



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Reného Fischera a soudkyň JUDr. Martiny Tvrdkové a Mgr. Halky Hovorkové ve věci

žalobkyně: **A. H.**, narozená xxx
bytem xxx
zastoupená advokátkou JUDr. Barborou Flakovou
sídlem Na Švihance 8, 120 00 Praha 2

proti
žalované: **xxx**, IČO xxx
sídlem xxx

o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí,

k odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 1. 2. 2023, č. j. 32 C 67/2021-316,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se **mění** tak, že se žaloba na určení, že rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 30. 10. 2020 je neplatné, zamítá.
- II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů částku 4 400 Kč.

Odůvodnění:

1. Soud I. stupně shora označeným rozsudkem rozhodl tak, že se určuje, že rozvázání pracovního poměru žalobkyně výpovědí žalované ze dne 30. 10. 2020 je neplatné (výrok I.) a žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení částku 30 492 Kč, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám (tehdejšího – pozn. odvolacího soudu) právního zástupce žalobkyně Mgr. Jana Švarce (výrok II.).

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

2. Takto rozhodl o žalobě, kterou se žalobkyně domáhala určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zák. práce“) s tím, že žádné rozhodnutí o organizační změně nebylo žalovanou vydáno, že se nestala nadbytečnou a nadto žalovaná průběžně aktivně hledá nové zaměstnance. Tvrdila, že rozhodnutím o organizační změně byly od počátku sledovány jiné cíle, a to nepohodlnost žalobkyně z důvodu vedení několikaletého soudního sporu o dorovnání mzdy a z důvodu věku.
3. Žalovaná naopak tvrdila, že významná technologická změna proběhla již v roce 2014, kdy byl instalován nový systém DNPS2 pro výrobu zpravodajských, publicistických a sportovních pořadů v HD rozlišení a na základě toho došlo k uzavření dohod o změnách pracovních smluv, kdy dotčení zaměstnanci (vyjma žalobkyně) začali vykonávat i činnost střihače. Nejednalo se o pouhou formální změnu názvu pozice, ale šlo o kvalifikovanější práci. Organizační změnou sledovala žalovaná snížení počtu zaměstnanců z 66 na 65, kdy tento počet již nikdy nevzrostl. Zrušení pozice žalobkyně souviselo s technologií DNPS2, kdy zaměstnanci na pozici technika střihače musejí vykonávat všechny činnosti, které jsou obsahem práce technika záznamové techniky a dále také stříhové práce. V průběhu roku 2020 nastoupili tři zaměstnanci, a to J. S., F. K. a S. P.. Všichni tři měli potřebnou kvalifikaci a vykonávali i stříh.
4. Soud I. stupně po provedeném dokazování, které učinil zejména z listinných důkazů a výsledků svědků, vzal za zjištěné, že žalobkyně byla zaměstnána od roku 1974, naposledy na pozici technik záznamové techniky. V roce 2014 z důvodu přechodu na novou technologii DNPS II, bylo zaměstnancům oddělení záznamová technika na pozici technik záznamové techniky sděleno, že se chystá změna, a že žalovaná má zájem sloučit pracovní pozici technik záznamové techniky a technik střihač na technik střihač s tím, že v následujícím roce proběhne postupné školení všech na nové střížně, že se k zaměstnancům bude přistupovat individuálně, a že komu ten stříh nepůjde nebude nucen ho vykonávat. Žalobkyně byla jediná, kdo změnu pracovní pozice odmítl, a i nadále po 1. 1. 2015 byla zaměstnána na pozici technik záznamové techniky. U nově přijímaných zaměstnanců na pozici technik střihač již bylo dbáno, aby digitální stříh s technologií DNPS II zvládli, jinak by jim neprodloužili pracovní smlouvy. V době koronavirové pandemie nařídila žalovaná žalobkyni překážky v práci od 18. 3. 2020 do 7. 6. 2020. V této době byla komunikace s žalobkyní ztížena, neboť žalovaná na ni měla kontakt pouze přes korespondenční adresu. V navazujících překážkách v práci, o které žalobkyně sama požádala z obavy o své zdraví, již dobrovolně sdělila své mobilní telefonní číslo. Tyto překážky trvaly od 8. 6. 2020 do 30. 6. 2020, kdy se měla žalobkyně opět dostavit do práce v 8:00 hodin. V této době pan J. telefonicky žalobkyni kontaktoval pouze z pracovních důvodů a když se nedovolal, poslal vždy 1 SMS. Skutečnost, jakým způsobem se SMS zpráva přenesla přes gsm komunikaci a zda se nerozdělila do více zpráv nemohl ovlivnit. Dne 17. 7. 2020 žalobkyně vyplnila formulář žádost o dovolenou na den 27. 7. 2020, ale odevzdala ji až 26. 7. 2020. Vedoucí J. ji tuto dovolenou nechtěl schválit, jakožto opožděně nahlášenou, ale nakonec po konzultaci s HR, dal pokyn k zaevidování dovolené do dalšího měsíce a k jejímu proplacení. Dne 25. 7. 2020 žalobkyně xxx a den strávila v nemocnici. Jelikož formulář pro omluvu absence z důvodu návštěvy lékaře neměla sebou, nechala si dát razítko a podpis na čistý bílý papír, bez dalších doplňujících informací. Formulář vyplnila dodatečně, tak že v části návštěvy napsala datum 25. 7. 2020 a přiložila prázdný papír s razítkem nemocnice a podpisem ošetřujícího lékaře. Toto společně s lékařskou zprávou v obálce předala. Pan K. a pan J. odmítl číst lékařskou zprávu žalobkyně, když tato je plná osobních údajů, a proto poslal pan J. žalobkyni email, aby si zprávu vyzvedla, odnesla své lékařce, a ta rozhodne o případném vystavení nemocenské. Rovněž tato omluva od lékaře byla žalobkyni následně bez dalšího doplňování uznána. Dne 14. 10. 2020 žalobkyně opět požádala o zvláštní ochranu z důvodu obavy o její zdraví a nařízení překážky v práci na straně zaměstnavatele z důvodu koronavirové pandemie. Této opět bylo vyhověno s tím, že se má dne 30. 10. dostavit do kanceláře vedoucího UTOZ. V průběhu roku 2020 bylo divizi technika a provoz zřízeno 60 pracovních míst na pozici technik střihač a jedno místo na pozici technik záznamové techniky. Provoz byl zajišťován ve třech směnách, kdy každá byla tvořena 20

