



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Obvodní soud pro Prahu 1 rozhodl v senátu složeném z předsedy senátu Mgr. Michala Tománka a přísedících Ing. Milušky Vrlové a Ireny Ilkové ve věci žalobce: P [redacted] L [redacted], bytem [redacted], zast. JUDr. Tomášem Bělinou, advokátem se sídlem Praha 5, Karla Engliša 3201/6, proti žalovanému: E [redacted] a.s., IČO 45274924, se sídlem Praha 1, Národní 138/10, zast. Mgr. Ladislavou Jasanskou, advokátkou se sídlem Praha 4, Lomnického 1705/7, o **určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru,**

t a k t o :

- I. Žaloba, jíž se žalobce domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, dané žalovaným žalobci dopisem ze dne 27.4.2012, *se zamítá.*
- II. Žalobce *je povinen* zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení částku ve výši 13.552,- Kč k rukám zástupkyně žalovaného, a to ve lhůtě tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce se žalobou podanou ke zdejšímu soudu dne 27.9.2012 domáhal rozhodnutí, kterým by soud vyslovil (určil) neplatnost výpovědi z pracovního poměru ze dne 27.4.2012, kterou doručil žalovaný žalobci. K odůvodnění žaloby zejména uvedl, že byl u žalovaného zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 31.8.1992 ode dne 1.9.1992 na pracovní pozici technický pracovník s místem výkonu práce Praha 1, Národní třída 10. Na základě Dohod o změně pracovní smlouvy ze dne 31.3.1994 a ze dne 29.3.1996 došlo k tomu, že

žalobce následně pro žalovaného až do obdržení samotné výpovědi pracoval na pozici specialista, přičemž jeho pracovní činnost spočívala v běžné právníkové praxi tj. vypracovávání návrhů smluv, žalob, zastupování žalovaného při komplikovaných jednáních apod. Dne 2.5.2012 žalovaný žalobci doručil výpověď z pracovního poměru ze dne 27.4.2012 z důvodu jeho nadbytečnosti ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce. Žalobce s výpovědí nesouhlasil a dopisem ze dne 16.5.2012 vyzval žalovaného k dalšímu zaměstnávání. Žalobce uváděl, že zcela jistě jeho místo právníka nebylo nadbytečné, když veškerou jeho činnost následně zajišťoval jiný zaměstnanec zaměstnaný u dceřiné společnosti E [REDACTED] s.r.o., jakož byla taková činnost zajišťována na základě smluv externími právníky (advokáty). Namítal tak, že nedošlo ke zrušení pracovního místa, ale pouze k jeho přesunu v rámci koncernu a nemohlo se tedy jednat o nadbytečnost. Toto rovněž opíral o to, že ještě před obdržením samotné výpovědi existovala právě poptávka na pozici podnikového právníka/podnikové právničky právě u dceřiné společnosti E [REDACTED] s.r.o., když nástup na tuto pozici byl až k datu 1.6.2012. Žalobce pak veškeré kroky žalovaného považoval za účelové a v samotné výpovědi spatřoval i diskriminační jednání žalovaného vůči němu z důvodu věku, kdy poukazoval na další zaměstnance, kteří dostali výpověď z důvodu věku resp. skončil jejich pracovní poměr a tito zaměstnanci byli v důchodovém věku či ve věku blízkém důchodovému věku. Odkazoval i na jednotlivá rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky (např. ze dne 6.9.2007 sp.zn. 21 Cdo 3446/2006, ze dne 27.4.2004 sp.zn. 21 Cdo 2204/2003).

