



ČESKÁ REPUBLIKA

# ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Marcely Kučerové a soudců JUDr. Jana Pavlíčka a Mgr. RNDr. Jany Zaoralové ve věci žalobce: **I. S.**, nar. xxx, bytem xxx, xxx, státní příslušník Velké Británie a Severního Irsku, zast. Mgr. Richardem Turoněm, advokátem, se sídlem Praha 1, Betlémské náměstí 351/6, proti žalované: **Interoute Czech s.r.o.**, IČ 26147653, se sídlem Praha 5, Siemsova 2717/4, zast. Mgr. Zbyškem Jarošem, advokátem, se sídlem Praha 4, Zelený pruh 95/97, **o neplatnost výpovědi z pracovního poměru**, k odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 21. ledna 2015, č.j. 15 C 175/2012-314,

## t a k t o :

Rozsudek soudu I. stupně se ve výroku o věci samé **p o t v r z u j e**. Ve výroku o nákladech řízení se **m ě n í** jen tak, že jejich výše činí 21.900,-Kč, jinak se **p o t v r z u j e**.

Žalobce je povinen zaplatit žalované náhradu nákladů odvolacího řízení ve výši 6.776,-Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám Mgr. Zbyška Jaroše, advokáta.

## O d ů v o d n ě n í

Napadeným rozsudkem soud I. stupně zamítl žalobu, kterou se žalobce domáhal určení, že výpověď z pracovního poměru datovaná dnem 27.4.2012 je neplatná a že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou i nadále trvá (výrok I.). Zároveň uložil procesně neúspěšnému žalobci nahradit náklady řízení vzniklé žalované ve výši 22.700,-Kč (výrok II.).

Takto rozhodl o žalobě, kterou se žalobce domáhal požadovaného určení s tvrzením, že u žalované pracoval na základě pracovní smlouvy v pozici xxx xxx. Žalobce však tvrdil, že žalovaná fakticky nerespektovala náplň této práce a tuto mu nikdy nepřidělovala, neměl ani vlastního podřízeného, neboť jím byl pouhý student. Tvrdil, že následně mu koncem dubna 2012 byla doručena pouhá kopie výpovědi z pracovního poměru datovaná dnem 27.4.2012 s odkazem na nadbytečnost zaměstnance (ust. § 52 písm. c/ zákoníku práce). Ve výpovědi bylo uvedeno, že žalovaná rozhodla o zrušení jeho pracovního místa, a stal se tak pro zaměstnavatele nadbytečným. Následně obdržel poštou prohlášení žalované z téhož dne, ve kterém tam uvedené osoby stvrzují, že odmítl u osobního jednání převzít citovanou výpověď. Žalobce tak tvrdil, že originál výpovědi nikdy neobdržel a ta je i z těchto důvodů neplatná. I pokud by soud dospěl k závěru, že ji obdržel, nemohl obdržet výpověď z pozice, kterou žalovaná fakticky nikdy neměla a práci mu v této pozici nepřidělovala.

Soud I. stupně po provedeném dokazování listinnými důkazy i výpověďmi svědků vzal po skutkové stránce za prokázané, že žalobce pracoval u žalované v pozici xxx xxx, na základě pracovní smlouvy. Protože byl přijat na vrcholné místo, měl být kreativní a flexibilní. Soud I. stupně dále měl za prokázané, že rozhodnutí o organizačních změnách byla přijata vrcholovými manažery žalované, neboť pozice žalobce neplnila svoji funkci a došlo k propadům výnosu prodeje. Pokud se týká doručení výpovědi, vzal soud I. stupně výpověďmi svědků za prokázané, že ta byla žalobci doručena u osobního jednání tím, že ji odmítl přijmout, a až následně mu byla výpověď zaslána i poštou. S odkazem na rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 440/2008 dospěl soud I. stupně k závěru, že otázka výběru konkrétního nadbytečného zaměstnance nemůže být soudem přezkoumávána a je výlučným rozhodnutím zaměstnavatele. Uzavřel, že o organizační změně žalované bylo rozhodnuto dne 27.3.2012, o propuštění zaměstnanců (realizaci organizační změny) dne 10.4.2012 a výpověď byla žalobci předána 27.4.2012 fikcí dle ust. § 334 odst. 3 zákoníku práce. Byly tak naplněny všechny zákonné předpoklady pro platnost výpovědi z důvodů organizační změny, žalobu proto jako nedůvodnou zamítl. O náhradě nákladů řízení rozhodl dle ust. § 142 odst. 1 o.s.ř.