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

techniky stříhači a pouze 1. směna měla nadto jedno místo technika záznamové techniky, které bylo obsazeno právě žalobkyní. V průběhu roku 2020 skončil v této divizi na pozici technik stříhač ke dni 31. 1. 2020 J. F., ke dni 29. 2. 2020 D.Č. a k 31. 7. 2020 M.T.. Naopak přijati byli k 15. 3. 2020 J. S. a k 15. 8. 2020 F.K. a S. P.. Od října 2020 do prosince 2020 bylo obsazeno všech 60 míst technik stříhačů a nikomu z nich pracovní poměr do konce roku neskončil. V tomto období ani žalovaná nezveřejnila žádný inzerát na pozici technik stříhač či technik záznamové techniky. V říjnu 2020 minimálně zaměstnankyně L. S., která oficiálně zastávala post technik stříhač, fakticky vykonávala stejnou práci jako žalobkyně, neboť pokus o její zaučení na pozici technik stříhač, tak aby mohla kvalitně a dostatečně rychle vykonávat stříhové, byť jednodušší práce se v minulosti nezdařil. Její pracovní pozice však v tomto ohledu fakticky upravena nebyla. Její pracovní poměr skončil dohodou až v březnu 2021. Dne 14. 10. 2020 byla rovněž s odborovou organizací projednána na základě žádosti ze dne 24. 9. 2020 výpověď z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zák. práce související s organizační změnou spočívající ve zrušení pracovního místa s tím, že v případě možnosti bude žalobkyni nabídnuto vhodné místo adekvátní k jejímu vzdělání a zdravotnímu stavu. Dne 22. 10. 2022 rozhodl Xxx Xxx o zrušení místa technik záznamové techniky obsazeného žalobkyní z důvodu zefektivnění provozu, když 2. a 3. směna, kde není technik záznamové techniky zařazen ukazují, že jde o post nadbytečný. Výsledkem je celkové snížení počtu míst z 61 na 60. Organizační změna nastane ke dni 31. 10. 2020. Dne 30. 10. 2020 se žalobkyně dostavila do zaměstnání a byla při schůzce, které byl účasten pan S. a paní V. seznámena s obsahem výpovědi, kterou nejdříve odmítla převzít, ale po pauze a telefonním hovoru, listinu společně s nařízenými překážkami v práci do konce výpovědní doby převzala, ale nepodepsala. Výpověď byla tedy podepsána osobami oprávněnými. Dne 3. 11. 2020 žalobkyně sdělila prostřednictvím právního zástupce, že výpověď považuje za neplatnou a trvá na dalším přidělování práce i po 31. 12. 2020. S ohledem na běh ochranné lhůty by pracovní poměr skončil 6. 9. 2021.

5. Zjištěný skutkový stav soud I. stupně posoudil zejména podle § 50 odst. 1, 2 a 5, § 52 písm. c) a § 72 zák. práce. Vyšel z toho, že žaloba byla podána včas ve lhůtě podle § 72 zák. práce, naléhavý právní zájem na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru je dán ze zákona a sporná výpověď splňuje všechny formální náležitosti § 50 zák. práce. V odůvodnění nejprve vysvětlil podstatu výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zák. práce s poukazem na judikaturu Nejvyššího soudu a uzavřel, že z historického vývoje používaných technologií u žalované bylo v říjnu 2020 v divizi Technika a provoz formálně evidováno 60 technik stříhačů a jeden technik záznamové služby, ačkoliv minimálně jeden technik stříhač ve skutečnosti vykonával úplně stejnou práci jako technik záznamové techniky. S ohledem na uvedené, nelze tyto zaměstnance od sebe oddělit a je nutno vycházet z celé množiny 61 zaměstnanců. Bylo dobrodiním žalované, že po všech zaměstnancích na pozici technik stříhač tyto práce nevyžadovala anebo naopak její liknavostí, že s těmito zaměstnanci neuzavřela dohodu, dle které by se vrátili na pozici technik záznamové techniky. V obou případech za nastalý stav nese odpovědnost žalovaná. Nepochybně žalovaná chtěla snížit počet zaměstnanců v divizi technika a provoz, když 2. a 3. směna v počtu 20 zaměstnanců odváděli stejnou práci jako směna 1., kde bylo zaměstnanců 21. Organizační změna byla přijata řádným způsobem, orgánem k tomu oprávněným a vedla k celkovému snížení počtu zaměstnanců, tedy automaticky jejím následkem byla minimálně ekonomická úspora. Dále soud I. stupně zdůraznil, že dopadá-li organizační změna na více zaměstnanců, rozhoduje o výběru nadbytečného zaměstnance zaměstnavatel, vyjma uplatnění diskriminačního přístupu. Dále uvedl, že v řízení bylo prokázáno, že žalovaná s žalobkyní diskriminačně nejednala, rozhodně ji nešíkanovala. Žalobkyně zpětně překrucuje běh událostí. O nařízení překážek v práci sama opakovaně žádala a dnes tvrdí, jak pro ni byly nevýhodné, že se na ní žalovaná dopustila křivdy. V opakovaném volání či v přijetí více SMS vidí okamžitě útok na svoji osobu, přičemž ani na okamžik ji nenapadne, že by opravdu mohlo jít o doručení rozložené zprávy, kdy navíc kontakt probíhá za účelem odstranění nejasností v jejím jednání. Vše, co se kolem děje a nevyhovuje přesně jejím představám, považuje za útok na její osobu. Komunikace s žalobkyní není jednoduchá, tak jako v případě omluvenky u lékaře za den 25. 7. 2020, kdy dodatečně vysvětlila, že formulář u sebe

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

neměla a nechala si proto podepsat prázdný papír. Rovněž o nedorozumění v komunikaci se dle názoru soudu I. stupně jedná v případě setrvání na pracovišti s bolestí zubů a teplotou. Věrohodnost svých tvrzení sama nejvíc zpochybnila žalobkyně, když při jednání uvedla, že xxx a po předestření žaloby, že v ní tvrdila, že zkolabovala z důvodu xxx, se k tomuto tvrzení vrátila. Jelikož soud I. stupně tedy shledal existenci rozhodnutí o organizační změně a nadbytečnost žalobkyně, zabýval se dále příčinnou souvislostí a došel k závěru, že ještě v srpnu 2020 měla žalovaná dvě neobsazená místa, na která přijala dne 15. 8. pana K. a pana P.. Teprve ve chvíli, kdy měla všechny místa obsazena, rozhodla o organizační změně a ze všech zaměstnanců si vybrala právě žalobkyni, jako zaměstnance nejméně flexibilního. Dle názoru soudu I. stupně účelu organizační změny mohlo být dosaženo prostým zrušením místa neobsazeného, tudíž není dána příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností zaměstnance, a výpověď z pracovního poměru je proto neplatná. Žalobě z uvedeného důvodu vyhověl.

