



ČESKÁ REPUBLIKA  
**ROZSUDEK**  
**JMÉNEM REPUBLIKY**

Okresní soud v Mostě rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Ludmily Vlčkové a přísedících Mgr. Jany Ječné a Miroslava Dundra ve věci

žalobkyně: [redacted], narozená [redacted]  
bytem [redacted]  
zastoupena advokátem Ing. Mgr. Bc. Václavem Holým  
se sídlem Petrská 1168/29, 110 01 Praha 1

proti  
žalovanému: **Oblastní charita Most**, IČO 70828920  
se sídlem Františka Malíka 956/16a, 434 01 Most  
zastoupený advokátkou Mgr. Lía Bánoci  
se sídlem U Císařských lázní 368/7, 415 01 Teplice

**o žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí**

**takto:**

- I. Žaloba na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne [redacted] daná žalovaným žalobkyni, se zamítá.
- II. Žalobkyně je povinna nahradit žalovanému náklady řízení ve výši 25 200 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.

**Odůvodnění:**

1. Žalobkyně se podanou žalobou domáhala určení, že výpověď z pracovního poměru ze dne [REDAKCE] pro nadbytečnost, kterou jí dal žalovaný, je neplatná, neboť ze strany žalovaného se jedná o diskriminaci z důvodu jejího věku, neexistence rozhodnutí o organizační změně, nebyla dána příčinná souvislost mezi organizační změnou a její nadbytečností a ona se nestala nadbytečnou.
2. Žalovaný se žalobou nesouhlasil a požadoval její zamítnutí. S argumenty žalobkyně striktně nesouhlasil, neboť u něj došlo k organizační změně, na základě které se žalobkyně stala nadbytečnou. Výběr žalobkyně nebyl diskriminační z důvodu jejího věku, ale byl založen na objektivních kritériích. Žalovaný se primárně rozhodl podle dosaženého odborného vzdělání pěti zaměstnanců na pozici „terénní programy Most“. Žalobkyně jako jediná z nich nesplňovala odbornou způsobilost [REDAKCE].
3. Z listinných důkazů bylo zjištěno, že žalobkyně pracovala u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne [REDAKCE], která byla uzavřena na dobu určitou do [REDAKCE] na pozici [REDAKCE]. Dne 31.12.2005 byl uzavřen dodatek k pracovní smlouvě, kdy byl pracovní poměr prodloužen do [REDAKCE]. Dne 1.9.2006 byl uzavřen další dodatek, kterým byl prodloužen pracovní poměr do [REDAKCE] a žalobkyně nadále pracovala na pozici [REDAKCE]. Dne 29.12.2006 byl uzavřen další dodatek pracovní smlouvy, kterým se změnil pracovní poměr žalobkyně na dobu neurčitou s pracovní pozicí „[REDAKCE]“. Dne 1.7.2008 byl uzavřen další dodatek k pracovní smlouvě s dobou trvání pracovního poměru na dobu neurčitou, ale se změnou pracovní pozice na „[REDAKCE]“. Dne 1.9.2015 byl uzavřen poslední dodatek k pracovní smlouvě, kterým se změnila pracovní pozice žalobkyně na „[REDAKCE] [REDAKCE] projektu Terénní programy Most“. Tyto skutečnosti nebyly účastníky zpochybněny a soud je vzal za prokázané.
4. Dne [REDAKCE] byla žalobkyni dána výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost. Dne [REDAKCE] žalobkyně odmítla podepsat převzetí výpovědi a potvrdila, že výpověď převzala ten den, kdy došlo k prvotnímu odmítnutí převzetí výpovědi. Na základě výpovědi mělo dojít ke skončení pracovního poměru ke dni [REDAKCE]. Žaloba byla podána dne 26.2.2021. Dopisem ze dne [REDAKCE] adresovaným žalovanému, vyslovila žalobkyně nesouhlas s podanou výpovědí. Na tento nesouhlas žalovaný reagoval dopisem ze dne [REDAKCE]. Tyto skutečnosti vzal soud za prokázané, neboť účastníky nebyly zpochybněny.
5. Na základě rozhodnutí Krajského úřadu Ústeckého kraje ze dne 28.7.2017 byl počet pracovníků v „terénních programech“ stanoven na 5 (identifikátor 8389381). Rozhodnutí o poskytnutí dotace č. OPZ/2.1/052/0007747 se týkalo i „terénních programů v Mostě“. Dotace byla časově omezena do 31.12.2020. Na základě rozhodnutí Krajského úřadu Ústeckého kraje ze dne 30.12.2020 kromě jiného došlo ke změně kapacity „terénní programy“ (identifikátor 8389381), kdy byl počet pracovníků v „terénních programech“ snížen na 3. Tyto skutečnosti byly nezpochybnitelné, neboť vyplynuly z předložených listin.
6. Organizační změna měla být u žalovaného vyhlášena v srpnu 2020, projednána byla na poradě vedení dne 7.10.2020 a následně ještě na poradě vedení dne 16.12.2020. Projednání organizační změny na poradě vedení vyplynulo ze zápisu z těchto porad.
7. Žalobkyně uvedla, že o organizační změně se dozvěděla z e-mailu dne [REDAKCE]. Potvrdila, že výpověď odmítla převzít, neboť si ji chtěla převzít v klidu. Přesto, že výpověď je z jejího pohledu nespravedlivá, odstoupné za výpověď převzala. Vzdělání si po maturitě doplnila tak, že absolvovala 205 hodin školení zakončené získáním certifikátu a měla dlouholetou praxi. Nadřazená za přítomnosti manžela jí sdělila, že důvodem její výpovědi je, že je „stará“. Ukončení

Shodu s prvopisem potvrzuje Dobromila Křehotová.

projektu Rochas se jí netýkalo. Obsah práce pracovníků zapojených na projektu Rochas byla odlišná od její práce. Za dobu trvání pracovního poměru nepocítovala diskriminaci ze strany žalovaného ve vztahu k jejímu věku. V současné době není jednoznačně rozhodnuto, zda by u žalovaného chtěla nadále pracovat v případě úspěchu ve věci; měla by obavy z nástupu k žalovanému.