Proti tomuto rozsudku podal včasné a přípustné odvolání žalobce z důvodů dle ust. § 205 odst. 2 písm. a) - g) o.s.ř. Zopakoval svá tvrzení uváděná před soudem I. stupně, že mu zaměstnavatel nevytvořil dostatečné pracovní podmínky, neboť neměl ani svůj tým, práci nemohl vykonávat sám, když měl pouze jednoho praktikanta namísto podřízeného týmu. Nově rovněž dovodil, že žalovaná porušila pracovní smlouvu v čl. 18.2 tím, že sama změnila její obsah tak, že žalobce odpovídá za svou práci panu S. Jeho pracovní pozice nebyla řádně zřízena a nemohl tak práci vykonávat v souladu s pracovní smlouvou. Polemizoval pak se závěry soudu I. stupně o tom, že měl být jako vrcholový manažer flexibilní, práci sám vyhledávat. Svoji práci nemohl vykonávat z důvodů na straně zaměstnavatele, když jeho zaměstnanci odmítli pozici žalobce akceptovat. Dokonce nařídili svým podřízeným s žalobcem nespolutracovat, což považuje za diskriminační jednání. Tvrdil, že žalovaná nepředložila materiál prokazující existenci rozhodnutí o zrušení jeho pracovní pozice, přestože je nadnárodní společností, která se prezentuje i tím, že dodržuje i standardy ISO. Dovožoval, že je zcela nepravděpodobná neexistence písemného rozhodnutí, neboť byla zrušena celá sekce xxx. Nebyl ani důvod pro zrušení této sekce z tvrzených hospodářských důvodů, tyto byly naopak dobré. Poukázal rovněž na rozpory ve výpovědích svědků a tvrzení žalované, která u jednání v říjnu 2013 tvrdila, že předání výpovědi byla přítomna Y. J. a A. H., následně písemně tvrdila, že výpovědi byly přítomny tyto osoby a pan J. S. Ten však vypověděl, že předání výpovědi přítomen nebyl. Následně Y. J. vypověděla, že při předání výpovědi byla přítomna pouze sama, aby toto své tvrzení opravila tak, že zde byl přítomen i pan A. H. Dovožoval tak, že svědecké výpovědi nejsou věrohodné, neboť se v čase mění a nelze

je považovat ani za nestranné, neboť tito svědci jsou zaměstnanci žalované, případně sesterských společností žalované. Tvrdil, že nelze dovodit, že by rozhodnutí o zrušení pracovního místa žalobce bylo řádně učiněno a že by k organizační změně mělo dne 27.3.2012 dojít. Právě s ohledem na nevěrohodnost svědků, kterými bylo toto rozhodnuto ze strany žalované prokazováno, je zřejmé, že k rozhodnutí nedošlo. Zdůraznil, že v rozhodnutí o zrušení pracovní pozice musí být patrné, jaká pozice má být rušena, kým bylo rozhodnutí činěno, k jakému dni tato pracovní pozice je zrušena. V řízení však nebylo prokázáno, k jakému dni měla být pracovní pozice žalobce zrušena. Uzavřel, že nelze postavit najisto, kdo a kdy učinil údajné rozhodnutí o zrušení pracovní pozice žalobce, a toto rozhodnutí, i kdyby bylo prokázáno, je vadné či neplatné, neboť nebyl určen den účinnosti takového rozhodnutí. Výpověď je neplatná i pro nejasnost z důvodů skončení pracovního poměru, neboť žalobci nebylo vysvětleno, proč došlo ke zrušení jeho pozice z organizačních důvodů. Z vnitřní směrnice žalované dovozoval, že ta záměrně nabádá své zaměstnance k porušení vlastních vnitřních pravidel, pokud jim sdělovala, že by v e-mailech neměli psát nic, o čem by nechtěli psát ve formálním podnikovém oběžníku s ohledem na to, že by mohli být v případných soudních řízeních vyzváni k předložení této dokumentace. Poukázal i na nesprávnost zamítnutí navrhovaných důkazů soudem I. stupně, které měly vyvrátit tvrzení a důkazy předkládané žalovanou stranou. V lednu 2012 mu byla přiznána mimořádná odměna. Z těchto důvodů navrhl změnu napadeného rozhodnutí a vyhovění žalobě.