6. Výrok o nákladech řízení odůvodnil ust § 142 odst. 1 o.s.ř. tak, že přiznal žalobkyni, jež byla v řízení zcela úspěšná, nárok na náhradu nákladů řízení v částce 30 492 Kč, kdy tyto náklady byly tvořeny zaplaceným soudním poplatkem ve výši 2 000 Kč a odměnou právního zástupce za 9 úkonů právní služby dle § 9 odst. 3 písm. a), § 6 odst. 1 a § 7 vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu (dále jen AT) z tarifní hodnoty ve výši 35 000 Kč, sestávající z částky 2 500 Kč za každý z úkonů, včetně 9 paušálních náhrad výdajů po 300Kč dle § 13 odst. 3 a.t. a daň z přidané hodnoty ve výši 21 % z této částky. Soud I. stupně nepřiznal žalobkyni nárok na odměnu za úkon porada s klientem dne 24. 2. 2021, 7. 8. 2022 a 30. 1. 2023, za žádost o prodloužení lhůty č. l. 20 ze dne 30.3.2021, žádost o odročení jednání z důvodu nemoci, za sepis vyjádření ze dne 13. 4. 2021 a nahlížení do spisu dne 12. 10. 2023.
7. Proti rozsudku podaly odvolání žalobkyně i žalovaná.
8. Žalovaná napadla rozsudek soudu I. stupně v celém rozsahu a uplatnila odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. c), d), e) a g) o. s. ř. Blanketní odvolání doplnila podáním ze dne 21. 5. 2023. Uvedla, že soud I. stupně věc nesprávně právně posoudil, když rozhodl, že účelu organizační změny mohlo být dosaženo prostým zrušením místa neobsazeného, když je nutno vycházet z celé množiny 61 zaměstnanců, a tudíž není dána příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností žalobkyně. Žalovaná však rozhodnutím o organizační změně nesledovala pouhé snížení pracovních míst, ale chtěla zrušit nadbytečnou a neefektivní pracovní pozici technika záznamové techniky. Tohoto účelu tedy nebylo možné dosáhnout prostým zrušením neobsazeného pracovního místa technik stříhač. Práce na pozici technik stříhač a technik záznamové techniky jsou práce odlišné. Nadto nově přijatí zaměstnanci v srpnu roku 2020 S. P. a F.K. vykonávali stříhové práce. Technik stříhač vykonává veškerou práci technika záznamové techniky, a navíc vykonává stříhovou kompletaci audiovizuálních děl. Příčinná souvislost mezi rozhodnutím o organizační změně a nadbytečností žalobkyně tak je dána.
9. Soud I. stupně věc rovněž neúplně zjistil skutkový stav věci, když zamítl provést důkazy listinami popis pracovní činnosti zaměstnanců S., K. a P.. Nadto již z výsledků svědků J. a S. vyplynulo, že tito zaměstnanci skutečně stříh vykonávali, což však soud I. stupně nepromítl do závěrů o skutkovém stavu. Dále soud I. stupně neprovedl důkaz výsledkem svědků M.K. a K.V. a také tabulkou s vývojem pracovních míst v divizi Technika a provoz, jednotka záznamové techniky OZ, útvaru objektu zpravodajství v letech 2009 až 2022 (viz bod VII. odvolání).
10. Dále soud I. stupně pochybil ve skutkovém závěru ohledně schůze konané dne 26. 6. 2014 s techniky záznamové techniky z první směny, na které žalovaná technikům vysvětlila svůj záměr změnit druh jimi vykonávané práce na technik stříhač a dále chybně hodnotil výsledky svědků v tomto ohledu. Žalovaná má v této souvislosti za prokázané, že zaměstnancům bylo sděleno, že nebudou nuceni vykonávat zpravodajský stříh, pokud toho nebudou schopni, a v takovém případě zůstanou pouze u elementárního stříhu, resp. že nebudou nuceni vykonávat digitální stříh okamžitě od účinnosti změny jejich druhu práce (od 1. 1. 2015) a že budou mít prostor se zaškolit. Pochybení

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

soudu I. stupně žalovaná rovněž spatřuje v chybném hodnocení výpovědi svědkyně L. S., kdy nevzal v úvahu její sníženou věrohodnost z důvodu jejího nepříznivého zdravotního stavu spočívajícího ve ztrátě paměti. L. S. se naopak na práci technika stříhače spolu s ostatními techniky záznamové techniky z první směny připravovala, práci na nové pozici vykonávala, nicméně ke konci svého pracovního působení u žalované v březnu 2021 s ohledem na její zhoršený zdravotní stav a věk vykonávala jen základní stříhové práce a nebyla žalovanou nucena absolvovat další školení a svou kvalifikaci si dále rozšiřovat.