8. Svědek [REDACTED] žalovaného a [REDACTED] nadřízené žalobkyně) potvrdil, že byl přítomen předání výpovědi žalobkyni, kterou odmítla převzít. Žalobkyni při předání výpovědi byla sdělena organizační změna spočívající ve zrušení 2 pracovních závazků, a proto jí byla dána výpověď pro nadbytečnost. Dále potvrdil, že o organizační změně rozhodla ředitelka žalovaného z důvodu snížení dotací. Organizační změna, kdy byl přítomen, byla vyhlášena na poradě vedení v říjnu 2020, kde však žalobkyně nebyla přítomna. Organizační změna souvisela se snížením počtu pracovníků „terénního programu“. Náplň práce se nelišila u pracovníků financovaných z projektu „Rochas“ a u pracovníků „terénních projektů“. Při předání výpovědi byl žalobkyni sdělen pouze jediný důvod výpovědi – nedostatek financí.
9. Svědek [REDACTED] [REDACTED] potvrdil, že byl požádán, aby byl přítomen předání výpovědi žalobkyni. Převzetí výpovědi žalobkyně odmítla. On se o obsahu organizační změny dozvěděl po předání výpovědi žalobkyni.
10. Svědkyně [REDACTED] [REDACTED] potvrdila, že byla jednou z pěti terénních pracovníků. Od léta 2020 věděla o ukončení pracovního poměru 2 terénních pracovníků z 5 z důvodu ukončení zdrojů financování. O organizační změně se s kolegy bavili, ale nebylo jim známo, se kterými pracovníky bude pracovní poměr ukončen. Na projektu „Rochas“ se nepodílela. Potvrdila, že nebyl rozdíl v pracovní náplni u pracovníků podílejících se na projektu „Rochas“ a u pracovníků „terénních programů“. O organizační změně se dozvěděla na realizační interní poradě pracovníků v terénní službě s vedoucí, kde byla přítomna i žalobkyně. Potvrdila, že žalobkyně na pozici sociálního pracovníka neměla odpovídající vzdělání. Klienty po žalobkyni převzali ostatní pracovníci.
11. Svědkyně [REDACTED] [REDACTED] potvrdila, že v „terénním programu Most“ pracovalo 5 zaměstnanců a byl financován z grantu Evropské unie. Věděli o ukončení projektu „Rochas“, neboť projekt byl pouze na určitou dobu. Přesto se snažili o zachování 5 pracovníků, ale v létě 2020 se od Krajského úřadu dozvěděli, že peníze budou pouze na 3 pracovníky. Proto v srpnu 2020 odsouhlasila snížení pracovních úvazků na 3 z 5. Organizační změna byla vyhlášena na poradě vedení. S organizační změnou na základě dohody měla žalobkyni seznámit její nadřízená [REDACTED]. Žalobkyně pracovala na pozici „pracovník v sociálních službách“, což je odlišná pracovní pozice než „sociální pracovník“, pozice se od sebe liší vzděláním. Odmítla, že by na výpověď žalobkyně měl vliv její věk. Práce žalobkyně po skončení pracovního poměru, byla rozdělena mezi ostatní pracovníky. Dále uvedla, že „Terénní projekt Most“ a projekt „Rochas“ byla jedna činnost, projekty se lišily pouze účetnictvím.
12. Svědkyně [REDACTED] (nadřízená žalobkyně) potvrdila, že organizační změna byla vyhlášena na poradě realizačního týmu v létě 2020 a jejím obsahem bylo snížení pracovních úvazků z 5 na 3. Organizační změna byla důsledkem snížení finančních prostředků. Na poradě s ředitelkou na podzim 2020 bylo rozhodnuto, kterých pracovníků se bude organizační změna týkat. Při rozhodování bylo bráno v úvahu konečné dosažené vzdělání, aktivita pracovníků v minulosti, a zda byly s pracovníkem problémy. Odmítla, že by při rozhodování byl brán v úvahu věk pracovníků. Potvrdila, rozdíl mezi „sociálním pracovníkem“ a „pracovníkem v sociálních službách“; tyto pracovní pozice se lišily vzděláním. Byla nadřízenou 4 sociálních pracovníků a jedné pracovnice v sociálních službách, kteří vykonávali práci v „terénním programu Most“. Potvrdila, že žalobkyně odmítla výpověď převzít. Důvodem prodloužení pracovního poměru u některých pracovníků a jejich přeražení z projektu „Rochas“ do „terénního programu

Most“ bylo, že se jednalo o kvalitní pracovnice, o které žalovaný nechtěl přijít a personální zabezpečení „terénního programu“.

13. Z listinných důkazů vyplynuli pracovníci podílející se na „terénních programech Most“ a bylo doloženo jejich vzdělání buď vysokoškolské, nebo vyšší odborné (viz pracovní smlouvy a diplomy u ukončeném vzdělání). Nezpochybnitelné bylo, že žalobkyně byla z 5 zaměstnanců na pozici „Terénní programy Most“ nejstarší, nikoliv však v rámci celé organizace žalovaného. U pracovníků zapojených v „Terénním programu Most“ došlo k prodloužení pracovního poměru a to u [redacted] dne [redacted] do [redacted] u [redacted] dne [redacted] do [redacted] a u [redacted] došlo ke změně úvazku z 0,6 na celý dne 11.9.2020. Tyto pracovníci byli na pozici sociální pracovník.
14. Na základě provedeného dokazování vzal soud za prokázané, že o organizační změně bylo rozhodnuto ředitelkou žalovaného v srpnu [redacted] což potvrdila svědkyně [redacted] a byla projednána na poradě vedení dne 7.10.2020 a následně 16.12.2020, což vyplynulo ze zápisů z porad. Obsahem organizační změny bylo snížení pracovníků v „Terénním programu Most“ z 5 na 3, což potvrdila svědkyně [redacted] [redacted], svědek [redacted] a svědkyně [redacted]. Důvodem snížení pracovních míst bylo snížení finančních prostředků. Z předložených dokladů o vzdělání pracovníků „Terénního programu Most“ vyplynulo, že žalobkyně měla nejvyšší dosažené vzdělání, z pracovních smluv pracovníků „Terénního programu Most“ pouze žalobkyně pracovala na pracovní pozici „pracovníka v sociálních službách“, ostatní pracovali jako „sociální pracovník“. K prodloužení pracovního poměru u pracovnice [redacted] a [redacted] došlo před vyhlášením organizační změny (organizační změna vyhlášena v srpnu 2020 a k prodloužení došlo v květnu a červnu 2020). U pracovnice [redacted] došlo ke změně pracovního úvazku až v září 2020.
15. Účastníci po poučení soudem ve smyslu ust. § 119a) o.s.ř. další důkazy nenavrhovali a důkazní řízení považovali za ukončené.
16. Následně bylo přistoupeno k právnímu posouzení.
17. Dle § 48 ods. 1 písm. b) zák. práce, pracovní poměr může být rozvázán jen výpovědí.
18. Dle § 50 zák. práce, výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží (ods. 1). Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 (ods.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 (ods.4).
19. Dle § 52 písm. c) zák. práce, 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.
20. Podle § 72 zák. práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.
21. Dle § 16 zák. 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 (ods.1). V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu



nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví (ods.2). 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 (ods. 3). 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 vyrovnaní nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu (ods. 4).

22. Na základě provedení dokazování a právního posouzení věci dospěl soud k závěru, že výpověď z pracovního poměru splňuje všechny formální náležitosti stanovené v § 50 zák. práce (písemná výpověď, dostatečně skutkově odůvodněná a doručená žalobkyni, i když převzetí odmítla podepsat). Žaloba pak byla podána v dvouměsíční prekluzivní lhůtě podle § 72 zák. práce, když soudy došla dne 26.2.2021. Zákoník práce nebo jiný právní předpis nestanoví, že by rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách muselo být přijato (vydáno) vždy jen písemně, a ani nepředpokládají, že by muselo být zaměstnavatelem „vyhlášeno“ nebo jiným způsobem zveřejněno. Samotná forma organizační změny není podstatná, neboť se nejedná o právní úkon. Podle názoru soudu žalovaný v rámci požadavků kladených na přijetí organizační změny postupoval řádným způsobem, když jeho vlastním důvodem bylo snížení objemu mzdových prostředků na rok 2021. Záměr sledovaný organizační změnou byl vyjádřen jasně, jako snížení počtu pracovníků v „terénních programech“, o dva zaměstnance. Povinností žalovaného nebylo s organizační změnou předem dotčené zaměstnance seznamovat a jakkoliv vybírat, koho z pracovníků se organizační změna dotkne. V případě výběru nadbytečného zaměstnance se jedná o právo žalovaného, které nepodléhá přezkumu soudu a zároveň platí, že postačí, když se svým rozhodnutím seznámí dotčeného zaměstnance až ve výpovědi, kterou mu v souvislosti s tím doručí, což se v konkrétním případě také stalo, i když z některých svědeckých výpovědí vyplynulo, že žalobkyně o organizační změně věděla dříve, neboť se o ní pracovníci včetně žalobkyně, bavili.
23. Soud se dále zabýval věcnou správností použitého výpovědního důvodu, v podobě nadbytečnosti žalobkyně. Nadbytečnost soud vztahoval ke sjednanému druhu práce žalobkyně podle její pracovní smlouvy, respektive dodatku k pracovní smlouvě ze dne [REDAKCE] tedy pracovník v sociálních službách projektu „Terénní programy Most“ (rozsudek NS ČR ze dne 16.6.2020 sp. zn. 21 Cdo 576/2020). S přihlédnutím k Rozhodnutí Krajského úřadu Ústeckého kraje ze dne 30.12.2020 o změně kapacity „terénních programů“ z 5 pracovníků na 3 a ukončením projektu „Rochas“ financovaného Evropským sociálním fondem Evropské unie, dospěl soud k závěru, že předmětná organizační změna byla bezprostřední a skutečnou příčinou nadbytečnosti žalobkyně. Jak vyplynulo z výpovědi svědků [REDAKCE], [REDAKCE] a [REDAKCE] pracovní náplň pracovníků financovaných z projektu „Rochas“ a „Terénní programu Most“ se nelišila, lišila se pouze z hlediska účetnictví. Vzhledem k tomu, že od roku 2007 v případech těchto výpovědí neplatí nabídková povinnost, nemusel žalovaný žalobkyni nabízet jiné pracovní zařazení, přesto tak učinil. K uvedeným zjištěním dospěl soud k závěru, že výpověď, kterou žalovaný žalobkyni z důvodu nadbytečnosti dal, je platná, neboť předpoklady pro nadbytečnost žalobkyně byly splněny: 1) přijetí rozhodnutí o snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, 2) nadbytečnost zaměstnance a 3) příčinná souvislost mezi rozhodnutím o změnách a nadbytečností

zaměstnance. Organizační změna se dotkla pracovního místa žalobkyně, neboť spočívala v redukcí počtu zaměstnanců s ohledem na nutnost snížení mzdových prostředků.