Žalovaná vyvracela odvolací námitky. Výpověď považovala po formální i věcné stránce za bezvadnou a řádně žalobci doručenu, soud I. stupně v tomto směru správně zhodnotil provedené svědecké výpovědi, ze kterých vyplývá, jak k odmítnutí převzetí výpovědi ze strany žalobce došlo. Zopakovala i svá tvrzení o existenci ústního rozhodnutí o organizační změně žalované vrcholovým managementem žalované tak, jak je u žalované obvyklé s ohledem na její nadnárodní charakter, formou videokonferencí. Odmítla jako účelové a nepravdivé tvrzení žalobce o jeho diskriminaci v pracovněprávních vztazích. Věcné výhrady žalobce k obsahové stránce jeho pracovního poměru považuje za důsledek absence jeho jiných, pro spor relevantních argumentů, schopných zvrátit výsledek sporu. Za formálně správný považovala i postup soudu I. stupně, který odmítl provádět další dokazování pro rozpor s koncentrací řízení a pro nadbytečnost. Navrhla proto potvrzení napadeného rozsudku jako věcně správného a přiznání náhrady nákladů odvolacího řízení.

Odvolací soud přezkoumal napadený rozsudek včetně předcházejícího řízení podle § 212 a § 212a o.s.ř., a poté dospěl k závěru, že odvolání žalobce není důvodné. Soud I. stupně hodnotil provedené důkazy v souladu se zásadou volného hodnocení důkazů podle § 132 o.s.ř. a dospěl ke správným skutkovým zjištěním. Věc také zásadně správně posoudil i po právní stránce. Zjevná písařská chyba v záhlaví rozsudku soudu I. stupně označující jinou přísedící, než která ve věci fakticky rozhodla, přitom na správnost závěrů soudu I. stupně vliv neměla.

Soud I. stupně nepochybil, pokud dovodil svoji mezinárodní příslušnost k rozhodnutí o pracovněprávním vztahu žalobce – cizince vykonávajícího práci na území členského státu Evropské unie, neboť ta je dána článkem 19 bod 1 (ve spojení s článkem 60.) tehdy účinného Nařízení Brusel I [Nařízení Rady (ES) č. 44/2001 ze dne 22. prosince 2000, o příslušnosti a uznávání a výkonu soudních rozhodnutí v občanských a obchodních věcech], tedy sídlem zaměstnavatele. Rovněž na pracovněprávní vztah správně aplikoval české právo dle dohody stran učiněné v pracovní smlouvě, a to v souladu s článkem 8. odst. 1 Nařízení Evropského

parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I). Správně mlčky dovodil, že žaloba na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru byla podána v zachovalé lhůtě dle ust. § 72 zákoníku práce, neboť byla podána dne 8.8.2012 a k ukončení pracovního poměru žalobce mělo dojít k 30.6.2012.

