



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Českém Krumlově rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Ivany Paloučkové a přísedících Marie Šimkové a Heike Voráčkové ve věci

žalobce: **Ing. M M**, narozený
bytem
zastoupeného advokátem Mgr. Ondřejem Slezákem,
sídlem Vladislavova 17, 110 00 Praha 1

proti
žalované: **FRONIUS Česká republika s. r. o.**, IČO 15887022,
sídlem Tovární 170, 381 01 Český Krumlov
zastoupené advokátem JUDr. Pavlem Mart'ánem, IČO 66248281
sídlem Latrán 193, 381 01 Český Krumlov

o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru

takto:

- I. Žaloba žalobce, aby soud určil, že výpověď žalovaného z pracovního poměru ze dne 9. 1. neplatná, **se zamítá.**
- II. Žalobce je povinen nahradit žalovanému na nákladech řízení k rukám advokáta JUDr. Pavla Mart'ána částku **27 104 Kč**, a to do tří dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění:

- 1) Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Českém Krumlově dne 28. 2. 2017 domáhal proti žalované určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 9. 1. 2017. Žalobce žalobu odůvodnil tím, že žalobce byl na základě pracovní smlouvy ze dne

Shodu s prvopisem potvrzuje Eliška Štollová.

1. 10. 2014, změněné 1. 2. 2016, zařazen na pozici regionálního vedoucího prodeje Perfect Welding. Dne 13. 6. 2016 mu byl předložen dokument nazvaný výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti, když neplatnost této výpovědi byla řešena ve věci 9 C 226/2016, když bylo pravomocně rozhodnuto, že výpověď je neplatná. Následně dala žalovaná žalobci výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti dne 9. 1. 2017, když byl zároveň informován o tom, že dne 6. 10. 2016 s účinností od 31. 12. 2016 došlo k organizační změně, na základě které bude zcela zrušena pracovní pozice žalobce, a to regionálního vedoucího prodeje Perfect Welding pro Čechy. Žalobce navrhl, aby soud určil, že výpověď z pracovního poměru je neplatná, neboť organizační změna je podle jeho názoru účelová.
- 2) Žalovaná s žalobou nesouhlasila. Učinila nesporným vznik pracovního poměru i podání obou výpovědí z pracovního poměru. Uvedla, že žalobce přestal fakticky vykonávat práci 13. 6. 2016, kdy se mu žalovaná pokusila předat první výpověď z pracovního poměru. Od 14. 6. 2016 přestala žalovaná žalobci přidělovat práci vedoucího regionálního prodeje Perfect Welding pro Čechy, nadále vykonával tuto činnost nadřízený žalobce, vedoucí prodeje Perfect Welding pro Českou republiku. Organizační změna, kterou ke dni 31. 12. 2016 žalovaná zrušila pracovní pozici regionálního vedoucího prodeje Perfect Welding pro region Čechy, splnila svůj účel uspořit finanční prostředky a zefektivnit práci, je funkční a dochází k faktické úspoře mzdových prostředků. Některé činnosti, které původně vykonával žalobce, vykonává jeho nadřízený, tedy manažer prodeje Perfect Welding pro celou ČR pan M . Žalovaný vykonával manažera jen pro Čechy. Protože žalovaná v době organizační změny měla informace o tom, že žalobce neuznává výpověď ze dne 13. 6. 2016 a považuje ji za neplatnou, dala žalobci z důvodu právní jistoty výpověď z pracovního poměru, která je předmětem tohoto řízení. Žalovaná odkázala na příčinnou souvislost mezi provedenou organizační změnou a podanou výpovědí, neboť organizační změnou došlo ke zrušení pracovní pozice, kterou podle pracovní smlouvy vykonával žalobce. Výpověď považuje za oprávněnou s tím, že s žalobcem ukončila pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. c) zákoníku práce.
- 3) Soud v řízení provedl účastníky navržené důkazy, které zhodnotil jak jednotlivě, tak v jejich vzájemných souvislostech a dospěl k následujícím skutkovým zjištěním:
- 4) Mezi účastníky bylo nesporným, že pracovní poměr žalobce u žalované vznikl základě pracovní smlouvy dne 1. 10. 2014 na, když žalobce tím byl zaměstnán na pozici podpory prodeje automatizace na období do 30. 9. 2015. Dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 22. 9. 2015 se účastníci dohodli na změně pracovního poměru na dobu neurčitou. Pracovní smlouvou ze dne 1. 2. 2016 byl změněn druh výkonu práce, když žalobce měl za období od 1. 2. 2016 pracovat na pozici regionálního vedoucího prodeje Perfect Welding , když mezi účastníky bylo nesporným, že se jednalo o regionálního vedoucího prodeje Perfect Welding pro oblast Čechy. Mezi účastníky rovněž bylo nesporným, že existuje další regionální vedoucí prodeje Perfect Wedling pro oblast Morava. Podle mzdových výměrů žalobce ze dne 1. 10. 2014, 1. 4. 2015, 11. 12. 2015, 1. 2. 2016 a 21. 3. 2016 se hrubá mzda žalobce zvyšovala z původních 30 000 Kč na částku 39 600 Kč, měsíční motivační prémie se zvyšovaly z 15 000 Kč na 20 000 Kč. Tyto skutečnosti byly v řízení prokázány jednotlivými mzdovými výměry.
- 5) Ve věci 9 C 223/2016-57 bylo rozsudkem ze dne 9. 1. 2017 rozhodnuto o tom, že výpověď žalovaného z pracovního poměru dne 13. 6. 2016 je neplatná. Rozsudek byl potvrzen rozsudkem Krajského soudu v Č. Budějovicích 19 Co 444/2017-71, který nabyl právní moci 23. 5. 2017. Rozsudek byl odůvodněn tím, že žalobce nesplnil podmínky