24. Soud se dále zabýval tvrzením žalobkyně o nerovném zacházení, které se vůči ní žalovaný dopustil (její věk) a v rámci kterého byla také označena za nadbytečnou. Ust. § 133a o.s.ř. se uplatní v souvislosti s objasněním otázky, zda žalobkyně byla diskriminována. V těchto případech je na žalobkyni, aby tvrdila skutečnosti, z nichž lze dovodit, že byla přímo nebo nepřímo diskriminována, a to v oblastech a z důvodů uvedených pod písm. a) až c) tohoto ustanovení. Tím nastupuje vyvratitelná zákonná domněnka právní, že došlo k porušení zásady (práva na) rovného zacházení. Žalovaný pak musí podat důkaz opaku, tj. prokázat skutečnosti, z nichž lze dovodit, že výpověď z pracovního poměru nebyla dána z vypočtených diskriminačních důvodů. Nezpochybnitelné bylo, že žalobkyně byla z 5 zaměstnanců na pozici „Terénní programy Most“ nejstarší, ale dle žalovaného bylo objektivním kritériem, dosažené odborné vzdělání zaměstnanců tohoto programu. Čtyři pracovníci podílející se na „Terénní programy Most“ byli na pozici „sociální pracovník“, kdežto žalobkyně na pozici „pracovník v sociálních službách“; 2 pracovníci měly vyšší odborné vzdělání a 2 vysokoškolské, žalobkyně měla pouze maturitu a jak uvedla, školení v délce 205 hodin a dlouholetou praxi. Žalobkyně se domnívala, že má odpovídající vzdělání na pozici sociální pracovníce. S tím se soud neztotožnil, neboť v ust. § 110 ods. 4 zákona č. 108/2006 Sb. jsou uvedeny předpoklady pro odbornou způsobilost k výkonu povolání sociálního pracovníka, což žalobkyně nesplňovala. Svědkyně [redacted] přirovnala rozdíl mezi sociálním pracovníkem a pracovníkem v sociálních službách (rozdíl je ve vzdělání) jako „zdravotní sestru s atestací a zdravotní sestru pracující pod dohledem“. Svědkyně [redacted] popřela, že by u žalobkyně byl rozhodující její věk. Také svědek [redacted] potvrdil, že při předání výpovědi nezaznělo, že důvodem skončení pracovního poměru žalobkyně je její věk. S ohledem na skutečnosti uvedené shora dospěl soud k závěru, že žalovanému se podařilo prokázat, že při výpovědi z pracovního poměru žalobkyně nedošlo k údajné diskriminaci s ohledem na její věk, ale objektivním kritériem bylo nejnižší dosažené odborné vzdělání žalobkyně. Je pochopitelné, že se žalovaný snažil udržet kvalitní (pracovně i vzděláním) pracovníky prodloužením pracovních smluv před jejich odchodem.
25. Soud shledal výpověď z pracovního poměru danou žalovaným žalobkyni dne [redacted] za formálně i věcně platnou, a proto žalobu jako nedůvodnou zamítl.
26. Soud rozhodl o náhradě nákladů řízení dle ustanovení § 142 ods. 1 o.s.ř. tak, že přiznal žalovanému, jež byl v řízení zcela úspěšný, nárok na náhradu nákladů řízení v částce 25 200 Kč. Tyto náklady se sestávají z nákladů zastoupení advokátem, kterému náleží odměna stanovená dle § 9 ods. 3 písm. a) vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu, (dále jen „a.t.“) sestávající z částky 2 500 Kč za každý z 9 úkonů právní služby (převzetí a příprava zastoupení, písemné vyjádření ze dne 20.8.2021 a ze dne 27.10.2021, účast u jednání 8.9.2021, účast u jednání dne 10.11.2021 trávající déle než 2 hodiny /2 úkony/, účast u jednání dne 15.12.2021 trávající déle než 2 hodiny /2 úkony/, účast u jednání dne 19.1.2022) a z 9 paušálních náhrad výdajů po 300 Kč (§ 13 ods.4 a.t.). Advokát není plátcem DPH.

#### Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení, a to ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem prostřednictvím Okresního soudu v Mostě. Soudní poplatek za odvolání činí 2 000 Kč.

Most 19. ledna 2022

JUDr. Ludmila Vlčková v. r.  
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Dobromila Křehotová.



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl v senátu složeném z předsedy Mgr. Jiřího Vilda a soudců Mgr. Tomáše Hodného a JUDr. Lenky Novotné v právní věci

žalobkyně: [redacted] narozená dne [redacted]  
bytem [redacted]  
zastoupená advokátem Ing. Mgr. Bc. Václavem Holým  
sídlem Petrská 1168/29, 110 01 Praha 1

proti  
žalované: **Charita Most**, IČO 70828920  
sídlem Františka Malíka 956/16a, 434 01 Most  
zastoupená advokátkou Mgr. Liou Bánoci  
sídlem U Císařských lázní 368/7, 415 01 Teplice

**o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, o odvolání žalobkyně proti rozsudku Okresního soudu v Mostě ze dne 19. 1. 2022, č. j. 13 C 76/2021-73**

**takto:**

- I. Rozsudek okresního soudu **se potvrzuje** s tím, že platební povinnost ve výroku II. se žalobkyni ukládá k rukám Mgr. Liy Bánoci, advokátky se sídlem v Teplicích.
- II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované náhradu nákladů odvolacího řízení ve výši 2 800 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Liy Bánoci, advokátky se sídlem v Teplicích.

**Odůvodnění:**

1. Napadeným rozsudkem okresní soud zamítl žalobu, již se žalobkyně domáhala určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne [redacted] kterou dala žalovaná žalobkyni

(výrok I.), a žalobkyni uložil povinnost nahradit žalované náklady řízení ve výši 25 200 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok II.). Okresní soud rozhodoval o žalobě na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou dala žalovaná žalobkyni z důvodu její nadbytečnosti v souvislosti s organizační změnou provedenou u žalované s účinností od 1. 1. 2021. Organizační změna spočívala ve snížení počtu zaměstnanců v sociálních službách z pěti na tři, a to vzhledem k ukončení dotačního programu Rochas, který v době od roku 2017 financoval po dobu tří let další dvě pracovní místa u žalované. Žalobkyně s výpovědí nesouhlasila a oznámila žalované, že i nadále trvá na dalším pokračování svého pracovního poměru na pozici pracovník v sociálních službách. Namítla, že mezi předmětnou organizační změnou a nadbytečností žalobkyně není dána příčinná souvislost, žalobkyně se nestala nadbytečnou, neboť má za to, že žalovaná přistoupila k organizační změně účelově, výběr žalobkyně jako nadbytečného zaměstnance provedla z důvodu vyššího věku žalobkyně, čímž se dopustila zakázaného diskriminačního jednání. Neplatnost výpovědi z pracovního poměru spatřuje žalobkyně i z důvodu nesprávného postupu žalované, která v době před přijetím organizační změny a také v době po jejím vyhlášení přistupovala k prodlužování pracovních poměrů a rozšiřování pracovních úvazků u jiných zaměstnankyň na totožné pracovní pozici, přičemž sledovaného cíle podle organizační změny bylo možné dosáhnout již tím, že by tyto pracovní poměry skončily uplynutím původně sjednané doby před datem 31. 12. 2020. Žalovaná s žalobou nesouhlasila, uvedla, že k přijetí organizační změny směřující ke snížení počtu zaměstnanců v sociálních službách o dva skutečně došlo, a to z objektivních důvodů, neboť žalovaná, která je závislá na přidělení financí ze strany zřizovatele, neměla po skončení dotačního programu Rochas dostatek prostředků pro mzdové náklady na pět zaměstnanců, ale pouze na tři. Žalovaná sice v průběhu roku 2020 usilovala o získání dalších zdrojů pro financování těchto dvou pracovních míst, avšak nebyla úspěšná, proto již v srpnu vyhlásila předmětnou organizační změnu, jejíž účinky nastaly od 1. 1. 2021. Výběr žalobkyně jako nadbytečného zaměstnance provedla žalovaná na základě kritéria dosaženého vzdělání v oboru sociálních služeb, nikoli z důvodu věku či z jiného diskriminačního důvodu, žalovaná přihlédla i k předcházejícím porušením pracovních povinností žalobkyní.