Podle ust. § 50 odst. 1 zákoníku práce výpověď z pracovního poměru musí být písemná. Podle odst. 2 zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52. Podle odst. 4 dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Podle ust. § 52 písm. c) 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že je tu příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jak odpovídá jeho potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.9.1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, který byl uveřejněn pod č. 11 v časopisu Soudní rozhledy, roč. 1999).

Lze připomenout, že z hlediska důvodu pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce je podstatné, zda rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž měl být regulován počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnavatel nadále zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jak odpovídá jeho potřebám, nebo zda podle svého obsahu nebo účelu směřovalo k jinému cíli. Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi

z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27.4.2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, který byl uveřejněn pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005).

Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2549/2007 pro posouzení, zda se zaměstnanec stal nadbytečným v příčinné souvislosti s přijatým organizačním opatřením zaměstnavatele, je rozhodující stav, jaký zde byl v okamžiku přijetí (a účinnosti) rozhodnutí o změně jeho úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny. Organizační opatření zaměstnavatele a v jeho důsledku vzniklou nadbytečnost konkrétního zaměstnance však nelze chápat izolovaně, bez přihlídnutí k okolnostem, které takovému opatření předcházely, případně nastaly po jeho přijetí. V každém konkrétním případě je třeba zkoumat, zda se s ohledem na okolnosti, za nichž bylo přijato, vůbec jednalo o organizační opatření za účelem změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jiné organizační změny, případně, zda nechybí příčinná souvislost mezi organizačním opatřením a nadbytečností konkrétního zaměstnance. Přitom je nerozhodné, jaký byl nakonec skutečný efekt (důsledky) přijatého rozhodnutí zaměstnavatele, ale to, zda za okolností v době přijetí organizačního opatření známých bylo možno očekávat, že organizačním opatřením zamýšlené změny mohlo být dosaženo i bez jeho přijetí.

Soud I. stupně po provedeném dokazování dospěl ke správnému závěru o naplnění formálních náležitostí výpovědi z pracovního poměru, kterou žalobce obdržel fikcí dle ust. § 334 odst. 4 zákoníku práce. V řízení byla prokázána existence písemné výpovědi, která obsahovala zákonný výpovědní důvod uvedený v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce (organizační změny), nezaměnitelný za jiný (viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1138/2011), který mu byl ústně vysvětlen svědkyní J. s odkazem na rozhodnutí představenstva o zrušení pozice (xxx) a jeho zástupce. V řízení před soudem I. stupně bylo dále prokázáno svědky (Y. J. a A. H.), že tuto výpověď (podepsanou zaměstnavatelem) žalobce na jednání dne 27.4.2012 odmítl před přítomnými svědky převzít, nastaly proto účinky jejího doručení předpokládané v ust. § 334 odst. 4 zákoníku práce. Formální nepřesnost v zápatí listiny potvrzující svědecky odmítnutí převzetí výpovědi nemá na správnost doručení vliv jednak proto, že žalobce netvrdil doručení jiné listiny, jednak proto, že z jejího obsahu i výpovědi slyšených svědků lze dovodit, že předmětem doručení byla pouze výpověď z pracovního poměru ze dne 27.4.2012. Ani odvolací soud neměl důvod pochybovat o věrohodnosti slyšených svědků za situace, kdy nepřesnosti v jejich výpovědích lze odůvodnit časovým odstupem jejich výpovědi od popisovaného děje. Ostatně i žalobce měnil svoje tvrzení o tom, kdy se do zaměstnání vrátil pro výpověď, a je tak zřejmé, že s odstupem času si nelze vybavit věci zcela přesně. Nadto i žalobce připustil, že jak svědkyně J., tak svědek H. byli přítomni jednání o předání výpovědi a že výpověď odmítl převzít. Odvolací soud přitom dále zohlednil, že výpověď byla formulována v anglickém i českém znění, a byť rozhodným zněním bylo české, nelze hovořit o tom, že by žalobce nevěděl, co podepisuje, svoji výhradu k případnému českému textu mohl uvést písemně současně s podpisem převzetí výpovědi. Následné odeslání a doručení pouhé kopie výpovědi zaměstnavatelem na adresu žalobce, na základě čehož žalobce rovněž tvrdil její neplatnost, již bylo bez právních účinků. Nutno dále zdůraznit, že zaměstnavatel rovněž respektoval formální náležitost výpovědi spočívající v nutnosti vypovědět pracovní vztah se zaměstnancem pouze z pracovní pozice (druhu práce), která byla platně se zaměstnancem sjednána v pracovní smlouvě (ust. § 34 odst. 1 písm. a/ zákoníku práce). Pokud žalobce