řádné konkretizace výpovědních důvodů, žalovaná ve výpovědi dostatečně konkrétně nevylicila výpovědní důvod, výpověď je proto neurčitá a tedy neplatná. Žalovaná ve věci uvedla, že žalobce ani po ukončení řízení 9 C 223/2016 nezaměstnává. Žalobce pro ni práci nevykonává. Žalobce v současné době vede proti žalované další žalobu, a to o náhradu mzdy.

- 6) Žalobce navrhl provedení důkazů kontrolou inspektorátu práce, uvedl, že žalobkyně se již na druhý pokus snaží ukončit pracovní poměr s panem M , je důležité, aby soud viděl, jakým způsobem společnost Fronius se k zaměstnancům chová a jak k nim přistupuje. Žalobce se dovolával toho, že společnost Fronius ČR s. r. o. vůči svým zaměstnancům nepostupovala v souladu s právními předpisy, když odkazoval na provedenou kontrolu u žalovaného, a to na správní spis sp. zn. 13-2016-2107, č. j. 16490/3.50/16. Soud si spis vyžádal a z něhož bylo zjištěno, že byla skutečně u žalovaného provedena kontrola státním úřadem inspekce práce, Oblastním inspektorátem práce pro hl. m. Prahu. Ze závěru této kontroly vyplývá, že se žalovaný dopustil pouze drobných nedostatků, vůči žalobci se dopustil jen neoznámení změny skutečností uvedených ve mzdovém výměru nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti, když v tomto případě se jednalo vždy o mzdové výměry, které žalobci zvyšovaly mzdu. V tomto spise tedy nebylo zjištěno, že by vůči žalobci se žalovaný choval tak, že by ho nějakým způsobem poškodil, tedy inspektorát práce takovéto poškození neshledal, s výjimkou neoznámení navýšení mzdy.
- 7) Z předložené výpovědi z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů datované dnem 6. 10. 2016, vyplývá, že vzhledem k organizační změně ze dne 6. 10. 2016 dojde s účinností od 31. 12. 2016 k organizační změně, při které bude zcela zrušena pracovní pozice žalobce, čímž se v případě trvání pracovního poměru žalobce stane od 1. 1. 2017 nadbytečným. Žalovaný dále uvedl, že pracovní poměr ukončuje výpovědi z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., že pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní lhůty, která začne běžet prvním dnem kalendářního měsíce po doručení výpovědi a že bude při skončení tohoto pracovního poměru žalovanému náležet odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku. Žalobce potvrdil, že tuto výpověď z pracovního poměru mu žalovaný předložil při ústním jednání vedeném u Okresního soudu v Č. Krumlově ve věci 9C 223/2016 dne 9. 1. 2017, což žalovaný doložil předloženou výpovědi s potvrzením převzetí žalobcem dnem 9. 1. 2017. Pracovní poměr měl tedy skončit po uplynutí dvouměsíční výpovědní doby dne 31. 3. 2017.
- 8) Žalovaný předložil soudu pracovní náplň svého zaměstnance Bc. M M manažera prodeje Perfect Welding pro ČR, z níž vyplývá, že od 1. 1. 2017 řídí pracovník této pozice i obchodní týmy v Čechách, jak vyplývá z obsahu organizační změny, pro kterou bylo zrušeno pracovní místo žalobce. Pracovní náplň byla doplněna o text uvedený v druhém odstavci nazvaného pracovní činností, úkoly a odpovědnost, tedy o náplň práce – „přímé vedení, řízení a motivace zaměstnanců v obchodních týmech PW v regionu Čechy“, dále pak byla navýšena jeho činnost o „efektivní plánování a využívání skladových zásob“. Jednalo se přitom o navýšení pracovní náplň zaměstnance Bc. M M pro rok 2017, když v ostatním se tato pracovní náplň shoduje s pracovní náplní Bc. M M pro rok 2016. Z obou pracovních náplní potom vyplývá, že spravoval nákladové středisko 200001, zatím co žalobce spravoval nákladové středisko 200004, na čemž se účastníci shodli. Z předložených plánovaných nákladů pro rok 2017 vyplývá, že pro pozici 200004, tedy pozici manažera PV region Bohemia (Čechy) nebyly

