



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jany Knotkové, soudkyně JUDr. Kateřiny Kodetové a soudce Mgr. Zdeňka Váni ve věci

žalobce: **Ing. J. L.**, narozený xxx
bytem xxx, xxx xxx xxx xxx
zastoupený advokátem Ing. Mgr. Bc. Václavem Holým
sídlem Na Příkopě 857/18, 110 00 Praha 1

proti
žalované: **Sxxxo, a. s.**, IČO xxx
sídlem xxx, xxx xxx
zastoupená advokátem Mgr. Martinem Hrdlíkem
sídlem Pobřežní 648/1, 186 00 Praha 8

o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru

o odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 1. srpna 2023 č. j. 48 C 223/2019-478 ve znění opravného usnesení ze dne 30. srpna 2023 č. j. 48 C 223/2019-490

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů odvolacího řízení 6.776 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta Mgr. Martina Hrdlíka.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně žalobu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru z 30. 7. 2019 dané žalobci žalovanou zamítl (výrok I.) a současně uložil žalobci zaplatit

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

žalované do tří dnů od právní moci rozsudku na náhradu nákladů řízení 80.372 Kč k rukám zástupce žalované (výrok II.).

2. Rozhodl tak o žalobě, kterou se žalobce domáhal určení neplatnosti výše uvedené výpovědi z pracovního poměru, podle které měl jeho pracovní poměr u žalované skončit 30. 9. 2019. Žalobce byl u žalované zaměstnán na pozici xxx xxx v divizi 151. Výpověď mu byla dána s odkazem na ustanovení § 52 písm. c/ zákoníku práce (dále jen ZP) pro nadbytečnost. Tu žalobce popíral s tím, že jediným cílem rozhodnutí žalované o organizační změně bylo rozvázání pracovního poměru právě s ním. Dále tvrdil, že přijetí rozhodnutí o organizační změně žalovanou nebylo prokázáno. Žalovaná před výpovědí dané žalobci přijala na shodnou pracovní pozici nového zaměstnance D. M. a bezprostředně po odchodu žalobce na svých webových stránkách zveřejnila inzerát pracovní nabídky na shodnou pracovní pozici, jako byla pozice žalobce. Podle žalobce měla žalovaná možnost údajnou nadbytečnost v divizi žalobce vyřešit neprodloužením pracovních poměrů na dobu určitou zaměstnancům ze stejné divize Z. a M., případně žalobce s ohledem na jeho kvalifikaci zaměstnat v jiných divizích žalované. Žalobce též namítal, že výpověď představuje diskriminaci na základě věku, neboť žalovaná při úvaze o výběru nadbytečného zaměstnance nezohlednila, že žalobce je v předdůchodovém věku, zatímco jindy k tomu přihlížela.
