



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Jaroslavy Chaloupkové a soudců JUDr. Jitky Denemarkové a JUDr. Jana Pavlíčka v právní věci žalobce: **Robert V.**, bytem xxx, právně zast. Ing. Mgr. arch. Markem Dolejšem, advokátem se sídlem Praha 8, Ke Stírce 490/16, proti žalovanému: **RECOOP TOUR, a. s.**, IČ: 00253154, se sídlem Praha 6, Evropská 370/15, právně zast. Mgr. Jaromírem Kalužíkem, advokátem se sídlem Praha 1, Na Příkopě 583/15, pro určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, o odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 12. července 2013 č. j. 19 C 137/2012 - 123,

t a k t o :

I. Rozsudek soudu I. stupně se **p o t v r z u j e .**

II. Žalobce je povinen zaplatit žalovanému na nákladech odvolacího řízení 6.776,- Kč do tří dnů od jeho právní moci k rukám Mgr. Jaromíra Kalužíka.

O d ů v o d n ě n í

Rozsudkem ze dne 12.07.2013 soud I. stupně zamítl žalobu, již se žalobce domáhal určení, že výpověď z pracovního poměru ze dne 25.05.2012 je neplatná. Současně žalobci uložil povinnost zaplatit žalovanému na nákladech řízení 20.328,- Kč. Své rozhodnutí odůvodnil tím, že žalobce se domáhal určení, že rozvázání pracovního poměru výpovědí, kterou mu dal žalovaný dne 25.05.2012, je neplatné, což odůvodnil tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 20.10.2008 pracoval u žalovaného na pozici xxx v hotelu Xxx. Dne

29.05.2012 mu byl doručen dopis od žalovaného nazvaný výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost a přílohou bylo rozhodnutí žalovaného o organizační změně. Žalobce oznámil žalovanému, že výpověď považuje za neplatnou, a trval na dalším zaměstnávání. Poukazoval zejména na okolnosti, za nichž nastoupil k žalovanému, a na pozici, kterou zde po dobu trvání pracovního poměru zastával. Nesouhlasil s důvody výpovědi z pracovního poměru, neboť měl za to, že u žalovaného k žádné organizační změně nedošlo. Proto dovozoval neplatnost výpovědi z pracovního poměru, když rozhodnutí o organizační změně ve skutečnosti nikdy přijato nebylo, a rovněž rozvázání pracovního poměru nebylo projednáno v odborovou organizací, která působí u žalovaného podle § 61 odst. 1 zákoníku práce. Žalovaný vyvracel důvody žaloby, poukazoval na to, že výpověď je platná, neboť u žalovaného došlo k rozhodnutí o organizačních změnách, a pouze zaměstnavatel rozhoduje o počtu a kvalifikačním a procesním složení svých zaměstnanců, a má výlučně právo určit pracovníka, který ve světle organizačních změn se stane nadbytečným. Za tohoto stavu soud nemůže rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. Vyvracel důvody, které vedly žalobce k podání žaloby, ohledně okolností, jež se vztahovaly k ukončení pracovního poměru, a zejména důvodům, které žalovaného vedly k organizačním změnám na pracovišti žalobce.

