



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Lounech rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Evy Vyskočilové a soudců Markéty Sovové a Jaroslavy Sudíkové ve věci

žalobce: R. S. narozený
bytem
zastoupený advokátem Ing. Mgr. Bc. Václavem Holým
sídlem Petráská 1168/29, 110 00 Praha 1

proti
žalované: HP-Pelzer s.r.o., IČO 40524604
sídlem
zastoupená advokátkou Mgr. Monikou Deislerovou Wetzlerovou
sídlem B. Smetany 2, 301 00 Plzeň

o: žaloba zaměstnance na neplatnost rozvázání pracovního poměru

takto:

- I. Žaloba, kterou se žalobce domáhá určení, že rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 28. 5. 2020 je neplatné, se zamítá.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalované náhradu nákladů řízení ve výši 21 755,50 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku, k rukám právní zástupkyně žalované Mgr. M. D. W. advokátky.
- III. Žalobce je povinen zaplatit státu - České republice náhradu nákladů řízení ve výši 3 988,88 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku na účet Okresního soudu v Lounech.

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou podanou dne 29. 9. 2020 domáhal, aby soud určil, že výpověď ze dne 28. 5. 2020 z pracovního poměru žalobce u žalované založené pracovní smlouvou ze dne 15. 10. 2018 je neplatná. Žalobce uvedl, že uzavřel se žalovanou dne 15. 10. 2018 pracovní smlouvu, na jejímž základě pracoval u žalované jako vedoucí směny na dobu neurčitou. Dne 28. 5. 2020 žalovaný převzal od žalované výpověď, kterou byl se žalobcem rozvázán pracovní poměr z důvodu uvedeného v § 52 písm. c) zákoníku práce (zák. č. 262/2006 Sb.), ač pro ni nebyly důvody. Pracovní poměr žalobce u žalované měl skončit dnem 31. 7. 2020. Dne 20. 8. 2020 zaslal žalobce žalované písemné oznámení o tom, že trvá na dalším zaměstnávání. V průběhu řízení doplnil žalobce svá tvrzení podáním ze dne 25. 2. 2021, v němž uvedl, že žalovanou tvrzená organizační změna ze dne 27. 5. 2020 byla přijata s cílem ukončit jeho pracovní poměr, aniž by byly naplněny předpoklady ust. § 52 písm. c) zákoníku práce spočívající v jeho nadbytečnosti. Má za to, že touto změnou byla pouze formálně zrušena pozice vedoucího směny a byla nahrazena novým označením totožné práce – „směnový mistr“. Již dne 3. 8. 2020 nastoupil na místo žalobce M. B. a cca pět měsíců vykonával žalobcovu práci. Od počátku srpna 2020 měla žalovaná zveřejněný inzerát, v němž sháněla zaměstnance na pozici „směnový mistr/supervisor“ do Žatce. Inzerovaná náplň práce zcela odpovídá náplni práce žalobce. Dále žalobce poukázal na to, že v září 2020 nastoupil k žalované na pozici vedoucí směny, resp. směnový mistr pan T. V., který vykonával stejnou práci jako žalobce, pouze na jiné směně. V podání ze dne 14. 6. 2021 doplnil žalobce skutková tvrzení a uvedl, že ze skutečnosti, že na místo vedoucího směny byli přijati noví zaměstnanci p. B. a p. V. kteří jsou podstatně mladší než žalobce, vyplývá, že při ukončení jeho pracovního poměru se žalovaná dopustila diskriminačního jednání a její rozhodnutí ukončit jeho pracovní poměr nesouvisí s poklesem výroby a realizací organizační změny, ale spočívá v jiné skutečnosti – věku žalobce. Cíl rozvázání pracovního poměru s žalobcem žalobce spatřuje ve snaze žalované o „omlazení“ zaměstnaneckého obsazení na pozici vedoucí směny.
2. Žalovaná uplatněný nárok neuznala a uvedla, že výpovědi dne 28. 5. 2020 v případě žalobce přistoupila poté, kdy z důvodu omezení odbytu jejích výrobků, rozhodla o změně pracovního režimu z nepřetržitého na třísměnný. Na základě vyhodnocení této situace v květnu 2020 přistoupila žalovaná k rozhodnutí o organizačním opatření spočívajícím ve zrušení několika pracovních míst vedoucích směn včetně pracovního místa žalobce, neboť méně intenzivní pracovní režim s sebou logicky přináší snížení počtu potřebných vedoucích zaměstnanců, např. vedoucích směn, protože celkový počet odpracovaných směn je nižší. Od 1. 5. 2020 se pracovní režim změnil z nepřetržitého na třísměnný a bylo proto třeba o jednoho vedoucího směny méně a od 1. 5. 2020 žalovaný práci na pracovní pozici vedoucí směny nevykonával. Poukázala na to, že je třeba nadbytečnost zaměstnance hodnotit zásadně podle informací dostupných v době, kdy byla výpověď z pracovního poměru doručena, nikoli podle skutečností, které nastanou až poté. Uvedla, že dne 27. 7. 2020 dal žalované výpověď z pracovního poměru vedoucí provozu M. K. který byl již od června 2020 v pracovní neschopnosti. Žalovaná proto byla nucena hledat nového vedoucího provozu a proto byl přijat pan M. B. který do práce nastoupil dne 3. 8. 2020 s tím, že po úspěšném absolvování adaptačního programu bude pracovat jako vedoucí provozu. Dále poukázala na to, že dne 15. 7. 2020 dal žalované výpověď z pracovního poměru S. K. který pracoval na pozici vedoucí směny. I on většinu výpovědní lhůty byl v pracovní neschopnosti. Žalovaná proto hledala zaměstnance na místo vedoucího směny za pana K. a na toto místo byl přijat 7. 9. 2020 T. V. Současně poukázala na to, že s účinností od 1. 9. 2020 rozhodla žalovaná v důsledku navýšení objemu zakázek o změně třísměnného pracovního režimu na nepřetržitý. Tvrzení žalobce o tom, že důvodem k výpovědi v jeho případě byl jeho věk, nikoli nadbytečnost jeho práce u žalované a tato byla žalovanou dána s cílem omladit zaměstnanecké obsazení na pozici vedoucí směny, žalovaná odmítla s tím, že má zájem na tom, mít v pracovním poměru kvalitní kvalifikované zaměstnance, bez ohledu na jejich věk.