namítal, že fakticky mu práce odpovídající sjednanému charakteru pracovní pozice ve smlouvě přidělována nebyla (a proto se domáhal přidělování odpovídající práce), nemohl proto obdržet platnou výpověď, nemá tato (sporná) skutečnost na formální platnost výpovědi vliv, neboť nebyla tvrzena dohoda stran (písemná či faktická) o změně druhu práce žalobce uvedeného v pracovní smlouvě. Dovožovat její neplatnost z těchto důvodů proto nelze.

S ohledem na tvrzení žalobce, že v řízení nebylo prokázáno, k jakému dni měla být pracovní pozice žalobce zrušena, je možno odkázat na relevantní judikaturu Nejvyšší soudu sp. zn. 2 Cdon 1797/97. Přestože se týkala již zrušeného zákoníku práce č. 64/1964 Sb., s ohledem na obdobná ustanovení stávajícího zákoníku práce je i nadále použitelná. Ta dovodila, že pracovník (zaměstnanec) nemusí být nadbytečným již v době podání výpovědi, nelze ale dovozovat, že by organizace (zaměstnavatel) mohla vždy přistoupit k podání výpovědi bezprostředně po přijetí rozhodnutí o organizační změně. Má-li být takové rozhodnutí skutečnou příčinou nadbytečnosti pracovníka (zaměstnance), musí organizace (zaměstnavatel) dát výpověď v takovém okamžiku, aby pracovní poměr skončil na základě této výpovědi (uplynutím výpovědní doby) nejdříve v pracovním dni předcházejícím dni, v němž nastává účinnost přijatých organizačních změn. V případě, že by pracovní poměr skončil dříve (před tím, než se v organizaci příslušné organizační změny skutečně realizovaly), totiž nelze hovořit o tom, že by se pracovník (zaměstnanec) stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným, a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Jestliže pracovní poměr skončí na základě výpovědi podané podle ust. § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce až po dni, v němž v organizaci nastaly přijaté organizační změny, nemá to samozřejmě na platnost výpovědi vliv, neboť v takovém případě bylo rozhodnutí o organizační změně příčinou nadbytečnosti pracovníka (zaměstnance). Obdobný závěr lze ostatně vysledovat v rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 863/2012.

Správný a vycházející z provedeného dokazování je i skutkový závěr soudu I. stupně o faktickém přijetí organizační změny zaměstnavatelem. Skutková tvrzení žalované o průběhu organizační změny byla v řízení prokázána slyšenými svědky J. a S. Lze tedy pouze zopakovat, že k rozhodnutí o nutnosti organizační změny z důvodu špatných výsledků hostingu a videosekce došlo během videokonference (meetingu) vrcholného vedení nadnárodní firmy ve dnech 26.-27.3.2012, kde bylo uloženo svědku S. snížit náklady v „tradičním“ podnikání žalované. Na tomto základě bylo rozhodnuto dne 10.4.2012 o zrušení pozice žalobce a jeho podřízeného, když toto rozhodnutí bylo opět učiněno ústně svědkem S. a panem W. Přitom je ve smyslu citovaného rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1797/97 nerozhodné, že výpověď obdržel žalobce až po tomto datu (fakticky dne 27.4.2012), neboť muselo dojít k jejímu písemnému vyhotovení a je zřejmé, že pokud samotná výpověď z pracovního poměru obsahovala informaci o nemožnosti přidělovat žalobci práci po 30.4.2012 a žalobci bylo sděleno, že do zaměstnání se již nemá dostavovat (viz výpověď svědkyně J.), nastala účinnost přijaté organizační změny ještě v průběhu pracovního poměru žalobce, který skončil uplynutím dvouměsíční výpovědní doby, dne 30.6.2012. Vzhledem k tomu, že v řízení bylo prokázáno (a žalobcem ostatně nebylo ani zpochybněno), že pozice žalobce byla zrušena, část jeho úkolů, stornována a část převedena na jiné zaměstnance (viz výpověď svědka S., H.), je zřejmé, že u žalované se jednalo o faktickou, nikoli formální organizační změnu a v příčinné souvislosti s ní žalobce obdržel výpověď. Hospodářské výsledky žalované byly přitom s ohledem na shora citované rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2549/2007 a prokázanou organizační změnu nerozhodné.