Žalovaný se k podané žalobě vyjádřil na základě tzv. kvalifikované výzvy, usnesení ze dne 23.11.2012 č.j. 17 C 122/2012-12, která byla žalovanému doručena dne 21.1.2013, podáním ze dne 14.2.2013, přičemž v tomto svém vyjádření navrhl žalobu jako zcela nedůvodnou zamítnout. K odůvodnění tohoto svého procesního stanoviska uvedl, že samotnou podanou výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce považuje za platnou, když byly skutečně, fakticky naplněny důvody pro takový postup ve vztahu k žalobci. Rozhodně nesouhlasil, že by snad důvod výpovědi spočíval v diskriminačním jednání z důvodu věku vůči žalobci, neboť došlo z jeho strany k rozhodnutí o organizačních změnách, v jejichž důsledku došlo ke zrušení jednočlenného právního oddělení, kde zastával právě pozici specialisty (právníka) žalobce. Bylo rozhodnuto outsourcovat právní služby v rámci celého koncernu a práce žalobce již v takovém rozsahu nebyla ani potřebná, ani možná, přičemž jen malou část zaměstnavatel-žalovaný přenesl na jiného zaměstnance a zbylá část agendy přešla jak na externí právníky (advokáty), tak i na právní oddělení v rámci dceřiné společnosti E [REDACTED] s.r.o. Naopak žalovaný nabídl žalobci možnost pracovat jako právník právě u dceřiné společnosti E [REDACTED] s.r.o., kterou však bylo potřeba považovat za jiný subjekt z hlediska zákoníku práce (i z hlediska obchodního zákoníku) a nejednalo se tak o organizační složku stejného zaměstnavatele, jak podle žalovaného mylně dovozoval žalobce. Žalobce však toto nabízené pracovní místo odmítl. Sám žalovaný si práce žalobce velmi vážil a i z tohoto důvodu bylo žalobci takové místo u dceřiné společnosti nabídnuto. Dále žalovaný nesouhlasil s tím, že by snad šlo o diskriminaci ve vztahu k žalobci. Uváděl, že věková struktura zaměstnanců, kteří byli propuštěni za dobu od 1.1.2011 do 1.3.2012 byla skutečně rozmanitá a v tomto období bylo propuštěno 20 % zaměstnanců, z nichž nejpočetnější věková skupina byla v rozmezí 40-50 let a věkový průměr propuštěných zaměstnanců byl 47,5 roku. Samozřejmě připustil, že propouštění se mohlo dotknout i starších zaměstnanců. Odmítal i argumentaci jednotlivými propuštěnými zaměstnanci, které jmenoval žalobce a rovněž uvedl i tabulku propouštěných zaměstnanců z důvodu § 52 písm. c) zákoníku práce podle věkových skupin a jejich počtu.

Žalobce i nadále trval na tom, že ze strany žalovaného došlo vůči němu k diskriminaci z důvodu věku a odmítal procesní obranu žalovaného.

Soud pak při prvním jednání konaném dne 17.9.2013 nastínil možnosti smírného vyřešení věci a pokusil se o smír mezi účastníky ve smyslu § 99 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném a účinném znění, (dále jen OSŘ), přičemž následně za souhlasu obou účastníků (jejich zástupců) poskytl účastníkům lhůtu k dalším mimosoudním jednáním, která by vedla k vyřešení věci či k případnému uzavření smíru, resp. zaslání společného návrhu na schválení smíru soudem. Následně však žalovaný soudu sdělil, že sice došlo k jednáním, avšak tato nevedla k vyřešení sporu mimosoudní cestou (či návrhem smíru), neboť ačkoliv žalovaný nabídl žalobci „kompenzaci“ ve výši 80.000,- Kč, žalobce ji nepřijal. Žalovaný pak poukázal na to, že tato nabízená částka pak neměla v žádném případě znamenat, že by snad žalovaný souhlasil s podanou žalobou a důvody, pro které byla ze strany žalobce podána.

Mezi účastníky nebylo žádného sporu o vzniku pracovního poměru, ani o tom, na jaké pozici žalobce u žalovaného působil v době samotné výpovědi resp. ještě před touto výpovědí. Stejně tak nebylo sporu o tom, že žalovaný nabízel pracovní místo žalobci u dceřiné společnosti (v rámci holdingu) E [REDACTED] s.r.o., na pozici právníka, avšak žalobce takovou nabídku odmítl.

