



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Jaroslavy Chaloupkové a soudkyň JUDr. Jitky Denemarkové a Mgr. Patricie Adamičkové v právní věci žalobce: **Pavel K.**, nar. xxx, bytem xxx, zast. JUDr. Davidem Karabcem, advokátem se sídlem Praha 8, Na Stráži 1306/5, proti žalovanému: **DHL Information Services (Europe), s. r. o.**, IČ: 27080439, se sídlem Praha 4, V Parku 2308/10, zast. JUDr. Natašou Randlovou, advokátkou se sídlem Praha 4, Hvězdova 1716/2b, o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, k odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 5. března 2013 č. j. 19 C 74/2012 - 93,

**t a k t o :**

I. 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** tak, že žalovanému se nepřiznává právo na náhradu nákladů řízení.

II. Žalovanému se nepřiznává právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.

**O d ů v o d n ě n í**

Rozsudkem ze dne 05.03.2013 soud I. stupně zamítl žalobu o určení neplatnosti výpovědi doručené žalobci žalovaným dne 28.03.2012 a žalobci uložil povinnost zaplatit žalovanému na nákladech řízení 14.096,50 Kč.

Žalobce se domáhal určení neplatnosti výpovědi doručené žalovaným dne 28.03.2012 s odůvodněním, že byl ode dne 01.05.2006 zaměstnán na pozici „Services and Support Manager“, výpověď obdržel z organizačních důvodů podle § 52 písm. c) zákoníku práce dne 28.03.2012, když sice podle zaměstnavatele mělo být rozhodnuto o organizační změně 19.03.2012 a v důsledku toho měl být žalobce nadbytečným, podle něho však nedošlo ke zrušení jeho pracovní pozice, pouze ji začal vykonávat jiný zaměstnanec nadnárodní struktury žalovaného. U žalovaného došlo pouze ke změně personálního obsazení, náplň práce žalobce (podle které měl stanovovat úkoly a cíle pro tým, metodicky vést globální tým, sledovat požadavky na globální DHL zákaznickou podporu, připravovat globální školení interních zákazníků, řešit eskalace, stanovit priority a případnou zástupnost týmu, informovat tým o aktuálních globálních výsledcích a problémech, prezentovat jeho výsledky, navrhnout odměny a úpravy platů) se zásadně nezměnila, je vykonávána jiným zaměstnancem, a podle něho rozhodnutí zaměstnavatele od počátku sledovalo jen předstírání přijetí organizačního opatření. Žalovaná společnost je nadnárodní společností, disponuje třemi jednotkami se společným vedením, které tvoří generální ředitel, finanční ředitel a ředitel divizí Production Services a Solution Delivery, tyto jednotky sídlí v Praze, Bonnu a Cyberjaji (Malajsie), jednotky jsou provázány na úrovni manažerských skupin a i z funkčního hlediska, kdy předmětné jednotky poskytují služby jednotlivým organizacím v rámci nadnárodní skupiny Deutsche Post DHL (dále jen „DPDHL“). Na přelomu září a října 2011 byla u žalované společnosti (která je samostatnou organizační jednotkou a má právní subjektivitu) zavedena další úroveň řízení mezi odděleními Information systems vedeného Jiřím Š. (pod který spadal i tým žalobce) a členem vrcholového vedení Michaelem Schlitterem z Bonnu, nadřízený Jiřího Š. přivedl svůj vlastní tým včetně Vladana B., a celá předstíraná organizační změna vedla k ukončení pracovních poměrů s Jiřím Š. a Petrem L. z důvodu nadbytečnosti, byly konány personální přesuny, kdy snížení počtu zaměstnanců je podle žalobce zavádějící, poté, kdy se Vladan B. stal nadřízeným žalobce, se pro chování nadřízeného pana B. a manažera M. dva lidé dali raději sami výpověď a tři přešli do jiných oddělení.

Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby, uvedl, že zaměstnavatel dne 19.03.2012 přijal rozhodnutí o organizační změně spočívající ve snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, s účinností k 31.05.2012 zrušil pracovní pozici žalobce, neboť tato se stala pro žalovaného nepotřebnou, zaměstnanci podřízení žalobci byli přeřazeni do jiného oddělení žalovaného, a po doručení výpovědi žalobci dne 28.03.2012 mu nebyla pro překážky v práci na straně zaměstnavatele až do 31.05.2012 přidělována práce. Tým vedený žalobcem byl zrušen ke dni 31.03.2012, byly ukončeny projekty ad hoc, na kterých se žalobce podílel. Žalovaný je součástí nadnárodní skupiny DP DHL, působí jako hlavní poskytovatel IT služeb pro společnosti v rámci skupiny DP DHL, tým vedený žalobcem poskytoval Bussines IT podporu jednotkám sídlícím v Praze, Bonnu a Cyberjaji, kdy společnosti v rámci skupiny DP DHL jsou pro žalovaného jedinými klienty. Určité služby Bussines IT management interních služeb (dále jen „BUIIT“) si začaly jednotlivé společnosti skupiny DP DHL zajišťovat přímo, a tak docházelo ke zdvojení některých poskytovaných IT služeb. Ke dni 01.08.2010 vznikl ve společnosti DHL Information Services (Asia-Pacific) Sdn Bhd. tým Service Desk Logistics Asia Pacific & Global Insight (dále jen „Service Desk“), který od svého vzniku poskytoval mimo jiné také podporu interních uživatelských aplikací, a to jak pro mateřskou společnost, tak i pro ostatní společnosti ve skupině DPDHL - tedy i pro žalovaného. Paralelně tak byla poskytována podpora interních uživatelských aplikací jak týmem vedeným žalobcem, tak i týmem Service Desk v Asii, tato situace byla neekonomická, a proto od roku 2011 v organizační struktuře skupiny DP DHL začaly probíhat organizační změny s cílem optimalizovat fungování IT služeb, a to v závislosti na poklesu poptávky po službách žalovaného od ostatních společností skupiny DP DHL. V rámci divize Technology Capability

(do které patřil i tým vedený žalobcem), se snížil počet zaměstnanců z 20-ti na 8, pro nadbytečnost byl rozváznán pracovní poměr nejen s žalobcem, ale i s dalšími třemi zaměstnanci v oddělení Information Systems (z toho jeden spadal do týmu vedeného žalobcem). Dvacetpět procent pracovní náplně žalobce převzal jeho přímý nadřízený Vladan B. (který pro společnost pracoval již od prosince 2003), žalovaný nepřijal na pozici Services and Support Management jiného zaměstnance, nezvýšil rozsah pracovních úvazků stávajících zaměstnanců, naopak snižoval jejich stav a převedl je částečně do jiných týmů (paní B. a P.), začal některé pravomoci ve vztahu k těmto zaměstnancům vykonávat paní Phoy Ming Ho z asijské sekce (Service Desk), ta však nikdy nebyla zaměstnanec žalovaného.