Lze tak uzavřít, že v daném případě byla žalobci dána písemná výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce (z důvodu organizačních změn), tento důvod byl ve výpovědi výslovně uveden, faktická, nikoli fiktivní, organizační změna byla v řízení prokázána slyšenými svědky.

Pokud žalobce v odvolacím řízení tvrdil a prokazoval, že mu byla v lednu 2012 přiznána odměna ve výši maximální možného bonusu, lze uvést, že toto tvrzení je z procesního hlediska nepřipustnou novotou, ke kterému nelze v odvolacím řízení přihlížet, neboť do koncentrace řízení nastalé před soudem I. stupně (ust. §118b odst. 1 o.s.ř.) žalobce tuto skutečnost před soudem I. stupně netvrdil, stejně tak o tvrzeném dalším porušení pracovní smlouvy změnou nadřízeného. Nadto toto tvrzení je zcela nerozhodné vzhledem k předmětu řízení, neboť s žalobcem nebyl rozváznán pracovní poměr pro neuspokojivé pracovní výsledky, ale z důvodu organizačních změn na straně zaměstnavatele (ust. § 52 písm. c/ zákoníku práce). Výběr nadbytečného zaměstnance je přitom výlučným oprávněním zaměstnavatele, které soud nemůže přezkoumávat (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25.9.1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, který byl uveřejněn pod č. 11 v časopisu Soudní rozhledy, roč. 1999). Zda byl žalobce vynikajícím pracovníkem, či nikoli, a zda měl potřebné řídicí schopnosti, zda si měl práci vyhledávat sám, proto není z hlediska uplatněného výpovědního důvodu pro toto řízení rozhodné, odvolací soud proto neprováděl ani další žalobcem navrhované důkazy k tomuto tvrzení.

Podle ust. § 16 odst. 1, 2, 3 zákoníku práce zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

Podle ust. § 133a písm. a) o.s.ř., pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Ustanovení § 133a o.s.ř. tak předpokládá přechod důkazní povinnosti na zaměstnavatele za situace, kdy zaměstnanec bude tvrdit, ale i minimálně prokazovat, že s ním nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Strana žalující nese své břemeno tvrzení v tom směru, že uvádí tvrzení nasvědčující nerovnému zacházení ze strany zaměstnavatele. Pokud toto břemeno strana žalující unese, je následně věcí strany žalované prokázat svá tvrzení, že k diskriminaci z rasových (etnických) důvodů nedošlo. Neprokáže-li

žalující strana toto tvrzení, nemůže v řízení uspět (viz rozhodnutí Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 37/04). Za klíčový ukazatel přípustného či nepřípustného zacházení se zaměstnancem považoval Ústavní soud např. statistiku přijatých a propuštěných zaměstnanců v závislosti na jejich věku (viz rozhodnutí Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1609/08). V daném případě však pro nedostatek tvrzení ve vztahu k nerovnému zacházení ze strany zaměstnavatele k přesunu důkazního břemene na žalovaného nemohlo dojít.

