



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**  
**JMÉNEM REPUBLIKY**

Obvodní soud pro Prahu 4 rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jany Holubové a přísedících Ing. Jiřího Zajíce a Milady Zajícové v právní věci žalobce: **Milan Franta**, 26.06.1952, bytem: Nechvílova 1837, 148 00, Praha 4, zast.: JUDr. Karel Kotačka, se sídlem: Přečodní 1600/11, 140 00, Praha 4, proti žalovanému: **Harvardský průmyslový holding, a.s. v likvidaci**, 44269595, bytem: Ohradní 65, 140 00, Praha 4 - Michle, zast.: JUDr. Tomáš Chlost, se sídlem: Na Zámecké 7, 140 00, Praha 4  
**o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru**

**t a k t o :**

- I. Žaloba s tím, aby soud určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 08.08.2011 je neplatná se zamítá.

- II. Žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradu nákladů řízení částku 10 080,-Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku na účet právního zástupce žalovaného.

### **O d ů v o d n ě n í :**

Žalobce se svým návrhem domáhal toho, aby soud určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 08.08.2011 je neplatná. Ve svém návrhu uvedl, že se žalovanou společností uzavřel pracovní smlouvu dne 12.února 2004 a pracoval ve funkci asistenta likvidátora. 08.srpna 2011 mu žalovaná společnost sdělila, že zrušila pracovní místo asistenta likvidátora a že z tohoto důvodu mu dává výpověď z pracovního poměru podle ust. §52 odst.1 písm. c.) zákoníku práce. Na tuto listinu reagoval žalobce dopisem ze dne 05.září 2011, kde oznámil žalované společnosti, že považuje výpověď za neplatnou a trvá na dalším zaměstnání. Žalobce je přesvědčen, že žalovaná společnost zrušila tuto jeho pracovní pozici fiktivně, neboť činnost, kterou dosud vykonával byla ve stejném rozsahu předána JUDr. Zdeňku Malhovskému na základě mandátní smlouvy, která s ním byla uzavřena dne 03.ledna 2011 ve znění dodatku ze dne 16.května 2011. Žalobce k tomuto subjektu předal veškeré řízení kanceláře, ve dnech 08-12.srpna a je tedy přesvědčen, že tento doktor pokračuje v jeho činnosti, kterou vykonával na základě pracovní smlouvy.

Žalovaný navrhoval zamítnutí žaloby s tím, že je nesporné, že mezi účastníky byla uzavřena pracovní smlouvy na funkci asistenta likvidátora této společnosti, kterou žalobce pro žalovanou společnost vykonával. Také je nesporné, že žalobce převzal výpověď z pracovního poměru ze dne 08.08.2011 z důvodu §52 odst.1 písm. c.) zákoníku práce, kdy likvidátor rozhodl o snížení stavu zaměstnanců za účelem efektivnosti práce. K tomuto rozhodnutí likvidátor společnosti žalované přistoupil z ekonomických důvodů, neboť probíhající likvidace velmi rozsáhlého podniku vyžaduje nyní již jinou organizační a odbornou strukturu než v době, kdy byla uzavírána se žalobcem pracovní smlouva. Není pravda, že by pracovní místo žalobce bylo zrušeno fiktivně. JUDr. Malhovský vykonává práce na základě mandátní smlouvy o spolupráci, která byla uzavřena dne 03.01.2011. To znamená odlišnou činnost od činnosti žalobce a vedle této činnosti podle mandátní smlouvy se dohodly, že dočasně bude dohlížet i na chod kanceláře likvidátora, kterou zatím řídil žalobce.

Soud ke zjištění skutkového stavu provedl tyto důkazy.

Z pracovní smlouvy uzavřené mezi účastníky bylo zjištěno, že pracovní smlouva byla uzavřena 12.02.2004 a jednalo se o práci asistenta likvidátora žalované společnosti a v pracovní smlouvě jsou přesně popsány práce, které bude asistent likvidátora provádět.

Z oznámení ze dne 08.08.2011 bylo zjištěno, že žalobci bylo oznámeno, že došlo ke zrušení pracovního poměru.

Z výpověď z pracovního poměru bylo zjištěno, že s ohledem na snížení stavu zaměstnanců za účelem efektivnosti práce je dáno žalobci výpověď z pracovního poměru podle ust. §52 odst. 1 písm. a.) zákoníku práce.