Soud I. stupně provedl ve věci dokazování výsledkem žalobce, listinnými důkazy, výsledky svědků B., F.a, D.a, B., a poté vzal za prokázané, že žalobce se stal zaměstnancem žalovaného podle pracovní smlouvy ze dne 12.04.2006, zjistil obsah náplně práce (jak žalobce uváděl ve svém podání), od roku 2011 probíhaly u žalovaného organizační změny spočívající ve snížení počtu zaměstnanců i v oddělení, kam spadal tým žalobce, žalobce pracoval v oddělení Technology Capability, kdy počet zaměstnanců tohoto oddělení byl z 20-ti zredukován v létě 2012 na pouhých 8 zaměstnanců. Podřízení žalobce byly svědkyně B. a P., tyto jsou stále zaměstnankyně žalovaného, vykonávají stejnou práci jako dosud, byly ale přeřazeny do jiného týmu, a jejich činnost řídí Phoy Ming Ho z asijské pobočky. Žalobce řídil v minulosti v rámci svého týmu i práci pana Sulaiman i Salleh, kteří nebyli zaměstnanci žalovaného, nyní jejich činnost řídí v rámci nadnárodní skupiny paní Ho, část pracovní náplně žalobce převzal Vladan B. (zaměstnanec od roku 2003). Dne 19.03.2012 žalovaný jako zaměstnavatel rozhodl o organizační změně z důvodu snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, o zrušení pracovní pozice Services and Support Manager v oddělení Technology Capability ke dni 31.05.2012, čímž se stal žalobce nadbytečným, dne 28.03.2012 byla žalobci doručena výpověď z pracovního poměru s důvodem spočívajícím v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Soud neprováděl další výsledky svědků pro nadbytečnost z důvodu procesní ekonomie a vycházel z konstantní judikatury Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3446/2006, 21 Cdo 262/2012, 21 Cdo 1520/2011, 21 Cdo 440/2008 a 21 Co 733/2003, a uzavřel, že byl naplněn výpovědní důvod uvedený v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, když žalobce podal žalobu o určení neplatnosti právního úkonu řádně a ve lhůtě a kdy zaměstnavatel rozhodl o organizační změně, v důsledku níž se žalobce pro žalovaného stal nadbytečným, kdy byla dána příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizačních změnách a nadbytečností žalobce. O výběru nadbytečného zaměstnance přitom rozhoduje v rámci své výlučné kompetence zaměstnavatel, soudu nepřísluší přezkoumávat výběr konkrétního zaměstnance. Z provedeného dokazování však bylo zjištěno, že pozice žalobce byla zrušena, na jeho místo nebyl přijat žádný další zaměstnanec, když rozhodnutí o organizační změně ze dne 19.03.2012 bylo přijato oprávněnými osobami zaměstnavatele a žalobce s ním byl řádně seznámen. Žalovaný měl dlouhodobě zájem snížit počet manažerů za účelem zefektivnění své činnosti, kdy propustil i ostatní manažery (Š., L.), řadové zaměstnance (B., P., D.), ti byli přeřazeni do jiného týmu, pan F. ukončil pracovní poměr (nikoliv pro nadbytečnost), rovněž ukončil pracovní poměr s panem H. (i ze zdravotních důvodů), reálně došlo k podstatnému snížení počtu zaměstnanců v oddělení Technology Capability z 20-ti na 8. Rovněž soud neshledal nic nezákonného v postupu žalovaného, kdy v rámci nadnárodní společnosti úkoly zaměstnanců přiděluje jiný manažer jiné jednotky koncernu (úkoly ukládané např. svědkyni B. manažerkou Ho z asijské jednotky), u paní Ho se přitom nejedná o zaměstnance, který by byl přijat v logické souvislosti s propuštěním žalobce (tato pracuje v asijské pobočce od roku 2010, nejde ani o zaměstnance žalovaného). Rovněž z výpovědí svědků B., D.a, B. přitom vyplynulo snížení rozsahu práce pro pražskou pobočku, i změna způsobu komunikace pražské pobočky s jinými zákazníky z celého světa, když v minulosti paralelně existovaly IT služby

poskytované klientům jak pražskou, tak i asijskou pobočkou. S ohledem na naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce soud I. stupně žalobu zamítl a o nákladech řízení rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř.

