



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedy senátu Mgr. René Fischera a soudkyň Mgr. Halky Hovorkové a JUDr. Ladislavy Mentbergerové ve věci

žalobkyně: **JUDr. K. B.**, narozena dne xxx
bytem xxx, xxx

proti
žalované: **UPC Česká republika, s.r.o.**, IČO 00562262
sídlem Závěšova 502/5, 140 00 Praha 4
zastoupené advokátem JUDr. Vladimírem Zoufalým
sídlem Národní 138/10, 110 00 Praha 1

**o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru,
k odvolání žalobkyně** proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 21. 8. 2017,
č. j. 10 C 19/2016 – 137

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se potvrzuje.
- II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 6 776 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta JUDr. Vladimíra Zoufalého.

Shodu s prvopisem potvrzuje Marie Křížová.

Odůvodnění:

1. Soud I. stupně shora označeným rozsudkem rozhodl tak, že zamítl žalobu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru ze dne 22. 10. 2015 (výrokem I/), dále rozhodl o tom, že žalobkyně je povinna do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku zaplatit žalované k rukám advokáta JUDr. Vladimíra Zoufalého na náhradě nákladů řízení částku 37 268 Kč (výrok II/). Po provedeném dokazování vzal soud I. stupně za zjištěné, že žalobkyně byla od 9. 12. 1991 zaměstnankyní žalované na pozici xxx, přičemž žalovaná s ní uzavřela pracovní smlouvu pod její dřívější firmou xxx s tím, že dne 1. 4. 1997 podepsali účastníci dokument označený jako pracovní smlouva, podle kterého se žalobkyně měla stát zaměstnankyní žalované na pozici xxx. Podle popisu práce z 1. 7. 2014 byla pozice žalobkyně u žalované označována jako „xxx“ a žalobkyně vykonávala agendu sestávající z xxx poradenství pro interní potřeby zejména pak z činnosti v rámci řízení před soudy a ČT, a to konkrétně: I. neukončená správní řízení u ČTÚ o zaplacení pohledávek celkem 60 případů ve druhém stupni týkajících se slevy na připojovacích poplatcích; II. řízení ve věci L. H., 752 054 Kč vedené u ČTÚ (spor o zaplacení pohledávek v mezioperátorských velkoobchodních sporech); III. neukončená řízení o ověření ztráty při poskytování univerzální služby a o stanovení podílu pro UPX a sloučené společnosti 3 spisy v soudní fázi týkající se podílového financování ztráty O2 z poskytování univerzální služby ostatními operátory za roky 2001, 2003 a 2004; IV. soudní spory – celkem 7 nedokončených soudních sporů; V. insolvence – přihlášky pohledávek v 9 neukončených insolvenčních řízeních; VI. předané pohledávky k vymáhání – případ SVJ xxx s tím, že zde ještě nebylo zahájeno soudní řízení. V této době činily mzdové náklady žalované na žalobkyni cca. 110 000 Kč měsíčně. Dále vzal soud I. stupně za prokázané, že rozhodnutím o snížení stavu zaměstnanců ze dne 20. 10. 2015 žalovaná rozhodla, že snižuje stav zaměstnanců tak, že rozváže pracovní poměr s žalobkyní, neboť ta se stane nadbytečnou. Výpovědi z pracovního poměru ze dne 22. 10. 2015 žalovaná rozvázala pracovní poměr s žalobkyní s tím, že tak činí v rámci rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce. Ve výpovědi žalovaná uvedla, že žalobkyně pracuje u žalované „v pracovním poměru založeném pracovní smlouvou jako xxx od 1. 4. 1997“. Žalovaná potřebuje z ekonomických důvodů zvýšit efektivitu práce a hospodaření se zdroji a proto musí rozvázat pracovní poměr se zaměstnanci, jejichž práci nadále nebude vůbec potřebovat nebo jejichž úkoly mohou převzít jiní zaměstnanci. Dopisem ze dne 22. 10. 2015 žalovaná současně sdělila žalobkyni, že žalobkyně od 4. 11. 2015 do konce pracovního poměru nebude pro žalovanou pracovat, neboť je dána překážka v práci na straně zaměstnavatele. Dopisem ze dne 2. 11. 2015 žalovaná sdělila žalobkyni, že odvolává překážky v práci na straně zaměstnavatele. Dne 14. 12. 2015 podepsaly žalobkyně a zaměstnankyně žalované Mgr. T. R. předávací protokol, podle kterého žalobkyně předala žalované svou shora uvedenou agendu. Dále vzal soud I. stupně za prokázané, že agenda uvedená výše pod body II. a IV. po skončení pracovního poměru žalobkyně přešla na externí advokátní kanceláře AK Munková a AK Matzner. Ty za výkon této agendy v období od listopadu 2015 do července 2016 fakturovaly žalované v součtu částku 389 185 Kč. Agenda uvedená pod body I. a V. přešla na oddělení Bad Debts Recovery žalované. Agenda pod bodem III. přešla na zaměstnankyni žalované T. R.
2. Takto zjištěný skutkový postup I. stupně posoudil podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákoník práce“. Odkázal na jeho § 52 a § 72, uzavřel, že žaloba na neplatnost výpovědi z pracovního poměru byla podána včas. Výpověď z pracovního poměru splňuje všechny formální náležitosti § 50 odst. 4 zákoníku práce. Soud I. stupně se poté podrobně zabýval tím, zda uplatněný výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zák. práce je skutečně naplněn. V řízení bylo prokázáno, že je splněna formální podmínka ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, a sice že výpovědi dané žalobkyni předcházelo rozhodnutí žalované jakožto zaměstnavatele o organizační změně, v jejímž důsledku se žalobkyně stala nadbytečnou, a to konkrétně rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců ze dne 20. 10. 2015. S ohledem na námítky