Žalobce vymezil tvrzené diskriminační jednání zaměstnavatele tím, že někteří jeho spolupracovníci s ním měli zakázáno pracovat, ke svému tvrzení však žádné relevantní důkazy nenavrhl. Námitku diskriminačního jednání žalované proto nelze považovat za důvodně vznesenou. Lze ji rovněž shledat bez právního významu k uplatněnému výpovědnímu důvodu.

Soud I. stupně nepochybil ani, pokud zamítl další návrhy na dokazování, neboť ty byly zjevně podány v rozporu s nastalou koncentrací řízení (viz usnesení soudu I. stupně u jednání dne 7.1.2015), jednak se nevztahovaly k meritu věci, měly pouze prokázat „řádnost“ vykonávání řídicí funkce žalobce.

Protože žalovaná v řízení před soudem I. stupně prokázala faktickou organizační změnu i příčinnou souvislost mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností žalobce, byly dodrženy i formální náležitosti výpovědi, odvolací soud rozsudek soudu I. stupně ve výroku o věci samé, dle ust. § 219 o.s.ř., jako věcně správný potvrdil.

Soud I. stupně však při určení výše nákladů řízení přehlédl, že s účinností od 1.1.2013 se zvýšila hodnota úkonu za zastoupení dle ust. § 9 odst. 3 písm. a) vyhlášky č. 177/96 Sb. z původní částky 2.100,-Kč na částku 2.500,-Kč. Odvolací soud proto toto jeho pochybení napravil a za každý úkon učiněný žalovanou do 31.12.2012 (fakticky dva úkony - příprava a převzetí a písemné vyjádření k žalobě ze dne 8.10.2012) přiznal pouze částku 2.100,-Kč. Soudem I. stupně přiznané náklady soudního řízení proto byly poníženy o částku 800,-Kč. Celkem tedy náleží žalované za řízení před soudem I. stupně částka 21.900,-Kč.

Z těchto důvodů odvolací soud napadený rozsudek jako věcně správný, podle ust. § 219 o.s.ř., ve výroku samé (I.) potvrdil, v akcesorickém výroku o nákladech řízení (II.) jej změnil dle ust. § 220 odst. 1 písm. a) o.s.ř. toliko tak, že výše těchto nákladů činí 21.900,-Kč.

O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto dle ust. § 142 odst. 1 o.s.ř. ve spojení s ust. § 224 odst. 1 o.s.ř., když žalovaná byla ve věci procesně úspěšná. Její náklady spočívaly v nákladech za právní zastoupení, a to za 2 účelně vynaložené úkony právní pomoci (vyjádření k odvolání, jednání dne 27.5.2015) dle ust. § 7 ve spojení s ust. § 9 odst. 3 písm. a) vyhlášky č. 177/1996 Sb. z pcta 35.000,-Kč à 2.500,-Kč a 2 paušály à 300,-Kč dle ust. § 13 odst. 3 téže vyhlášky za tytéž úkony. Protože právní zástupce žalované je společníkem právnické osoby zřízené za účelem výkonu advokacie a ta je plátcem DPH (osvědčení o plátcích), náleží mu s odkazem na ust. § 137 odst. 3 o.s.ř. i tato daň (ve výši 21 %) ze všech přiznaných částek nákladů řízení. Celkem přísluší na náhradě nákladů odvolacího řízení částka 6.776,-Kč, kterou odvolací soud stanovil podle ust. § 149 odst. 1 o.s.ř. zaplatit žalobci k rukám právního zástupce žalované.



**Poučení :** Proti tomuto rozsudku **je možno** podat dovolání k Nejvyššímu soudu České republiky do 2 měsíců ode dne jeho doručení prostřednictvím Obvodního soudu pro Prahu 5.

V Praze dne 27. května 2015

**JUDr. Marcela Kučerová**, v.r.  
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:  
Pletková Barbora