3. Mezi účastníky nebylo sporu, a současně bylo prokázáno i pracovní smlouvou ze dne 15. 10. 2018, že žalobce u žalované pracoval jako vedoucí směny s místem výkonu práce Žatec, od 15. 10. 2018 ve výrobním provozu HMP. Písemnou výpověď ze dne 27. 5. 2020 bylo prokázáno, že žalobce převzal 28. 5. 2020 výpověď z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, odůvodněnou tím, že u žalované došlo na základě jejího rozhodnutí ze dne 27. 5. 2020 k zrušení pracovní pozice vedoucí směny, kterou žalobce vykonává a to s účinností ke dni 1. 8. 2020. Z dopisu žalobce ze dne 21. 8. 2020 soud zjistil, že žalobce oznámil žalované, že s výpovědí nesouhlasí a trvá na dalším zaměstnávání, když současně poukázal na dobu, po kterou v minulosti u žalované pracoval a své pracovní výsledky. Dopisem z 2. 9. 2020 žalovaná sdělila, že na skončení pracovního poměru žalobce pro nadbytečnost ke dni 31. 7. 2020 trvá, když toto rozhodnutí nesouviselo s hodnocením pracovního výkonu žalobce, ale s dopady pandemie Covid 19.
4. Ze zápisu o projednání záměru organizačních změn ze dne 27. 5. 2020, vyplynulo zjištění, že žalovaná projednala v tento den s odborovou organizací, která u ní působí, záměr týkající organizačních změn v úseku logistiky, technického úseku, a výměn, výroby a opexu s účinností od 1. 8. 2020. Z přílohy k tomuto zápisu vyplynulo, že organizační změny spočívaly v zrušení celkem 14 pracovních míst v dotčených úsecích. V oddělení výroby došlo ke zrušení pozice vedoucí směny u tří pracovníků a dále pozice vedoucího provozu WHS a A4. Z inzerátů žalované ze dne 7. 8. 2020, 8. 9. 2020 a ze dne 5. 10. 2020 bylo zjištěno, že žalovaná hledala nové pracovníky na pozici směnového mistra, jehož náplní práce mělo mimo jiné být plnění výroby pro zákazníky.
5. Z printscreenu profilu M■■■■ B■■■■ na sociálních sítích vyplynulo, že poukazoval na své pracovní zkušenosti, včetně zkušeností z práce směnového vedoucího u společnosti Adler Pelzer Group.
6. Z dohody o změně pracovní smlouvy 25. 1. 2020 soud zjistil, že zaměstnanec M■■■■ B■■■■ s účinností od 1. 2. 2021 začal pro žalovanou vykonávat práci vedoucího provozu, s tím, že pokud se v této funkci neosvědčí, vrátí se zpět na pozici vedoucí směny.
7. Z výpovědi z pracovního poměru z 27.7.2020 bylo zjištěno, že dne 27. 7. 2020 doručil M■■■■ K■■■■ vedoucí výrobního úseku, žalované výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnance.
8. Z výpovědi z pracovního poměru ze dne 15. 7. 2020 vzal soud za zjištěné, že dne 15. 7. 2020 doručil žalované výpověď z pracovního poměru vedoucí směny HMP S■■■■ K■■■■
9. Z popisu pracovního místa žalobce jako vedoucího směny vyplynulo, že u žalované pracoval jako vedoucí směny v rezortu výroby závodu HP Pelzer s.r.o. s pravomocemi vedoucího zaměstnance podřízeného vedoucímu provozu za účelem zajištění racionálního a hospodárného chodu svěřeného úseku výroby a zajišťování dodržování zásad BOZP a PO a EMS vůči podřízeným výrobním dělníkům, operátorům. Pokud jde o zvláštní úkoly, byly vymezeny tak, že žalobce měl ovládat SAP dle role výrobní mistr a mít znalosti IATF 16949 v rozsahu – základní povědomí.
10. Z pracovní smlouvy ze dne 3. 8. 2020 vyplynulo zjištění, že na místo vedoucí směny /HMP s místem výkonu práce HP – Pelzer, S.r.o. Žatec byl přijat M■■■■ B■■■■. Jako den nástupu do práce byl sjednán den 3. 8. 2020.
11. Z popisu pracovního místa M■■■■ B■■■■ z 3. 8. 2020 jako vedoucího směny vyplynulo, že u žalované pracoval jako vedoucí směny v rezortu výroby závodu HP Pelzer s.r.o. s pravomocemi vedoucího zaměstnance podřízeného vedoucímu provozu za účelem zajištění racionálního a hospodárného chodu svěřeného úseku výroby a zajišťování dodržování zásad BOZP a PO a EMS vůči podřízeným výrobním dělníkům, teamleaderům a operátorům. Z pracovní náplně vyplynulo,