2. Okresní soud po provedeném dokazování vyšel zejména ze zjištění, že žalobkyně byla u žalované zaměstnána na pozici pracovník v sociálních službách, a to na základě pracovní smlouvy ze dne [REDAKCE] na dobu určitou do [REDAKCE] později došlo dodatky k pracovní smlouvě k postupnému prodlužování pracovního poměru až po sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou. Dále vyšel ze zjištění, že u žalované byla v srpnu 2020 přijata organizační změna spočívající ve snížení počtu zaměstnanců v sociálních službách od 1. 1. 2021 z pěti na tři, a to z důvodu nezajištění potřebného objemu mzdových prostředků pro rok 2021. Problematika nedostatku peněz pro všechny zaměstnance žalované v sociálních službách pro rok 2021 byla v prostředí žalované opakovaně řešena v souvislosti s blížícím se ukončením programu Rochas k 31. 12. 2020. Dne [REDAKCE] předala žalovaná žalobkyni výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost po zrušení pracovního místa žalobkyně po organizační změně. Žalobkyně měla mezi zaměstnanci žalované v sociálních službách nejnižší dosažené vzdělání, v minulosti jí byla vytýkána porušení pracovních povinností. Pokud žalovaná v roce 2020 přistoupila k prodloužení pracovních poměrů zaměstnankyň [REDAKCE] a [REDAKCE], stalo se tak před vyhlášením organizační změny, zvýšila-li pracovní úvazek zaměstnankyně [REDAKCE], stalo se tak v září 2020 po vyhlášení organizační změny.
3. Po právní stránce posoudil okresní soud uplatněný nárok zejména podle ustanovení § 50 a následujících zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění), a dospěl k závěru, že posuzovaná výpověď z pracovního poměru není neplatná. Vyšel ze závěru, že zákonem vyžadované formální náležitosti výpovědi z hlediska jejího obsahu, formy a předání do dispozice žalobkyně byly ze strany žalované bezesbýtku splněny, ob stojí i uplatněný výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Podle názoru okresního soudu je dána příčinná souvislost



mezi organizační změnou vyhlášenou u žalované v srpnu 2020, která spočívala ve snížení počtu pracovních míst, a výpovědi danou žalobkyní z tohoto důvodu pro nadbytečnost. Výběr žalobkyně jako zaměstnance, s nímž bude pracovní poměr ukončen, neproběhl podle názoru okresního soudu na základě diskriminačního jednání žalované, kritériem výběru bylo dosažené vzdělání s přihlédnutím k předchozím porušením pracovních povinností. O důvodech výpovědi žalobkyně věděla ještě před doručováním výpovědi. Okresní soud nepřisvědčil názoru žalobkyně, že nebyla zařazena v končícím programu Rochas, proto by se jí organizační změna neměla týkat, když v té souvislosti uzavřel, že náplň pracovních poměrů všech zaměstnanců žalované v sociálních službách byla totožná a uvedený program měl význam jen z hlediska účetního (čerpání prostředků na mzdy). Z uvedených důvodů žalobu na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru jako nedůvodnou zamítl. Výrok o náhradě nákladů řízení okresní soud odůvodnil procesním úspěchem žalované, již přiznal plnou náhradu nákladů řízení sestávající z odměny a náhrad právní zástupkyně žalované z řad advokátů podle platného advokátního tarifu (§ 142 odst. 1 o. s. ř.).