Na základě provedeného dokazování a shodných tvrzení označených za nesporné skutečnosti ze strany obou účastníků učinil soud ve věci následující **skutková zjištění**: Z **Pracovní smlouvy ze dne 31.8.1992** uzavřené mezi právním předchůdcem žalovaného Stavby silnic a železnic, a.s., a žalobcem bylo zjištěno, že žalobce byl přijat k právnímu předchůdci žalovaného od 1.9.1992 na pozici technického pracovníka ÚO, BOZP, PO. Místem výkonu práce bylo sídlo zaměstnavatele Praha 1, Národní třída 10. Samotný pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou. Na základě **Dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 31.3.1994** došlo ke změně sjednaného obsahu pracovní smlouvy ze dne 31.8.1992, kdy s účinností od 1.4.1994 žalobce pracoval na pozici (funkci) technik speciálních úkolů. Dále byla uzavřena mezi účastníky další **Dohoda o změně pracovní smlouvy ze dne 29.3.1996**, na jejímž základě došlo opět ke změně pracovního zařazení žalobce a s účinností od 1.4.1996 byl žalobce zařazen na pracovní pozici specialista, přičemž samotná pracovní náplň žalobce spočívala v právní činnosti tj. především přípravě smluv, připomínkování jednotlivých dokumentů a jejich zpracování z hlediska právních předpisů, přípravě veřejných soutěží apod. Z **Pracovního posudku ze dne 12.6.2012** bylo soudem především zjištěno, že žalobce byl ze strany žalovaného velmi vysoce hodnocen, kdy mj. bylo v bodu 3) uvedeno, že žalobce vykonával práci pečlivě a odpovědně, přičemž dále žalovaný uváděl, že „zvláště kladně hodnotí jeho odbornou erudici, zodpovědnost a svědomitost“. Rovněž v posudku bylo uvedeno, že se žalobce vždy choval ke spolupracovníkům korektně, přátelsky. V tomto pracovním posudku pak také v bodu 2) bylo uvedeno, že pracovní poměr skončil výpovědí ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce. Samotná výpověď byla žalobci doručena dne 2.5.2012 a pracovní poměr tak měl skončit uplynutím výpovědní doby k datu 31.7.2012. Žalobce dne 2.5.2012 obdržel (do vlastních rukou) **Výpověď z pracovního poměru ze dne 27.4.2012**, jejíž převzetí potvrdil svým podpisem. Důvodem výpovědi byla nadbytečnost žalobce v důsledku organizačních změn spočívajících ve snížení počtu zaměstnanců v rámci organizace žalovaného a zrušení i pracovní pozice právníka, kterou zastával žalobce. Tato výpověď byla projednána již dne 15.11.2011 se základní odborovou organizací. Zároveň v této výpovědi bylo uvedeno, že žalobci byla nabídnuta práce u společnosti E [REDACTED] s.r.o., avšak žalobce to odmítl. Žalobce doručil žalovanému dne 16.5.2012