11. Podle žalované je řízení zatíženo vadou, když soud I. stupně pochybil tím, že ji nepoučil podle § 118a odst. 1–3 o. s. ř. o hrozícím neúspěchu ve sporu. Žalovaná byla vyzvána k prokázání tvrzení, že bude vytvořeno 60 pracovních míst technik – stříhač, důkaz (tabulku s vývojem pracovních míst) předložila, soud ho však neprovedl jako nadbytečný. Žalovaná neměla možnost předvídat postup soudu, natož výsledek řízení.
 12. Závěrem žalovaná žádala odvolací soud, aby rozhodl, že žaloba na určení, že okamžité zrušení pracovního poměru žalobkyně výpovědi žalované ze dne 30. 10. 2020 je neplatné, se zamítá a žalobkyně je povinna nahradit žalované náklady řízení před soudy obou stupňů, alternativně, aby rozsudek soudu I. stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.
 13. Žalobkyně napadala odvoláním výrok II. rozsudku soudu I. stupně s tím, že nesouhlasí ani s jeho odůvodněním. Uvedla, že jí soud I. stupně opomněl připočítat zaplacený soudní poplatek ve výši 2 000 Kč, byť ho v rozsudku citoval. Rovněž nesouhlasí s vykrácením požadovaného počtu úkonů právního zastoupení. Co do odůvodnění nesouhlasí zejména s bodem 43 rozsudku, a to s konstatováním, že jí vedoucí nešikanoval. Žádá, aby bylo odůvodnění v tomto bodě opraveno.
 14. Usnesením soudu I. stupně ze dne 9. 6. 2023, č. j. 32 C 67/2021-352, bylo řízení o odvolání žalobkyně zastaveno a rozhodnuto, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. K odvolání žalobkyně proti usnesení ze dne 9. 6. 2023, č. j. 32 C 67/2021-352, rozhodoval ve věci Městský soud v Praze, který svým usnesením ze dne 17. 7. 2023, č. j. 62 Co 210/2023-363, odvolání žalobkyně ze dne 29. 6. 2023 odmítl. Právní moc usnesení nastala dne 29. 6. 2023. Odvolací soud se tak dále zabýval již jen odvoláním žalované.
 15. Odvolací soud po zjištění, že odvolání je přípustné, bylo podáno včas osobou k tomu oprávněnou, že splňuje náležitosti uvedené v ust. § 205 odst. 1 o. s. ř., přezkoumal podle § 212 a § 212a odst. 1 a 5 o. s. ř. správnost napadeného rozsudku včetně správnosti postupu v řízení, které jeho vydání předcházelo, a shledal, že odvolání žalované je důvodné.
 16. Odvolací soud neshledal výpovědní důvod podle § 205 odst. 2 písm. c) o. s. ř. Soud I. stupně posoudil důvodnost žaloby v intencích skutkových tvrzení žalobkyně i žalované a poučení podle § 118a odst. 1–3 o. s. ř. nebylo namístě za situace, kdy vyhovující rozhodnutí nespočívá na nedostatku skutkových tvrzení žalované či jejich neprokázání a ani na odlišném právním posouzení než podle právního názoru žalované. Povinností soudu ani není poučovat účastníka řízení o možném neúspěchu ve sporu.
 17. Předně odvolací soud konstatuje, že soud I. stupně zjistil zcela správně skutkový stav věci ve vztahu k tvrzené diskriminaci, šikaně a nerovnému zacházení a je možno na něj odkázat. Skutková zjištění pak správně posoudil i po stránce právní a odvolací soud tak shodně se soudem I. stupně uzavírá, že výpověď z pracovního poměru z tohoto důvodu není neplatná, jak bude uvedeno ještě dále. Odvolací soud se nicméně neztotožnil se skutkovými a ani právními závěry ve vztahu k otázce příčinné souvislosti mezi organizační změnou a nadbytečností žalobkyně, které soud I. stupně učinil a za tímto účelem zopakoval níže uvedené důkazy.
 18. Správné závěry učinil soud I. stupně ve vztahu k formálním náležitostem výpovědi z pracovního poměru, kdy tato byla vyhotovena v souladu s ustanovením § 50 zák. práce v písemné formě a důvod tam uvedený byl řádně a srozumitelně formulován. Ve výpovědi ze dne 30. 10. 2020 byl i zcela jasně vymezen výpovědní důvod, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou
- Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

zaměstnavatele k rozvázání pracovního poměru, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl zaměstnavatel projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 zák. práce uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit.

19. Nedůvodné jsou rovněž námitky žalobkyně, že rozhodnutí o organizační změně nebylo žalovanou vydáno. I v tomto odvolací soud zcela sdílí závěry soudu I. stupně, který uvedl, že organizační změna byla přijata řádným způsobem, orgánem k tomu oprávněným a vedla k celkovému snížení počtu zaměstnanců. Přijetí organizační změny vyplynulo jak z listinných důkazů, tak výpovědi svědků. Nadto odvolací soud ještě poznamenává, že žalobkyně byla řádně s organizační změnou seznámena ve výpovědi z pracovního poměru dne 30. 10. 2020.
20. Dále se odvolací soud zcela ztotožnil se závěrem soudu I. stupně ohledně tvrzené diskriminace. Žalobkyně tvrdila, že skutečným důvodem výpovědi z pracovního poměru dle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce nebyla její nadbytečnost, ale organizační změnou byly od počátku sledovány jiné cíle, a to nepohodlnost žalobkyně z důvodu vedení několikaletého soudního sporu o dorovnání mzdy a z důvodu věku. Soud I. stupně se řádně zabýval všemi tvrzenými skutky, provedl k této otázce řádné a dostačující dokazování a došel ke správnému skutkovému i právnímu závěru. Důkazní břemeno pak převráceno nebylo, neboť byl zcela prokázán jiný skutkový děj (stav) než tvrdila žalobkyně. Žalobkyně tvrdila, že byla diskriminována, když měla zůstat na překážkách v práci z důvodu pandemie koronaviru, dále jí žalovaná opakovaně telefonovala a zasílala sms zprávy, pan J. žalobkyni šikanoval výhrůžkami za neexistující prohřešky jako např. když odmítl její žádost o předčasné uvolnění z práce z důvodu její zvýšené teploty, požadoval, aby odnesla propouštěcí zprávu z nemocnice své ošetřující lékařce, která by měla posoudit, zda je tato hospitalizace dostatečnou omluvou pro její nepřítomnost v práci a rovněž jí sdělil, že nemá schválenou dovolenou, když tuto měla žalobkyně naplánovanou a schválenou několik měsíců dopředu. Soud I. stupně k tvrzením žalobkyně provedl dostatečné dokazování jak listinnými důkazy, tak výslechy svědků a došel ke zcela správnému závěru, že byl prokázán zcela jiný skutkový stav, než tvrdila žalobkyně. V řízení bylo prokázáno, že o překážky v práci žádala sama žalobkyně, a to z obavy o své zdraví, sms zprávy jí byly zaslány k odstranění nejasností v jejím jednání ohledně docházky a nadto se nejednalo o několik zpráv, ale o jednu delší zprávu, která byla rozložena do více zpráv. Vyvráceno bylo i diskriminační jednání ohledně požadavku na doložení omluvenky od lékařce, když z dokazování vyplynulo, že žalobkyně nadřízenému předložila na samostatném papíře pouze otisk razítka Oblastní nemocnice xxx a.s. Pochopitelná je pak výzva žalované o doložení řádného lékařského potvrzení o absenci v zaměstnání, kdy toto nelze považovat za šikanózní jednání vůči žalobkyni. Správné jsou závěry soudu I. stupně ohledně tvrzené diskriminace z důvodu neschválení dovolené, když toto bylo vyvráceno listinnými důkazy i výsledkem svědků a v řízení bylo naopak prokázáno, že žalobkyně sice žádost o dovolenou na den 27. 7. 2020 vyplnila dne 17. 7. 2020, ale žalovaná jí odevzdala až dne 26. 7. 2020. I přesto jí byla dovolená dodatečně schválena dne 18. 8. 2020. Odvolací soud tedy k otázce diskriminace uvádí, že veškerá žalobkyní popsaná diskriminační jednání se neuskutečnila, a naopak vyšlo najevo, že jednání žalované bylo zcela v souladu se zákoníkem práce. Skutková zjištění i právní hodnocení soudem I. stupně jsou správná a lze na ně plně odkázat.
21. Jiná je situace ohledně stěžejní otázky týkající se organizační změny a nadbytečnosti žalobkyně. V tomto směru odvolací soud skutkové a právní závěry soudu I. stupně nesdílel. Domnívá-li se odvolací soud, že by provedené důkazy měly být hodnoceny odlišně, než se stalo za řízení před soudem I. stupně, je povinen je zopakovat, a to včetně tzv. pominutých důkazů, které soud prvního stupně sice provedl, ale nehodnotil je, ač tak měl učinit. Odvolací soud zde může dokazování i doplnit o důkazy, které dosud nebyly provedeny, ledaže by se jednalo o doplnění dokazování příliš rozsáhlé. V případě, že odůvodnění rozhodnutí soudu I. stupně navíc neodpovídá požadavkům uvedeným v ustanovení § 157 odst. 2 o. s. ř., neboť neobsahuje všechny informace, které by z hlediska ustanovení § 132 o. s. ř. mělo obsahovat, není zopakování důkazů provedených soudem Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