3. Žalovaná se žalobou nesouhlasila a navrhovala její zamítnutí s tím, že v oblasti elektro projektování staveb skončily všechny žalobcem zpracovávané projekty a další pro něj žalovaná neměla. Od října 2019 začala vytiženost divize 151, oddělení „elektro a SRTP“, do nějž byl zařazen i žalobce, postupně klesat. Žalovaná již nepotřebovala, aby v oddělení působili na stejné pozici „xxx xxx – xxx“ dva zaměstnanci, proto představenstvo žalované za účelem zvýšení efektivnosti práce rozhodlo o snížení počtu zaměstnanců v divizi 151 z důvodu nedostatku zakázek divize vzhledem k vývoji trhu. Žalobce se v důsledku tohoto rozhodnutí stal pro žalovanou nadbytečným. Podle žalované není pravdou, že by žalovaná na shodné pracovní pozice, jako zastával žalobce, přijímala nové zaměstnance.
4. Soud prvního stupně ve věci poprvé rozhodl rozsudkem z 15. 3. 2022 č. j. 48 C 233/2019-294, jímž určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci žalovanou 30. 7. 2019 je neplatná. Podle prvostupňového soudu žalovaná pouze předstírala přijetí organizačního opatření (snížení počtu zaměstnanců), aby zastírela, že jejím skutečným cílem bylo skončení pracovního poměru právě se žalobcem, když žalovaná plánovala v průběhu roku 2019 nahradit žalobce hned dvěma (ideálně mladšími) projektanty. V únoru 2019 žalovaná přijala na pozici xxx elektro zaměstnance D. M. a v listopadu 2019 pak sháněla na stejnou pozici nového zaměstnance. Tento závěr je podle soudu prvního stupně podpořen i zjištěním, že žalovaná již v minulosti opakovaně uvažovala o rozvázání pracovního poměru s žalobcem, a to jednak v letech 2016 a 2017, a jednak v únoru 2019, tedy právě v době, kdy přijala nového zaměstnance M. Tento rozsudek byl napaden odvoláním žalované. Odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně rozsudkem z 16. 8. 2022 č. j. 30 Co 190/2022-337 potvrdil jako věcně správný.
5. K dovolání žalované Nejvyšší soud oba rozsudky zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Podle dovolacího soudu soudy pochybily, když dovozovaly závěr o simulaci rozhodnutí o organizační změně z okolností, které postrádaly jakoukoliv vazbu na tvůrce vůle žalované. Závěr soudů o tom, že žalovaná aktivně činila kroky k přijetí nového zaměstnance, je tak přinejmenším předčasné. Další vadou bylo hodnocení důkazů v rozporu s § 132 o. s. ř. Soudy vytrhly z kontextu určité pasáže e-mailové komunikace Ing. S. a Ing. N. navazující na komunikaci Ing. S. s uchazečem o zaměstnání Ing. K., přičemž části této komunikace nehodnotily vůbec. To se týká části komunikace, v níž se Ing. N. zmiňuje o časovém horizontu potřebnosti dalšího projektanta a výslovně uvádí, že „další projektant by teď byl navíc“. Pokud pak soudy s poukazem na údajný rozpor s e-mailovou komunikací s Ing. K. neuvěřily části výpovědi Ing. S. týkající se sporného inzerátu, podle níž se jednalo o historický inzerát, na jehož základě byl v únoru 2019 přijat pan M., není dle Nejvyššího soudu zřejmé, s jakou pasáží této komunikace byla výpověď svědkyně v rozporu. Odstranění uvedeného inzerátu, aniž by byl po skončení pracovního poměru žalobce