Soud I. stupně provedl dokazování listinami ohledně pozice žalobce u žalovaného, který pracoval jako xxx na základě pracovní smlouvy ze dne 20.10.2008. V průběhu trvání pracovního poměru žalovaný vytkl žalobci dopisem ze dne 03.01.2010 to, že zrušil plánovanou lekci vaření pro klienta bez konzultace, a dopisem ze dne 07.01.2011 dal žalovaný žalobci výpověď podle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, kterou odůvodnil tím, že žalobce přes písemná upozornění na porušení právních povinností a možnosti výpovědi zaměstnal studenta Lukáše Ž., aniž s ním podepsal dohodu o pracovní činnosti. Tento nastoupil jako brigádník v kuchyni v průběhu prosince 2010, kde odpracoval 18 až 20 směn. Posléze dopisem ze dne 25.02.2011 žalovaný odvolal tuto výpověď z pracovního poměru z důvodů určitých formálních pochybení a uznal, že pracovní poměr žalobce u žalovaného trvá, a vyzval ho k nástupu do práce dne 28.02.2011. Dopisem ze dne 07.11.2011 byl žalobce upozorněn na porušování pracovních povinností, protože na přelomu října a listopadu opakovaně přišel do práce s nejméně půlhodinovým zpožděním a do knihy příchodů a odchodů v rozporu se skutečností uvedl včasný příchod, k tomuto však měl žalovaný výhrady. Dopisem ze dne 25.05.2012, který žalobce převzal dne 29.05.2012, dal žalovaný žalobci výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce s odůvodněním, že rozhodnutím zaměstnavatele ze dne 24.05.2012 byla s účinností od 01.08.2012 zrušena pozice xxx a žalobce se stal v důsledku této organizační změny nadbytečným. Rozhodnutí o organizační změně bylo přílohou výpovědi a organizační změna byla odůvodněna zavedením nové řídicí struktury dvoustupňové namísto původní trojstupňové za účelem zefektivnění pracovních procesů a úspory finančních prostředků na provoz, a dále optimalizací (redukci) personálu a kuchyně tak, aby byl provoz kuchyně ekonomicky efektivní. S účinností od 01.08.2012 byly jako nadbytečné zrušeny pracovní pozice xxx, zástupce xxx a kuchař centrální kuchyně, cukrář, a dále v důsledku organizační změny byl rozvázán dohodou pracovní poměr s cukrářkou Magdalenou K. výpovědi se zástupcem xxx Miloslavem O., kuchařkou centrální kuchyně Jiřinou K.. S dalším pracovníkem - kuchařem Jiřím F. skončil pracovní poměr uplynutím doby k 31.07.2012. Podle mzdových nákladů oddělení kuchyně za období červen 2011 až březen 2012 a červen 2012 až březen 2013 došlo po účinnosti organizační změny k poklesu nákladů na provoz kuchyně.

Soud I. stupně ohledně tvrzení vztahujících se k organizační změně prováděl dokazování, a poté dospěl k závěru, že žalobce byl zaměstnancem žalovaného na pozici xxx,

pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Představenstvo žalovaného rozhodlo dne 24.05.2012 o organizační změně, v důsledku které byla s účinností od 01.08.2012 zrušena pozice xxx. Žalobci byla dne 29.05.2012 předána do vlastních rukou výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti. Soud I. stupně se zabýval i tím, zda žaloba o neplatnost výpovědi byla podána ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, a shledal, že tento předpoklad byl splněn, a při posuzování skutkových zjištění vycházel z ust. § 52 písm. c) zákoníku práce ve znění pozdějších předpisů, a na podkladě judikatury dovedl, že zaměstnanec je nadbytečným tehdy, jestliže jeho práce, kterou je povinen podle pracovní smlouvy konat, není pro zaměstnavatele na základě rozhodnutí o organizační změně zcela nebo zčásti potřebná. Pokud organizační změna dopadá na více zaměstnanců, rozhoduje o výběru nadbytečných zaměstnanců zaměstnavatel, a soud nemá ani v řízení o neplatnost výpovědi možnost přezkoumávat, proč byl zaměstnanec vybrán jako nadbytečný, měl-li zaměstnavatel na výběr mezi více zaměstnanci. V této souvislosti odkazoval na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.09.1998 sp. zn. 2 Cdon 1130/97, v němž se řešila tato problematika. V řízení bylo prokázáno, že rozhodnutí žalovaného o organizační změně bylo přijato, organizační změna spočívala ve snížení počtu zaměstnanců za účelem zefektivnění činnosti a úspory nákladů na provoz. Vzhledem k námitkám žalobce pak z dokazování vyplynulo, že náplň práce pana K. jako ředitele kuchyně se od náplně práce žalobce v praxi lišila, neboť podstatnou částí činnosti ředitele bylo vyhledávání a správa nových obchodních projektů a v předmětné době i příprava, a následně reálné znovuotevření restaurace v hotelu. Ředitel kuchyně byl odpovědný za menu a za pracovní a výrobní postupy, a po dobu jednoho roku obě pozice jak ředitel kuchyně, tak i xxx působili vedle sebe. Pokud žalovaný rozhodl o organizační změně, která spočívala ve zjednodušení řídicí struktury z třístupňové na dvoustupňovou a v této souvislosti shledal žalobce nadbytečným, jednal v souladu se svým nezpochybnitelným právem regulovat počet zaměstnanců a organizační strukturu tak, aby to odpovídalo jeho aktuálním potřebám. Podle soudu I. stupně rozhodnutí o organizační změně nebylo předstírané a jednalo se skutečně o rozhodnutí relevantní ve vztahu k ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, a rovněž v řízení nebylo prokázáno, že by žalovaný se vůči žalobci dopouštěl jakékoliv šikany. Toto tvrzení v řízení nebylo prokázáno. Za tohoto stavu soud I. stupně shledal, že výpověď je platná, a z toho důvodu žalobu zamítl. Posléze odůvodnil i výrok o nákladech řízení se zřetelem k úspěchu žalovaného v něm.