I. stupně ani doplnění dokazování možné a odvolací soud je povinen vždy rozhodnutí soudu prvního stupně zrušit a věc mu vrátit k dalšímu řízení. Jestliže však hodnocení důkazů soudem I. stupně respektuje zásady vyplývající z ustanovení § 132 o. s. ř., byl by za této situace v rozporu se zákonem takový postup odvolacího soudu, který by rozhodnutí soudu I. stupně zrušil a uložil by mu, aby se v dalším řízení zabýval možným jiným hodnocením těchto důkazů (usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1472/2017).

22. Odvolací soud zopakoval postupem podle § 213 odst. 2 o. s. ř. důkaz výsledkem svědka Zdeňka S., který po poučení odvolacím soudem uvedl, že u žalované pracuje od roku 1998, naposledy jako vedoucí techniky objektu zpravodajství a spadá přímo pod ředitele techniky Xxx. Organizační změna v roce 2020 spočívala v tom, že v té době bylo na záznamové technice 61 pracovníků a z toho 60 pracovníků bylo v pozici technik – střihač. Žalobkyně byla jediný pracovník – technik. Bylo tam tedy 3x 20 lidí s pracovní náplní technik – střihač, což obnáší technickou část a i střihačskou, což je umělecká činnost a toto žalobkyně nesplňovala. Dnes již je potřeba, aby pracovník ovládal, jak část technickou, tak střižovou, to byl první aspekt. Druhým aspektem bylo, že žalobkyně byla lichá, když bylo potřeba pouze 3x 20 pracovníků. Celý přechod na technika – střihače se řešil už od roku 2005, kdy se rozběhl kanál XXX a začalo se přecházet na lineární střih. V roce 2014 se opravdu natvrdo začalo dělat to, že se lidé začali školit, aby zvládli obě funkce, jak technika, tak střihače. V roce 2020 již žádný technik záznamové techniky potřeba nebyl, potřebná byla pouze pozice technik – střihač. Technik – střihač oprati technikovi záznamové techniky odpovídá za střižovou skladbu, tedy i za obrazovou a zvukovou skladbu. Technik záznamové techniky odpovídal pouze za kvalitu obrazu (zrnění atd.), ale již ne za obrazovou složku, jak má být poskládána (z 2 minut záznamu je vybráno 30 sekund). Po roce 2015 přešli všichni zaměstnanci (kromě žalobkyně) na pozici technik střihač, nicméně jsou v těchto lidech rozdíly, někteří jsou šikovnější. Je přesvědčený, že střih vykonávala i paní S., nicméně jen střih základní a paní žalobkyně nikoliv. Paní žalobkyně totiž odmítla projít tím školením, odmítla tu cestu k tomu, aby se dostala do sorty lidí technik – střihač. Přechod na pozici technik – střihač se projevilo i v platovém ohodnocení. K dotazu žalobkyně uvedl, že nezná pana P., neboť nikdy nebyl ve stavu záznamu techniky. Popřel, že by někdy řekl, že pokud budou pracovníci přecházet na pozici technik – střihač, že tuto nebudou moci nikdy vykonávat. Pouze lidem garantoval čestným slovem, že po nich nebudou vyžadovat top práce, aby to nebrali tak, že je chce vyhodit.
23. Dále odvolací soud zopakoval důkaz svědeckou výpovědí pana Jiřího J.. Tento svědek před odvolacím soudem po poučení vypověděl, že u žalované pracuje od roku 2003, v roce 2015 se stal vedoucím směny a v roce 2018 vedoucím záznamové techniky tohoto oddělení. K organizační změně z roku 2020 uvedl, že již v roce 2014, 2015 věděli, že se bude pořizovat nový produkční systém. V roce 2015 se tedy všem technikům nabídlo zaškolení na technika – střihače a zvýšení jejich kvalifikace, neboť většina jejich práce přešla do prostředí nelineární střižny. Pokud ví, tak to paní žalobkyně odmítla. Došlo tedy k situaci, že měli tři směny, které dělaly tu samou práci, přičemž dvě směny měly 20 pracovníků a jedna směna měla 21 pracovníků, z toho 20 techniků střihačů a jednoho technika záznamové techniky. Došlo tedy k nevyrovnanosti těchto směn, kdy ty dvě směny s 20 pracovníky střihači to bez problémů zvládaly. Rozdíl mezi pozicí technik záznamové techniky a technikem střihačem je v tom, že práce technika je podmnožinou technika střihače. Jinými slovy, co vykonává technik záznamové techniky bez problémů vykonává technik – střihač, ale obráceně to samozřejmě neplatí. Práce technika záznamové techniky již v roce 2020 nebyla potřebná, bylo zřejmé, že to dobře zvládají i bez tohoto člověka, který tam byl vlastně navíc. Ve třech směnách byli všichni pracovníci schopni fakticky vykonávat i technika střihače s tím, že ne všichni jsou tak zdatní, aby stříhali „otvíráky“ do událostí, což je ta úvodní reportáž, na kterou se klade velký důraz a potřebují tam tzv. „topaře“. Pokud ví, tak střih vykonávala i paní S.. Žalobkyně střih nevykonávala. Následně nebyl navýšen počet pracovních míst nad 60 pracovníků. K dotazu žalobkyně uvedl, že nezná pana P.. Nové zaměstnance pana P. a pana K. přijímali na pozici technika – střihače, protože právě tyto pozice potřebovali obsadit.