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

úspěšně realizován, pak svědčí spíše o tom, že žalovaná opravdový zájem na pracovní pozici dříve zastávanou žalobcem aktuálně neměla. Soudy nadto nijak nevysvětlily, jak se inkriminovaný inzerát na webovou stránku žalované dostal.

6. V dalším řízení vzal soud prvního stupně za zjištěné, že žalobce byl zaměstnancem žalované na pozici xxx xxx zařazeným do oddělení elektro a SŘTP v rámci divize 151. V průběhu roku 2019 klesla vytíženost daného oddělení a končily velké projekty (zejména NVL), na jejichž realizaci se žalobce podílel. Dne 10. 6. 2019 představenstvo žalované na svém zasedání učinilo rozhodnutí o organizační změně spočívající ve zrušení pracovního místa projektanta v divizi 151 na oddělení strojně technologickém ve skupině SŘTP a elektro, tj. pracovního místa zastávaného žalobcem. Dne 30. 7. 2019 dala žalovaná žalobci výpověď z pracovního poměru s odkazem na § 52 písm. c/ ZP s tím, že představenstvo žalované rozhodlo o snížení počtu zaměstnanců v divizi 151 (zrušení jednoho pracovního místa projektanta) a že žalobce se v důsledku tohoto rozhodnutí stal nadbytečným. V roce 2019 ve stejném oddělení jako žalobce pracovali též další xxx xxx, a to Ing. B., Ing. B. a xxx oddělení Bc. B. V únoru 2019 byl na pozici projektanta do tohoto oddělení nově přijat D. M., který zde zpočátku vykonával spíše pomocné práce.
7. Zjištěný skutkový stav soud prvního stupně posoudil podle § 52 písm. c/ ZP a uzavřel, že žalovaná prokázala svá tvrzení o organizační změně spočívající ve zrušení žalobcem zastávaného pracovního místa a nadbytečnost žalobce. Žalovaný naopak neunesl důkazní břemeno ohledně svého tvrzení, že žalovaná bezprostředně po jeho odchodu aktivně činila kroky k přijetí nového zaměstnance na pozici dříve zastávanou žalobcem a že takové kroky byly v souladu s vůlí jejího představenstva, a dále že v rámci výběru nadbytečného zaměstnance byl žalobce s ohledem na svůj věk znevýhodněn oproti jiným zaměstnancům žalované. Podle soudu prvního stupně k prokázání těchto tvrzení nepostačují inzerát, který se na podzim 2019 nacházel na webových stránkách žalované, a komunikace xxx personálního oddělení žalované Ing. S. s uchazečem Ing. K. Z těchto důkazů totiž nebylo možno dovodit, že by představenstvo žalované skutečně mělo vůli nového zaměstnance na pozici projektanta elektro přijmout. Další důkazy k prokázání těchto tvrzení žalobce ani po poučení podle § 118a odst. 3 o. s. ř. neoznačil. Podle soudu prvního stupně tak zákonné předpoklady pro postup podle § 52 písm. c/ ZP byly naplněny a pokud dala žalovaná žalobci za situace shora výpověď, učinila tak platně. Soud prvního stupně proto žalobu jako nedůvodnou zamítl; o nákladech řízení rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř.
8. Proti tomuto rozsudku podal žalobce včasné odvolání. Soudu prvního stupně vytýkal nesprávná skutková zjištění a nesprávné právní posouzení věci. Žalobce trval na fiktivní povaze a účelovosti rozhodnutí o organizační změně. Žalobce zejména namítal časovou souvislost mezi zveřejněním inzerátu, jímž žalovaná poptávala dalšího případně i zkušeného projektanta, a jeho výpovědi. Trval na tom, že bylo prokázáno, že ke zveřejnění inzerátu nemohlo dojít dříve než na podzim roku 2019, kdy již žalovaná věděla o sloučení divizí 141 a 151; o tomto organizačním opatření se vědělo až v listopadu 2019. Ve vztahu kvůli žalované měl žalobce za absurdní, že by vedoucí personálního oddělení vyvěsila na webu žalované inzerát bez jejího vědomí, tedy že by tak učinila v rozporu s vůlí žalované. Navíc jednatel žalované Ing. N. zájem žalované o přijetí zkušeného projektanta nevyvrátil (email z 21. 11. 2019) a o aktuálním nezájmu žalované přijmout projektanta na seniorní pozici nevypovídá ani následná komunikace Ing. S. se zájemcem Ing. K. z 27. 11. 2019. Tvrzení žalované, že inzerát není aktuální, že jde o pozůstatek staré inzerce, tak bylo vyvráceno. Zároveň byla prokázána i nedůvěryhodnost svědkyně Ing. S., která vypovídala úmyslně nepravdivě ve snaze pomoci žalované k úspěchu ve sporu. K těmto skutečnostem soud prvního stupně nepřihlédl, stejně jako k tomu, že skutečným impulsem pro stažení inzerátu byl dopis žalobce z 25. 11. 2019, jímž trval na svém zaměstnávání. Žalobce trval na tom, že prokázal všechno podstatné a nesouhlasil s tím, že byl nepřípadně opakovaně zatěžován důkazním břemenem. Žalobce není a nemůže být schopen prokázat vůli žalované obsadit jeho pracovní místo více, než jak to učinil dosud, tedy doložením aktuální inzerce a časových souvislostí mezi propuštěním žalobce a komunikací s uchazečem o zaměstnání reagujícím na daný inzerát. Vůli žalované je nutno dovodit také z toho,

že Ing. S. jako xxx personálního oddělení zveřejnila inzerát, tedy učinila úkon, který zjevně spadá do její pracovní kompetence. Tím byla navenek vůči třetím osobám vyjádřena vůle žalované. Odvolatel dále namítal, že případný nedostatek práce projektantů měla žalovaná řešit zákonným způsobem. Žalobci nemůže jít k tíži, pokud žalovaná v rozporu s tím několik měsíců před spornou výpovědí v únoru 2019 přijala na dobu určitou do 20. 1. 2020 na shodnou pozici podstatně mladšího zaměstnance D. M., jehož pracovní náplň byla obdobná jako u žalobce. Žalovaná též opakovaně co tři měsíce prodlužovala dohody o provedení práce xxx Z., který se podílel mimo jiné i na projektech, na nichž pracoval žalobce.