Proti rozsudku podal žalobce odvolání, ve kterém především zpochybňoval existenci organizační změny ve struktuře žalovaného, a poukazoval v této souvislosti na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, v němž se řešila tato problematika, a dovozoval, že žalovaný takto nepostupoval a znemožnil mu obranu. Poukazoval rovněž na to, že dopisem ze dne 25.02.2011 mu žalovaný dal první výpověď z pracovního poměru, kterou posléze odvolal, a to z důvodu určitých formálních pochybení. Dovozoval, že bylo nutné zkoumat rozhodnutí žalovaného o organizační změně. V odvolání dále rozebíral důvody a okolnosti, jež se vztahovaly k první výpovědi z pracovního poměru, a soudu I. stupně vytýkal, že tímto se nezabýval. A soudu též vytýkal, že se podrobně nezabýval důvody, které tehdy vedly žalovaného k ukončení pracovního poměru. Dále rozebíral i hlediska, jež se vztahovala k náplni jeho práce, jakož i pana K. jako ředitele kuchyně s náplní práce xxx, a měl za to, že nikdy nedošlo fakticky ke zrušení pozice xxx, ale pouze k vytvoření stejné pozice, kterou žalovaný nazýval ředitel kuchyně. Dále se zmiňoval i o tom, že žalovaný prezentuje po odchodu žalobce pana K. jako xxx, a přitom z průběhu dokazování nevyplývalo, že by tomu tak bylo. Ve svém odvolání rozebíral hlediska a důvody, jež se vztahovaly k první výpovědi, jakož i okolnosti, za nichž se tak stalo, a rozebíral i postup žalovaného ve vztahu k němu v tomto období. Zejména vytýkal, že žalovaný nikdy blíže neodůvodnil důvod, proč shledal tuto výpověď neplatnou. Dovozoval v tomto postupu žalovaného, že je rozporný se zákonem

a s dobrými mravy. Pokud jde o organizační změnu, odkazoval na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.04.2005 sp. zn. 21 Cdo 2095/2004, v němž se řešila obdobná situace, kdy zaměstnavatel předstíral přijetí organizačního opatření změnou svých úkolů a technického vybavení. Měl za to, že žalovaný svým systematickým a dlouhodobým jednáním se snažil žalobce zbavit, a různými způsoby vyhledával důvody, aby s ním ukončil pracovní poměr. Dovožoval, že rozhodnutí o organizační změně skutečně nikdy nebylo přijato, a názor soudu I. stupně, že tomu tak bylo, je nesprávný. Proto výpověď z pracovního poměru je neplatná, dovožoval, že rozhodnutí soudu I. stupně spočívá na nesprávném právním posouzení věci, a navrhl, aby rozsudek soudu I. stupně byl změněn a žalobě vyhověno s tím, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci náklady řízení.