žalobkyně se soud dále zabýval zejména otázkou, zda byla po věcné stránce skutečně dána nadbytečnost žalobkyně.

3. Soud I. stupně na základě podrobně provedeného dokazování dovodil, že s ohledem na provedenou organizační změnu objektivně nastala nadbytečnost žalobkyně, neboť všechny součásti agendy, kterou žalobkyně vykonávala, byly převedeny buď na jiné zaměstnance žalované, nebo na externí advokátní kanceláře, aniž by žalovaná musela přijímat nového zaměstnance, který by tyto práce vykonával. Žalovaná tedy práci žalobkyně nadále nepotřebovala a v důsledku provedené organizační změny a výpovědi dané žalobkyni u žalované došlo k finanční úspoře na nákladech, které jako zaměstnavatel musela nést na žalobkyni, tedy zejména na vyplácených mzdových prostředcích. Soud I. stupně současně poukázal na judikaturu (viz např. rozhodnutí býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 11. 1980, sp. zn. 6 Cz 36/80, či rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20.11.2014, sp.zn. 21 Cdo 4442/2013), dle které nadbytečným je zaměstnanec též tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací. Na nadbytečnosti žalobkyně nic nemění ani to, pokud žalobkyně až do obdržení výpovědi z pracovního poměru vykonávala svou práci kvalitně, jak v řízení zdůrazňovala. Ani z přijetí zaměstnance D. M. nelze dovozovat, že by nebyla dána nadbytečnost žalobkyně, kdy v řízení bylo prokázáno, že po výpovědi dané žalobkyni nastoupil u žalované pouze na základě dohody o pracovní činnosti, a to na pozici „Legal administrator“ s tím, že předpokládaný rozsah práce činí 20 hodin týdně. Náplň práce pana D. M. byla zcela odlišná od náplně práce žalobkyně, neboť se jednalo o ryze administrativní práce, čemuž odpovídá i jeho odměna 120,- Kč/hod, tedy odměna výrazně nižší oproti mzdě žalobkyně.
4. V řízení před soudem I. stupně nebylo rovněž prokázáno, že by výpověď daná žalobkyni byla projevem diskriminace věkem, neboť žalobkyně nejen že nevedla žádné relevantní skutečnosti, z nichž by bylo možné dovozovat existenci diskriminačního jednání, naopak sama na jiném místě žaloby podrobně vysvětlila, že důvodem výpovědi byla podle jejího názoru skutečnost, že poukazovala na pochybení finančního úseku.
5. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud I. stupně dle § 142 odst. 1 zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále též jen „o. s. ř.“) dle úspěchu ve věci, žalované přiznal náhradu jí vzniklých nákladů, sestávajících z nákladů právního zastoupení podle vyhl. č. 177/1996 Sb. Jejich výpočet uvedl v odůvodnění svého rozsudku, na které odvolací soud pro stručnost odkazuje.
6. Proti tomuto rozsudku podala žalobkyně včasné odvolání, v němž namítala odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. b), c) d), e) a g) o. s. ř. Žalobkyně soudu I. stupně vytýkala, že nezohlednil rozpor výpovědi z pracovního poměru s dobrými mravy, kdy žalobkyně spoluzakládala pro mateřskou společnost žalovanou, vyhrála pro ni velké množství soudních sporů, zachránila její majetek i budoucí výnosy. Žalovaná neměla se žalobkyní nikdy žádné problémy, naopak její pracovní výkon hodnotila jako mimořádný, znalosti a zkušenosti jako vynikající. Po 24 letech práce, 2,5 roku před vznikem nároku na starobní důchod jí však byla žalovanou dána výpověď pro údajnou nadbytečnost, kdy v uvedeném žalobkyně spatřuje zneužití práva. Soud I. stupně se dále měl zabývat důkazy k prokázání té skutečnosti, že žalobkyně byla finančnímu řediteli žalované mnoho let nepohodlná, neboť poukazovala na jeho chybný postup a škodu v řádech milionů korun. Výpověď z pracovního poměru byla tudíž jen zastřeným důvodem k ukončení pracovního poměru. Dále žalobkyně poukázala na skutečnost, že u žalované neodpadl druh práce xxx, neboť před podáním výpovědi žalovaná poptávala na trhu práce xxx – juniora. Podle pracovní náplně pana D. M. má kromě administrativních prací také odpovědnost za správní řízení včetně komunikace s ČTÚ, pod dohledem právníků má poskytovat potřebné informace Oddělení péče o zákazníky, Oddělení těžko vymahatelných