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

24. Před odvolacím soudem byl rovněž zopakován výslech svědka M.K., který po poučení uvedl, že u žalované pracuje od 1. 1. 2013 na různých pozicích, v roce 2015 pracoval na pozici hlavního technologa, dále pak na pozici výkonného ředitele a nyní je ředitelem divize technika. K organizační změně z roku 2020 uvedl, že je neustále pod tlakem toho, aby v rámci efektivity provozu přehodnocovali pracovní pozice a hledají úspory, kde se dá. Organizační změna v roce 2020 spočívala v tom, že chtěli zrušit jedno systemizované místo technika, neboť to byla jediná pozice ve všech směnách. Žalobkyni bylo několikrát nabízeno, aby přijala pozici technika – střihače, ale ona to nepřijala. Samozřejmě technika a technologie se vyvíjí. Nyní je všude umělá inteligence. Technologie se tedy vyvíjí a oni musí dohlédnout na to, aby měli kvalifikované pracovníky, kteří mají chuť, vůli a znalosti potřebné k tomu, jak se technika vyvíjí a jak ji obsluhovat. O organizační změně rozhodl xxx. Pozice technika záznamové techniky již pro žalovanou nebyla potřebná. Uvedl, že je to stejné, jako by potřebovali řidiče kamionů a nechávali si tam i řidiče osobního auta, kdyby bylo něco potřeba. Přitom řidič kamionu to může také osobním autem vyřídit. Technik záznamové techniky v podstatě obsluhuje zařízení záznamů, ale technik – střihač se podílí na skladbě toho pořadí, věnuje se stříhové skladbě. Práci technika záznamové techniky přebírali lidé s vyšší kvalifikací a dělají kromě toho i práci jinou. K dotazu žalobkyně uvedl, že nezná pana P.. K dotazu žalobkyně uvedl, že pokládá za efektivní, že technik – střihač vykonává i práci technika záznamového zařízení s vyšším platem.
25. Dále odvolací soud přečetl protokol o výslechu svědkyně L. S., která byla vyslechnuta před soudem I. stupně dne 1. 2. 2023, a to zejména z důvodu, že opakovaný výslech této svědkyně nebyl z důvodu jejího zhoršujícího se zdravotního stavu možný (viz. lékařská zpráva založená na č. l. 423 spisu). Svědkyně svoji neúčast u odvolacího jednání vždy omluvila s poukazem na svůj zdravotní stav. Z obsahu výpovědi vyplývá, že svědkyně ukončila pracovní poměr u žalované v březnu 2021. Uvedla, že digitální stříh v období října 2020 nevykonávala. Digitální stříh jako takový nedělala nikdy, ale když pracovala na střížně, tak maximálně upravila začátek a konec. V období října 2020 pracovala na stejném pracovišti jako žalobkyně, zaučovali ji kolegové. Uvedla, že trvá i rok, než se na digitální střížně řádně zaučíte. Jí to naučil asi směnař. Bylo jí řečeno, že pokud někdo nebude na střížnách, bude mít nižší plat. Když se podepisovaly smlouvy na technika – střihače, bylo jí řečeno, že náplň práce se nezmění, že na střížny nemusí. Stříh byl více ceněný. Pět let zpět (ještě před nemocí) pracovala na pracovišti TMZ2, kde se dělal stříh na analogové střížně. Říkali tomu „montáž“. Změnu v její práci zažívali cca 5 let, pořád se museli něčemu učit a ta konkrétní změna přinesla zařízení, co už bylo pro ty lidi, co byli v technice zběhlí. Když se musela pořád chodit ptát, tak už odešla. Když mluvila o montáži, tak vedle ní seděl jiný člověk a podle jeho pokynů tento program sestříhala. Úprava začátků a konců je ještě primitivnější. Neví, zda tyto úpravy dělala i žalobkyně.
26. Dále odvolací soud provedl důkaz popisem pracovní činnosti žalobkyně na pozici technika záznamové techniky, ze kterého bylo zjištěno, že žalobkyně zabezpečovala provoz na přiděleném technologickém pracovišti, úplné, bezchybné a čitelné vyhotovení průvodní listinné a elektronické dokumentace ke zpracovávaným příspěvkům nebo vyráběným pořadům a úplnost záznamů v provozní knize příslušného pracoviště. Vykonávala všechny provozní a technické operace na přiděleném technologickém pracovišti buď samostatně nebo dle pokynů, kontrolu úplnosti a provozuschopnosti přiděleného pracoviště. Byla povinna si zvyšovat svoji kvalifikaci a pracovat ve dvousměnném provozu.
27. Z dalšího provedeného důkazu popisu pracovní činnosti technika střihače vyplynulo, že tento zabezpečuje stříhové, resp. provozní operace na přiděleném záznamovém pracovišti, zpracovává výchozí materiál při zachování zásad stříhové skladby do konečné podoby audiovizuálního díla a zodpovídá za úplné, bezchybné a čitelné vyhotovení průvodní listinné a elektronické dokumentace ke zpracovávaným příspěvkům nebo vyráběným pořadům a úplnost záznamů v provozní knize příslušného pracoviště. Dále vykonává veškeré stříhové, resp. provozní operace na přiděleném záznamovém pracovišti buď samostatně nebo podle pokynů, stříhovou kompletaci

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

audiovizuálních děl při zachování zásad střihové skladby podle záměrů redaktora, resp. režiséra, kontrolu úplnosti a provozuschopnosti přiděleného pracoviště, zvyšuje si svoji kvalifikaci a pracuje ve dvousměnném provozu.