9. Další odvolací námitkou bylo žalobcem tvrzené porušení jeho práva na zákonného soudce. Žalobce v této souvislosti namítal, že v doposud projednávaných obdobných věcech (např. v řízeních vedených u Nejvyššího soudu pod sp. zn. 21 Cdo 1770/2001, 21 Cdo 2735/2004, 21 Cdo 695/2014) bylo pro závěr o fiktivnosti organizační změny rozhodující, jak zaměstnavatel vystupoval navenek, jaké byly vnější projevy jeho vůle. Jestliže měl v dané věci věc projednávající senát Nejvyššího soudu odlišný názor, měl podle § 20 z. č. 6/2002 Sb. postoupit věc k rozhodnutí velkému senátu. Neučinil-li tak, porušil žalobcovo právo na zákonného soudce. Dále dovolacímu soudu vytkl naprosto nepřipustné přezkoumávání skutkových zjištění nižších soudů v rozporu s §§ 241a odst. 1 a 242 odst. 3 o. s. ř. Na základě toho dovodil porušení svého práva na spravedlivý proces.
10. Žalobce proto navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek soudu prvního stupně změnil a žalobě zcela vyhověl. V případně potvrzujícího rozhodnutí pak namítal, že jsou zde dány důvody zvláštního zřetele hodné pro odepření náhrady nákladů řízení žalované postupem podle § 150 o. s. ř., a to s ohledem na skutkové okolnosti případu a jeho průběh, jakož i na osobní a majetkovou situaci žalobce.
11. Žalovaná v písemném vyjádření k odvolání navrhla potvrdit napadený rozsudek jako věcně správný. Nesouhlasila s názorem žalobce, že soud prvního stupně rezignoval na posouzení ostatních aspektů jednání žalované či se nedůvodně odchýlil od svých předchozích úvah. Pokud se soud prvního stupně některými skutečnostmi v dalším řízení a svém rozhodnutím podrobněji nezabýval, stalo se tak z toho důvodu, že byl povinen respektovat rozhodnutí a právní názor dovolacího soudu a dále též proto, že žalobce neoznačil další důkazy, v důsledku čehož se hodnocení některých skutečností stalo nadbytečným. K žalobcem tvrzené aktuálnosti inzerátu opakovala, že v něm není pracovní pozice omezena specializací oddělení neboli rozlišením divizí. Inzerce volné pracovní pozice bez označení divize není výjimečná. Inzerce u žalované je formulována zpravidla obecně a následného pohovoru s uchazečem je pak účastní vedoucí více divizí i za situace, že posilu hledá pouze jedna. S poukazem na nadepsání inzerce „vhodný i pro absolventy“ trvala na tom, že inzerce nesměřovala na seniorní pozice. Pokud Ing. S. v reakci na zájem Ing. K. komunikovala ve smyslu sloučení divizí, bylo to logické a odpovídající tomu, že se tak dělo až v době, kdy se o sloučení divizí vědělo (žalovaná měla navíc důkaz emailem mezi nimi za nepřipustný, když důkaz nebyl označen dostatečně určitě a upřesněn byl upřesněn až pom koncentraci řízení). Ani to však nevypovídá o údajné žalobcem tvrzené aktuálnosti předmětného inzerátu. Interní politika žalované týkající se nábory zaměstnanců byla a je taková, že HR má pokyn komunikovat navenek s uchazeči tak, aby i v případě, že pozice sice není aktuální, je to neodradilo poptat práci u žalované v budoucnu. Není pravdou, že Ing. N. zjevně projevil zájem o pana K. a nepopřel možnost jeho brzkého přijetí. Takový závěr nelze z ničeho dovodit, a to tím spíše, že Ing. N. explicitně uvedl „další xxx by byl teď navíc“ připustil maximálně „študáka za pár korun co nic neumí“. S ohledem na to pak Ing. S. zadala pokyn ke svěšení inzerátu. Svěšení inzerátu tak není a nemůže být reakcí na projevený zájem žalobce o další zaměstnávání u žalované, jelikož Ing. N. o neaktuálnosti pozice napsal Ing. S. již 21. 11. 2019, zatímco žalobce trval na svém zaměstnávání až 25. 11. 2019. Žalobce tak podle žalované zcela nedůvodně vyčítá soudu prvního stupně, že „neodhalil“, kdy došlo ke zveřejnění předmětného inzerátu, aniž by respektoval, že je to žalobce, koho tíží břemeno důkazní. Soud prvního stupně žalobce o jeho procesních povinnostech poučil,