**Oznámení zaměstnance, že trvá na dalším zaměstnávání ze dne 16.5.2012**, kde uvedl, že nesouhlasí s výpovědí, která mu byla doručena dne 2.5.2012, neboť ji považoval za rozpornou s právními předpisy a upozorňoval na svůj nesouhlasný postoj již v měsíci listopadu 2011, kdy byl o chystané výpovědi informován ústně. Dále oznámil žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání. Z **Oznámení nové organizace právních služeb ze dne 19.7.2012** soud dále zjistil, že jednatel dceřiné společnosti E [redacted] s.r.o., M [redacted] B [redacted] sděloval zaměstnancům žalovaného, že právní služby bude zajišťovat právě tato společnost a dále budou právní služby zajištěny externími právníky (advokáty), kteří budou ve smluvním postavení vůči jednotlivým společnostem v rámci holdingu. Z **Výpisu zaměstnanců z intranetu žalovaného** bylo pouze zjištěno, že zde byli uváděni dva právníci P [redacted] D [redacted] a I [redacted] M [redacted] přičemž P [redacted] D [redacted] jako právník byl zaměstnán u společnosti E [redacted] s.r.o. V souvislosti s tímto důkazem však soud musel rovněž zdůraznit, že tento nebyl nijak datován a nebylo zřejmé ani k jakému období se váže, přičemž nebyl ani nikterak podstatný pro učinění relevantních skutkových zjištění. Z **Inzerátu o přijmutí podnikového právníka** pro společnost E [redacted] s.r.o., člena skupiny E [redacted] a.s., soud dále zjistil, že společnost E [redacted] s.r.o. inzerovala pozici podnikového právníka/právníčky s datem přijetí nejpozději k datu 1.6.2012, přičemž uzávěrka přijímání životopisů byla do 2.3.2012. Pozice právníka pak měla spočívat v přípravě a realizace účasti ve veřejných soutěžích, posuzování podmínek a procesu, metodické a právní pomoci závodům, dceřiným a sesterským společnostem, v revizi smluv, sledování legislativních změn apod. Jednalo se pak o pozici, která byla nabídnuta i žalobci. Z výpisu z obchodního rejstříku ohledně společnosti E [redacted] s.r.o., bylo především zjištěno, že se jednalo (jedná) o samostatný právní subjekt, přičemž vlastníkem společnosti je žalovaný tj. E [redacted] a.s. V **článku nazvaném „Slovo generálního ředitele“** z [www.e\[redacted\].cz](http://www.e[redacted].cz), listopad 2011, informoval generální ředitel Ing. M [redacted] B [redacted] zaměstnance o nutnosti reorganizace a rovněž v této souvislosti se snižováním počtu zaměstnanců o přibližně 400, přičemž uváděl, že mezi těmito zaměstnanci budou i zaměstnanci, které čeká odchod do důchodu či ti, kterým vyprší smlouva na dobu určitou. Zároveň sdělil zaměstnancům, že budou dodrženy podmínky kolektivní smlouvy. Poděkoval všem zaměstnancům za spolupráci. Z **Rozhodnutí jediného akcionáře ze dne 11.4.2012** bylo zjištěno, jaký zisk byl v rámci žalovaného vygenerován v roce 2011 a rovněž, jak budou rozděleny dividendy. Došlo také ve vztahu k žalovanému ke schválení účetní závěrky za rok 2011. Dále soud provedl k důkazu **výroční zprávy žalovaného za rok 2011 a 2012**, kdy mj. zjistil, že došlo k propuštění 402 zaměstnanců, přičemž v rámci hromadného propouštění započatého 28.11.2011 bylo propuštěno 185 zaměstnanců a proces hromadného propouštění měl být ukončen k datu 31.3.2012. Věkový průměr zaměstnanců byl podle výroční zprávy z roku 2011 45 let. Celkově k datu zpracování výroční zprávy za rok 2011 došlo k poklesu počtu zaměstnanců, kdy celkem žalovaný zaměstnávala 2.326 osob. V pracovním poměru působilo na dělnických pozicích celkem 1.479 osob, 646 techniků a 201 vedoucích zaměstnanců středního a vrcholového managementu. V roce 2012 došlo k dalšímu poklesu počtu zaměstnanců, kdy v pracovním poměru působilo na dělnických pozicích celkem 1.479 osob, 564 techniků a 156 vedoucích zaměstnanců středního a vrcholového managementu. Věkový průměr byl i nadále 45 let. Rovněž ve výroční zprávě za rok 2012 bylo uvedeno, že došlo k přijetí zaměstnanců ve věkové kategorii 50+, a to především z důvodu jejich zkušeností, dovedností, znalostí a došlo tak k posílení různorodosti jednotlivých týmů zaměstnanců. Celkově pak žalovaný vyčíslil pokles zaměstnanců z hlediska pohlaví u mužů z 2.059 v roce 2011 na 1.652 v roce 2012, u žen pak z 267 v roce 2011 na 195 v roce 2012. **Dopisem ze dne 27.10.2011** adresovaným předsedou představenstva žalovaného Úřadu práce ČR informoval žalovaný Úřad práce ČR, že k datu 25.10.2011 bylo zahájeno jednání o

