka vyvolat subjektivní přesvědčení o účelovém postupu stěžovatelky. Proto změnil rozsudek okresního soudu ve výroku o náhradě nákladů řízení, které z důvodů hodných zvláštního zřetele stěžovatelce nepřiznal.

II. C. Zrušující rozsudek Nejvyššího soudu

8. Nejvyšší soud napadeným rozsudkem k dovolání vedlejšího účastníka zrušil rozsudky obou nižších soudů. Uvedl, že je třeba důsledně rozlišovat důvody výpovědi. Rozhodnutí o organizační změně nemůže být způsobilým důvodem k podání výpovědi pro nadbytečnost ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce, pokud ho zaměstnavatel přijal z důvodu nespokojenosti s pracovními výsledky zaměstnance. V takovém případě smí zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr jen výpovědí podle § 52 písm. f) zákoníku práce. V posuzované věci jednatel stěžovatelky dlouhodobě vyjadřoval nespokojenost s pracovními výsledky vedlejšího účastníka, vytýkal mu především nedostatečné informování o obchodní činnosti a zanedbaný stav skladů. Stěžovatelka zrušila pracovní místo vedlejšího účastníka s tím, že veškeré činnosti bude nadále vykonávat jako obchodní ředitel Ing. Skopal. Na obě organizační opatření bylo nutné nahlížet jako na jeden celek, a to nejen s ohledem na jejich krátkou časovou návaznost, ale především proto, že obě řešila nedostatky v řídící činnosti obchodního zastoupení, které měly původ v osobě vedlejšího účastníka. Posuzováno v těchto souvislostech se tak podle Nejvyššího soudu "nabízel" závěr, že důvodem přijetí organizačních změn byly právě neuspokojivé pracovní výsledky vedlejšího účastníka. Vzhledem k tomu, že v uvedených souvislostech se soudy věcí nezabývaly, zrušil jejich rozhodnutí a vrátil věc okresnímu soudu k dalšímu řízení.

II. D. Procesní vývoj po kasačním zásahu Nejvyššího soudu

9. Okresní soud následně žalobě vedlejšího účastníka vyhověl a určil, že výpověď ze dne 31. 8. 2018 byla neplatná. Dospěl k závěru, že skutečným důvodem přijatých organizačních změn byla dlouhodobá nespokojenost s pracovními výsledky vedlejšího účastníka. Tento závěr okresní soud nepostavil na nových důkazech. Opíral se především o text samotných organizačních změn a o některá vyjádření jednatele stěžovatelky, která zazněla v předchozím řízení. Při jednání dne 7. 5. 2019 jednatel uvedl, že se chtěl vyhnout sporům s vedlejším účastníkem o to, zda pracuje řádně či nikoli, proto pracovní poměr neukončil podle § 52 písm. f) nebo písm. g) zákoníku práce. Zároveň na jednání dne 8. 10. 2019 jednatel zmínil, že druhou organizační změnou reagoval na problémy ve vzájemné komunikaci mezi vedlejším účastníkem a Ing. Skopalem. Okresní soud vzal rovněž v úvahu, že jednatel stěžovatelky dlouhodobě vyjadřoval nespokojenost s fungováním stěžovatelky, vedlejšímu účastníkovi vytýkal nedostatečné reportování obchodní činnosti a nedostatečnou péči o sklady. Podle okresního soudu tedy bylo prokázáno, že primárním důvodem výpovědi byla nespokojenost s pracovním nasazením vedlejšího účastníka. Na tomto závěru nemohla nic změnit ani skutečnost, že agendu spojenou s pozicí "key account" po odchodu vedlejšího účastníka nikdo nepřevzal a že daná pozice byla následně pro obchodní zastoupení v České republice vyhodnocena jako zbytná.

10. Krajský soud k odvolání stěžovatelky rozsudek okresního soudu potvrdil. Okresní soud podle něj nepochybil, pokud vyšel z dříve provedeného dokazování, neboť skutkové závěry přijaté v jeho

původním rozhodnutí akceptoval jak odvolací soud ve svém prvním rozsudku v této věci, tak z nich výslovně vycházel i dovolací soud. Krajský soud podotkl, že faktický rozdíl v personální a organizační situaci u stěžovatelky před účinností prvního a po účinnosti druhého organizačního opatření byl pouze v tom, že vedlejšího účastníka nahradil nový zaměstnanec Ing. Skopal, který poté, co dal do pořádku zanedbaný stav skladů a celkové zázemí stěžovatelky, převzal i druhou část původních povinností vedlejšího účastníka - přímý styk se zákazníky. Předpokládalo se, že Ing. Skopal zvládne po zapracování současně obě funkce, jak "back office" tak i "key account". Vše nasvědčovalo tomu, že pokud by vedlejší účastník bezvadně plnil všechny své pracovní úkoly, neměl by jednatel stěžovatelky důvod uvedená opatření vydávat. Ačkoli jednatel stěžovatelky mohl při přijímání nového zaměstnance vycházet z domněnky, že vedlejší účastník byl pracovně přetížen, následný vývoj ukázal, že podstata problému nespočívala v množství práce, ale v osobě vedlejšího účastníka. Přinejmenším u druhého organizačního opatření proto bylo možné dovodit, že primárním důvodem jeho přijetí byly neuspokojivé pracovní výsledky vedlejšího účastníka, kterého již bylo kým nahradit.

11. Nejvyšší soud dovolání stěžovatelky odmítl, neboť závěry krajského soudu byly v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu a nebyl důvod posoudit rozhodnou právní otázku jinak. Obecné soudy se v návaznosti na závěry Nejvyššího soudu ve zrušujícím rozsudku správně zabývaly tím, zda vzájemně provázaná organizační opatření stěžovatelky byla přijata z důvodu neuspokojivých pracovních výsledků vedlejšího účastníka.

III. Argumentace stěžovatelky

12. V obsáhlé ústavní stížnosti stěžovatelka namítá, že cílem organizačních změn bylo zvýšit efektivitu práce, nikoli zastřeně ukončit pracovní poměr zaměstnance. Pokud by takový záměr měla, mohla vzhledem k opakovaným pochybením vedlejšího účastníka využít výpovědní důvod podle § 52 písm. f) nebo g) zákoníku práce, bez nároku na odstupné. Výpověď pro nadbytečnost byla pro vedlejšího účastníka výhodnější - získal ze zákona odstupné navýšené podle dodatečné dohody na šestinásobek mzdy a služební vůz. První organizační změna byla přijata v dobré víře, že je třeba posílit pracovní tým. Až následně se ukázalo, že pozice vedlejšího účastníka je nadbytečná. To potvrzuje i fakt, že dodnes nebyla zrušená pozice obnovena. Nejvyšší soud označil postup stěžovatelky za účelový, ačkoli připustil, že při přijetí nového zaměstnance neplánovala pracovní poměr vedlejšího účastníka ukončit. Jeho závěry si protiřečí a nejsou dostatečně odůvodněné.

13. Nejvyšší soud ve svém prvním rozhodnutí, zrušujícím rozsudku, přehodnotil skutkové závěry okresního soudu a krajského soudu, přestože skutkové závěry by neměly být předmětem přezkumu v dovolacím řízení. Věc tedy primárně neposuzoval po stránce právní, ale stránce skutkové a až na základě nového skutkového posouzení aplikoval jiný právní závěr. Po vrácení věci soudy vzaly za prokázaná zcela opačná skutková zjištění, aniž by je podložily novými důkazy. Podle stěžovatelky nebylo možné bez doplnění dokazování dospět k jiným skutkovým závěrům, než jaké vyplynuly z původního řízení.

14. Stěžovatelka dále Nejvyššímu soudu vytýká, že se při výkladu § 52 zákoníku práce dopustil nepřípustného soudcovského dotváření práva. Podle jejího názoru zákoník práce neomezuje zaměstnavatele při rozhodování o organizační změně ani mu neukládá povinnost prokazovat její důvody. Nejvyšší soud však bez zákonné opory dovodil, že zaměstnavatel nemůže při organizační změně zrušit pracovní pozici, na které je shodou okolností zaměstnána osoba s neuspokojivými pracovními výsledky. Tím se odchýlil od dosavadní judikatury o rovnosti všech výpovědních důvodů. Z judikatury vyplývá, že je-li současně dáno více důvodů k ukončení pracovního poměru zaměstnance, je na zaměstnavateli, jaký výpovědní důvod zvolí. Neuspokojivé pracovní výsledky nejsou překážkou pro naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce, pokud byla skutečně přijata organizační změna a daná pracovní pozice bez náhrady zrušena. Výběr zaměstnance, který se stane nadbytečným, je na uvážení zaměstnavatele.

15. Konečně stěžovatelka popisuje také závažné dopady procesního vývoje kauzy. Podle závěrů obecných soudů by měla mít zaměstnance na šest let zrušené pracovní pozici a vedlejší účastník, který fakticky nepracoval, uplatňuje nárok na náhradu mzdy v řádu milionů korun českých (prostřednictvím žaloby na náhradu mzdy). Stěžovatelka má za to, že tím došlo k porušení jejího práva podnikat a principu rovnosti, neboť Nejvyšší soud bezdůvodně omezil zaměstnavatele při rozhodování o personálním složení a jednostranně chrání zaměstnance jako slabší stranu, který své pozice zjevně zneužívá.

16. Na podporu stěžovatelky se k věci vyjádřil také zaměstnanec Ing. Skopal, jehož stanovisko bylo přiloženo k ústavní stížnosti včetně fotografické dokumentace zanedbaného stavu skladu z doby obchodního vedení vedlejšího účastníka.

IV. Procesní předpoklady řízení před Ústavním soudem

17. Ústavní stížnost byla podána včas oprávněnou stěžovatelkou. Ústavní soud je k jejímu projednání příslušný. Stěžovatelka je řádně zastoupena (§ 29 až § 31 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu). Vyčerpala též všechny zákonné procesní prostředky k ochraně svých práv (§ 75 odst. 1 téhož zákona). Ústavní stížnost je přípustná.

V. Shrnutí řízení před Ústavním soudem

18. Ústavní soud po seznámení se s ústavní stížností zjistil, že stěžovatelka napadala nejen závěry usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 5. 2024, ale především závěry rušícího rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 5. 2022 a rozhodnutí obecných soudů, která z tohoto rozsudku vychází. Petit ústavní stížnosti ovšem směřoval jen proti usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 5. 2024. Proto Ústavní soud vyzval stěžovatelku k odstranění rozporu mezi odůvodněním ústavní stížnosti a jejím petitem. Stěžovatelka v souladu s touto výzvou doplnila petit ústavní stížnosti tak, že podaná ústavní stížnost směřuje proti všem rozhodnutím uvedeným v záhlaví tohoto nálezu.

19. Ústavní soud si dále vyžádal soudní spis a vyzval účastníky, aby se k ústavní stížnosti vyjádřili (§ 42 odst. 3 a 4 zákona o Ústavním soudu), zejména k námitce, že Nejvyšší soud v rozporu s pravidly dovolacího řízení přehodnotil skutkové závěry soudů nižší instance.

20. Okresní soud ve vyjádření uvedl, že Nejvyšší soud nevycházel z nového skutkového stavu, jen poukázal na (z jeho pohledu) zásadní skutková zjištění soudů nižších stupňů a konstatoval, že by je měl soud právně hodnotit jinak. Podle okresního soudu tak Nejvyšší soud vycházel ze skutkových zjištění učiněných již soudy nižší stupňů, avšak odlišně je právně hodnotil.

21. Krajský soud sdělil, že skutkové okolnosti považoval za poměrně hraniční a bylo jen otázkou posouzení, které z nich budou vyhodnoceny pro výsledný právní závěr jako zásadní. Skutečnost, že různé soudy mohou stejným skutkovým okolnostem přikládat odlišný právní význam, nelze považovat za přehodnocování skutkového stavu. Pokud tedy krajský soud po zásahu Nejvyššího soudu nahlížel na tutéž situaci z jiného právního úhlu a dospěl k odlišnému právnímu závěru, šlo o postup v mezích § 243g, resp. § 226 odst. 1 občanského soudního řádu.

22. Nejvyšší soud konstatoval, že nepřehodnotil skutkové závěry odvolacího soudu. Pouze uvedl, že s ohledem na učiněná skutková zjištění se "nabízí" závěr, že důvodem organizačních změn byla nespokojenost s prací vedlejšího účastníka - tedy že takový závěr je možný, resp. připadá v úvahu. Jelikož v uvedených souvislostech (s ohledem na závěr přijatý v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 7. 2016 sp. zn. 21 Cdo 4585/2015) se soudy věcí nezabývaly, jejich rozhodnutí zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně. Pokud by skutkové závěry skutečně přehodnotil, nepostupoval by podle § 243e občanského soudního řádu, ale rovnou by rozsudek odvolacího soudu změnil podle § 243d odst. 1

písm. b) téhož zákona, neboť by z dosavadních výsledků řízení současně dovodil i neplatnost výpovědi.

23. Podobně také vedlejší účastník ve vyjádření uvedl, že pokud by Nejvyšší soud skutečně přehodnotil skutkové závěry, zcela jistě by sám změnil rozsudky obou instančně nižších soudů namísto vrácení věci okresnímu soudu. Tvrdí, že mu při nástupu jeho nástupce Ing. Skopala bylo přislíbeno další setrvání v zaměstnání alespoň na dva roky, a výpověď proto pro něj byla překvapivá. Nelze mu přičítat k tíži, že se domáhá svých práv, a to vedle neplatného skončení pracovního poměru také nároku na náhradu mzdy ve smyslu § 69 zákoníku práce. Opakovaně projevil zájem o další zaměstnávání u stěžovatelky, avšak bezvýsledně. I přes svůj důchodový věk je nadále výdělečně činný.

24. Ústavní soud dospěl k závěru, že není nutné nařizovat ústní jednání, neboť od něj nelze očekávat další objasnění věci (§ 44 zákona o Ústavním soudu).

VI. Posouzení ústavní stížnosti

25. Ústavní soud se nejprve (a ve výsledku pouze) zabýval námitkou, podle níž Nejvyšší soud ve svém prvním rozhodnutí ve věci nepřípustně přehodnotil skutkové závěry okresního soudu a krajského soudu.

26. Jádrem věci posuzované obecnými soudy byla otázka, zda skutečným důvodem výpovědi byly organizační změny, nebo zda stěžovatelka tyto organizační změny využila pouze jako záminku k ukončení pracovního poměru vedlejšího účastníka z důvodu jeho dlouhodobě neuspokojivých pracovních výsledků. Posouzení této otázky je závislé výhradně na hodnocení skutkového stavu - tedy na tom, jaké skutečnosti soudy na základě provedeného dokazování zjistily a jaký jim přisoudily význam. Jde o otázku skutkovou, nikoli právní. Teprve po zodpovězení této skutkové otázky bylo možné přistoupit k právní kvalifikaci, tedy k posouzení, zda byly naplněny znaky výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce [ve světle závěrů judikátu 21 Cdo 4585/2015, podle něhož je třeba důvody výpovědi podle § 52 písm. c) a § 52 písm. f) části věty za středníkem zákoníku práce důsledně rozlišovat].

27. Nejvyšší soud v napadeném kasačním rozsudku předestřel odlišné skutkové posouzení výše nastíněné otázky, než ke kterému dospěly nalézací soud a odvolací soud. Jejich rozhodnutí zrušil proto, že se "nabízel" závěr, podle něhož důvodem přijetí organizačních změn byly neuspokojivé pracovní výsledky vedlejšího účastníka. Poukázal přitom na některé pro něj zásadní skutečnosti (krátkou časovou návaznost organizačních změn a skutečnost, že obě řešily nedostatky v řídící činnosti obchodního zastoupení, které měly původ v osobě vedlejšího účastníka). V rozsudku sice Nejvyšší soud sám neučinil jednoznačné skutkové závěry a rozsudky obecných soudů nezměnil [podle § 243d odst. 1 písm. b) občanského soudního řádu], avšak svým názorem na skutkový stav zavázal soudy v dalším řízení. Také zrušení jejich rozsudků byl způsob, jak prosadit vlastní skutkové hodnocení.

28. Nešlo pouze o jiné právní hodnocení totožné skutkové situace, jak se snaží ve svých vyjádřeních k ústavní stížnosti tvrdit obecné soudy. Právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu byl ve skutečnosti založen na přehodnocených skutečnostech. Ostatně pochybnosti o tomto postupu vyjádřil také krajský soud při ústním odůvodnění druhého rozsudku na jednání dne 27. 6. 2023, kde uvedl, že "do značné míry to konečné posouzení nalinkoval rozsudek Nejvyššího soudu. S jistým pochopením přistupujeme k argumentaci žalované [tj. nyní stěžovatelky], ale chtěl bych říct, že ta hranice mezi posouzením skutkovým a právním je mnohdy velice tenká, a toto není poprvé, co se nám stalo, že to, co jsme my ještě považovali za skutkovou záležitost, Nejvyšší soud nám vyložil, že jde o chybné právní posouzení" (zvukový záznam, č. l. 323 soudního spisu, minuta 21:50).

29. V souladu s § 241a odst. 1 občanského soudního řádu lze dovolání podat pouze z důvodu, že rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Nedostatky skutkových zjištění obecně nejsou přípustným dovolacím důvodem. Uplatněním způsobilého dovolacího důvodu dále není zpochybnění právního posouzení věci, vychází-li z jiného skutkového stavu, než z jakého vyšel při posouzení věci odvolací soud. Konečně v dovolání nelze úspěšně napadnout ani samotné hodnocení důkazů odvolacím soudem, opírající se o zásadu volného hodnocení důkazů zakotvenou v § 132 občanského soudního řádu (usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 9. 2013 sp. zn. 29 Cdo 2394/2013, č. 4/2014 Sb. rozh. civ.).

30. V dovolacím řízení tedy nelze revidovat skutková zjištění odvolacího soudu, Nejvyšší soud je jimi vázán. Tomu ostatně odpovídá i výslovný zákaz, aby v dovolání byly uplatňovány nové skutečnosti nebo důkazy (§ 241a odst. 6 občanského soudního řádu). Uvedený přístup odpovídá základním zásadám soudního řízení, podle nichž jsou ke zjišťování skutkového stavu nejlépe vybaveny nalézací soudy, případně soudy odvolací - hodnotí-li však nalézacím soudem provedené důkazy jinak, je nezbytné znovu zopakovat dokazování. Hodnocením důkazů bez jejich provedení soud především porušuje zásadu přímosti a bezprostřednosti dokazování (viz nález ze dne 6. 3. 2025 sp. zn. I. ÚS 244/24, bod 22 a násl.). Dovolací řízení, obvykle neveřejné, tedy zásadně k přehodnocování skutkového stavu sloužit nemůže; ostatně obdobně ke skutkovým otázkám přistupuje i Ústavní soud v řízení o ústavních stížnostech.

31. Zásah Nejvyššího soudu je namístě jen ve výjimečných případech, kdy jsou skutková zjištění v extrémním rozporu s provedenými důkazy. V takovém případě nejde o přehodnocování skutkového stavu, podstata přezkumu leží v tom, zda soudy při zjišťování skutkového stavu respektovaly procesní zásady, což je již otázkou právní (otázkou procesního práva). Příkladem je situace, kdy je skutkové zjištění soudu natolik vadné, že by k němu soud nemohl při respektování základních zásad hodnocení důkazů (srov. § 132 občanského soudního řádu a násl.) nikdy dospět [viz stanovisko pléna ze dne 28. 11. 2017 sp. zn. Pl. ÚS-st. 45/16 (ST 45/87 SbNU 905; 460/2017 Sb.), body 54 a 55, či nálezy ze dne 8. 8. 2017 sp. zn. III. ÚS 3432/15 (N 140/86 SbNU 399), A. P. Capital, bod 18, nebo ze dne 4. 9. 2024 sp. zn. IV. ÚS 92/24, Vnitřní rozpornost v odůvodnění soudního rozhodnutí, bod 37].

32. Z důvodu excesu, tj. extrémního rozporu s provedenými důkazy či vnitřní rozpornosti odůvodnění, však Nejvyšší soud do skutkových zjištění nezasáhl. Ve skutečnosti pouze nesouhlasil se skutkovými zjištěními soudů nižších stupňů a představil svůj vlastní skutkový pohled. Poukázal na některé pro něj stěžejní skutečnosti, avšak pominul komplexní skutkové hodnocení provedené okresním soudem a krajským soudem. Oba soudy se přitom podrobně zabývaly tím, zda přijetí organizačních změn nebylo pouze účelovým prostředkem k ukončení pracovního poměru vedlejšího účastníka (viz část II. B. shora). Tato klíčová otázka se řešila od samého počátku řízení a byla alfou a omegou sporu. Nelze proto souhlasit s tvrzením, že by se soudy v uvedených souvislostech věcí nezabývaly.

33. Při posuzování této otázky se okresní soud a krajský soud v původním řízení zaměřily na dokazování, z něhož podle jejich názoru nevyplynulo, že by nový zaměstnanec byl přijat za účelem nahrazení vedlejšího účastníka (navzdory zavádějícímu vymezení druhu práce v jeho pracovní smlouvě). Byť jednatel stěžovatelky dlouhodobě vyjadřoval nespokojenost s plněním některých pracovních úkolů vedlejším účastníkem (nedostatečné reportování obchodních výsledků a zanedbaný stav skladů), bylo podle obou soudů zřejmé, že si cení jeho znalostí a zkušeností, jde-li o skladbu zákazníků a komunikaci s nimi. Soudy dále přihlédly k tomu, že u stěžovatelky byla provedena celková reorganizace a byl zcela změněn způsob komunikace s významnými klienty. Tu nově zajišťovala centrála v Rakousku, přičemž pozice "key account" byla na české pobočce zrušena a žádný jiný zaměstnanec stěžovatelky ji nepřevzal (nadále u stěžovatelky již probíhala jen komunikace při vyřizování objednávek). Na základě těchto zjištění soudy dospěly k závěru, že mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností vedlejšího účastníka existovala příčinná souvislost, neboť jeho

pracovní zkušenosti a znalosti již pro stěžovatelku pozbyly významu.

34. Kasační rozsudek Nejvyššího soudu, který nižší soudy zavázal ohledně skutkových závěrů, vedl k nepřijatelným důsledkům. Po zrušení rozhodnutí a vrácení věci k dalšímu řízení soudy již nedoplnily dokazování, pouze vyhodnotily stejný skutkový stav zcela opačně. Nově dospěly k závěru, že přijetí organizačních změn bylo jen účelovým prostředkem k ukončení pracovního poměru vedlejšího účastníka pro jeho neuspokojivé pracovní výsledky. Okresní soud i krajský soud zcela pominuly skutečnosti, které v předchozím řízení považovaly za zásadní (zjištění o celkové reorganizace společnosti), aniž by přesvědčivě vysvětlily, proč již nejsou pro posouzení věci relevantní. Jejich nové skutkové hodnocení proto vykazuje znaky nepřípustné libovůle a překvapivosti.

35. Okresní soud nově za primární důvod výpovědi označil nespokojenost s pracovním nasazením vedlejšího účastníka, zároveň však připustil, že po jeho odchodu agendu spojenou s pozicí "key account" nikdo nepřevzal a tato pozice byla v rámci obchodního zastoupení v České republice vyhodnocena jako zbytná. K této skutečnosti pak jen neurčitě dodal, že na věci nemohla nic změnit (aniž by bylo jasné, proč). Krajský soud naproti tomu celkovou reorganizaci společnosti vůbec nezmínil a uzavřel, že pozici "key account" převzal zaměstnanec Ing. Skopal. Rozhodnutí obou soudů tak vykazují vzájemné rozpory, a to právě v otázkách, které dříve samy označily za stěžejní.

36. Ústavní soud k tomu (nad rámec dosavadních skutkových zjištění) dodává, že by bylo formalistické, pokud by tvrzená "neschopnost" zaměstnance nemohla ukázat na vhodnost provedení organizační změny, například pokud se ukáže, že určitá pozice je naprosto zbytečná.

37. Obecné soudy tak při zjišťování a hodnocení skutkového stavu porušily základní zásady soudního řízení a jejich postup byl v rozporu s požadavky čl. 36 odst. 1 Listiny. Ústavnímu soudu proto nezbylo nic jiného, než rozhodnutí napadená ústavní stížností zrušit. Zrušením napadených rozhodnutí se věc vrací do procesního stavu, v němž o ní naposledy rozhodl krajský soud rozsudkem ze dne 23. 6. 2020 č. j. 23 Co 85/2020-229.

38. Vzhledem k výše uvedeným závěrům se Ústavní soud již nezabýval dalšími námitkami stěžovatelky, které směřují proti již přehodnoceným skutkovým závěrům obecných soudů. Část její argumentace se navíc míjí s podstatou napadených rozhodnutí.

VII. Závěr

39. Nejvyšší soud nepřípustně zasáhl do skutkového hodnocení a předurčil tím další průběh řízení. Okresní soud a krajský soud poté bez doplnění dokazování přijaly skutkové závěry, které jsou zcela protichůdné vůči závěrům učiněným v předchozím řízení. Toto nové skutkové posouzení je překvapivé a vykazuje znaky libovůle. Postup obecných soudů byl natolik vadný, že porušuje základní požadavky čl. 36 odst. 1 Listiny. Ústavní soud proto ústavní stížnosti vyhověl a zrušil rozhodnutí napadená ústavní stížností [§ 82 odst. 1, odst. 2 písm. a), odst. 3 písm. a) zákona o Ústavním soudu].

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

## Další články:


- Veřejné zakázky
- Vázanost rozhodnutím soudu
- Pracovní smlouva

- Odstoupení od smlouvy (exkluzivně pro předplatitele)
- Péče o zdraví (exkluzivně pro předplatitele)
- Pohledávka (exkluzivně pro předplatitele)
- Průtahy v řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Platy soudců
- Péče o dítě
- Náklady řízení
- Kasační stížnost