že M■■■■ B■■■■ měl plnit ½ roku zaškolovací plán směřující k přesunu do pracovní pozice vedoucího provozu/haly. Pokud jde o zvláštní úkoly byly vymezeny tak, že měl ovládat SAP dle role výrobní mistr, správa a reporting - data ze systému SAP za materiálové a výrobní transakce, headcount reporting na měsíční bázi za provoz, měl se podílet na výběru nových výrobních zaměstnanců, spolupracovat s HR na adaptaci zaměstnanců, mít znalosti IATF 16949 v rozsahu – základní povědomí, znalost lean activity ve vymezeném rozsahu, dodržovat a nastavovat 5S standardů a mít komunikativní znalost anglického jazyka. Dle adaptačního plánu absolvoval zaměstnanec ve funkci vedoucího směny v době od 3. 8. 2020 plánovaná školení pro přesun na pozici vedoucí haly/provozu.

12. Z oznámení zaměstnancům o změně směnnosti soud zjistil, že žalovaná po projednání s odborovou organizací s účinností od 1. 5. 2020, v souvislosti s dočasným omezením odbytu výrobků, rozhodla o změně nepřetržitého provozu na provoz 3-směnný a uložila vedoucím zaměstnancům s tímto rozhodnutím seznámit všechny své podřízené zaměstnance.
13. Z personálního oznámení ze dne 17. 8. 2020 bylo zjištěno, že žalovaná po projednání s odborovou organizací rozhodla s účinností od 1. 9. 2020 o změně směnnosti z třisměnného provozu na čtyřsměnný nepřetržitý.
14. Z E-neschopenky zaměstnance M■■■■ K■■■■ vyplynulo, že zaměstnanec byl od 29. 6. 2020 do 30. 9. 2020 v pracovní neschopnosti. Z E-neschopenky zaměstnance S■■■■ K■■■■ soud zjistil, že zaměstnanec byl od 20. 7. 2020 do 11. 9. 2020 a od 23. 9. 2020 do 30. 9. 2020 v pracovní neschopnosti.
15. Pracovní smlouvou ze dne 7. 9. 2020 bylo prokázáno, že na pozici vedoucí směny / HMP s místem výkonu práce HP – Pelzer, s.r.o. Žatec byl přijat T■■■■ V■■■■ Jako den nástupu do práce byl sjednán den 7. 9. 2020.
16. Z výpisu z obchodního rejstříku žalované vyplynulo zjištění, že společnost HP – Pelzer, s.r.o. podniká v oboru výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona, obráběčství, zámečnictví, nástrojářství jako právnická osoba od 9. 10. 1991 a má zřízení odštěpný závod Žatec.
17. Z kolektivní smlouvy ze dne 8. 1. 2020 a jejích dodatků č. 1 – 5 vyplynulo, že v čl. 1.11.2. bylo sjednáno právo odborové organizace na předběžné projednání v rozsahu stanoveném v ust. § 280 a 287 ZP.
18. Ze svědecké výpovědi M■■■■ B■■■■ soud zjistil, že svědek nastoupil do pracovního poměru u žalované jako vedoucí směny poté, co se na základě inzerátu žalované ucházel o pozici vedoucího provozu. Při pracovním pohovoru, který proběhl koncem měsíce července 2020, mu bylo řečeno, že jde správně o pozici vedoucího směny, s tím, že pokud se na této pozici osvědčí a úspěšně absolvuje adaptační plán, lze počítat s přesunem na pozici vedoucího provozu. V adaptačním plánu byly zahrnuty činnosti související s výkonem funkce vedoucího provozu jako plánování výroby, kvality, standardy, znalosti FMEA, znalost výrobních standardů, školení kvality práce, plánování výroby celého provozu na týden, znalost SAP a další. Od svého nástupu k žalované vykonával fakticky i některé povinnosti vedoucího provozu, neboť vedoucí provozu M■■■■ K■■■■ byl v pracovní neschopnosti. Od února 2021 pracuje jako vedoucí provozu C1.
19. Z výpovědi svědka M■■■■ K■■■■ vyplynulo zjištění, že svědek byl přímým nadřízeným žalobce, který k žalované nastoupil jako směnový mistr v roce 2019. V březnu 2020 došlo v důsledku opatření proti covidu k zastavení výroby, která se začala rozbíhat opět koncem května. Výpověď,