žalobce však svá tvrzení neprokázal. Ohledně přijetí D. M. žalovaná upozornila, že sám žalobce uvedl, že se jednalo o juniorní pozici, což je v rozporu s jeho tvrzením o tom, že jej měl M. nahradit. Žalobce však byl seniorním pracovníkem a tyto pozice nejsou a nebyly zastupitelné. Navíc D. M. byl přijat v únoru 2019 a pracovní poměr žalobce byl ukončen až 30. 9. 2019. Pokud jde o zaměstnance Z., ten se na rozdíl od žalobce specializoval na slaboproud a v projektech silnoproudu jen občas vypomáhal, vzhledem ke své nedostatečné odbornosti v oboru silnoproud se podílel pouze na malých projektech. Kvalifikace, odbornost i plnění úkolů pro žalovanou bylo u pana Z. a žalobce odlišné. Žalovaná tak zcela oprávněně přijala takovou organizační změnu, jíž regulovala počet svých zaměstnanců i jejich kvalifikační složení, tak aby to odpovídalo jejím potřebám. Takové jednání je souladné s právními předpisy, jak dovodil Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1369/2001. Žalovaná také s odkazem na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1821/2017 připomenula, že zaměstnanec se stane pro zaměstnavatele nadbytečným i v případě, že odpadla jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací.

12. Podle žalované jsou zcela bez relevance námitky žalobce o údajně nesprávném postupu a rozhodnutí dovolacího soudu, když tyto měl žalobce uplatnit dostupnými právními prostředky, nikoli v tomto odvolacím řízení.
13. Žalovaná pak nesouhlasila ani s rozhodnutím o nákladech řízení podle § 150 o. s. ř., když žalovaná nezapříčinila zahájení tohoto soudního sporu, a nemůže jít k její tíži, že se žalobci výpověď jevila neplatnou. Subjektivní vnímání platnosti či neplatnosti výpovědi žalobce je ryze jeho věcí a nemůže mít negativní dopady pro žalovanou. Žalovaná současně neměla za to, že by rozhodnutí dovolacího soudu bylo něčím zcela překotně novým. To, že se takové rozhodnutí žalobci nehodí, nelze hodnotit jako důvod pro neuložení mu povinnosti hradit žalované náklady řízení. K argumentaci finanční a psychickou situací žalobce připomenula, že soudní spor zahájil žalobce, mediace nedopadla z důvodu na straně žalobce, a žalobce odmítl návrh žalované na mimosoudní narovnání v řádu několika set tisíců korun českých, což je v rozporu s tvrzením o tom, že žalobce je sporem finančně i psychicky vyčerpaný. V této souvislosti není bez významu, že žalobce odmítl více než půl milionovou nabídku mimosoudního narovnání, když protizákonně trval na tom, aby poskytnuté plnění nepodléhalo zákonným odvodům.
14. Odvolací soud přezkoumal ve smyslu ustanovení § 212 a § 212a o. s. ř. napadený rozsudek i řízení, které předcházelo jeho vydání, a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.
15. Podle § 52 písm. c/ ZP ve znění účinném k 23. 9. 2020 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.
16. Podle sdělení žalobce byl žalobce na podzim 2022 povolán zpět do zaměstnání, žádná práce mu však přidělena nebyla; jeho pracovní poměr skončil dohodou uzavřenou v prosinci 2022. Od té doby žalobce čerpá předdůchod. Žalobce nepopřel nabídku žalované na mimosoudní vyřízení věci s možností vyplacení vyrovnání cca 800.000 Kč, ani to, že podle jeho názoru nebylo na místě z této částky provádět odvody. Žalobce komunikoval s Českou správou sociálního zabezpečení ohledně toho, jaký vliv by mělo vyplacení této částky na jeho předdůchod, a zároveň požadoval po žalované expertní stanovisko, o které žalovaná opírala nutnost provedení odvodů. Toto stanovisko mu žalovaná neposkytla, a ještě před tím, než odpověděla Česká správa sociálního zabezpečení, byla ze strany žalované nabídka stažena.
17. Ke svým osobním a majetkovým poměrům žalobce uvedl, že mu bude 65 let, žije jen ze svého důchodu, od dání předmětné výpovědi byl nucen žít ze svých celoživotních úspor. U žalované pracoval 30 let. Nalézt si adekvátní zaměstnání s ohledem na jeho specifickou kvalifikaci bylo nemožné. Žalobce cítí nespravedlivým, aby v případě neúspěchu byl povinen platit náklady řízení žalované. Žalobce zaplatit za tento spor 5 lety svého života, jehož kvalita by se uložením povinnosti k náhradě jistě ještě zhoršila. Naopak žalovaná je obchodní korporací se stabilními příjmy. Žalobce