Žalovaný ve svém vyjádření k odvolání žalobce vyvracel jeho důvody, poukazoval na to, že skutečně bylo přijato rozhodnutí o organizační změně, které přineslo zefektivnění práce v dotčeném úseku a také výrazné finanční úspory. Rovněž nesouhlasil s odvolací argumentací žalobce ohledně první výpovědi z pracovního poměru, žalovaný ji vzal zpět ryze z formálních důvodů, neboť po právním posouzení bylo zjištěno, že jednotlivé skutky nebyly subsumovány pod správné výpovědní důvody a bylo zde riziko neplatnosti výpovědi, avšak nešlo v žádném případě o šikanu, jak dovožoval žalobce. Žalobce nebyl po dobu svého působení u žalovaného nikdy vystavován nestandardním praktikám, žádné šikaně, což bylo prokázáno v řízení výpověďmi svědků. Mimo to žalobce nebyl ani povinen mu vysvětlovat, proč vzal zpět původně učiněný úkon. Žalobce zpětvzetí akceptoval, nastoupil do práce, a spolupráce mezi účastníky byla bez problémů a pokračovala dále. Souhlasil i se závěry soudu I. stupně ohledně posouzení pracovní náplně práce žalobce a pana K.. Ve svém obsáhlém vyjádření k odvolání vyvracel odvolací důvody, poukazoval na okolnosti, které žalovaného vedly k organizační změně, a za tohoto stavu považoval námitky žalobce neopodstatněnými. Soud I. stupně rovněž vycházel z judikatury Nejvyššího soudu ČR, jež se vztahovala k této problematice, shrnul, že v řízení bylo prokázáno, že žalobce nebyl na svém pracovišti podrobován žádné šikaně ze strany žalovaného, a osoby, které byly s ním v kontaktu, vypověděly, že neregistrovaly žádné nestandardní jednání zaměstnavatele vůči žalobci. Žalovaný se ztotožnil se závěry soudu I. stupně a navrhl, aby rozsudek soudu I. stupně byl jako věcně správný potvrzen a jemu příznána náhrada nákladů řízení.

Odvolací soud z podnětu odvolání žalobce přezkoumal jím napadený rozsudek i řízení předcházející (§ 212 o. s. ř.) a shledal, že odvolání žalobce není opodstatněné z následujících důvodů.

Podle odvolacího soudu soud I. stupně vycházel ze skutkových zjištění, jež se vázala k organizační změně u žalovaného, a kterážto byla důvodem pro ukončení pracovního poměru s žalobcem.

Odvolací soud nesouhlasí s odvolací námitkou žalobce, jež se vztahovala k předchozí výpovědi z pracovního poměru, proto souhlasí s argumentací žalovaného, že v řízení šlo o jinou výpověď, která ve vztahu k předchozí výpovědi z pracovního poměru, která byla žalobci dána pro porušení pracovních povinností, nebyla. Předmětem tohoto řízení a důvodem pro ukončení pracovního poměru byla výpověď z pracovního poměru ze dne 25.05.2012, a to z důvodu organizační změny. Tímto se soud I. stupně také v řízení zabýval, prováděl obsáhlé dokazování, a na podkladě jeho výsledků dovodil, že žaloba, již se žalobce domáhal její neplatnosti, není důvodná. Odvolací soud souhlasí se závěry soudu I. stupně, jakož i s jeho skutkovými zjištěními, z nichž při svém rozhodování vycházel, neboť mají oporu ve výsledcích dokazování. Proto odvolací soud neshledal opodstatněnými odvolací námitky

žalobce vztahující se k postupu soudu I. stupně, potažmo i k jeho právnímu posouzení. Naopak v odvolacím řízení nevyšlo najevo nic, co by mohlo vést odvolací soud k odlišným závěrům než k těm, které vyslovil soud I. stupně v odůvodnění napadeného rozsudku, a jak již je uvedeno shora, s nimiž odvolací soud souhlasí. Ani odvolací soud neměl pochybnosti, že u žalovaného došlo k organizační změně, v důsledku které byl ukončen pracovní poměr s několika zaměstnanci. Z tohoto pohledu námitka žalobce, že šlo o šikanózní jednání ve vztahu k němu, neobstojí. V řízení před soudem I. stupně byli vyslechnuti jako svědci i zaměstnanci, s nimiž byl rovněž z důvodu předmětné organizační změny ukončen pracovní poměr, takže odvolací soud neměl pochybnosti o závěrech soudu I. stupně, na podkladě kterých ve vztahu k žalobci rozhodl.