4. Proti tomuto rozsudku podala žalobkyně včasné odvolání. Vyjádřila v něm nesouhlas se zamítavým rozhodnutím okresního soudu, kterému vytýká především nesprávné právní posouzení věci. Žalobkyně se v zásadě ztotožnila se skutkovými závěry okresního soudu, jde-li o vznik a náplň jejího pracovního poměru u žalované, o okolnosti rozšíření počtu zaměstnanců žalované v rámci projektu Rochas, jakož i dobu trvání tohoto projektu, o přijetí a obsah organizační změny na straně zaměstnavatele v srpnu 2020. Žalobkyně však nesouhlasí s tím, že okresní soud důsledně nerozlišoval mezi zaměstnanci žalované zařazenými v projektu Terénní programy Most (kam patřila i žalobkyně) a zaměstnanci v projektu Rochas, zejména jde-li o rozsah jejich pracovních úvazků a změny jejich pracovních poměrů v průběhu roku 2020. Již tehdy totiž žalovaná musela vědět, že program Rochas je časově omezený a že v dalším roce bude mít finanční prostředky jen pro tři zaměstnance z původního projektu Terénní programy Most. Žalobkyně přitom odkázala na vyhotovený tabulkový přehled, v němž ve vztahu ke každému z pěti zaměstnanců žalované uvedla jejich pracovní umístění, počátek pracovního poměru u žalované, dobu trvání pracovního poměru a způsob ukončení či prodloužení pracovního poměru po 31. 12. 2020. Z tohoto přehledu dovozuje, že žalovaná by docílila výsledku sledovaného přijatou organizační změnou již tím, že by v průběhu roku 2020 neprodložovala pracovní poměry ostatních zaměstnanců sjednané na dobu určitou (do 30. 6. 2020 či 31. 12. 2020), případně by nezvyšovala rozsah pracovních úvazků (v případě zaměstnankyně [redacted]). Za této situace nelze podle názoru žalobkyně dospět k závěru o nadbytečnosti žalobkyně, stejně tak zde není dána příčinná souvislost mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností žalobkyně (k obdobnému závěru dospěl podle názoru žalobkyně Nejvyšší soud ČR ve svých rozhodnutích pod sp. zn. 21 Cdo 2580/2003, 21 Cdo 1138/2013 a 21 Cdo 5600/2016). Žalobkyně ve svém odvolání odkázala i na další rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, v nichž Nejvyšší soud ve skutkově obdobných případech, kdy zaměstnavatel nejprve uměle navýšil počet zaměstnanců a následně rozhodl o organizační změně směřující ke snížení počtu zaměstnanců, dovodil, že taková organizační změna není příčinou nadbytečnosti zaměstnance a výpověď z pracovního poměru daná z tohoto důvodu je neplatným právním úkonem (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003), případně dospěl k závěru o neopodstatněnosti výpovědního důvodu v situaci, kdy je na uvolnění místo zaměstnance, který dostal výpověď pro nadbytečnost, přijat zaměstnanec jiný (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001). Přijetí nových zaměstnanců žalovanou před rozhodnutím o organizační změně, tak i po něm, podle názoru žalobkyně vylučuje, aby byl se žalobkyní platně rozvázán pracovní poměr výpovědí pro nadbytečnost podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Vzhledem k těmto skutečnostem žalobkyně navrhla, aby odvolací soud napadený rozsudek okresního soudu změnil a žalobě na určení neplatnosti výpovědi vyhověl za současného přiznání práva na náhradu nákladů řízení.

5. Žalovaná k odvolání žalobkyně uvedla, že s ním nesouhlasí, ztotožnila se se skutkovými i právními závěry okresního soudu, které považuje za správné. Uvedla, že byt' žalovaná věděla o konci dotačního programu Rochas, snažila se udržet všech pět pracovních míst sociálních pracovníků a vyžádat si dofinancování jejich mzdových nákladů z jiných zdrojů. Až v srpnu 2020, kdy již bylo zřejmé, že se tento záměr nepodaří zrealizovat, přistoupila k vydání organizační změny směřující ke snížení počtu sociálních pracovníků o dvě místa. Výběr žalobkyně jako zaměstnance, který bude dotčen organizační změnou, proběhl na základě kvalifikačního kritéria, nikoli z diskriminačních důvodů. Žalovaná ostatně poté nabízela žalobkyni jinou práci, nelze jí proto podsouvat záměr zbavit se žalobkyně jako nepohodlného zaměstnance. Plnění úkolů žalované jako zaměstnavatele je dán specifickou povahou její činnosti, kdy příslušný krajský úřad jednak sám vytváří poptávku po výkonu sociálních služeb, jednak sám financuje konkrétní počet pracovních míst, u nichž vyžaduje plné obsazení. Za situace, kdy docházelo k častým příchodům a odchodům zaměstnanců na tyto pracovní pozice, přistupovala žalovaná pravidelně k prodlužování smluv na dobu určitou či k navyšování pracovních úvazků právě tak, aby byl stanovený počet pracovních míst po celou dobu plně obsazen. Pokud se tak ve vztahu k dalším zaměstnancům stalo před posuzovanou organizační změnou a před podáním výpovědi žalobkyni, nejednalo se o žádné účelové jednání zaměstnavatele, které by mohlo založit pochybnosti o existenci příčinné souvislosti mezi nadbytečností žalobkyně a přijatou organizační změnou. Napadený zamítavý rozsudek okresního soudu proto považuje za věcně správný a navrhl, aby jej odvolací soud potvrdil a žalované přiznal právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.
6. Krajský soud v Ústí nad Labem jako soud odvolací přezkoumal napadený rozsudek okresního soudu, jakož i řízení jeho vydání předcházející, a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.
7. Pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je především podstatné, aby tento jednostranný právní úkon splňoval obsahové i formální náležitosti dle § 50 až § 52 zákoníku práce, a to včetně uvedení konkrétního výpovědního důvodu, a aby se řádným způsobem dostal do dispozice zaměstnance, který, chce-li uspět s žalobou na určení jeho neplatnosti, musí tuto žalobu podat u příslušného soudu v zákonem stanovené lhůtě a v té souvislosti se i dovolat neplatnosti tohoto právního úkonu. Uvedené formální předpoklady měl okresní soud při svém rozhodování plně na zřeteli a dospěl ke správnému závěru, že v projednávané věci byly bezezbytku naplněny (ostatně ani odvolatelka proti těmto závěrům nijak nebrojí).
8. Ve sporu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti po organizační změně je každá z procesních stran zatížena břemenem tvrzení a břemenem důkazním ve vztahu k jiným právně významným skutečnostem. Nejprve je zde povinnost žalovaného zaměstnavatele tvrdit a prokazovat, že zaměstnavatel přijal rozhodnutí o organizační změně, vzhledem k němuž se stal zaměstnanec nadbytečným, a že mezi nadbytečností zaměstnance a organizační změnou je dán vztah příčinné souvislosti (příčinná souvislost je přitom otázkou skutkovou, nikoli právní). Žalující zaměstnanec zpravidla namítá nedostatečnost výpovědi, jeho tvrzení mohou směřovat i proti existenci příčinné souvislosti mezi organizační změnou a jeho nadbytečností, jak je tomu i v posuzované věci. Okresní soud si byl těchto základních principů zcela vědom a při zjišťování a prokazování skutečností, které považoval za právně významné pro své rozhodnutí, postupoval správně. Po provedeném dokazování měl důvodně za prokázané, že žalovaná v měsíci srpnu 2020 přijala rozhodnutí o organizační změně, v jejímž důsledku došlo od 1. 1. 2021 ke snížení počtu pracovních míst na úseku sociálních služeb z pěti na tři, na tomto základě byla žalobkyni dne 26. 10. 2020 dána výpověď pro nadbytečnost s koncem výpovědní doby k 31. 12. 2020. Mezi uplatněným výpovědním důvodem a organizační změnou shledal okresní soud vztah příčiny a následku, přičemž neopomněl zohlednit specifickou funkci a pozici žalované jako zaměstnavatele při vytváření, obsazování a financování pracovních míst zaměstnanců. Při výběru žalobkyně jako zaměstnankyně dotčené organizační změnou směřující ke snížení počtu zaměstnanců nebylo na straně žalované shledáno naplnění diskriminačního