kteřou žalobce v květnu 2020 dostal pro nadbytečnost, se svědkovi jevila nefér, protože svědek přišel k žalované dát výrobu do pořádku, proto navrhoval jako náhradní řešení přeřazení žalobce na nižší pozici teamleadera, s tím, že dosavadní teamleader by přešel na práci operátora. Na jeho návrhy žalovaná nepřistoupila. Z výpovědi svědka bylo dále zjištěno, že po obnovení výroby v květnu 2020 bylo méně práce, což vedlo k přechodu ze čtyřsměnného provozu na třísměnný, což mělo vliv na potřebu počtu směnových mistrů. Po dobu své výpovědní lhůty žalobce střídal na směnách mistry, kteří si vybírali dovolenou, popř. pracoval jako teamleader. Svědek pracovní poměr u žalované ukončil výpovědí.

20. Z výpovědi svědka T. V. soud zjistil, že ten nastoupil k žalované na pozici směnového mistra počátkem září 2020 na základě inzerátu žalované, za situace, kdy se u žalované pracovalo ve čtyřsměnném provozu a žalovaná sháněla dalšího směnového mistra. Pracovní poměr ukončil ve zkušební lhůtě ještě v září 2020.
21. Výpovědi svědka S. K. bylo prokázáno, že svědek, poté, co se dozvěděl o výpovědi, kterou dostal žalobce, upozornil žalovanou, že hodlá svůj pracovní poměr ukončit. Svědek uvedl, že měl zájem dostat odstupné, proto se domníval, že by bylo možné, aby dostal výpověď pro nadbytečnost on a výpověď žalobci by bylo možno stáhnout. V době, kdy podával svědek výpověď, pracovali u žalované v provozu HMP další tři směnvní mistři včetně žalobce.
22. Z výpovědi svědka K. M. soud zjistil, že svědek byl pracovně zařazen jako technolog a když došlo k snížení zakázek, došlo k rozhodnutí o přechodu na třísměnný provoz z provozu nepřetržitého. On sám přebíral směnu po žalobci, který ve výpovědní lhůtě pracoval jako teamleader na této směně. Svědek současně v omezeném rozsahu plnil pracovní úkoly technologa. I z jeho výpovědi vyplynulo zjištění, že rozhodnutí žalované o snížení počtu směn vedlo k snížení potřeby práce mistrů a k výpovědím z pracovního poměru u dalších mistrů, konkrétně u p. V.
23. Z výpovědi sv. V. vyplynulo zjištění, že v roce 2020 v souvislosti s dopady onemocnění covid došlo ke snížení objemu práce u žalované, změně směnnosti a propouštění zaměstnanců.
24. Z výpovědi M. M. vyplynulo, že jde o dlouholetého podřízeného žalobce, který již u žalované nepracuje. Z jeho výpovědi bylo zjištěno, že v důsledku koronavirových opatření došlo k omezení výroby a došlo též k snížení počtu směn ze 4 na 3.
25. Z výpovědi svědkyně L. B. soud zjistil, že svědkyně u žalované nepracovala v době, kdy došlo k ukončení pracovního poměru s žalobcem, podílela se na kontrole plnění zaškolovacího plánu svědka B. Z její výpovědi soud dále zjistil, žalovaná inzeruje nabídku práce v některých profesích i v době, kdy má nedostatkové profese plně obsazeny.
26. Soud neprovedl důkaz výsledkem svědka L., když žalobce od svého návrhu na výslech tohoto svědka upustil a vzhledem k provedeným důkazům výsledky dalších svědků disponujících obdobnými informacemi jako navrhovaný svědek, se soudu jevílo provedení tohoto důkazů nadbytečným a v rozporu se zásadou ekonomie řízení.
27. Dle ust. § 52 písm. c) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále ZP), 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Dle ust. § 72 ZP, neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým 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.