pohledávek a dalším oddělením dle potřeby, tzn. právní činnost. Žalobkyně se tak nemohla stát nadbytečnou. Dále žalobkyně poukázala na vyjádření žalované ze dne 22. 11. 2016, kde je uvedeno, že pokud by žalobkyně disponovala znalostmi a zkušenostmi, dopadla by případná volba ukončení pracovního poměru na jiného zaměstnance. Je tedy zřejmé, že důvodem k ukončení pracovního poměru byl vlastně nedostatek znalostí a zkušeností, což odpovídá výpovědnímu důvodu podle § 52 písm. f) zák. práce. Dále soud I. stupně pochybil, pokud uzavřel, že agendu spočívající v uplatňování nároků zúčastněné osoby v soudních a správních sporech s ČTÚ o výši plateb na univerzální službu a ostatní části převzala kolegyně R. K uvedenému došlo toliko formálně a nikdo dodnes tyto agendy nevykonává. Dále žalobkyně soudu I. stupně vytkla, že nevyžadoval ekonomickou rozvahu žalované, ze které by vyplynulo, že žalovaná bude za služby externích advokátních kanceláří hradit několikanásobně více, nežli by činila superhrubá mzda žalobkyně. V tomto směru dále poukázala žalobkyně na skutečnost, že při výpočtu nákladů za právní služby advokátních kanceláří měly být zohledněny též začerněné položky, neboť jde o za normálního stavu jinak o činnost, kterou by vykonávala pro žalovanou žalobkyně. Žalobkyně dále namítala, že soud I. stupně nechal v úvahu veškerou činnost žalobkyně, když vycházel jen ze sporné agendy podle předávacího protokolu. Soud I. stupně dále přehlédl, že k 31. 7. 2015 od žalované odešla xxx K. a k 31. 12. 2015 odešla xxx Mgr. Ch. a místo nich nebyl přijat nový zaměstnanec. Požadovaná efektivnost zdrojů ve formě úsporových mzdových nákladů tak u žalované byla dosažena jinak. Žalobkyně dále spatřovala ve skutečnosti, že výpověď z pracovního poměru odkazuje na pracovní smlouvu ze dne 1. 4. 1997, kterou soud I. stupně shledal absolutně neplatnou, důvod pro její neplatnost. Soud I. stupně měl provést důkazy k okolnostem úmyslu žalované zbavit se žalobkyně, jakož i ke znalosti agendy těch, kteří jí měli po žalobkyni převzít. Dále žalobkyně namítala, že se soud I. stupně nezabýval dostatečně diskriminačním jednáním žalovaného ve vztahu k věku žalobkyně. Důkaz výsledkem svědkyně J. M. byl žalovaným nepřipustně navržen po koncentraci řízení. Ohledně nákladů řízení žalobkyně namítala, že odměna za advokáta neměla být žalované přiznána, neboť byla předložena plná moc udělená jinou společností. Žalobkyně odvolacímu soudu navrhla, aby napadený rozsudek soudu I. stupně změnil tak, že žalobě vyhovějí a žalobkyni přizná náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.