jednání z důvodu věku žalobkyně, objektivní kritéria výběru jednoznačně vyplynula z provedených výslechů svědků – vedoucích zaměstnanců žalované. Rozhodná skutková tvrzení žalované tak měl okresní soud za prokázaná a odvolací soud se s těmito závěry zcela ztotožňuje.

9. Jde-li skutková tvrzení žalobkyně, ta zprvu rozporovala samotnou existenci rozhodnutí o organizační změně, později však své stanovisko změnila, přičemž vyhlášení předmětné organizační změny a její obsah, jakož i souvislosti jejího přijetí, má i odvolací soud za prokázané z provedených důkazů, zejména svědeckých výpovědi vedoucích zaměstnanců žalované. Okresní soud správně nepřisvědčil názoru žalobkyně, pokud dovozovala, že se jí opatření vyplývající z přijaté organizační změny (zrušení dvou pracovních míst) netýká, nebyla-li pracovně zařazena v programu Rochas. Zde okresní soud správně vyložil, že program Rochas zajišťoval u žalované pouze financování dalších dvou pracovních míst na pozici sociální pracovník, přičemž co do rozsahu pracovní náplně neexistoval mezi jednotlivými zaměstnanci na stejné pracovní pozici žádný rozdíl. Na tomto místě považuje odvolací soud za potřebné připomenout specifickou pozici žalované jako zaměstnavatele, který neprovozuje výdělečnou činnost za účelem dosažení zisku, ale jedná se o účelové zařízení, jehož náplní je poskytování sociální péče v různých formách vyplývajících ze zákonné úpravy dané oblasti. K výkonu této služby může žalovaná využít pouze tolik zaměstnanců, na kolik má od objednatele služeb (krajský úřad, magistrát) či z jiných zdrojů (dotační programy) poskytnuté mzdové prostředky. Její povinností je přitom udržovat takto vytvořená pracovní místa trvale obsazená. Vzhledem k ne zcela pravidelné výši mzdových prostředků na každý kalendářní rok je u žalované (stejně jako u obdobných typů subjektů) charakteristickým znakem v oblasti pracovněprávních vztahů sjednávání pracovních poměrů téměř výlučně na dobu určitou, případně s nižším pracovním úvazkem, jejich (i opakované) prodlužování o další určitou dobu, s čímž souvisí i častá obměna ve složení zaměstnanců. Ostatně i v případě žalobkyně byl její pracovní poměr sjednán původně na (krátkou) dobu určitou a až následně opakovaně prodlužován. Uvedená charakteristika je z pohledu odvolacího soudu významná při posuzování odvolacích námitek žalobkyně, směřujících proti postupu žalované při obsazování pracovních míst v období roku 2020, ať již se jednalo o dobu před přijetím organizační změny, nebo o dobu následující.
10. Odvolací soud nesouhlasí s názorem žalobkyně, podle něhož by neplatnost výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost po organizační změně zakládala již ta samotná okolnost, že žalovaná v době před přijetím organizační změny přistoupila k prodloužení pracovních poměrů na dobu určitou jiných zaměstnankyň na stejné pracovní pozici (zaměstnankyně ██████████ a ██████████). Uvedená skutečnost totiž netvoří překážku pro existenci příčinné souvislosti mezi (až následně přijatou) organizační změnou a nadbytečností žalobkyně, neboť v době, kdy byly tyto pracovní poměry prodlouženy, nebylo rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně dosud přijato. Neplatnost výpovědi žalobkyně pak nemůže založit ani rozšíření pracovního úvazku zaměstnankyně ██████████, byť k němu v rozsahu 0,4 úvazku došlo až po přijetí posuzované organizační změny, neboť tím byla řešena aktuální potřeba „obsazení“ uvolněné části pracovního úvazku již stávající zaměstnankyní, a to v době, kdy nadbytečnost žalobkyně dosud nenastala. Ani tento postup žalované nemohl mít vliv na existenci příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností žalobkyně, pokud jí výpověď z pracovního poměru byla dána až dne ██████████ a její nadbytečnost nastala až k ██████████. Uvedené změny pracovních poměrů spoluzaměstnankyň žalobkyně představují pouze některé z dílčích kroků při zajišťování výkonu sociálních služeb žalovanou, jak byly popsány v předchozím odstavci odůvodnění. V řízení nebylo ani tvrzeno ani prokázáno, že by uvedený postup byl žalovanou realizován s jiným úmyslem, než dostát svým povinnostem zaměstnavatele v oblasti sociálních služeb. Žalovaná v pozici zaměstnavatele současně nemá žádnou právní povinnost upravovat pracovní poměry ostatních zaměstnanců sjednané na dobu určitou průběžně tak, aby pro případ budoucího přijetí rozhodnutí o organizační změně museli být tímto opatřením dotčeni pouze tito zaměstnanci a nikoli též zaměstnanci s pracovním poměrem na



dobu neurčitou. Shora uvedený právní názor žalobkyně pak nemá oporu ani v judikatuře Nejvyššího soudu, na níž v odvolání odkazuje (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001), neboť v tam posuzované věci přijal zaměstnavatel nového zaměstnance na pracovní pozici původního zaměstnance, jemuž byla dána výpověď pro nadbytečnost, až po podání této výpovědi, navíc v režimu původního zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb., v tehdy platném znění) s tehdy platnou nabídkovou povinností podle § 46 odst. 2 tohoto zákona.