28. Z ust. § 133a zák. č. 99/1963 Sb. vyplývá, že pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.
29. Vzhledem k tvrzení žalobce, že ze strany žalované došlo k ukončení jeho pracovního poměru z důvodu věku s cílem omladit zaměstnanecké obsazení na pozici vedoucí směny, zabýval se soud předně indiciemi, které žalobce na podporu svého tvrzení o diskriminaci z důvodu věku uváděl. Tyto dle žalobce spočívaly ve věku nově přijatých zaměstnanců p. B. a p. V. kteří jsou výrazně mladší než žalobce. Z nálezu Ústavního soudu ČR sp. zn. III ÚS 880/15 ze dne 8. 10. 2015, vyplývá, že k přesunu důkazního břemene ze strany žalující na stranu žalovanou dochází tehdy, pokud k rozhodnutí zaměstnavatele, kterému ze zaměstnanců ukončí pracovní poměr, přistupují ještě další okolnosti, které vyvolají důvodné podezření, že v daném případě bylo jednání zaměstnavatele vedeno diskriminačními motivy. Dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR 21 Cdo 246/2008 ze dne 11. 11. 2009, v diskriminačním sporu má zaměstnanec v občanském soudním řízení procesní povinnost tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jedním z zaměstnanců zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Vzhledem k tomu, že žalobce argumentuje věkem osob, které v den, kdy žalobce obdržel výpověď z pracovního poměru, u žalované nepracovaly, má soud za to, že nejde o indicii použitelnou pro posouzení právního jednání žalované ze dne 28. 5. 2020. Soud se v této souvislosti zabýval též věkovým složením skupiny zaměstnanců žalované, jejichž pracovní poměr byl ukončen ve stejné době ze stejných důvodů jako u žalobce. Shledal, že se jednalo o osoby ve věkovém rozmezí let narození 1960 - 1995, kdy výpověď pro nadbytečnost dostali další vedoucí směny a to Š. V. nar. v roce 1995 a T. K., ročník narození 1981, tedy podstatně mladší zaměstnanci než žalobce, což podezření z diskriminačního jednání žalované vůči žalobci z důvodu věku rovněž nenavzděčuje. Soud proto shledal, že ve vztahu k tomuto tvrzení žalobce k přechodu důkazního břemene na žalovanou nedošlo a žalobci se nepodařilo prokázat, že žalovaná se výpovědí z 28. 5. 2020 dopustila vůči žalobci diskriminačního jednání z důvodu věku, když ani po poučení soudu dle ust. § 118a odst. 3 o.s.ř. žádné důkazy prokazující toto jeho tvrzení neoznačil.
30. Soud shledal, že v projednávané věci právní jednání žalované spočívající v ukončení pracovního poměru žalovaného zachycené ve výpovědi datované dnem 27. 5. 2020 výkladové potíže nečiní; je zřejmé, že žalovaná na základě přijatého organizačního opatření projednaného téhož dne s odborovou organizací spočívajícího v organizačních změnách přijatých za účelem zvýšení efektivnosti práce u žalované, přistoupila k zrušení pracovní pozice žalovaného a ve vazbě na to též k ukončení jeho pracovního poměru výpovědí z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, pro nadbytečnost. Rovněž tak je splněn požadavek písemné formy ukončení pracovního poměru výpovědí.
31. Provedené důkazy soud hodnotil ve smyslu ust. § 132 o.s.ř. samostatně i ve vzájemné souvislosti a po skutkové stránce vzal za prokázané z pracovní smlouvy i nesporných tvrzení stran, že žalobce