pak akcentoval také změnu nazírání na danou problematiku dovolacího soudu. Žalobce nespécifikoval, natož aby doložil výši důchodu, výši úspor ke dni výpovědi a ke dni rozhodování odvolacího soudu. Uvedl, že žije za Prahou ve své celoročně obyvatelné chatě.

18. Z obsahu spisu se podává, že soud prvního stupně v dalším řízení vázán právním názorem dovolacího soudu ve smyslu uvedeného shora provedl znovu hodnocení v řízení provedených důkazů, každého zvlášť a ve vzájemných souvislostech v souladu s ustanovením § 132 o. s. ř. Soud prvního stupně správně vyhodnotil okruh relevantních skutečností pro posouzení nároku žalobce na určení neplatnosti výše uvedených výpovědí (existence organizační změny, nadbytečnost, příčinná souvislost mezi nimi). Soud prvního stupně ve vztahu k těmto otázkám přijal závěry, které přesvědčivě vyjádřil v písemném odůvodnění svého rozsudku. Odvolací soud se s výše uvedenými skutkovými závěry a právní argumentací soudu prvního stupně zcela ztotožňuje a pro stručnost na ně odkazuje. Soud prvního stupně posoudil správně i to, koho a k jaké skutečnosti tíží důkazní břemeno, přičemž účastníkům, zejména pak žalobci, poskytl potřebná procesní poučení. V této souvislosti odvolací soud pro úplnost dodává, že nesdílí názor žalované, že nebylo lze vycházet z e-mailové komunikace mezi Ing. S. a Ing. K., neboť tento důkaz byl jednoznačně označen až po koncentraci řízení, a to mimo jiné proto, že po kasačním rozhodnutí dovolacího soudu bylo třeba přistoupit k poučení žalobce podle § 118a o. s. ř, což vedlo k prolomení koncentrace řízení.
19. Soud prvního stupně uzavřel, že byly naplněny podmínky pro postup podle § 52 písm. c/ ZP, když v řízení bylo prokázáno, že žalovaná provedla organizační změnu, která byla přijata za účelem snížení počtu pracovníků se shodnou náplní jako má žalobce, a to z toho důvodu, že zakázky tohoto charakteru byly více méně skončeny a další takovou práci žalovaná nepotřebovala. Zároveň nebylo prokázáno, že by žalovaná na shodnou pozici v odpovídající časové souvislosti poptávala jiného pracovníka, tedy nebylo prokázáno, že by šlo o změnu simulovanou, fiktivní. Žalobce prokazoval opak, tedy že šlo o fiktivní organizační změnu sledující jiné cíle. Tento svůj závěr dovozoval z aktuálnosti inzerátu žalované shora a z následné e-mailové komunikace a časově navazujícího stažení inzerátu. Z provedeného dokazování se však skutečnosti, z nichž žalobce dovozuje aktuálnost inzerátu a další časové souvislosti, nepodávají a žalobcovo tvrzení, že žalovaná poptávala na jeho pozici jiného zájemce, tak tyto důkazy neprokazují. Žalobce hodnotí inzerát, následnou e-mailovou komunikaci Ing. S. s Ing. K. a pak s Ing. N. účelově. Vytrháváním určitých dílčích skutečností z kontextu, aniž by přihlédl i k těm skutečnostem, na které zcela přiléhavě poukazuje žalovaná ve vyjádření k odvolání, tak žalobce pokračuje v chybném posouzení těchto důkazů, jež bylo vytčeno jako nesprávné dovolacím soudem. Odvolací soud je se soudem prvního stupně ve shodě potud, že z těchto důkazů nebylo možno dovodit, že by představenstvo žalované skutečně mělo vůli nového zaměstnance na pozici xxx elektro přijmout. Žalobce ani po poučení soudu jiné důkazy k prokázání této skutečnosti, která by vedla k závěru o simulované organizační změně, nenabídl. Na účelovost, fiktivnost organizační změny nebylo lze usuzovat ani z toho, že žalovaná na podobné pozici zaměstnávala D. M. a pana Z. Přijetí D. M. na juniorní pozici projektanta více jak 7 měsíců před skončením pracovního poměru žalobce není v tomto směru významné, když jednak měl jinou náplň práce, měl daleko menší zkušenosti a pracoval pouze na menších projektech, tedy práci zastávanou žalobcem nemohl nahradit, a jednak zde nebylo splněno ani časové hledisko. Pan Z. byl zaměstnán na dohodu o pracovní činnosti, které s ním žalovaná uzavírala opakovaně, pracoval v oddělení slaboproudu. Pokud jde o elektro-silnoproud, občas zde vypomáhal. Skutečnost, že žalovaná využívala jeho práci ve stejném objemu (slaboproud, silnoproud jen občas a na menších projektech) i nadále, nijak nevyvrací zjištění, že žalovaná práci doposud zastávanou žalobcem již nepotřebovala. V řízení pak nevyšly najevo skutečnosti tvrzené žalobcem, že byl diskriminován kvůli svému věku. Stala-li se práce seniorního xxx se specializací na silnoproud pro žalovanou nepotřebnou, pak bylo jen a jen na její úvaze, kterému ze svých zaměstnanců, kteří případně doposud takovou práci vykonávali, dá výpověď pro nadbytečnost. Výběr „nadbytečného“ zaměstnance je na rozhodnutí zaměstnavatele a zaměstnavatel není povinen upřednostňovat starší zaměstnance před mladšími a naopak. O případné diskriminaci