11. Nepřípadný je i další odkaz žalobkyně na rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, jehož právní věta směřuje na situace, kdy bude v řízení prokázáno, že organizační změna přijatá zaměstnavatelem směřovala k jinému cíli, než je (v souladu se zákonem) sledovaná změna počtu či kvalifikačního složení zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce. Skutkové okolnosti Nejvyšším soudem posuzované věci spočívající v „umělém“ navýšení počtu zaměstnanců a následném „účelovém“ přijetí organizační změny směřující ke zrušení pracovního místa žalobce byly mezi účastníky sporné, což vedlo ke zrušení napadeného rozsudku. Rovněž v posuzované věci nebylo prokázáno, že by cíl sledovaný posuzovanou organizační změnou ze srpna 2020 byl jiný (diskriminační k tíži žalobkyně), než je právě snížení počtu pracovních míst z důvodu nedostatku mzdových prostředků od 1. 1. 2021.
12. Ve prospěch žalobkyně v posuzované věci nevyznívá ani odkazovaný judikaturní závěr vyplývající z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2580/2003, či rozsudku téhož soudu ze dne 22. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5600/2016, podle něž je vyloučena existence příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance v situaci, kdy sledovaný cíl - snížení počtu zaměstnanců - má nastat jinak, bez nutnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí s dotčeným zaměstnancem. Uvedený závěr totiž vychází ze skutkového stavu, kdy jsou v době podání výpovědi pro nadbytečnost dány další okolnosti, v jejichž důsledku (při zachování obvyklého běhu věcí) dojde nejpozději ke dni uplynutí výpovědní doby ke skončení pracovního poměru jiného zaměstnance na totožné pracovní pozici (skončením pracovního poměru sjednaného na dobu určitou či v důsledku dříve podané výpovědi z pracovního poměru). Dovolací soud zde dovozuje absenci příčinné souvislosti pro případ, kdy zaměstnavatel „naruší“ běžný chod věcí a po podání výpovědi přistoupí např. k prodloužení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou tak, aby pokračoval i v době po uplynutí výpovědní doby u výpovědi pro nadbytečnost. O takovou situaci se však v posuzované věci nejedná, když k prodloužení pracovních poměrů zaměstnankyň [REDAKCE] a [REDAKCE] [REDAKCE], jejichž pracovní poměry měly původně skončit 30. 6. 2020, resp. 31. 12. 2020, přistoupila žalovaná již v květnu, resp. v červnu 2020, tedy jak před podáním posuzované výpovědi dané žalobkyní, tak i před přijetím samotného rozhodnutí o organizační změně. Jak již bylo uvedeno shora, takový postup žalované sledoval legitimní cíl spočívající v plné obsazenosti všech pěti pracovních míst do konce roku 2020, čemuž odpovídaly tehdy dostupné mzdové prostředky. Pokud žalovaná v měsíci srpnu 2020 definitivně zjistila, že pro další období stejný objem finančních prostředků již nezajistí a s účinností od 1. 1. 2021 bude schopna zaměstnat již jen tři zaměstnance, měla po přijetí příslušné organizační změny ke dni podání posuzované výpovědi možnost volného výběru, kterých dvou zaměstnanců se snížení jejich počtu bude týkat. Nebylo-li v té souvislosti prokázáno diskriminační jednání k tíži žalobkyně (z tvrzeného důvodu vyššího věku), pak výběr nadbytečného zaměstnance je svobodnou volbou zaměstnavatele bez možnosti soudního přezkumu takového rozhodnutí (R 90/1967 civ).
13. Lze proto uzavřít, že okresní soud dospěl ke správnému závěru, že posuzovaná výpověď z pracovního poměru splňuje veškeré obsahové i formální náležitosti a že mezi uplatněnou nadbytečností žalobkyně a organizační změnou žalované je dán vztah příčiny a následku. Na základě tohoto posouzení žalobu na určení neplatnosti výpovědi správně jako nedůvodnou zamítl. Důsledně procesnímu úspěchu žalované okresní soud podle § 142 odst. 1 o. s. ř., rozhodl také o náhradě nákladů řízení, jejichž výši rovněž správně určil podle platného advokátního tarifu.



Ve výroku II. rozsudku, jímž uložil odpovídající platební povinnost žalobkyni, opomenul pouze stanovení odpovídajícího platebního místa k rukám právní zástupkyně žalované, jak to v případě zastoupení účastníka advokátem stanoví § 149 odst. 1 o. s. ř.

14. Z vyložených důvodů odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně podle § 219 o. s. ř. jako věcně správný potvrdil s tím, že platební povinnost ve výroku II. žalobkyni uložil k rukám právní zástupkyně žalované.
15. Žalobkyně se svým odvoláním neuspěla, je proto podle § 142 odst. 1 ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř. povinna nahradit žalované náklady odvolacího řízení. Za situace, kdy právní zástupkyně žalované náhradu nákladů nevyčísila, vyšel odvolací soud z obsahu soudního spisu a náhradu nákladů odvolacího řízení stanovil v rozsahu odměny advokáta za jeden úkon právní služby (s tarifní hodnotou 35 000 Kč podle § 9 odst. 3 písm. a) advokátního tarifu) 2 500 Kč za účast na jednání odvolacího soudu dne 23. 9. 2022 a jednoho režijního paušálu 300 Kč podle § 13 odst. 1 a 4 advokátního tarifu, celkem 2 800 Kč. Žalobkyni byla proto uložena povinnost zaplatit žalované na náhradu nákladů odvolacího řízení částku 2 800 Kč ve lhůtě tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám právní zástupkyně žalované (§ 160 odst. 1, § 149 odst. 1 o. s. ř.).

#### **Poučení:**

Proti tomuto rozsudku je přípustné dovolání k Nejvyššímu soudu ČR v Brně do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu prostřednictvím Okresního soudu v Mostě. Přípustnost dovolání (§ 237 až 238a o. s. ř.) je oprávněn zkoumat jen dovolací soud.

Ústí nad Labem 5. října 2022

Mgr. Jiří Vild v. r.  
předseda senátu