u žalované pracoval na pozici směnového vedoucího ve výrobním provozu HMP od 15. 10. 2018 na dobu neurčitou. Mezi stranami nebylo sporu o tom, že se do 1. 5. 2020 jednalo o pracoviště se čtyřsměnným provozem. Z oznámení zaměstnavatele ze dne 24. 4. 2020 soud zjistil, že žalovaná rozhodla s účinností od 1. 5. 2020 o změně směnnosti z nepřetržitého provozu v závodu Žatec na provoz třisměnný. Z výpovědi svědků K[REDACTED], V[REDACTED], V[REDACTED], K[REDACTED], M[REDACTED] a M[REDACTED] vzal soud za prokázané, že v důsledku protikoronavirových opatření, došlo u žalované k snížení objemu zakázek, které se projevilo v době po zastavení výroby v březnu 2020. Z oznámení o změně směnnosti soud uzavřel, že tato situace vedla k rozhodnutí žalované o změně provozu nepřetržitého na třisměnný s účinností od 1. 5. 2020. Zápisem o projednání záměru organizačních změn s odborovou organizací ze dne 27. 5. 2020, bylo prokázáno, že žalovaná rozhodla s účinností od 1. 8. 2020 o organizační změně v úseku logistiky, technického úseku, a výměn, výroby a opexu spočívající v zrušení celkem 14 pracovních míst v dotčených úsecích s tím, že s dotčenými zaměstnanci bude ukončen pracovní poměr dle ust. § 57 písm. c) zákoníku práce. Odborová organizace s těmito změnami vyslovila souhlas a připojeným seznamem dotčených zaměstnanců bylo prokázáno, že v oddělení výroby došlo ke zrušení pozice vedoucího provozu WHS a A4 a pozic tří vedoucích směny a to T[REDACTED], K[REDACTED], Š[REDACTED], V[REDACTED] a R[REDACTED], S[REDACTED]. Dne 28. 5. 2020 byla žalovanému doručena výpověď dle § 52 písm. c) zák. práce, z níž vyplývá, že žalovaná dne 27. 5. 2020 v rámci organizačních změn za účelem zvýšení efektivnosti práce zrušila pracovní pozici vedoucího směny, kterou u žalované vykonával žalobce dle pracovní smlouvy ze dne 15. 10. 2018 a to s účinností ke dni 1. 8. 2020, s tím, že žalobci vznikl nárok na odstupné ve výši dvojnásobku průměrné mzdy a pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní lhůty. Soud má z výše uvedených zjištění za prokázané, že v důsledku žalované přijala organizační opatření spočívající ve změně směnnosti, kdy došlo k přechodu ze čtyřsměnného provozu na třisměnný od 1. 5. 2020, z lze uzavřít, že se potřeba práce vedoucích směny u žalované snížila. Tomu odpovídá i následující organizační změna přijatá žalovanou, na jejímž základě došlo ke zrušení pracovní pozice 14 zaměstnanců včetně pracovní pozice žalobce a bylo rozhodnuto o ukončení jejich pracovního poměru výpovědí. V řízení bylo dále prokázáno pracovní smlouvou i výpovědí sv. B[REDACTED] že sv. B[REDACTED] k žalované nastoupil do pracovního poměru dne 3. 8. 2020 a vykonával práci směnového vedoucího, ač se ucházel se o práci u žalované na pozici vedoucího provozu. Jeho pracovní zařazení bylo změněno na pozici vedoucího provozu po zapracování a absolvování zaškolovacího programu od 1. 2. 2021. Toto zjištění soud hodnotil v kontextu se zjištěním, že v průběhu výpovědní doby běžící žalobci, dal žalované výpověď z pracovního poměru další vedoucí směny a to svědek K[REDACTED] a také vedoucí provozu K[REDACTED]. Potvrzením o pracovní neschopnosti těchto odcházejících zaměstnanců žalovaná prokázala, že tito zaměstnanci nevykonávali svoji práci již po převážnou část výpovědní doby. V době, kdy se o práci u žalované ucházel svědek B[REDACTED], v závěru měsíce července 2020, byly tyto skutečnosti žalované známy a soud má za prokázané, že k přijetí sv. B[REDACTED] do pracovního poměru na pozici vedoucího směny došlo s předpokladem, že bude v budoucnu vykonávat práci vedoucího provozu. Tento skutkový závěr soud opírá o výpověď svědkyně B[REDACTED] adaptační plán svědka B[REDACTED] a jeho svědeckou výpověď, když těmito důkazy bylo prokázáno, že svědek B[REDACTED] od svého nástupu k žalované plnil adaptační plán a vykonával činnosti nad rámec funkce směnového mistra jako např. plánování výroby, kvality, standardy, znalosti FMEA, školení kvality práce, plánování výroby celého provozu na týden, znalost výrobního programu SAAP v rozsahu potřebném pro plánování výroby celého provozu na delší dobu, tedy týden, což vyžaduje práce vedoucího provozu. Pokud žalobce poukazoval na to, že od září 2020 pracoval u žalované sv. V[REDACTED] plnil pracovní úkoly vedoucího směny, bylo nutno brát v úvahu, že žalovaná v měsíci srpnu 2020 rozhodla o přechodu z třisměnného provozu na čtyřsměnný a současně i to, že pracovní poměr dalšího směnového vedoucího svědka K[REDACTED] u žalované končil jeho výpovědí ke dni 30. 9. 2020. K obsahu výpovědi svědka M[REDACTED] je nutno konstatovat, že jeho tvrzení, že žalobce zaučoval v práci vedoucího směny svědka B[REDACTED] zůstalo zcela ojedinělé a nekoresponduje s žádným jiným důkazem. Kromě toho bylo třeba brát v úvahu i jeho zřejmý negativní vztah k žalované, které vytýkal nevhodné

chování k zaměstnancům a soud proto nevycházel z jeho výpovědi, pokud se svědek vyjadřoval i ke skutečnostem, o nichž žádné osobní poznatky neměl, jako např. k pracovní náplni svědka B. [redacted] popř. k okolnostem a způsobu jeho zaškolení.

32. Skutečnost, že žalovaná přijala již v srpnu 2020 nového zaměstnance na pracovní pozici, kterou dříve zastával žalobce i to, že od srpna 2020 inzerovala nabídku pracovních pozic odpovídajících pracovní náplni práci žalobce, jsou okolnosti, v nichž žalobce spatřuje oporu pro svůj názor, že k ukončení jeho pracovního poměru nevedly tvrzené organizační změny, ale šlo o snahu žalované se jej zbavit. Soud bral i tyto okolnosti v úvahu, avšak se závěry žalobce se neztotožnil, když jím namítané okolnosti hodnotil v kontextu s ostatními provedenými důkazy. Při posouzení právního jednání žalobkyně, kterým pracovní poměr s žalovaným ukončila, považoval soud za rozhodný stav ke dni 28. 5. 2020, kdy k rozvázání pracovního poměru žalobce výpovědí došlo. Z důkazů výše uvedených vyplynulo, že ukončení jeho pracovního poměru žalobce ze strany žalované předcházelo období zastavení výroby; rozhodnutí žalované o přechodu ze čtyřsměnného na třisměnný provoz od 1. 5. 2020 a rovněž rozhodnutí o organizační změně ze dne 27. 5. 2020, kterým došlo ke zrušení pracovní pozice žalobce, když soud má za to, že tato organizační změna byla důsledkem nižší potřeby práce vedoucích směn, vzniklé přechodem z čtyřsměnného na třisměnný provoz v provozu, v němž žalobce práci vykonával. Soud proto má za prokázané, že žalobce se stal pro žalovanou nadbytečným, když přechod na třisměnný provoz vedl ke snížení potřeby práce vedoucích směn a provedené důkazy nevzbuzují žádné pochybnosti o tom, že žalovaná přistoupila 27. 5. 2020 k organizační změně, na jejímž základě došlo k ukončení pracovního poměru žalované. Soud má za to, že bylo na rozhodnutí žalované, s kterým ze svých zaměstnanců na příslušné pracovní pozici pracovní poměr ukončí. Výpověď z pracovního poměru u žalované, kterou žalobce dne 28. 5. 2020 převzal, shledal soud v příčinné souvislosti s organizačním opatřením žalované ze dne 27. 5. 2020, který byla jeho pracovní pozice zrušena. Soud má za prokázané, že organizačními opatřeními přijatými v květnu 2020 i v srpnu 2020 se žalovaná snažila reagovat na okolnosti a důsledky vzniklé v době od března 2020 pandemií onemocnění Covidu. Anticovidová opatření vlády vedoucí k utlumení výroby v březnu 2020, nejistotě ve výrobních podnicích a následné uvolnění v letních měsících roku 2020 a jejich důsledky na společenský i hospodářský život v roce 2020 se vymykaly všem dosavadním běžným zkušenostem a bylo obtížné až nemožné předvídat další vývoj ve všech oblastech života společnosti včetně oblasti průmyslové výroby, pro kterou je plynulost a rozsah objednávek odběratelů zásadní. Současně je třeba připustit, že žalovaná byla nucena reagovat i na kroky jiných zaměstnanců, kteří v průběhu výpovědní lhůty žalobce přistoupili z vlastního rozhodnutí k ukončení pracovního poměru a po dobu výpovědní lhůty byli v pracovní neschopnosti. Mimořádnými událostmi provázejícími rok 2020 a kroky zaměstnanců p. K. [redacted] a K. [redacted] uskutečněnými v průběhu výpovědní lhůty žalobce tak považuje soud za odůvodněný postup žalované, kdy ve velmi krátké době po uplynutí výpovědní lhůty žalobce inzerovala nabídku práce odpovídající pracovní náplni žalobce, přijala do pracovního poměru sv. B. [redacted], rozhodla od září 2020 o přechodu z třisměnného provozu na nepřetržitý a posléze přijala do pracovního poměru svědka V. [redacted]. Neplatnost právního jednání žalované nelze odvodit ani ze svědectví svědka K. [redacted], který poukazoval na to, že 15. 7. 2020 dal žalované výpověď a žalovaná mohla v průběhu výpovědní lhůty upustit od ukončení pracovního poměru žalobce a namísto toho ukončit pracovní poměr svědka výpovědí pro nadbytečnost s nárokem na vyplacení odstupného. Soud má za to, že takové rozhodnutí v průběhu výpovědní lhůty žalobce záviselo jen na úvaze žalované a nelze jím poměřovat platnost dřívějšího právního jednání žalované spočívajícího v ukončení pracovního poměru žalobce, když k tomuto přistoupila již 28. 5. 2020. Na základě výše uvedených úvah opřených o popsání skutková zjištění soud žalobu zamítl.

33. Plně úspěšné žalované vzniklo právo na náhradu nákladů řízení (ust. § 142 odst. 1 o.s.ř.) v plné výši. Plná náhrada nákladů řízení v této věci činí 43 511 Kč a sestává z odměny právního zástupce

za úkony právní služby spočívající v přípravě a převzetí zastoupení, vyjádření ze dne 16. 12. 2020, vyjádření k žalobě ze dne 12. 5. 2021, zastoupení u jednání soudu dne 14. 5. 2020, důkazní návrh ze dne 7. 6. 2021, vyjádření ze dne 28. 7. 2021 (reakce na nová tvrzení žalobce), zastoupení u jednání dne 13. 8. 2021 (2 úkony), zastoupení u jednání dne 5. 11. 2021 (2 úkony právní služby), zastoupení při vyhlášení rozsudku dne 15. 11. 2021 (1/2 úkonu) 16. 2. 2020). Soud shledal, že se jedná o účelně vynaložené náklady řízení a za celkem 10,5 uskutečněných úkonů právní služby přísluší žalované náhrada ve výši stanovené dle ust. § 6 odst. 1, § 9 odst. 3, § 7 pol. 5 vyhl. č. 177/1996 Sb., advokátní tarif, z tarifní hodnoty 35 000 Kč ve výši 2 500 Kč za každý uskutečněný úkon ve smyslu ust. § 11 odst. 1 písm. a), d) g) advokátního tarifu celkem 26 250 Kč. Na náhradě režijních výloh přísluší žalované dle ust. § 13 odst. 4 advokátního tarifu ke každému uskutečněnému úkonu částka 300 Kč, celkem 3 300 Kč. Na cestovním právnímu zástupci žalované náleží náhrada za cesty uskutečněné z Plzně do Loun a zpět osobním automobilem BMW 325 XI, RZ [REDAKCE] vždy 2 x 70 km (140 km), při spotřebě PHM 10,2 l/100 km (benzín Natural 95), účtované ceně PHM 27,90 Kč/l, náhradě opotřebení v částce 4,40/l (ust. § 1 písm. b) vyhl. 589/2020 Sb.), k jednání soudu částka 1 002,25 Kč za cestu uskutečněnou dne 14. 5. 2021; částka 1 002,25 Kč za cestu uskutečněnou dne 13. 8. 2021; částka 1 002,25 Kč za cestu uskutečněnou dne 5. 11. 2021; částka 1 002,25 Kč za cestu uskutečněnou dne 15. 11. 2021. Celkem na náhradě cestovního náleží žalované náhrada ve výši 4 009 Kč. Dle ustanovení § 14 odst. 3 vyhl. 177/1996 Sb. náleží žalované náhrada za čas strávený jejím právním zástupcem na cestě v částce 100 Kč za každou i započatou půlhodinu, celkem za 24 půlhodin částka 2 400 Kč. Právní zástupce žalované doložil, že je plátcem DPH a žalované tak náleží též náhrada 21 % DPH ve výši 7 552 Kč ze základu ve výši 35 959 Kč. Celková náhrada účelně vynaložených nákladů žalované tak činí 43 511 Kč. Soud ve věci shledal mimořádné okolnosti, v nichž spatřuje důvod k užití ust. § 150 o.s.ř.. Soud má za to, že k vzniku tohoto sporu přispěla mimořádně nepřehledná a proměnlivá situace vyvolaná pandemií Covid a s tím souvisejícími opatřeními, když tato situace sice odůvodňuje relativně překotná organizační opatření přijímaná žalovanou, avšak současně se soudu jeví nepřiměřeně tvrdým, aby důsledky této mimořádné situace v podobě náhrady nákladů tohoto řízení nesl výlučně žalobce, u něhož kroky žalované uskutečněné bezprostředně po uplynutí jeho výpovědní lhůty mohly vzbudit dojem, že se pro žalovanou nestal nadbytečným a výpověď byla motivována jinými důvody. Proto soud přistoupil k mimořádné modifikaci nákladů řízení a žalobci uložil povinnost k náhradě 1/2 účelně vynaložených nákladů řízení žalované v částce 21 755,50 Kč. Povinnost k jejich zaplacení uložil soud žalobci ve lhůtě tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupce žalované (§ 160 odst. 1 o. s. ř., § 149 odst. 1 o. s. ř.).

34. Podle ustanovení § 148 odst. 1 o.s.ř. stát má podle výsledků řízení proti účastníkům právo na náhradu nákladů řízení, které platil, pokud u nich nejsou předpoklady pro osvobození od soudních poplatků. V této věci nesl stát ze svého náklady svědeckého v celkové výši 3 988,88 Kč (t.j. svědecké sv. M [REDAKCE] 1 710,80 Kč a svědecké svědka V [REDAKCE] 2 278,08 Kč) a tyto náklady nesl ze svého. Soud proto rozhodl tak, že povinnost k zaplacení náhrady nákladů státu uložil žalobci, který byl v řízení neúspěšný, když v řízení nevyšly najevo žádné skutečnosti, z nichž by bylo možno dovodit, že jsou na jeho straně splněny podmínky pro osvobození od soudních poplatků. Soud proto uložil neúspěšnému žalobci povinnost k zaplacení nákladů státu ve výši stanovené ve výroku rozsudku č. III ve lhůtě tří dnů od právní moci usnesení, když neshledal důvody pro stanovení jiné lhůty k plnění, neboť se jedná o poměrně nízkou částku.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem prostřednictvím Okresního soudu v Lounech do 15ti dnů od doručení písemného vyhotovení.

Nebude-li povinnost stanovená tímto rozhodnutím řádně a včas splněna, lze se jejího splnění domáhat návrhem na soudní výkon rozhodnutí.

Louny 15. listopadu 2021

JUDr. Eva Vyskočilová v.r.
předsedkyně senátu