7. Žalovaná ve svém vyjádření k odvolání navrhla odvolacímu soudu, aby rozsudek soudu I. stupně potvrdil jako věcně správný a přiznal žalované náklady odvolacího řízení s tím, že v řízení před soudem I. stupně byl po pečlivě provedeném dokazování prokázán objektivní důvod, pro kterou žalobkyně obdržela platnou i důvodnou výpověď z pracovního poměru. Žalovaná poukázala na skutečnost, že žalobkyně se v odvolání zabývá okolnostmi nesouvisejícími s meritem věci. V řízení před soudem I. stupně bylo bezpečně prokázáno, že nadbytečnost žalobkyně byla žalovanou shledána z toho důvodu, aby žalovaná, jako zaměstnavatel, regulovala počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávala jen takový počet svých zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jak to odpovídá jejím aktuálním a plánovaným potřebám ve vztahu k výsledkům hospodaření a pozici žalované na trhu e-komunikací. Pokud jde o tvrzenou diskriminaci věkem, pak žalobkyně coby zaměstnanec xxx oddělení vládla přehledem, který by v případě existence takové skutečnosti, využila uvedením konkrétních případů. Jelikož k diskriminaci u žalované nedochází, nemohlo k uvedenému dojít. K doložení nesprávné plné moci advokáta došlo administrativním nedopatřením, které žalovaná následně zhojila.
8. Odvolací soud přezkoumal postupem z podnětu podaného odvolání napadený rozsudek i řízení, které jeho vydání předcházelo, podle § 212 a § 212a odst. 1 a 5 o. s. ř. a odvolání žalobkyně neshledal důvodným.