28. Na základě doplněného dokazování ve vztahu k organizační změně došel odvolací soud ke skutkovému závěru, že žalobkyně byla u žalované zaměstnávána již od roku 1974, na pozici technik záznamové techniky. O přechodu na novou technologii se hovořilo již v roce 2005. V roce 2014, kdy k přechodu na novou technologii DNPS II došlo, bylo zaměstnancům oddělení záznamové techniky sděleno, že se chystá změna představující přechod zaměstnanců z pozice technik záznamové techniky na pozici technik – střihač. V následujícím roce mělo dojít k postupnému školení všech zaměstnanců, kterých se uvedená změna dotkne. Žalobkyně byla jediná, kdo změnu pracovní pozice odmítl, a i nadále po 1. 1. 2015 byla u žalované zaměstnávána na pozici technik záznamové techniky. Přechod na pozici technik – střihač se projevil i v platovém ohodnocení. U nově přijímaných zaměstnanců již bylo dbáno na to, aby digitální střih s technologií DNPS II. zvládli, jinak jim nebyly prodlužovány pracovní smlouvy. V průběhu roku 2020 bylo divizi technika a provoz zřízeno 60 pracovních míst na pozici technik – střihač a jedno místo na pozici technik záznamové techniky. Provoz byl zajišťován ve třech směnách, kdy každá byla tvořena 20 techniky – střihači a pouze 1. směna měla navíc jedno místo technika záznamové techniky, které bylo obsazeno právě žalobkyní. Dvě směny po 20 pracovnících techniků – střihačů bez problémů zvládaly svou práci. Základní elementární střih vykonávala i paní L. S.. Pracovní pozice technik záznamové techniky a technik – střihač byly odlišné. Pracovní pozice technik záznamové techniky je pozice výhradně technická, kdy úkolem tohoto pracovníka bylo vykonávat všechny provozní a technické operace na přiděleném technologickém pracovišti. Pracovní pozice technik – střihač v sobě zahrnuje i složku uměleckou, zabezpečuje střihové, resp. provozní operace, zpracovává výchozí materiál při zachování zásad střihové skladby do konečné podoby audiovizuálního díla a zodpovídá za úplné, bezchybné a čitelné vyhotovení průvodní listinné a elektronické dokumentace. Vykonává veškeré střihové, resp. provozní operace na přiděleném záznamovém pracovišti, střihovou kompletaci audiovizuálních děl při zachování zásad střihové skladby podle záměrů redaktora, resp. režiséra, kontrolu úplnosti a provozuschopnosti přiděleného pracoviště. Vzhledem k postupné modernizaci a technické vybavenosti žalované bylo třeba, aby zaměstnanec ovládal, jak část technickou, tak střihovou a v roce 2020 již nebyl žádný technik záznamové techniky potřeba. Bylo zřejmé, že pozice technik záznamové techniky je pozice nepotřebná, a že se práce dobře zvládá i bez tohoto pracovníka, který je tam navíc. V průběhu roku 2020 skončil v této divizi na pozici technik střihač ke dni 31. 1. 2020 J. F., ke dni 29. 2. 2020 D.Č. a k 31. 7. 2020 M.T.. Naopak přijati byli k 15. 3. 2020 J. S. a k 15. 8. 2020 F.K. a S. P.. Od října 2020 do prosince 2020 bylo obsazeno všech 60 míst techniků střihačů a nikomu z nich pracovní poměr do konce roku neskončil. V tomto období ani žalovaná nezveřejnila žádný inzerát na pozici techniků střihačů či techniků záznamové techniky. Dne 22. 10. 2022 rozhodl Xxx Xxx o zrušení místa technik záznamové techniky obsazeného žalobkyní z důvodu zefektivnění provozu, když 2. a 3. směna, kde není technik záznamové techniky zařazen ukazují, že jde o post nadbytečný. Výsledkem je celkové snížení počtu míst z 61 na 60. Organizační změna nastala ke dni 31. 10. 2020. Dne 30. 10. 2020 se žalobkyně dostavila do zaměstnání a byla při schůzce, které byl účasten pan S. a paní V. seznámena s obsahem výpovědi, kterou nejdříve odmítla převzít, ale po pauze a telefonním hovoru, listinu společně s nařízenými překážkami v práci do konce výpovědní doby převzala, ale nepodepsala. Dne 3. 11. 2020 žalobkyně sdělila prostřednictvím právního zástupce, že výpověď považuje za neplatnou a trvá na dalším přidělování práce i po 31. 12. 2020.
29. Podle § 52 písm. c) zákona č. 99/1963 Sb. zákoník práce (dále jen „zák. práce“) zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen, 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

30. Výkladem ustanovení § 52 písm. c) zák. práce a vymezením podmínek, za nichž je zaměstnavatel na jeho základě oprávněn dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost, se opakovaně zabývala judikatura Nejvyššího soudu ČR. K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce podle ní patří to, že zaměstnavatel nebo příslušný orgán přijal rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným (viz např. rozsudek z 16. 11. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1494/2014). O rozhodnutí o organizačních změnách jde tehdy, jestliže sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu, pomocí níž zaměstnavatel zamýšlí regulovat počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám (viz např. rozsudek z 19. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4568/2017).
31. Zaměstnanec je nadbytečný tehdy, jestliže jeho práce, kterou je povinen konat podle pracovní smlouvy v rámci sjednaného druhu práce, pro zaměstnavatele není na základě rozhodnutí o organizačních změnách zcela nebo v dosavadním rozsahu potřebná. Závěr o nadbytečnosti zaměstnance musí **vycházet z druhu práce**, který má zaměstnanec vykonávat pro zaměstnavatele podle pracovní smlouvy a z posouzení, zda přijata organizační změna činí výkon této práce zcela, nebo dosavadním rozsahu pro zaměstnavatele nepotřebným. Nadbytečným je zaměstnanec též tehdy, jestliže podle rozhodnutí organizační změně zaměstnanci odpadne jen část jeho dosavadní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací (srov. rozsudek NS ČR ze dne 21. 11. 1980, sp. zn. 6 Cz 36 80, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, ročník 1982, pod č. Rc 42/1982, usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 7. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1821/2017 - *ke posuzování organizační změny ve vztahu k obsahu pracovní smlouvy srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 1980, sp. zn. 6 Cz 36/80, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 42, roč. 1982, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 262/2012, nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 5. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 346/2014, v nichž byl přijat a je stále uplatňován právní názor, že zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný ve smyslu ustanovení § 52 písm. c) zák. práce tehdy, nemá-li zaměstnavatel – s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizační změně - možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě, byť by odpadla jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací a není důvod, aby rozhodná právní otázka byla posouzena jinak.).*
32. Přitom platí, že 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) ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu) se záměrem zastřít své skutečné záměry, je třeba dovodit, že rozhodnutí o organizační změně významné z hlediska ustanovení § 52 písm. c) zák. práce nebylo přijato; při zkoumání toho, co zaměstnavatel opravdu sledoval svým opatřením, je třeba posuzovat jednání zaměstnavatele vždy **v jeho úplnosti a logické návaznosti** (srov. rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, či ze dne 28. 11. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1628/2017). O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, však rozhoduje výlučně zaměstnavatel (viz rozsudek ze dne 21. 2. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5022/2017).
33. Pokud výše uvedené aplikujeme na tuto projednávanou věc, lze shrnout, že v řízení bylo primární zkoumat, zda se žalobkyně stala na základě organizační změny nadbytečnou v rámci sjednaného druhu práce, který vykonávala. Jinými slovy, **pokud byla žalobkyně u žalované zaměstnána na pozici technik záznamové techniky, pak bylo nutné zkoumat, zda bylo organizační změnou zrušeno právě místo technika záznamové techniky a zda tato činnost již nebyla**