Proti rozsudku podal žalobce včasné a přípustné odvolání pro odvolací důvod uvedený v ust. § 205 odst. 2 písm. e) a g) o. s. ř. Soudu I. stupně vytýkal neúplná skutková zjištění a nesprávné právní posouzení věci. Je přesvědčen o tom, že práce, kterou vykonával na pozici Services and Suppor Manager, u žalovaného neodpadla, nadále je vykonávána jiným zaměstnancem, došlo pouze k personálním změnám (část vykonává paní Phoy Ming Ho z asijské pobočky), když jednotky koncernu DHL v Praze, Německu i v Asii jsou propojeny na úrovni manažerských skupin a i z funkčního hlediska, kdy poskytují služby jednotlivým organizacím v rámci nadnárodní skupiny DPDHL (např. přímým nadřízeným svědka B. je Jeannot M., který rovněž není zaměstnancem žalovaného). Pokud se žalovaný snažil o snížení nákladů, je nelogické, že po dobu více než roku probíhaly paralelní činnosti pro podporu uživatelů ze strany asijské i pražské pobočky. Podle žalobce i výpovědi svědka F. a vykonával tým v Malajsii pouze technickou podporu, když tým žalobce vykonával netechnickou podporu a školení pro zákazníky, a podle žalobce nebyl závislý na ad hoc projektech. Je přesvědčen, že důvodem jeho výpovědi byly zhoršené vztahy na pracovišti zapříčiněné příchodem nového manažera Jeannota M. a chováním svědka B., kdy projekty ad hoc tvořily hlavní objem práce žalobce. Tým, který původně vedl žalobce, vykonává podle odvolatele prakticky stejný rozsah práce pod vedením jiného manažera. Podle odvolatele tak měl soud dojít k závěru, že práce dříve vykonávané žalobcem je nadále pro žalovaného potřebná a je vykonávána paní Ho, která v současné době vede tým žalobce, když se ukázalo nepravdivé tvrzení žalovaného, že se rozsah práce paní Ho v Asii nezvýšil ve srovnání s minulostí (tato např. vyhodnocuje práci svědkyně B. a schvaluje jí dovolenou, navrhuje úpravu platů). Rovněž pokládá za účelové tvrzení svědkyně, že jeho tým přestal být vytížen tak jako v minulosti a snížil se rozsah školení. Závěry soudu I. stupně pokládá za nesprávné i se zřetelem k obsahu rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 3446/2006. Rovněž měl soud přihlížet k tomu, že sice žalovaný je samostatnou právnickou osobou, vykonává však činnost v rámci nadnárodního týmu, jehož součástí jsou i zaměstnanci jiných právnických entit v rámci nadnárodní skupiny DPDHL (např. členkami týmu žalobce byly původně i paní Salleh i paní Sulaiman, ačkoliv nebyly zaměstnankyněmi žalovaného), stejně tak je nutné hodnotit faktickou činnost paní Ho v asijské pobočce ve vztahu k zaměstnancům žalovaného a posuzovat organizační změny globálně, a uzavřít, že nedošlo k objemu poklesu zakázek, změně pracovní náplně týmu, ve kterém žalobce dříve působil, ani k rozpuštění týmu, tým je řízen z asijské pobočky paní Ho (ta např. schvaluje dovolenou pro členky týmu, stanovuje roční cíle i hodnotící ukazatele), došlo tak pouze k personální změně, která nenaplnuje podmínky organizační změny podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Proto navrhl změnu napadeného rozsudku a vyhovění žalobě.

Žalovaný ve svém vyjádření k odvolání žalobce zdůraznil, že byly naplněny podmínky použití výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce, kdy došlo dne 19.03.2012 k přijetí rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, v důsledku které se stal žalobce nadbytečným, když byla dána příčinná souvislost mezi nadbytečností žalobce a přijatou organizační změnou. Zaměstnanec je nadbytečným také tehdy, jestliže odpadla jen část jeho pracovní náplně nebo pouze některá z dosud vykonávaných prací. Na tento závěr nemá vliv skutečnost, že zbývající činnost, kterou zaměstnanec vykonával, zůstala pro zaměstnavatele nadále potřebná. Rovněž poukázal na absenci nabídkové povinnosti podle současné právní úpravy účinné od 01.01.2007 v případě organizačních změn, kdy je nutné přihlížet i k nadnárodnímu charakteru žalovaného, který je součástí skupiny DP DHL, kdy v rámci