Z dopisu ze dne 05.09.2011 bylo zjištěno, že žalobce oznámil svému zaměstnavateli, že považuje výpověď za neplatnou a z tohoto důvodu trvá na dalším zaměstnání.

Z mandátní smlouvy uzavřené mezi žalovanou společností a JUDr. Zdeňkem Malhovským bylo zjištěno, že v mandátní smlouvě uzavřené dne 03.ledna 2011 je přesně specifikováno, jaké činnosti bude tento subjekt vykonávat.

Z dodatku k této mandátní smlouvě č. 1 ze dne 13.května 2011 bylo zjištěno, že byl doplněn dodatek k této mandátní smlouvě.

Z předávacího protokolu bylo zjištěno, že JUDr. Zdeněk Malhovský převzal od žalobce na základě ústního pokynu likvidátora kancelář likvidátora žalované společnosti.

Z přehledu příjmů žalobce za rok 2006-2011 bylo zjištěno, jakého příjmu u žalované společnosti dosahoval.

Soud na základě takto zjištěného skutkového stavu a právního posouzení věci dospěl k závěru, že žalobě není možno vyhovět.

Podle ust. §48 odst.1 zákoníku práce č. 262/2006Sb. pracovní poměr může být rozvázán dohodou , výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době.

Podle ust. §50 zákoníku práce výpovědí může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec, výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníkovi, jinak je neplatná. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z důvodu uvedených výslovně v ust. §52 zákoníku práce.

Podle ust. §52 písm. c.) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů, stane li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele toho příslušného orgánu o změně jeho úkolu, technického vybavení o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, nebo o jiných organizačních změnách.

Předpokladem pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. §52 písm. c) zákoníku práce č. 262/2006Sb. je, že zaměstnavatel přijal organizační opatření, které vede ke změně zaměstnavatele jeho technického vybavení nebo snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo rozhodnutí o jiných organizačních změnách. Na základě těchto organizačních změn musí být příčinná souvislost s tím, že se zaměstnanec stal v důsledku tohoto rozhodnutí nadbytečným. To znamená, že po tomto organizačním opatření nemůže zaměstnavatel přidělovat svému zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy. Rozhodnutí zaměstnavatele o přijatém organizačním opatření není právní úkonem ve smyslu ust. zákoníku práce, neboť nejde o takový projev vůle s nímž právní předpisy spojují změnu zánik práv a povinností účastníků pracovního právního vztahu. Jedná se pouze o tzv. faktický úkon, který je hmotně právním

předpokladem pro právní úkony tam, kde právní předpisy stanoví. Například výpovědi z organizačních změn ale soud nemůže sám o sobě přezkoumávat tento faktický úkon. Je tedy na zaměstnavateli, aby se rozhodl, zda tedy tuto organizační opatření přijme či nikoliv a soud nemůže posuzovat, zda toto organizační opatření skutečně splňovalo to ty účely, pro které bylo vydáno. Soud pouze zkonstatuje, zda toto rozhodnutí bylo přijato správnou osobu a vzhledem k tomu, že likvidátor je osoba, která může rozhodovat o tom, zda zruší či nezruší určité pracovní místo, z tohoto důvodu soud považuje toto opatření za vydané správným subjektem. Dále soud zkoumá, zda se na základě tohoto rozhodnutí stal žalobce nadbytečným. V daném případě bylo prokázáno, že došlo ke zrušení jeho pracovního místa a na jeho činnost nebyl přijata žádná další osoba na základě pracovního vztahu. Pokud byla uzavřena již před tím mandátní smlouva s jiným subjektem a tento subjekt převzal i část pracovních činností žalobce, jsou splněny podmínky výpovědi z pracovního poměru a soud tedy považuje výpověď z pracovního poměru podle ust. §55 písm. c zákoníku práce za platné. Z tohoto důvodu soud zamítl návrh na určení, že výpověď z pracovního poměru ze dne 08.srpna 2011 je neplatná.

Výrok o nákladech soudního řízení se opírá o ust. §142 odst.1 o.s.ř., neboť žalovaný měl ve věci plný úspěch a proto mu byly přiznány náklady soudního řízení a právního zastoupení podle vyhlášky ust. §142 odst.1 o.s.ř.

Poučení: Proti tomuto rozsudku je možno podat odvolání do 15ti dnů ode dne doručení k Městskému soudu v Praze prostřednictvím soudu podepsaného.

V Praze dne: 26.09.2012

**JUDr. Jana Holubová**  
předsedkyně senátu v. r.

Za správnost vyhotovení: Lucie Jelínková