9. K procesní námitce žalobkyně ohledně nedostatku plné moci udělené advokátu žalované JUDr. Vladimíru Zoufalému, kdy zástupce založil plnou moc udělenou jinou společností se skupiny firem UPC, pak z obsahu spisu vyplývá, že podáním ze dne 21. 8. 2017 žalovaná doložila plnou moc pro zastupování JUDr. Vladimíra Zoufalého, advokáta, pro dané řízení. Odvolací soud dodává, že plná moc je jen listinou osvědčující uzavření dohody o plné moci; jestliže ten, kdo vystupoval v občanském soudním řízení jako zástupce účastníka, aniž se prokázal plnou mocí, tuto předloží dodatečně ve lhůtě určené soudem, je tím nedostatek příkazu zastoupení zhojen a jsou tak schváleny i ty úkony učiněné v řízení zástupcem účastníka, k nimž došlo před podpisem plné moci (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 1982, sp. zn. 3 Cz 73/82, či usnesení Nejvyššího soudu ze dne 24. 10. 1996, sp. zn. 2 Cdon 1007/96). Z uvedeného důvodu námitka žalobkyně, že jmenovanému advokátu nepřísluší odměna za zastupování v řízení žalované či neschválení dosavadních úkonů advokáta žalovanou s následkem jejich neexistence, nemůže obstát.
10. Předně je třeba uvést, že soud I. stupně provedl dokazování v potřebném rozsahu, z provedených důkazů vyvodil odpovídající skutková zjištění, která následně posoudil podle relevantních ustanovení zákoníku práce. Soud I. stupně své skutkové závěry srozumitelně a přesvědčivě vyjádřil v odůvodnění napadeného rozsudku, náležitým způsobem se vyrovnal s námitkami žalobkyně, které uplatnila v průběhu řízení, když rovněž bezchybně vyložil, které skutečnosti má a které nemá za prokázány a proč, jak bude uvedeno ještě dále. Rozsudek soudu I. stupně tak mohl být dostatečným podkladem i pro rozhodnutí odvolacího soudu ve věci.
11. Žalobkyně uplatnila odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. b), c), d), e) a g) o. s. ř. Odvolací soud konstatuje, že soud I. stupně provedl dokazování v dostatečném rozsahu potřebném ke zjištění skutkového stavu, důkazy učinil postupem podle § 122 a násl. o. s. ř. a skutkový děj, který z nich zjistil, je s nimi v souladu. Pokud soud I. stupně žalobkyní navržené důkazy neprováděl z důvodů jejich neopodstatněnosti, činil tak v rámci ekonomiky řízení důvodně, neboť skutkový stav byl spolehlivě zjištěn z ostatních provedených důkazů. Odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. d) a e) o. s. ř. tak naplněny nejsou.
12. Jak správně uvedl soud I. stupně, předmětem řízení je výpověď z pracovního poměru daná dopisem ze dne 22. 10. 2015, kterou je třeba posuzovat dle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, podle kterého 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.
13. Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovaly počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávaly jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (srov. například rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 3. 1. 1967, sp. zn. 7 Co 612/66, uveřejněný pod č. 90 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1967, nebo odůvodnění rozsudku 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, dále rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 6. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2452/2008). Okruh nadbytečných zaměstnanců může být v rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně vyjádřen nejen druhem práce sjednaným nebo vykonávaným jednotlivými zaměstnanci, nýbrž

jakýmkoli jiným způsobem (uvedením profesní skupiny, organizačního útvaru, který se zrušuje apod.), z něhož bude s určitostí patrné, která pracovní místa (jaký jejich počet) považuje zaměstnavatel nadále za nepotřebná (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 12. 2014, sp. zn. 21 Cdo 610/2013). Vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn (srov. například odůvodnění rozsudku 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, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 4442/2013, který byl uveřejněn pod č. 50 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2015).

14. V daném případě bylo soudem I. stupně zjištěno, že žalovaná dne 20. 10. 2015 přijala rozhodnutí v písemné formě o snížení stavu zaměstnanců s tím, že rozváže pracovní poměr jmenovitě s žalobkyní, neboť ta se stane nadbytečnou. Organizační změna byla odůvodněna snížením stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce a hospodaření se zdroji, proto musí být rozváznán pracovní poměr se zaměstnanci, jejichž práci nebude zaměstnavatel vůbec potřebovat nebo jejichž úkoly mohou převzít jiní zaměstnanci. Ve výpovědi z pracovního poměru bylo uvedeno, že práci žalobkyně spočívající v zastupování v soudních a správních sporech žalované přejde na externí advokátní kancelář, která žalovanou zastupuje v dalších soudních a správních sporech. Práce žalobkyně spočívající v poskytování xxx podpory oddělení Bad Debts Recovery bude distribuována mezi další stávající zaměstnance na oddělení Legal na základě rozhodnutí zaměstnance na pozici Legal Director. Žalobkyně, které se rozhodnutí o organizační změně týkalo, s ním musela být seznámena; postačilo ovšem, jestliže se tak stalo až ve výpovědi z pracovního poměru (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu z 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 7. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1520/2017). Hmotněprávní předpoklad výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce byl tedy naplněn. Výběr žalobkyně, jakkoliv ho žalobkyně přisuzuje svému dřívějšímu působení a deklarovaným postojům ve vztahu k chybnému postupu finančního ředitele, nepřislouží soudu přezkoumávat, neboť je zcela v kompetenci zaměstnavatele. Lze tedy uzavřít, že jakékoliv dokazování v tomto směru nebylo prováděno soudem I. stupně opodstatněně.
15. Námitka rozporu výpovědi z pracovního poměru s dobrými mravy, jakož i spatřované zneužití práva žalované ve světle tvrzených zásluh žalobkyně, které spočívaly v řádném plnění pracovních povinností se odvolacímu soudu jeví zcela nepřiléhavá. Důsledně vzato, při namítané aplikaci korektivu dobrých mravů by zaměstnavatel nemohl ukončit pracovní poměr z důvodů předvídaných ustanovením § 52 písm. c) zákoníku práce v případech, kdy zaměstnanec působil u zaměstnavatele dlouhodobě s dobrými pracovními výsledky, avšak pracovní poměr s ním byl rozváznán v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jeho nadbytečnosti v době před vznikem nároku na starobní důchod. V uvedeném právním jednání žalované odvolací soud nespatřuje dostatečnou míru intenzity rozporu s dobrými mravy, ani rozpor se smyslem či účelem zákona, jak je má na mysli § 580 odst. 1 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník v platném znění za použití § 4 zák. práce.
16. Z hlediska dalších relevantních skutečností je totiž významné, že organizační změna, pro kterou byl s žalobkyní rozváznán pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti, byla fakticky realizována, neboť v řízení před soudem I. stupně bylo prokázáno, že část pracovní náplně žalobkyně byla v přímé souvislosti s přijatou organizační změnou přidělena advokátní kanceláři AK Munková, Zoufalý a Partneři a AK Matzner. Rozhodne-li totiž zaměstnavatel, že činnost dosud vykonávanou zaměstnancem bude nadále zajišťovat jinak než prostřednictvím osob