jedné skupiny spolupracují jednotky na užší bázi, poskytují si vzájemně služby, mohou se podporovat funkčně i prostřednictvím vedoucích manažerů s cílem zefektivnit řízení těchto společností a usnadnit vzájemnou komunikaci. Žalovaný je přitom samostatnou právnickou osobou s vlastní právní subjektivitou, právnickými osobami jsou i společnosti sídlící v Německu a Malajsii. Soud dostatečně zjistil i náplň práce týmu žalobce, který se v říjnu 2011 skládal z 5-ti zaměstnanců (paní B., P., D., H. a F.), rovněž fakticky práci řídil paní Salleh a paní Sulaiman, které byly zaměstnankyněmi asijské pobočky, od 01.08.2010 vznikl v asijské pobočce tým Service Desk, který začal poskytovat žalovanému i ostatním společnostem sdruženým ve skupině DPDHL podporu interních uživatelských aplikací, kterou dosud poskytoval jen tým vedený žalobcem, docházelo tak k paralelnímu poskytování podpory interních uživatelských aplikací, jak prokázal žalovaný v řízení výpovědi svědků B., F.a, B., i listinnými důkazy. Vedení společnosti přitom došlo k závěru, že není ekonomické, aby tým žalobce (i po odchodu pánů H. a F.a) poskytoval podporu interních uživatelských aplikací, kterou paralelně zajišťoval zahraniční tým, s ohledem na útlum jiných ad hoc úkolů a ukončení jiných projektů i snížení počtu školení se rozhodl zrušit pozici žalobce Services and Support Manager, přeradit paní B., paní P. a pana D.a do jiných týmů, když u členů dřívějšího týmu žalobce po převedení do jiného týmu došlo k částečnému zachování náplně práce, příp. rozšíření pracovní náplně i pana D.a. Podle žalovaného není relevantní srovnávání náplně práce paní Ho, která je zaměstnankyní asijské pobočky a nikoliv žalovaného, s původní náplní práce žalobce, proto s ohledem na správnost rozsudku soudu I. stupně navrhl jeho potvrzení.

Odvolací soud přezkoumal napadený rozsudek včetně předcházejícího řízení podle § 212 a § 212a o. s. ř. a dospěl k závěru, že odvolání žalobce není opodstatněné.

Soud I. stupně správně a úplně zjistil skutkový stav věci, provedl dokazování v dostatečném rozsahu, důkazy hodnotil v souladu s ust. § 132 i § 157 o. s. ř. Na základě úplných skutkových zjištění tak dospěl ke správnému právnímu závěru, pokud vycházel z rozsáhlé rozhodovací činnosti Nejvyššího soudu ČR, zejména sp. zn. 21 Cdo 3446/2006, 21 Cdo 262/2012, 21 Cdo 1520/2011, 21 Cdo 440/2008, a ke správnému právnímu závěru dospěl i se zřetelem k obsahu rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1506/2011.

Soud I. stupně tak správně dovedl, že na straně zaměstnavatele došlo z rozhodnutí k tomu oprávněných osob k organizační změně dne 19.03.2012, v důsledku které došlo k zániku týmu řízeného žalobcem a ke zrušení pracovního místa žalobce k datu 31.05.2012, a po dobu výpovědní lhůty pro překážky v práci na straně zaměstnavatele nebyla ani zaměstnanci - žalobci přidělována práce. Průběh organizačních změn dostatečně vyplývá z provedených listinných důkazů i z výpovědí svědků, stejně tak je zřejmá časová i příčinná souvislost mezi přijatými organizačními změnami a nadbytečností žalobce. Část zaměstnanců z týmu řízeného žalobcem (svědkyně B.) byla převedena pod jinou složku žalovaného, část zaměstnanců žalovaného převzala určitý díl původních pravomocí a náplně práce žalobce (nadřízený žalobce svědek B.), a podle výpovědí svědků je i zřejmý nižší rozsah práce žalovaného ve srovnání s dobou fungování předchozího týmu řízeného žalobcem, neboť část pravomocí žalobce byla převedena do asijské pobočky (pravomoci paní Ho), a v rámci nadnárodní struktury několika poboček je na rozhodnutí jednotlivých zaměstnavatelů - těchto poboček majících právní subjektivitu rozhodnout o způsobu spolupráce a případných organizačních změnách v jednotlivých složkách s cílem zefektivnit řízení, komunikaci zaměstnanců s klienty, provést opatření směřující k vyšší efektivnosti a ziskovosti zaměstnavatele. Pokud ve vztahu k současným zaměstnancům žalovaného (původně členům týmu vedeného žalobcem) některé pracovně-právní kompetence vykonává zaměstnanec jiné