Shodu s prvopisem potvrzuje Eliška Štollová.

plánovány pro rok 2017 žádné výdaje. Z předloženého systému pozic společnosti Fronius potom vyplývá, že pro rok 2017 tam pozice č. 200004 vůbec nefiguruje. Podle předložené organizační změny právě tato pozice byla organizační změnou ze dne 6. 10. 2016 zrušena ke dni 31. 12. 2016. Žalobce dále navrhl jako důkaz přehled plánovaných nákladů na rok 2017 na nákladové středisko Perfect Welding pro region Čechy, z níž vyplývá, že na pracovní pozici žalobce, která byla zrušena ke dni 31. 12. 2016, nebyly na rok 2017 plánovány žádné mzdové náklady.

- 9) Žalobce navrhl k prokázání svých tvrzení vyslechnout svědky Mgr. J. S., M. K., Z. S., P. Ř. a J. F. Následně vzal žalobce návrh na výslech svědků Z. S., P. Ř. a J. F. zpět.
- 10) Z výslechu svědka Mgr. J. S. bylo zjištěno, že je bývalým zaměstnancem společnosti Fronius, když zde pracoval asi 3,5 roku. Pracoval jako obchodní zástupce pro region střední a severní Čechy. Uvedl, že žalobce byl odpovědný za region Čechy, pro Moravu byl jiný manažer. Žalobce se odpovídal panu M. který byl obchodní ředitel pro celou ČR a nad ním byl pan G. který byl jednatelem společnosti Fronius. Uvedl, že když nastoupil do společnosti, pozice manažera moravské části nebyla obsazená. V současné době obsazená je, působí tam pan L. Od té doby, kdy není obsazena pozice pro Čechy, komunikují přímo s manažerem pro ČR panem M. Oficiálním emailem jim bylo oznámeno, že pozici žalobce bude zastávat pan M. V době, kdy funkci vykonával pan M. konaly se porady asi 1x měsíčně. Po odchodu pana M. se porady nekonaly 2-3 měsíce, následně se konaly 1x měsíčně. Po odchodu pana M. celý proces fungování týmu byl jaksi zbrzděný, kostřbatý, ledačco se poté naučili řešit sami a začali být samostatnější. Uvedl, že rozsah výkonu jeho práce se mu nezměnil, jen je na některé věci najednou sám a nemá se s kým rychle poradit nebo požádat o pomoc s rozhodnutím.
- 11) Ve věci byl vyslechnut i svědek M. R. zaměstnanec žalované. Uvedl, že žalobce byl jeho bývalý nadřízený. U žalované pracuje už více než 11 let. O tom, že by byla přijata organizační změna, nevěděl, bylo jim ale řečeno, že pan M. převzal agendu po panu M. Po odchodu pana M. se změnilo to, že nemají tak často porady a víc věcí si musí obhospodařit sami. V současné době pozice pro region Čechy, kterou vykonával žalobce, neexistuje. Pravomocí po panu M. převzal pan M. a pozice tím de facto zanikla. Není nikdo, kdo by ji dělal.
- 12) Závěr o skutkovém stavu věci:

V řízení bylo nesporným tvrzením žalobce i žalované prokázáno, že pracovní poměr žalobce u žalované vznikl 1. 10. 2014, s účinností od 1. 2. 2016 byl žalobce přeřazen na pozici regionálního vedoucího prodeje Perfect Welding, když mezi účastníky bylo nesporným, že se jednalo o regionálního vedoucího pro Čechy. Mezi účastníky bylo rovněž nesporným a podepsanou výpovědí bylo prokázáno, že 9. 1. 2017 žalovaná předala žalobci výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti datovanou dnem 6. 10. 2016, s odkazem na organizační změnu ze dne 6. 10. 2016, s účinností od 31. 12. 2016 s odůvodněním, že pracovní pozice byla k tomuto datu zrušena a pro společnost se stane žalobce ode dne 1. 1. 2017 nadbytečným. Výpověď z pracovního poměru byla učiněna z důvodu nadbytečnosti podle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb. V řízení byla předložena i organizační změna ze dne 6. 10. 2016, která prokazuje, že organizační změnou byla zrušena pozice regionálního vedoucího prodeje Perfect Wedling pro region Čechy s nákladovým střediskem 200004 (sales manager PV region Bohemia).

Z předložených listin žalovaného potom vyplývá, že pro rok 2017 společnost nepočítala s žádnými mzdovými náklady pro pozici 200004, kterou původně zastával žalobce. Tato pozice v systému pro rok 2017 vůbec nefiguruje. Žalovaný k tomu uvedl, že v současné době 1,5 roku je tato pozice neobsazená a žádné problémy to nezpůsobuje. Z tvrzení žalovaného i předloženého dokladu o náplni práce manažera prodeje Perfect Welding pro ČR potom vyplývá, že některé činnosti žalobce převzal přímo nadřízený manažer Bc. M. Výslechem svědků Mgr. J. S. a M. R.: potom bylo prokázáno, že po odchodu pana M. již tuto pozici nikdo nevykonával, některé činnosti vykonával jeho nadřízený pan M. regionální vedoucí pro celou ČR. V řízení nebylo prokázáno, že by na uvolněnou pozici regionálního vedoucího pro Čechy, kterou vykonával žalobce, byl přijat jiný pracovník. Žalovaný přitom tvrdil, že tuto pozici částečně vykonával nadřízený pan M. spolu se svou dosavadní činností, jiné činnosti nebylo potřeba, aby byly následně vykonávány. Svědek M. R. potvrdil, že po odchodu pana žalobce pozici pro region Čechy nikdo nevykonával a neexistuje. To vyplývá i z organizační struktury společnosti Fronius pro rok 2017. Jestliže žalobce tvrdil, že ve společnosti Fronius působící i v jiných státech než ČR, jsou instrukce zvané VSP 2.0, podle nichž by měla pozice regionálního vedoucího pro Čechy existovat, a podle které by žádný vedoucí pod sebou neměl mít více než 25 lidí, pak tuto směrnici žalobce soudu v překladu do českého jazyka nepředložil, měl ji pouze v jazyce anglickém. Obsah této instrukce však pro toto řízení není podstatný, neboť z ní nelze dovozovat platnost či neplatnost výpovědi z pracovního poměru, o níž v tomto řízení jde. V řízení byla prokázána příčinná souvislost mezi organizační změnou týkající se pozice regionálního vedoucího pro Čechy 200004, tedy pozici žalobce, která byla ke dni 31. 12. 2016 zrušena. Výpověď z pracovního poměru datovaná tímž dnem 6. 10. 2016 a předaná žalobci 9. 1. 2017 na tuto organizační změnu přímo odkazuje. Jestliže žalobce zrušil pozici žalobce a tuto následně neobsadil, byla tato organizační změna v kompetenci žalobce, který má právo si rozhodovat o tom, jakým způsobem obsah činnosti společnosti vykonávat. Jestliže žalovaný shledal pozici žalobce jako nepotřebnou, kterou v současné době může částečně vykonávat vedoucí pro celou ČR, pak bylo v jeho kompetenci přijmout organizační změnu a tuto pozici žalobce zrušit. Na organizační změnu navazovala i výpověď z pracovního poměru, která byla žalobci dána. Převzetí této výpovědi 9. 1. 2017 ze strany žalobce nebylo zpochybňováno a bylo učiněno nesporným. Výpověď přitom odkazuje na § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., když toto ustanovení hovoří o výpovědi zaměstnavatele zaměstnanci z důvodu, že se zaměstnanec stane nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Žalovaný přitom tvrdil, že organizační změna byla za účelem snížení stavu zaměstnanců a zvýšení efektivity práce a úspory mzdových prostředků. Za této situace soud shledal výpověď z pracovního poměru jako platnou. Žaloba byla proto zamítnuta.