žalobce (nerovnému zacházení z důvodu věku) nesvědčí ani žádné jiné okolnosti. Soud prvního stupně nepochybil, pokud posoudil danou výpověď jako platný právní úkon, který vedl k nadbytečnosti žalobce a žalobu jako nedůvodnou zamítl.

20. Odvolací soud pak neshledal opodstatněnou ani odvolací námitku žalobce o porušení jeho práva na zákonného soudce, když není pravdou, že by kasační rozhodnutí v dané věci bylo založeno na změně judikatury. Nic takového se nestalo, odvolací soud v dané věci zrušil rozhodnutí nižších soudů proto, že zjištěné skutečnosti podle Nejvyššího soudu nesvědčily o tom, že by šlo o simulovanou organizační změnu. Tímto závěrem je odvolací soud vázán.
21. S ohledem na uvedené shora odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně včetně správného výroku o nákladech řízení postupem podle § 219 o. s. ř. jako věcně správný potvrdil.
22. O nákladech odvolacího řízení odvolací soud rozhodl podle § 142 odst. 1 a § 224 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s vyhl. č. 177/1996 Sb. (AT) a plně procesně úspěšné žalované přiznal náhradu nákladů odvolacího řízení. Tyto náklady tvoří náklady za právní zastoupení – 2x odměna 2.500 Kč za vyjádření k odvolání a účast na jednání odvolacího soudu, 2x režijní paušál 300 Kč, celkem 5.600 Kč a spolu s 21% DPH pak 6.776 Kč.
23. Odvolací soud na závěr dodává, že neshledal důvody zvláštního zřetele hodné, které by odůvodňovaly výjimečně procesně úspěšné žalované náhradu nákladů řízení odepřít. Žalovaná nezavdala příčinu k tomuto soudnímu sporu, vědoma si dlouhodobosti předchozího zaměstnávání žalobce u žalované nabízela žalobci více než přijatelné mimosoudní vyrovnání. Žalobce, byť vyššího věku, neprokázal nepříznivou majetkovou situaci, když ani netvrdil, jaký je jeho pravidelný příjem, jaké má výdaje, jaké měl a má úspory, ani další významné skutečnosti. To, že je žalobce starobním důchodcem, či poživitelem tzv. předdůchodu, samo o sobě pro postup podle § 150 o. s. ř. nepostačuje.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. podat dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení. Dovolání se podává k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím soudu prvního stupně. Přípustnost dovolání zkoumá odvolací soud (§ 239 o. s. ř.).

Praha 21. listopadu 2023

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu