

Výpověď z pracovního poměru

Existuje-li jeden pracovní poměr, v rámci něhož zaměstnanec zastává více pracovních pozic, a tento pracovní poměr je rozvázán jednou výpovědí, musí se pak použitý výpovědní důvod vztahovat ke všem zaměstnancem zastávaným pracovním pozicím. Pracovní poměr je pak takovou výpovědí buď rozvázán jako celek (tedy nikoliv ve vztahu k jednotlivým zaměstnancem zastávaným pracovním pozicím) – je-li výpověď platná – anebo rozvázán není (protože výpověď byla shledána neplatnou), a to opětovně ve vztahu ke všem pracovním pozicím, které zaměstnanec zastával. Z povahy věci je vyloučeno, aby výpověď z pracovního poměru byla shledána ve vztahu k jedné pracovní pozici neplatnou a připustila se možnost její platnosti ve vztahu k jiné zaměstnancem zastávané pracovní pozici.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 1960/2021-197 ze dne 28.2.2022)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce J. V., narozeného dne XY, bytem v XY, zastoupeného prof. JUDr. J.P., Ph.D., advokátem se sídlem v P., proti žalované D. s., příspěvkové organizaci se sídlem v XY, IČO XY, zastoupené JUDr. M.N., advokátem se sídlem v P., o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 39 C 175/2018, o dovolání žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 2. prosince 2020, č. j. 62 Co 309/2020-148, tak, že rozsudek městského soudu ve výroku I. a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 29. května 2020, č. j. 39 C 175/2018-84, v části výroku I., již bylo rozhodnuto o „neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 16. 7. 2018 ve vztahu k pozici zástupce ředitele žalované“, se zrušují a věc se v tomto rozsahu vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 1 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalovaná dopisem ze dne 16. 7. 2018 sdělila žalobci, že „ho odvolává z pracovního místa zástupce ředitele D. s., v souvislosti se zrušením tohoto pracovního místa ke dni 3. července 2018, a z pracovního místa vedoucího Odboru XY, v souvislosti se zrušením tohoto místa ke dni 3. července 2018“, s tím, že „odvolání z vedoucích pracovních míst je předáno v nejbližším možném termínu po zrušení vedoucího místa a odboru, a po té, co žalobce vyčerpал indispoziční volno a řádnou dovolenou, tj. 16. 7. 2018“, a že o dalším pracovním zařazení bude s žalobcem jednáno dne 16. 7. 2018 v souladu s § 73a odst. 2 zákoníku práce.

Dopisem ze dne 16. 7. 2018 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru v souladu s § 73a odst. 2 a podle § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť po svém odvolání z pracovního místa zástupce ředitele D. s. a z pracovního místa vedoucího Odboru XY, jež byla zrušena 3. 7. 2018, si žalobce nevybral žádné z nabízených pracovních míst, na které by mohl být zařazen.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že byl u žalované zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 30. 11. 2016 jako vedoucí oddělení a to na dobu určitou do 30. 11. 2017, že dne 1. 8. 2017 byl jmenován do funkce ředitele Odboru XY a jeho pracovní poměr byl změněn na dobu neurčitou a že následně byl dnem 1. 5. 2018 jmenován do funkce zástupce ředitele a do funkce vedoucího Odboru XY v souvislosti s přijetím nového organizačního a aprobačního řádu u žalované, zastával tedy u žalované současně dvě systemizovaná místa a mzdu pobíral ve výši odpovídající lépe odměňované pozici zástupce ředitele. Dne 16. 7. 2018 byl odvolán z pracovního místa zástupce ředitele a vedoucího

Odboru XY v souvislosti s jejich zrušením ke dni 3. 7. 2018. Žalovaná mu nabídla rozvázání pracovního poměru dohodou s nabídkou 5 platů jako odstupné, žalobce ji odmítl a trval na dalším zaměstnávání. V rámci jednání byla žalobci nabídnuta 3 pracovní místa, což žalobce označil za účelově vytvořenou nabídku. Následně mu byla předána výpověď z pracovního poměru, dne 16. 7. 2018, s odkazem na ustanovení § 73a odst. 2 a § 52 písm. c) zákoníku práce. Žalobce oznámil žalované, že výpověď považuje za neplatnou a že trvá na dalším zaměstnávání.

Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby. Uvedla, že po odvolání tehdejšího ředitele Š., kterého nahradil nově jmenovaný ředitel M. P., byla nastolená vnitřní organizační struktura předimenzovaná co do personálu, pro žalovanou nepřijatelná, a bylo třeba ji neprodleně řešit. Proto bylo přistoupeno ke zrušení některých odborů a proběhly četné organizační změny na základě příkazů ředitele ze dne 3. 7. 2018. Tak došlo ke zrušení míst žalobce. Žalobce byl z funkce odvolán a bylo mu nabídnuto pracovní zařazení na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Protože si žalobce žádné z nabízených míst nevybral, přistoupena žalovaná k výpovědi z pracovního poměru. Současně odmítla tvrzení o účelovosti pracovních nabídek směrem k žalobci.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 29. 5. 2020, č. j. 39 C 175/2018-84, určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 16. 7. 2018, kterou obdržel žalobce od žalované dne 16. 7. 2018, je neplatná (výrok I.), a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 25.716,-Kč k rukám jeho „právního zástupce“ (výrok II.). Dovedil, že žalobce byl u žalované zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 30. 11. 2016 jako vedoucí oddělení, od 1. 8. 2017 měl pracovat jako ředitel XY a s účinností od 1. 5. 2018 byl jmenován do funkce zástupce ředitele D. s. a do funkce vedoucího Odboru XY. Dne 25. 6. 2018 byl odvolán z funkce tehdejší ředitel žalované L. Š. s účinností k 1. 7. 2018 a dnem 2. 7. 2018 byl do funkce ředitele žalované jmenován M. P.. Nový ředitel provedl změnu organizačního a aprobačního řádu s účinností od 3. 7. 2018, kterou byla zrušena pracovní místa zástupce ředitele a vedoucího Odboru XY, zrušení těchto pozic bylo projednáno s odborovým svazem. Dne 16. 7. 2018 byl žalobce z uvedených zrušených pozic odvolán a ve stejný den mu byla dána výpověď z pracovního poměru dle ustanovení § 73a odst. 2 a § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu zrušení pracovních pozic dne 3. 7. 2018 a vzhledem k tomu, že si žalobce nevybral žádné z nabízených pracovních míst. Dospěl k závěru, že u žalované proběhla organizační změna příkazem ředitele DS č. 13/2018 ze dne 3. 7. 2018 s okamžitou platností, že tímto příkazem se zrušila pracovní místa, která zastával žalobce, a „protože tato pracovní místa byla zrušena ke dni 3. 7. 2018, žalobce je od 4. 7. 2018 nemohl zastávat... Teprve 16. 7. 2018 byl žalobce odvolán ze své funkce zástupce ředitele a vedoucího Odboru XY a vzhledem k tomu, že nepřijal jinou nabídku pracovního zařazení, byla mu dána výpověď z pracovního poměru dle ustanovení § 73a odst. 2 ve spojení s § 52 písm. c) zákoníku práce, tedy výpověď v důsledku jeho odvolání z pracovního místa.“ „Postup, který zvolila žalovaná ve vztahu k žalobci, byl chybný, žalovaná odvolala dne 16. 7. 2018 žalobce z funkce, která již neexistovala a následně mu dala výpověď v důsledku jeho odvolání z pracovního místa.“ „Pokud žalovaná organizační změnou zrušila pracovní místa zastávaná žalobcem a žalobce se stal v důsledku této změny nadbytečným, měla přistoupit k výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce. Trvala-li žalovaná na odvolání žalobce z funkce zástupce ředitele a vedoucího odboru XY, mohla tak učinit kdykoliv do 3. 7. 2018, i bez uvedení důvodu, neboť v té době ještě tyto funkce u žalované existovaly.“ „Následně udělená výpověď z pracovního poměru žalobci nemůže být platným právním úkonem, když byla dána z důvodu, že žalobce byl ke dni 16. 7. 2018 odvolán z funkce, která již v té době neexistovala.“ Z výpovědi je zcela zřejmé, že je dána z důvodu, že byl žalobce odvolán ze jmenované funkce a nevyužil nabídky nového pracovního zařazení

K odvolání žalované Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 2. 12. 2020, č. j. 62 Co 309/2020-148, rozsudek soudu prvního stupně ve výroku I. „ohledně neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 16. 7. 2018 ve vztahu k pozici zástupce ředitele žalované“ potvrdil (výrok I.), ve výroku I. „ohledně neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 16. 7. 2018 ve vztahu k pozici vedoucího

odboru XY“ a ve výroku II. rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (výrok II.). Po zopakování listinných důkazů (Organizačním a aprobačním řádem – dále jen „OAR“, příkazem ředitele č. 5/2018 vč. příloh a organizačními schématy ke dni 1. 7. 2018 a 3. 7. 2018) dovedil, že žalobce byl jmenován dne 30. 4. 2018 do dvou vedoucích funkcí – zástupce ředitele žalované a vedoucího Odboru XY s tím, že před tím žalobce zastával jmenovanou pracovní pozici ředitele XY. Vedoucí zaměstnanci zaměstnavatelů, kteří nejsou uvedeni v § 33 odst. 3 zákoníku práce, nemohou být nikdy jmenovanými zaměstnanci. Současná právní úprava neumožňuje jmenování zástupce vedoucího zaměstnance, neboť nejde již přímo o vedoucího organizačního útvaru [vedoucí organizačního útvaru příspěvkové organizace – § 33 odst. 3 písm. f) zákoníku práce]. Odvolací soud dospěl k závěru, že „byl-li žalobce jmenován ředitelem žalované do pozice zástupce ředitele, pak formální zařazení této pracovní pozice do samostatného útvaru tak, jak byl označen v OAR, samostatný řídicí útvar nepředstavuje. Jak vyplývá z OAR i organizačního schématu, pracovní pozice zástupce ředitele je faktickým prostředníkem mezi ředitelem příspěvkové organizace a jednotlivými odbory, kdy z podstaty této pozice, její činnosti a odpovědnosti je zřejmé, že zástupce ředitele vykonává svou funkci toliko v době nepřítomnosti ředitele žalované.“ „Ke změně pracovního poměru z hlediska druhu práce na pozici zástupce ředitele s účinností od 1. 5. 2018 sice došlo, nikoliv na základě jeho jmenování ředitelem žalované ze dne 30. 4. 2018. Pracovní poměr žalobce je sice založen jmenováním ze dne 30. 4. 2018 do funkce vedoucího odboru XY, avšak pracovní poměr doznal změny z hlediska svého obsahu co do druhu práce tak, že jednou ze základních náležitostí obsahu pracovněprávního vztahu je současně sjednaný druh práce na pozici zástupce ředitele. Žalobce tak na základě jednostranného jednání žalované z pozice zástupce ředitele nemohl být odvolán, neboť do této pozice nemohl být ani platně jmenován, a nemohla s ním žalovaná rozvázat pracovní poměr ve vztahu k tomuto sjednanému druhu práce na základě výpovědi z pracovního poměru postupem dle § 73a odst. 2 zákoníku práce, ale standardní výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Proto je závěr soudu prvního stupně o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru podle § 73a odst. 2 zákoníku práce pro fikci nadbytečnosti pracovní pozice zástupce ředitele správný.“ Naproti tomu, závěr o tom, že je výpověď z pracovního poměru ze dne 16. 7. 2018 neplatným právním jednáním též v části, která se týká pracovní pozice vedoucího Odboru XY, je zatím předčasný. Na pracovní poměr založený jmenováním dopadají plně i ustanovení o skončení pracovního poměru (§ 48 a násl. zákoníku práce). Je tedy na zaměstnavateli, jakým způsobem ukončení pracovního poměru se zaměstnancem, jehož pracovní poměr byl založen jmenováním, zvolí. Jestliže žalovaná odvolala žalobce z funkce vedoucího Odboru XY po zrušení této funkce dopisem ze dne 16. 7. 2018, učinila tak legitimním způsobem s tím, že odvoláním z vedoucího místa pracovní poměr nekončí a žalovanou stíhá tzv. nabídková povinnost. Den, v němž bylo žalobci doručeno odvolání z pracovního místa, byl prvním dnem, kdy žalovaná měla možnost ukončit fakticky výkon práce na pracovním místě, z něhož byl žalobce odvolán, a v tento den již žalovaná také věděla, jaké může nabídnout žalobci další pracovní zařazení. Výpověď z pracovního poměru ze dne 16. 7. 2018 splňuje po formální stránce všechny zákonné náležitosti uvedené v § 50 odst. 4 zákoníku práce, důvod výpovědi je v listině vymezen jednoznačným způsobem a jakýkoliv jiný výklad dotvářející dodatečně vůli žalované je nepřípustný.

Proti výroku I. rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítla, že odvolací soud se odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu v otázce hmotného práva, jež se vztahuje k ustanovení § 33 odst. 3 písm. f) zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 11 a § 73 odst. 1 zákoníku práce a již lze rozdělit do tří podotázek: „1) jaké požadavky musí být naplněny, aby pracovní pozice splňovala požadavky § 33 odst. 3 písm. f) zákoníku práce a mohla tak být označena za organizační útvar příspěvkové organizace, 2) jaké požadavky musí být naplněny, aby byl zaměstnanec považován za vedoucího organizačního útvaru, 3) zda může být zástupce ředitele příspěvkové organizace považován za vedoucího organizačního útvaru příspěvkové organizace“. Další otázka se týká formálních náležitostí výpovědi kladených na ni ustanovením § 52 písm. c) zákoníku práce ve spojení s § 50 zákoníku práce, „tedy za jakých podmínek je možné označit vyhotovení výpovědi za vyhovující

zákonným požadavkům, ve vztahu k určitosti důvodu výpovědi, zda výpověď, kterou žalovaná dala žalobci, může ve vztahu k jeho pozici zástupce ředitele z hlediska zákoných požadavků na určitost obstát i v případě, kdyby odvolání žalobce z pracovní pozice nebylo možné a výpověď by na ně přesto odkazovala.“ Podle dovolatelky odvolací soud nesprávně posoudil otázku možnosti odvolání žalobce z pozice zástupce ředitele, která není podle jeho názoru organizačním útvarem příspěvkové organizace, žalobce proto nemohl být z této pozice odvolán, neboť na tuto pozici nemohl být ani jmenován. Ze zmíněného OAŘ, kde je řešena pozice zástupce ředitele, ale vyplývá nespočet povinností, resp. pravomocí, které ze své funkce zástupce ředitele plní nepřetržitě bez ohledu na přítomnost ředitele žalované. Dané povinnosti, pravomoci nelze posoudit jinak, než jako povinnosti, pravomoci vedoucího organizačního útvaru, když zástupce ředitele je bezpochyby samostatný vnitřní útvar, který byl vytvořen podle organizačního předpisu (OAŘ), a zástupci ředitele jsou podřízeni další zaměstnanci, kterým ukládá pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jejich práci. Je pouze jednou z povinností zástupce ředitele zastupovat statutární orgán – ředitele žalované v době jeho nepřítomnosti, ostatní povinnosti, resp. pravomoci zástupce ředitele podle OAŘ spadají nepochybně pod definici vedoucí organizačního útvaru příspěvkové organizace podle § 33 odst. 3 písm. f) zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 11 zákoníku práce (viz „rozsudek NS“ ze dne 16. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4113/2013, ze dne 17. 12. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1054/2015, ze dne 24. 5. 2018, sp. zn. 21 Cdo 677/2018, nebo ze dne 17. 2. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1863/2003). Dovolatelka se dále domnívá, že „výpověď tak, jak byla žalobci dána, ob stojí jak v případě, že odvolání bylo na místě, tak v případě, kdy by odvolání možné nebylo“. Odkázala na rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 31. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 2070/2005 a ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1229/2014, a na nález Ústavního soudu ze dne 20. 11. 2018, sp. zn. I. ÚS 2436/18. „Žalobce věděl, že se stal nadbytečným z důvodu, že jeho místa byla zrušena, nemohl se tedy domnívat, že se stal nadbytečným, resp. že vznikla fikce jeho nadbytečnosti, pouze z důvodu, že byl odvolán z pracovních míst. Vůle žalované byla žalobci velmi dobře známa, že je s ním ukončován pracovní poměr proto, že se stal nadbytečným z důvodu zrušení jeho pracovních míst. Nabídkovou povinnost nelze hodnotit jinak, než jako jednání ve prospěch zaměstnance. Odvolání a nabídka jiných míst, na které žalobce nerefletoval, neměly na platnost výpovědi vliv. V předmětné výpovědi je jasně a výslovně deklarováno, že pracovní místa byla zrušena, a dále uveden odkaz na rozhodné ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce.“ Žalovaná měla plné právo dát žalobci výpověď, jednala s žalobcem poctivě, když jej o všem informovala, z textu předmětné výpovědi celé jednání žalované vyplývá. „Výpověď, kterou žalobce od žalované dne 16. 7. 2018 obdržel, ob stojí jak v případě, že odvolání žalobce z pozice zástupce ředitele bylo právně možné, tak za situace, kdy by možné nebylo.“ Dovolatelka namítla, že „závěr odvolacího soudu o nemožnosti odvolání (jmenování) žalobce ve vztahu k pozici zástupce ředitele byl pro žalovanou překvapivý“. Nikdy nebyla povaha pracovní pozice žalobce takto zpochybněna a otázka nemožnosti jmenování či odvolání nikterak řešena (ani zmíněna). Odvolací soud žalovanou ani žalobce se svým odlišným právním posouzením věci v průběhu odvolacího řízení neseznámil, učinil tak až v rámci odůvodňování svého rozhodnutí, žalované tak znemožnil se k novému právnímu posouzení vyjádřit. „Odvolací soud porušil zásadu překvapivých rozhodnutí podle ustanovení § 6 o. s. ř.“ (nález Ústavního soudu ze dne 27. 3. 2017, sp. zn. II. ÚS 2724/16, nebo ze dne 29. 3. 2016, sp. zn. IV. ÚS 3085/15, anebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 1. 3. 2019, sp. zn. 20 Cdo 314/2019). Dovolatelka navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu v potvrzujícím výroku I. zrušil a aby věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalované odmítl, příp. zamítl, neboť napadené rozhodnutí spočívá na správném právním posouzení sporné věci odvolacím soudem.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalované podle 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.

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

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 odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že se žalobce domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která mu byla doručena dne 16. 7. 2018 - podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 2018, tj. přede dnem, než nabyl účinnosti zákon č. [181/2018](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony (dále jen „zák. práce“ nebo „zákoník práce“), a podle [podpůrně (srov. ustanovení § 4 zák. práce)] zákona č. [89/2012](#) Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. z.“).

Dovolání žalované není přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř. pro řešení otázky formálních náležitostí výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce ve spojení s § 50 zákoníku práce, „tedy za jakých podmínek je možné označit vyhotovení výpovědi za vyhovující zákonným požadavkům, ve vztahu k určitosti důvodu výpovědi, zda výpověď, kterou žalovaná dala žalobci, může ve vztahu k jeho pozici zástupce ředitele z hlediska zákonných požadavků na určitost obstát i v případě, kdyby odvolání žalobce z pracovní pozice nebylo možné a výpověď by na ně přesto odkazovala“, neboť závěr odvolacího soudu o tom, že výpověď z pracovního poměru ze dne 16. 7. 2018 splňuje po formální stránce všechny zákonné náležitosti uvedené v § 50 odst. 4 zákoníku práce, důvod výpovědi je v listině ze dne 16. 7. 2018 vymezen po stránce skutkové jednoznačným způsobem, kdy z textu listiny se jednoznačně podává, z jakého důvodu žalovaná přikročila k rozvázání pracovního poměru se žalobcem [podle § 73a odst. 2 ve spojení s § 52 písm. c) zákoníku práce], a jakýkoliv jiný výklad dotvářející dodatečně vůli žalované je nepřípustný, je v souladu s ustálenou judikaturou odvolacího soudu [ke skutkovému vymezení důvodu výpovědi z pracovního poměru srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67, uveřejněný pod č. 34/1968 Sbírkou soudních rozhodnutí a stanovisek, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1234/2014, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5244/2014, v nichž byl vyjádřen právní názor, že důvod výpovědi musí být ve výpovědi z pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, že rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním jednáním projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 zákoníku práce uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit; ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu, tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr. K otázce stanovení pravidel výkladu právního jednání v pracovněprávních vztazích po 31. 12. 2013 judikatura dospěla k závěru, že právní jednání se posuzuje podle svého obsahu (§ 555 odst. 1 o. z.), každý projev vůle (výslovný nebo konkludentní) se vykládá podle úmyslu (záměru) jednajícího, jestliže druhá strana takový úmysl (záměr) poznala nebo o něm musela vědět; není-li možné zjistit úmysl (záměr) jednajícího, přisuzuje se jednajícímu v projevu vůle takový úmysl (záměr), jaký by mu zpravidla přikládala (rozumí se v dobré víře a v souladu s dobrými mravy) osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen (srov. § 556 odst. 1 o. z.), kromě úmyslu (záměru) jednajícího (ve zjištěné nebo přisouzené podobě) se při

výkladu projevu vůle přihlíží také k „praxi zavedené mezi stranami v právním styku“, k tomu, co projevům vůle předcházelo, a k tomu, jak strany daly následně najevo, jaký obsah a význam projevům vůle přiřkládají (srov. § 556 odst. 2 o. z.); výraz, který připouští různý výklad, se ve smyslu ustanovení § 18 zákoníku práce vyloží (z hlediska obsahu a významu právního jednání v pracovněprávních vztazích) způsobem, který je co nejpříznivější pro zaměstnance, výklad projevům vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno, pomocí výkladu projevům vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou zaměstnanec nebo zaměstnavatel (popřípadě jiný subjekt pracovněprávních vztahů) neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji, výkladem projevům vůle není dovoleno ani měnit smysl jinak jasného pracovněprávního jednání (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016, uveřejněný pod č. 50/2018 v časopise Soudní judikatura, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016, který byl uveřejněn v časopise Soudní judikatura pod č. 3/2019, z recentní judikatury potom odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 6. 2021, sp. zn. 21 Cdo 620/2021).] Z uvedených hledisek odvolací soud náležitě vycházel.

Pakliže potom žalovaná v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru se žalobcem zvolila postup podle ustanovení § 73a odst. 1, odst. 2 zákoníku práce ve spojení s ustanovením § 52 písm. c) zákoníku práce, výpovědní důvod též v souladu s uvedenými ustanoveními zákoníku práce formulovala, je tímto výpovědním důvodem „vázána“ (nemůže jej měnit – srov. ustanovení § 50 odst. 4 zákoníku práce), a soud v řízení, ve kterém posuzuje platnost takové výpovědi, nemůže přihlídnout ke skutečnostem, které by (teoreticky) zakládaly možnost uplatnění jiného výpovědního důvodu (srovnej např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 5244/2014).

Námítky žalované, formulované pod body 28 a následujícími obsahu dovolání, tak přípustnost dovolání založit nemohou.

Dovolání je však přípustné pro řešení otázky, za jakých okolností může být zaměstnanec odvolán z pracovního místa vedoucího zaměstnance státní příspěvkové organizace z hlediska předpokladů výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 73a odst. 2 ve spojení s ustanovením § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť tato otázka nebyla doposud ve všech souvislostech v rozhodovací praxi dovolacího soudu vyřešena.

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 je důvodné.

Podle ustanovení § 73a odst. 1 zák. práce odvolání nebo vzdání se pracovního místa vedoucího zaměstnance musí být provedeno písemně. Výkon práce na pracovním místě vedoucího zaměstnance končí dnem následujícím po doručení odvolání nebo vzdání se tohoto místa, nebyl-li v odvolání nebo vzdání se pracovního místa uveden den pozdější.

Podle ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce odvoláním nebo vzdáním se pracovního místa vedoucího zaměstnance pracovní poměr nekončí; zaměstnavatel je povinen tomuto zaměstnanci navrhnout změnu jeho dalšího pracovního zařazení u zaměstnavatele na jinou práci odpovídající jeho zdravotnímu stavu a kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemá pro zaměstnance takovou práci, nebo ji zaměstnanec odmítne, jde o překážku v práci na straně zaměstnavatele a současně platí, že je dán výpovědní důvod podle § 52 písm. c); odstupné poskytované zaměstnanci při organizačních změnách náleží jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z místa vedoucího zaměstnance v souvislosti se zrušením tohoto místa v důsledku organizační změny.

Podle ustanovení § 33 odst. 3 písm. f) zák. práce jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem; nestanoví-li to zvláštní

právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího organizačního útvaru příspěvkové organizace.

Podle ustanovení § 11 zák. práce vedoucími zaměstnanci zaměstnavatele se rozumějí zaměstnanci, kteří jsou na jednotlivých stupních řízení zaměstnavatele oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem je nebo se za vedoucího zaměstnance považuje rovněž vedoucí organizační složky státu.

Od 1. 1. 2008 došlo novelou zákoníku práce provedenou zákonem č. [362/2007](#) Sb. K výraznému rozšíření okruhu jmenovaných zaměstnanců u vymezených zaměstnavatelů. Uvedená novela nahradila pojem organizační jednotka pojmem organizační útvar. Pod pojem organizační útvar je možno zahrnout podstatně širší okruh případů; za organizační útvar je třeba považovat každý vnitřní útvar, který byl vytvořen podle organizačních předpisů vydaných zaměstnavatelem, např. organizačním řádem (srov. důvodovou zprávu k zákonu č. [362/2007](#) Sb., kterým se mění zákon č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony). Jmenovaným zaměstnancem u zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 33 odst. 3 písm. a) až g) zák. práce je tak každý vedoucí zaměstnanec na jakémkoli, tedy i na posledním, stupni řízení. S ohledem na to, že zákon č. [362/2007](#) Sb. neobsahuje, pokud jde o rozšíření okruhů jmenovaných zaměstnanců ke dni 1. 1. 2008, žádné přechodné ustanovení, nahlíží se (podle obecného přechodného ustanovení, že právní vztahy vzniklé před účinností novely se řídí novou právní úpravou) od 1. 1. 2008 na všechny vedoucí zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v § 33 odst. 3 písm. a) až g) zák. práce jako na jmenované zaměstnance, a to i v těch případech, kdy jejich pracovní poměr vznikl před 1. 1. 2008 na základě pracovní smlouvy. Pro posouzení, v jakém právním stavu se zaměstnanec nachází, především z pohledu, zda je či není odvolatelným zaměstnancem podle ustanovení § 73 zák. práce, je zásadně rozhodující, jaké pracovní místo zastává v okamžiku odvolání z funkce. Pokud zastává pracovní místo vedoucího zaměstnance, je odvolatelným vedoucím zaměstnancem, i když původně byl pracovní poměr založen pracovní smlouvou a teprve později byl změněn druh práce jeho následným jmenováním na vedoucí pracovní místo (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4113/2013).

Pojem vedoucí zaměstnanci zaměstnavatele zahrnuje všechny zaměstnance zaměstnavatele, kteří jsou oprávněni vedením na jednotlivých stupních řízení u zaměstnavatele, tedy nejen ty, kteří jsou oprávněni činit jménem zaměstnavatele právní jednání vyplývající z jejich funkcí stanovených organizačními předpisy, ale veškeré zaměstnance, kteří jsou oprávněni stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. Vedoucím zaměstnancem může být pouze takový zaměstnanec, kterému je podřízen alespoň jeden další zaměstnanec. Přitom pro vymezení pojmu vedoucího zaměstnance není nezbytné, aby byl oprávněn činit jménem zaměstnavatele právní jednání v pracovněprávních vztazích, ale postačuje, že má oprávnění ukládat pracovní úkoly a dávat závazné pokyny podřízeným zaměstnancům. Pro posouzení postavení zaměstnance z tohoto hlediska je rozhodující, zda stav nadřízenosti funkce zastávané zaměstnancem vůči jiným (podřízeným) zaměstnancům je konstituován právním předpisem anebo vnitřním organizačním předpisem upravujícím strukturu zaměstnavatele. Při splnění této podmínky není právní postavení vedoucího zaměstnance dotčeno, jestliže pracovní místa, která jsou mu podle organizačního předpisu podřízena, fakticky (ještě) nejsou obsazena. Vedoucím zaměstnancem není ten, kdo pouze dočasně zastupuje nepřítomného vedoucího zaměstnance (například pro jeho krátkodobou nepřítomnost) a jinak nemá podřízené pracovníky, respektive jeho postavení jako vedoucího zaměstnance není konstituováno žádným právním ani vnitřním předpisem zaměstnavatele. Vedoucím zaměstnancem není ani ten, kdo by byl krátkodobě pověřen řízením dílčího pracovního procesu, aniž by opět jeho postavení v tomto směru bylo zakotveno v jakémkoli vnitřním předpisu. Vedoucím zaměstnancem je rovněž vedoucí organizační

složky státu (srov. Bělina, Drápal a kol.: Zákoník práce, 3. vydání, str. 74, 75).

Pod pojmem „organizační útvar (příspěvkové organizace)“ se rozumí vnitřní, relativně samostatná organizační jednotka, zřízená v rámci struktury příspěvkové organizace vnitřním předpisem (organizačním řádem, vnitřním řádem apod.), v rámci útvaru působí zpravidla více zaměstnanců se stejným nebo podobným sjednaným druhem práce a jejich vedoucí zaměstnanec je zpravidla formálně zařazen do příslušného útvaru; za vedoucího útvaru tak nemůže být považován samostatný (být) vedoucí (řídící) zaměstnanec příspěvkové organizace.

Pakliže bylo ve vztahu k postavení žalobce v rámci organizační struktury žalované zjištěno (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 žalobce jako zástupce ředitele „je faktickým prostředníkem mezi ředitelem příspěvkové organizace a jednotlivými obory“, že jeho pracovní pozice „samostatný řídicí (přesněji organizační) útvar nepředstavuje“, je pak závěr odvolacího soudu, že na pozici zástupce ředitele nemohl být žalobce „jmenován“ s účinky následné možné aplikace ustanovení § 73a zákoníku práce, správný. „Jmenování“ žalobce do pozice zástupce ředitele přípisem ředitele žalované ze dne 30. 4. 2018 je nutno potom posoudit jako návrh na změnu původně sjednaného druhu práce ve smyslu ustanovení § 40 zák. práce; pakliže žalobce s tímto souhlasil a ve stanoveném rozsahu (Organizačním a aprobačním řádem) pro žalovanou práci vykonával, došlo sice ke změně dosavadních pracovních podmínek, nikoliv však v důsledku jeho jmenování ve smyslu ustanovení § 33 odst. 3 zák. práce, nýbrž v důsledku dohody podle ustanovení § 40 zák. práce. Závěr odvolacího soudu, že žalobce nemohl být z pozice zástupce ředitele postupem podle ustanovení § 73a odst. 1 zák. práce odvolán a že následně ve vztahu k němu nemohl být uplatněn výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) ve spojení s ustanovení § 73a odst. 2 zák. práce, je tak správný.

Přesto nemohl dovolací soud dospět k závěru o věcné správnosti rozsudku odvolacího soudu.

Je-li dovolání přípustné, dovolací soud přihlédně též k vadám uvedeným v § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř., jakož i k jiným vadám řízení, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, i když nebyly v dovolání uplatněny (srov. § 242 odst. 3 o. s. ř.).

Podle ustanovení § 152 odst. 2 o. s. ř. rozsudkem má být rozhodnuto o celé projednávané věci. Jestliže to však je účelné, může soud rozsudkem rozhodnout nejdříve jen o její části nebo jen o jejím základu.

Zákon v ustanovení § 152 odst. 2 o. s. ř. – za podmínky, že je to účelné – připouští, aby soud rozhodl samostatným rozsudkem jen o části předmětu řízení (částečným rozsudkem) nebo jen o základu projednávané věci (mezitímním rozsudkem) a aby o zbývající části předmětu řízení nebo o výši nároku rozhodl v konečném rozsudku. Částečným rozsudkem může být rozhodnuto o části nároku, o nároku jen jednoho ze žalobců, o nároku uplatněném vůči jednomu ze žalovaných, o jedné z více věcí spojených ke společnému řízení nebo o vzájemné žalobě (srovnej např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 5. 2011, sp. zn. 21 Cdo 1509/2010). O části nároku lze rozhodnout částečným rozsudkem jen tehdy, jestliže to nevyklučuje hmotněprávní povaha nároku nebo povaha společenství účastníků (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 10. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1597/2000).

Uvedenými pravidly se musí řídit odvolací soud i při volbě způsobu rozhodnutí o odvolání; pakliže rozhoduje tak, že zčásti potvrzuje rozsudek soudu prvního stupně a zčásti jej ruší a věc vrací k dalšímu řízení, pak řízení pravomocně končí pouze ve vztahu k části uplatněného nároku (a vytváří tak situaci obdobnou rozhodnutí formou částečného rozsudku). To však může učinit – jak bylo konstatováno výše – jen tehdy, pokud mu to umožňuje hmotněprávní povaha uplatněného nároku, která je dána zjištěnými skutkovými okolnostmi věci.

V této věci bylo mezi účastníky učiněno nesporným, že mezi nimi existoval pouze jeden pracovní poměr, v rámci něhož žalobce zastával více pracovních pozic, a že tento pracovní poměr byl rozvázáán jednou výpovědí (ze dne 16. 7. 2018). V soudní praxi není pochyb o tom, že v této situaci se musí použitý výpovědní důvod vztahovat ke všem zaměstnancem zastávaným pracovním pozicím (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 11. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4654/2017, uveřejněný pod č. 26/2020 v časopise Soudní judikatura); pracovní poměr je takovou výpovědí buď rozvázáán jako celek (tedy nikoliv ve vztahu k jednotlivým zaměstnancem zastávaným pracovním pozicím) – je-li výpověď platná – anebo rozvázáán není (protože výpověď byla shledána neplatnou), a to opětovně ve vztahu ke všem pracovním pozicím, které zaměstnanec zastával. Hmotněprávní povaha uplatněného nároku (na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru) tak vylučuje, aby bylo o něm rozhodováno „po částech“; z povahy věci je vyloučeno, aby výpověď z pracovního poměru byla shledána ve vztahu k jedné pracovní pozici neplatnou (jak tomu bylo v tomto případě) a připustila se možnost její platnosti ve vztahu k jiné zaměstnancem zastávané pracovní pozici.

Pakliže odvolací soud nerozhodl v souladu s ustanovením § 152 odst. 2 věta první o. s. ř. o celém projednávaném nároku a pakliže nebyly splněny podmínky pro možnost jeho rozštěpení, zatížil řízení vadou, ke které musel dovolací soud přihlídnout ve smyslu ustanovení § 242 odst. 3 o. s. ř.

Protože napadený rozsudek odvolacího soudu není v dovoláním napadeném výroku o potvrzení rozsudku soudu prvního stupně ve výroku „ohledně neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 16. 7. 2018 ve vztahu k pozici zástupce ředitele žalovaného“ správný a protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu rozhodnutí odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky rozsudek odvolacího soudu (v uvedeném výroku) zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které bylo zrušeno rozhodnutí odvolacího soudu, platí také na rozhodnutí soudu prvního stupně [v daném případě je dovolací soud vázán rozhodnutím odvolacího soudu o zrušení rozsudku soudu prvního stupně „ohledně neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 16. 7. 2018 ve vztahu k pozici vedoucího odboru XY“ (srov. ustanovení § 170 odst. 1 o. s. ř.), a rozsudek soudu prvního stupně v „okleštěné podobě“ nemůže z důvodů, pro které došlo ke zrušení rozsudku odvolacího soudu, samostatně obstát], zrušil dovolací soud v odpovídající části i toto rozhodnutí a věc v tomto rozsahu vrátil Obvodnímu soudu pro Prahu 1 k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

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

Další články:

- [Jistota](#)
- [Insolvenční řízení](#)
- [Exekuce](#)
- [Započtení](#)
- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správa společné věci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správní řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Vylučovací žaloba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Promlčení, insolvence](#)