Skutková zjištění soudu I. stupně vztahující se k organizační změně byla spolehlivým podkladem pro právní posouzení úkonu, který vedl k ukončení pracovního poměru s žalobcem. Ani odvolací soud neměl pochybnosti o tom, že skutečně došlo u žalovaného k organizační změně, na podkladě které byl ukončen pracovní poměr nejen s žalobcem, ale, jak již je uvedeno shora, i s dalšími zaměstnanci. Odvolací soud shledal, že předchozí výpověď z pracovního poměru, kterou žalovaný dal žalobci, neměla souvislost s výpovědí z pracovního poměru z organizačních důvodů, která byla předmětem tohoto řízení. I podle odvolacího soudu u žalovaného nepochybně došlo k organizační změně, v této souvislosti odvolací soud odkazuje na zjištění, jakož i na závěry soudu I. stupně, které uvedl v odůvodnění napadeného rozsudku, a bylo by zbytečné, aby je opakoval. Odvolací soud proto nepřihlédl k odvolacím námitkám žalobce, které se vztahovaly k okolnostem, za nichž mu byla dána první výpověď z pracovního poměru, neboť toto nebylo významné pro posouzení výpovědi, která žalobci byla dána z důvodu organizační změny. Stěží lze dovodit, že k organizační změně, která vedla k ukončení pracovního poměru i u dalších zaměstnanců, došlo jen proto, že jak dovozoval žalobce, aby se ho žalovaný zbavil, resp. že předstíral přijetí organizačního opatření, které zpochybňoval, s tím, že nikdy přijato nebylo, a že k organizační změně nedošlo, resp. že nedošlo k přijetí rozhodnutí o organizační změně. V této souvislosti lze odkázat na závěry soudu I. stupně, a jeho zjištění, že představenstvo žalovaného rozhodlo dne 24.05.2012 o organizační změně, v důsledku níž bylo s účinností od 01.08.2012 zrušeno pracovní místo xxx - které zastával žalobce, a z tohoto důvodu byla žalobci dána dne 29.05.2012 výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákoníku práce s odůvodněním, že pracovní místo žalobce bylo zrušeno rozhodnutím představenstva žalovaného o organizační změně.

V této souvislosti lze opět odkázat na správné závěry soudu I. stupně, ve kterých rozebírá problematiku nadbytečnosti zaměstnance ve vztahu k organizačním změnám, a zejména na jeho závěry, že v řízení bylo prokázáno, že došlo k rozhodnutí o organizační změně, že bylo přijato, a změna spočívala ve snížení počtu zaměstnanců za účelem zefektivnění činnosti a úspory nákladů na provoz. Rovněž soud I. stupně se pregnantně zabýval i další námitkou žalobce ohledně předstírané organizační změny, a toto v odůvodnění napadeného rozsudku přesvědčivě uvedl. I podle odvolacího soudu lze souhlasit se závěrem soudu I. stupně, že z dokazování nevyplývalo, že by žalovaný se vůči žalobci dopouštěl jakékoliv šikany, což ani v řízení prokázáno nebylo, vypořádal se i s námitkami žalobce, jež se vztahovaly k předchozí výpovědi z pracovního poměru, a předchozí výtky žalovaného k plnění pracovních povinností žalobcem byly oprávněné. A zejména postup žalovaného neshledal rozporným se zákonem a dobrými mravy.

Podle odvolacího soudu skutková zjištění soudu I. stupně, z nichž při svém rozhodování vycházel, jakož i právní závěry, které vyvodil ze skutkových zjištění, byly

správné, a ve vztahu k nim neshledal opodstatněnými námitky odvolací žalobce. Rovněž lze souhlasit i s odvolací argumentací žalovaného, že v řízení bylo prokázáno, že organizační opatření mělo objektivní důvody, a bylo přijato a realizováno, a že jeho jediným smyslem a cílem bylo zefektivnění činnosti na úseku kuchyně a související ekonomická úspora, což ostatně vyplynulo i ze skutkových zjištění soudu I. stupně.

Se zřetelem k výše uvedenému odvolací soud shledal rozsudek soudu I. stupně věcně správným, což byl důvod pro to, aby podle § 219 o. s. ř. rozsudek jako věcně správný potvrdil. A to nejen ve výroku o věci samé, ale i ve výroku o nákladech řízení, neboť žalobce nebyl v řízení úspěšný, a náklady úspěšnému žalovanému vznikly v souvislosti s právním zastoupením; to platí i o rozhodnutí odvolacího soudu o nákladech odvolacího řízení. Odvolací soud přiznal úspěšnému žalovanému náklady řízení odvolacího spojené s právním zastoupením a žalovanému přiznal náhradu nákladů ve výši 6.776,- Kč, což představuje odměnu za dva úkony 5.000,- Kč plus 600,- Kč za hotové výdaje plus 1.176,- Kč za DPH.

Proti tomuto rozsudku **lze** podat dovolání do dvou měsíců ode dne jeho doručení k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu I. stupně. O přípustnosti dovolání rozhodne dovolací soud.

V Praze dne 26. února 2014

JUDr. Jaroslava Chaloupková, v. r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:
Naděžda Balcarová