- 13) Po právní stránce soud posoudil věc podle § 52 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, dle jehož písm. c) zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů: c) 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.
- 14) Žalovaný byl v řízení plně úspěšný, ve smyslu § 142 odst. 1 o. s. ř. mu přísluší právo na náhradu nákladů vynaložených k účelnému uplatňování nebo bránění práva proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Žalovaný byl ve věci zastoupen advokátem, ten vyúčtoval celkem za 8 úkonů po 2 500 Kč, celkem 20 000 Kč. Ve smyslu vyhl. 177/1996

Sb. advokátního tarifu činí přítom odměna za jeden úkon právní služby advokáta v této věci částku 2 500 Kč, a to v souladu s § 9 odst. 3a, v souvislosti s § 7 bod 5 advokátního tarifu. Advokát má právo na odměnu za tyto úkony (příprava + převzetí obhajoby, vyjádření k žalobě dne 27. 4. 2017, jednání dne 14. 9. 2017 u OS v Č. Krumlově nepřesahující 2 hodiny, vyjádření žalované z 21. 9. 2017, přítomnost při jednání u OS v Č. Krumlově dne 8. 12. 2017 nepřesahující 2 hodiny, přítomnost při jednání u OS v Č. Krumlově dne 18. 1. 2018 nepřesahující 2 hodiny, vyjádření žalované z 26. 1. 2017, přítomnost při jednání u OS v Č. Krumlově nepřesahující 2 hodiny dne 13. 2. 2018. Celkem za 8 úkonů po 2 500 Kč náleží advokátu 20 000 Kč. Ke každému úkonu právní služby má advokát ve smyslu § 13 odst. 3 právo na režijní paušál po 300 Kč, za 8 úkonů celkem 2 400 Kč. Z celkové částky 22 400 Kč má advokát právo na 21 % DPH, když prokázal, že je plátcem této daně. Toto DPH činí 4 704 Kč. Celkové náklady advokáta tak činí 27 104 Kč, které soud žalované jako účelně vynaložené náklady přiznal.

- 15) Povinnost plnit do tří dnů od právní moci rozsudku vyplývá z § 160 o. s. ř., povinnost zaplatit náklady řízení k rukám advokáta vyplývá z § 149 odst. 1 o. s. ř.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení. Odvolání se podává ke Krajskému soudu v Českých Budějovicích prostřednictvím Okresního soudu v Českém Krumlově.

Český Krumlov 13. února 2018

JUDr. Ivana Paloučková
samosoudkyně

Shodu s prvopisem potvrzuje Eliška Štollová.