zaměstnávány v pracovněprávním vztahu, a že proto tímto zaměstnancem zastávané pracovní místo bude z důvodu úspory finančních prostředků zrušeno, je dán důvod k výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, ledaže jde o plnění běžných úkolů zaměstnavatele, vyplývajících z předmětu jeho činnosti (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003).

17. 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 ustanovení § 52 písm. c) zák. práce; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. Je nerozhodné, zda požadovaný účel organizační změny (úspora prostředků, zvýšení efektivity práce) byl jejím provedením skutečně dosažen a jsou proto bez významu námitky žalobkyně o tom, že se soud I. stupně tímto nezabýval. V případě, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo jinou organizační změnu), je třeba - bez ohledu na to, jak své opatření označil - dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato. Skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu; v takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zák. práce (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, uveřejněný pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 7. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1770/2001).
18. V poměrech projednávané věci je však zřejmé, že dílčí část pracovní náplně žalobkyně byla na základě přijaté organizační změny žalované převzata z části jiným oddělením žalované, z části externími advokátními kanceláři. Skutečnost, že po skončení pracovního poměru nově přijatý student na pozici xxx pan D. M. měl pod dohledem právníků poskytovat dle pracovní smlouvy podporu dalším oddělením poskytováním informací, na výše uvedeném nemůže ničeho změnit; nad to bylo zjištěno, že jeho pracovní odměna dosahovala toliko částky 120 Kč/hod při rozsahu činnosti 20 hodin týdně. Dle ustálené judikatury platí, že rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců, jak je uvedeno výše. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali nejen počet svých zaměstnanců, ale i jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám (viz rozsudek Nejvyššího soudu z 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1105/2001).
19. Ve světle uvedeného je rovněž bez významu, že žalovaná ukončila k 31. 7. 2015 pracovní poměr s xxx K. a k 31. 12. 2015 s xxx Mgr. Ch., kdy místo nich nebyl přijat nový zaměstnanec, neboť i tato ukončení pracovních poměrů bylo součástí plánované organizační změny žalované. Navíc pak k ukončení jejich pracovních poměrů došlo až po doručení výpovědi z pracovního poměru žalobkyni.
20. Rovněž žalobkyni tvrzené skutečnosti, že část jí zpracovávané agendy není dosud žalovanou nikým řešena či že blíže nezjištěnou činnost advokátních kanceláří, která nebyla v řízení spolehlivě soudem I. stupně prokázána, a která by za obvyklého běhu věcí byla vykonávána právě

žalobkyní, nejsou způsobilé přivodit neplatnost výpovědi z pracovního poměru, neboť je plně v kompetenci žalované zda a jakým způsobem organizační změnou dosáhne pro ni lepších hospodářských výsledků. Rovněž tak je z hlediska namítané neplatnosti ukončení pracovního poměru bez významu, zda žalovaná současně s převzetím výpovědi z pracovního poměru převzala rozhodnutí žalované o překážkách v práci.

21. Dále k námitkám žalobkyně odvolací soud uvádí, že konstrukce dokazování tvrzené diskriminace zakotvená s účinností od 1. 1. 2001 v ustanovení § 133a o. s. ř., představuje výjimku z obecného pojetí důkazní povinnosti a důkazního břemene v našem právním řádu (§ 120 odst. 1 a 3 o. s. ř.) a je odrazem závazku České republiky vyplývající ze Směrnice Rady (ES) č. 97/80/EC ze dne 15. 12. 1997, o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví. Jak dovodila soudní judikatura, „*ustanovení § 133a odst. 1 písm. a) o. s. ř. nelze vykládat tak, že by se přesunutí důkazní povinnosti na druhého účastníka (zaměstnavatele nebo potenciálního zaměstnavatele) týkalo celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci, tedy že by zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) stačilo pouze skutkově tvrdit, že došlo k závadnému (diskriminačnímu) jednání zaměstnavatele a že na zaměstnavateli by bylo prokázat, že k takovému jednání nedošlo. Zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) musí v občanském soudním řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno závadným (znevýhodňujícím) způsobem; neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance (uchazeče o zaměstnání) se v ustanovení § 133a odst. 1 písm. a) o. s. ř. projevuje pouze v tom, že stačí, aby zaměstnanec (uchazeč o zaměstnání) tvrdil, že toto závadné jednání (bude-li toto jednání spočívající v konkrétních skutkových okolnostech z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, ovšem je vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak“ (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 230/2015, obdobně právní názor uvedený v usnesení Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011). „Opak“ vyjde najevo tehdy, „jestliže druhý účastník prokáže, že nedošlo k porušení zásady stejného zacházení“. Vzhledem k tomu, že negativní skutečnosti z povahy věci prokazovat nelze, podá protistrana důkaz opaku tím, že prokáže rovné zacházení se všemi zaměstnanci, resp. s těmi, jichž se tvrzená diskriminace týká. Navíc pak za stavu, kdy rozhodnutím o snížení stavu zaměstnanců ze dne 20. 10. 2015 bylo zrušeno pouze pracovní místo žalobkyně, lze jen těžko dovozovat, že by žalobkyně byla diskriminována, když ostatně jak je uvedeno výše, výběr nadbytečného zaměstnance je výlučně na zaměstnavateli.*
22. Ohledně námitky žalobkyně, že při „vykonstruované“ výpovědi u důvodu nadbytečnosti žalobkyně jako zaměstnance v právním oddělení o 7 právnících v řádném pracovním poměru došlo k diskriminaci věkem, který se blížil nároku na starobní důchod, kdy v tomto směru žalobkyně poukázala na rozvázání pracovního poměru žalovanou z důvodu nadbytečnosti s Mgr. Ž. – ředitelem xxx oddělení, který uzavřel na konci r. 2014 se žalovanou dohodu o ukončení pracovního poměru, dále na ukončení pracovního poměru s p. W. (r. xxx) z oddělení investic a tiskového mluvčího p. F. M. (nar. cca v r. xxx) je odvolací soud toho názoru, že se v případě výpovědi z pracovního poměru učiněného žalovanou nejedná o konkrétní a jednoznačné vylíčení rozhodujících skutečností, ze kterých by vyplývalo, že žalovaná znevýhodňuje z důvodu věku určitou skupinu zaměstnanců v předdůchodovém věku, se kterou žalovaná rozvazuje pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti v rozporu s rovným zacházením se všemi zaměstnanci (§ 16 odst. 1 zák. práce). Ve shodě se soudem I. stupně odvolací soud zastává názor, že za takto nekonkrétního stavu věci, kde bez vylíčení dalších jednoznačných okolností nelze dovozovat diskriminační jednání žalované, nelze přesunout důkazní břemeno ohledně této negativní skutečnosti na žalovanou.
23. Odvolací soud současně ve shodě se soudem I. stupně uzavřel, že skutečnost, že ve výpovědi z pracovního poměru je označen pracovní poměr založený na základě pracovní smlouvy

ze dne 1. 4. 1997, ačkoliv správně mělo být uvedeno 9. 12. 1991, nemá na případnou neplatnost výpovědi z pracovního poměru žádný vliv.