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

pro žalovanou potřebná. Dle odvolacího soudu došel soud I. stupně ve svém rozhodnutí k nesprávnému závěru, že v oddělení záznamové techniky vykonávali všichni zaměstnanci stejnou práci, a že je tedy nutno při posouzení nadbytečnosti žalobkyně vycházet celé z množiny 61 zaměstnanců. Doplněním a zopakováním důkazů v odvolacím řízení bylo jednoznačně prokázáno, že v oddělení záznamové techniky byly od 1. 1. 2015 dva druhy zaměstnanců, a to technik záznamové techniky a technik – střihač, přičemž technikem záznamové techniky byla pouze žalobkyně a zbylých 60 zaměstnanců pracovalo jako technik – střihač. Bylo prokázáno, že náplň práce technika záznamové techniky a technika střihače byla odlišná. Od roku 2014 probíhalo postupné zaškolování všech pracovníků oddělení záznamové techniky z pracovní pozice technik záznamové techniky na pracovní pozici technik – střihač, neboť s ohledem na přechod tohoto oddělení k nové technologii DNPS II bylo nutné, aby všichni zaměstnanci ovládali i práce střižové. Žalovaná v řízení prokázala, že přechod zaměstnanců z pozice technik záznamové techniky na pozici technik – střihač byl potřebný, nutný, **a to vzhledem k technické modernizaci a pokroku ve zpravodajských službách.** V roce 2020, v době přijetí organizační změny, bylo u žalované 60 pracovníků v pozici technik – střihač a pouze jediná pozice technika záznamového zařízení, přičemž všech 61 zaměstnanců pracovalo ve 3 směnách. Dvě směny zahrnovaly 20 pracovníků techniků – střihačů a práci dobře zvládaly. Třetí směna byla složena z 20 techniků – střihačů a jednoho pracovníka technika záznamové techniky (žalobkyně), přičemž bylo vyhodnoceno, že práce tohoto zaměstnance na pozici technika záznamové techniky je pozicí nadbytečnou, když pracovníci na pozici technik – střihač dobře zvládali i práci technika záznamové techniky, ale naopak technik záznamové techniky nemohl zastat práci technika – střihače. Žalovaná v řízení dostatečně prokázala, že s ohledem na stále pokračující modernizaci v technickém vybavení již není potřebná pracovní pozice technika záznamové techniky, a naopak je potřebná pozice technika – střihače. Dostatečně prokázala že organizační změnou došlo k snížení počtu zaměstnanců z 61 na 60, kdy i tato skutečnost se jeví, jako zcela účelná a logická, když zaměstnanci pracují ve třech směnách po 20 lidech a není tedy třeba, aby jedna směna byla posílena o dalšího zaměstnance. V řízení byla tedy prokázána nejen existence organizační změny a nadbytečnost žalobkyně, ale i příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností žalobkyně, neboť došlo ke zrušení pracovní pozice technika záznamové techniky, která již nebyla s ohledem na zefektivnění a modernizaci v oddělení potřebná. Druh práce technik záznamové techniky tedy již nebyl potřeba a žalovaná přijala organizační změnu, kterou tento druh práce zrušila.

34. Pokud soud I. stupně rozhodl, že účelu organizační změny mohlo být dosaženo zrušením místa neobsazeného, tak ani s tímto odvolací soud nesouhlasí. Z dokazování vyplynulo, že u žalované byla pouze jediná pracovní pozice technika záznamové techniky zastávaná žalobkyní, a právě tento druh práce byl vyhodnocen jako nadbytečný. Skutečnost, že v srpnu 2020 měla žalovaná dvě neobsazená místa technika – střihače, na které později přijala nové zaměstnance pana K. a pana P. je nerozhodná, když tito nově přijatí zaměstnanci vykonávali pracovní pozici technika – střihače a byli tedy pro žalovanou potřební. K námitce žalobkyně, že stejnou pracovní pozici zastával také pan P., odvolací soud podotýká, že i tato již bylo v řízení vyvráceno, když z provedených důkazů vyplynulo, že tento zaměstnanec nepůsobil v oddělení záznamové techniky, ale spadl do obrazové techniky. Toto bylo i podpořeno výsledky svědků před odvolacím soudem, kteří shodně uvedli, že tohoto zaměstnance neznají, což je pravděpodobné, pokud tento zaměstnanec pracoval v jiné organizační jednotce.
35. Jsou tak naplněny odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. e) a g) o. s. ř. Ve světle citované judikatury v nyní projednávané věci a po zopakování části provedených důkazů došel odvolací soud k jednoznačnému závěru, a to, že organizační změna sledovala svůj cíl zefektivnit práci u žalované snížením počtu zaměstnanců a zrušením druhu práce, který pro žalovanou již není potřebný. V důsledku rozhodnutí o organizační změně se tak žalobkyně stala pro žalovanou nadbytečnou a uplatněný výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zák. práce tak je naplněn. Sporná výpověď z pracovního poměru je tedy platným právním jednáním žalované.

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

36. Odvolací soud proto s ohledem na uvedené skutečnosti postupoval podle § 220 odst. 1 písm. b) o. s. ř. tak, že rozsudek soudu I. stupně změnil tak, že se žaloba na určení, že rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 30. 10. 2020 je neplatná, zamítá.
37. S ohledem na změnu prvostupňového rozsudku rozhodoval odvolací soud podle § 224 odst. 2 o. s. ř. o nákladech řízení před soudy obou stupňů. Ve vztahu k nákladům řízení před soudem I. stupně postupoval dle ustanovení § 142 odst. 1 o. s. ř. a ve vztahu k nákladům odvolacího řízení dle ustanovení § 142 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř. Náklady řízení v tomto případě sestávají z nákladů řízení podle § 151 odst. 3 o. s. ř. a § 1 odst. 3 písm. a), b) a c) a § 2 odst. 3 vyhlášky č. 254/2015 Sb., ve výši 2 400 Kč za 8 úkonů spočívající přípravě a převzetí věci, vyjádření ze dne 13. 4. 2021, účast na jednání dne 8. 8. 2022, vyjádření k věci ze dne 1. 9. 2022, vyjádření k věci ze dne 5. 8. 2022, účast na jednání dne 1. 2. 2023, podání odvolání proti rozsudku a účast na jednání před odvolacím soudem dne 6. 3. 2024 a dále ze zaplaceného soudního poplatku za podání odvolání ve výši 2 000 Kč. Celkové náklady žalované před soudy obou stupňů činí částku 4 400 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **lze** podat dovolání do dvou měsíců ode dne doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu, který ve věci rozhodoval v prvním stupni, a to za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř.

Praha 6. března. 2024

Mgr. René Fischer v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.