nadnárodní složky - pobočky (přenesení pravomoci na paní Ho v Malajsii), nelze v rámci tohoto sporu přezkoumávat rozhodnutí zaměstnavatele a faktické fungování nadnárodní společnosti a všech pracovně-právních vztahů u jiného subjektu (pobočka v Malajsii). I v tomto lze odkázat na správnost skutkových i právních závěrů soudu I. stupně, neboť je především nutné vycházet z úpravy zákoníku práce s účinností od 01.01.2007 (zák. č. 262/2006 Sb.), kterým byla zásadně změněna koncepce v případě výpovědi z pracovního poměru z organizačních důvodů (§ 52 písm. c/ zákoníku práce), a to i ve vztahu k neexistenci nabídkové povinnosti. Podle této úpravy tak zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle § 52 zákoníku práce, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná. V daném případě však odpadla potřeba výkonu práce žalobcem pro svého zaměstnavatele - žalovaného a byly tak naplněny výpovědní důvody uvedené v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce.

Ze shora uvedených důvodů odvolací soud napadený rozsudek jako věcně správný podle § 219 o. s. ř. ve výroku o věci samé potvrdil.

Podle ust. § 220 o. s. ř. odvolací soud změnil výrok o nákladech řízení (II.) tak, že nepřiznal úspěšnému žalovanému právo na náhradu nákladů řízení před soudem I. stupně spočívajících v nákladech právního zastoupení advokátem s přihlédnutím k osobním poměrům žalobce i k charakteru sporu. Žalobce se zřetelem ke vztahu nadřízenosti a podřízenosti u žalovaného a k přesunům jednotlivých pracovníků mohl mít důvodné pochybnosti o existenci organizační změny, v důsledku které by se stal nadbytečným, nelze mu proto vytýkat, že svá práva hájil v tomto řízení, byť neúspěšně. Je nutné přihlédnout k tomu, že i v rámci nadnárodního charakteru uvedené společnosti, některé výkony pravomocí pro zaměstnance mohou být nepřehledné a mohou i zavdat příčinu k zahájení soudního řízení. Odvolací soud přihlédl i k tomu, že žalobce je dlouhodobě nezaměstnaný, byl evidován na úřadu práce, nyní nepobírá žádnou podporu v nezaměstnanosti. S ohledem na předmět činnosti žalovaného a jeho činnost v rámci nadnárodní struktury lze stěží předpokládat, že nepřiznání náhrady nákladů řízení před soudem I. i II. stupně by mělo mimořádný dopad do jeho majetkové sféry, proto odvolací soud nepřiznal úspěšnému žalovanému ani právo na náhradu nákladů řízení před odvolacím soudem (§ 150 a § 224 odst. 1 o. s. ř.).

**P o u č e n í :** Proti tomuto rozsudku **I z e** podat dovolání do dvou měsíců od doručení rozsudku odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu I. stupně. O přípustnosti dovolání rozhoduje za podmínek uvedených v ust. § 237 a § 239 o. s. ř. dovolací soud.

V Praze dne 4. září 2013

**JUDr. Jaroslava Chaloupková, v. r.**  
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:  
Naděžda Balcarová