24. Podle § 50 zák. práce výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží (odst. 1). Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 (odst. 2). 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 (odst. 4).
25. Z citovaného ustanovení vyplývá, že důvod výpovědi musí být v písemné výpovědi uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevít, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 zák. práce uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se výpověď dává (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67, uveřejněný pod č. 34 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968). Nedostatek výpovědi z pracovního poměru, který spočívá v uvedení jiné právní skutečnosti, na základě které vznikl pracovněprávní poměr, než je ten, který je ve výpovědi zaměstnavatelem uveden, není způsobilý přivodit neplatnost takového právního jednání, neboť po formální i obsahové stránce výpověď z pracovního poměru bez dalšího spolehlivě obstojí a projev vůle žalované je zřejmý. Neobstojí ani námitka žalobkyně, že jí žalovaný měl dát výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 52 písm. f) zák. práce. Z textu výpovědi je jednoznačně zřejmé, že byl uplatněn výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zák. práce, který byl naplněn a pokud snad žalovaný žalobkyni vytýkal „nedostatek znalostí a zkušeností“, tak je nutno uvést, že tak učinil pouze v jednom ze svých vyjádřeních adresovaných soudu (vyjádření ze dne 22. 11. 2016), relevantní je však to, že uplatněný výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zák. práce byl naplněn.
26. Odvolací soud pak neshledal ani odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. c) o. s. ř., když z obsahu spisu nebyly zjištěny vady, které by mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (§ 212a odst. 5 věta druhá o. s. ř.). Žalobkyně sice uvedla, že svědkyně M. byla soudem vyslechnuta k návrhu žalované po koncentraci řízení dle § 118b o. s. ř., avšak žalobkyně opomněla, že tak bylo učiněno po té, co soud I. stupně vyzval stranu žalovanou při jednání konaném dne 5. 5. 2017 k doplnění rozhodných skutečností a důkazních návrhů ohledně toho, kdo konkrétně vykonával agendu žalobkyně pod bodem I. a V. předávacího protokolu. Žalovaná tak označila důkazní návrh v zákonem předvídané situaci dané ustanovením §118b odst. 1 o. s. ř., tedy řádně a v souladu se zákonem. Odvolací soud pak neshledal ani odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. b) o. s. ř.; k porušení zásady koncentrace řízení nedošlo a z obsahu spisu nelze dovodit, že by jeho podstata byla naplněna.
27. Z výše uvedeného je zřejmé, že soud I. stupně posoudil zjištěný skutkový stav správně a není tak naplněn ani odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř. Odvolací soud proto potvrdil rozsudek soudu I. stupně dle § 219 o. s. ř. jako ve výroku věcně správný, a to včetně akcesorického výroku o náhradě nákladů řízení mezi účastníky, který je v souladu s ust. § 142 odst. 1 o. s. ř.
28. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř., jejich náhrada byla přiznána v této fázi řízení úspěšně žalované. Tyto náklady

jsou tvořeny odměnou právního zástupce žalované za dva úkony právní služby spojené s vyjádřením k odvolání a účasti na jednání po 2 500 Kč (§ 7 bod 5., § 8 odst. 1, § 9 odst. 3 písm. a) a § 11 odst. 1 písm. g) a k) vyhl. č. 177/1996 Sb. – advokátní tarif), ke každému z těchto úkonů ještě náleží paušální náhrada na výdaje advokáta ve výši 300 Kč (§ 13 odst. 3 tarifu), což činí celkem 5 600 Kč, s navýšením o 21 % sazbu DPH (§ 137 odst. 1 a 3 písm. a) o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř.) náklady žalované v odvolacím řízení představují částku 6776 Kč. Tyto náklady žalované bylo žalobkyni za užití § 149 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř. uloženo zaplatit k rukám právního zástupce žalované (výrokem ad II/).

Praha dne 18. dubna 2018

Mgr. René Fischer v.r.
předseda senátu