hromadném propouštění s Koordinačním odborovým orgánem pro Skupinu E [redacted] [redacted] pro obchodní společnost E [redacted] [redacted] a.s., které předcházelo i povinnému projednání s odborovými organizacemi podle § 62 zákoníku práce. Z **Hlášení o hromadném propouštění zaměstnanců**, které bylo nedílnou součástí dopisu ze dne 27.10.2011, soud zjistil, že mělo dojít k propuštění 393 mužů a 78 žen, a to do 31.3.2012, přičemž propouštění se týkalo téměř všech profesí zastávaných u žalovaného tj. jak kancelářských, tak i odborných, technických a dělnických profesí. V rámci jednotlivých věkových kategorií pak to bylo tak, že do 20 let se propouštění netýkalo žádného zaměstnance, od 21 do 30 let celkem 24 zaměstnanců (mužů i žen), od 31 do 40 let 73 zaměstnanců, od 41 do 50 let celkem 120 zaměstnanců, od 51 do 60 let celkem 174 zaměstnanců, nad 60 let celkem 80 zaměstnanců. Toto **hlášení** pak sestavil Ing. S [redacted] L [redacted] ze společnosti E [redacted] [redacted] s.r.o., který byl pověřen personální činností obchodních společností Skupiny E [redacted] [redacted]. Na základě **Podnikové kolektivní smlouvy na roky 2011 až 2013 a Dodatku kolektivní smlouvy ze dne 11.4.2012** byly stanoveny podmínky a došlo ke změně čl. 40 s účinností ke dni 11.4.2012 vztahujícího se k výši odstupného u zaměstnanců propouštěných z důvodů podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce a z důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce. Výše odstupného stanovená v tomto dodatku pak početně odpovídala i výši odstupného, která byla vyplacena žalobci a jejíž výše 267.884,- Kč byla zjištěna soudem z **Výplatního listku ze dne 31.7.2012 a výdajového listku č. 16000096** ve vztahu k žalobci, kdy mu tohoto dne byla doplacena mzda v hotovosti ve výši 267.884,- Kč. O takto provedenou výplatu požádal sám žalobce **dopisem ze dne 11.7.2012**. Z **Přehledu nápočtů pro pracovní právní průměry za období od 1.4.2012 do 30.6.2012** bylo zjištěno, že žalobci byla částka ve výši 271.620,- Kč stanovena s ohledem na délku trvání pracovního poměru a Dodatek Kolektivní smlouvy ze dne 11.4.2012, přičemž tedy odstupné činilo 5násobek hrubého měsíčního výdělku žalobce. Žalobce ani nikterak nenapadal výši odstupného a mzdy uhrazené, vyplacené mu k datu 31.7.2012. Tato částka vyplacená v červenci 2012 ve výši 267.884,- Kč byla potvrzena i **Zálohovou listinou za měsíc červenec 2012 ze dne 30.7.2012**. Z **výplatního listku za období duben 2013 a výplatního listku za období prosinec 2011** bylo dále zjištěno, že žalobce v prosinci roku 2011 obdržel odměny ve výši 500,- Kč a v dubnu 2013 ještě mu byla vyplacena odměna za rok 2012 ve výši 10.000,- Kč. Ve vztahu k ekonomické situaci žalovaného soud ještě provedl k důkazu v rámci koncentrace řízení tzv. **Zásobník stavebních zakázek po měsících v rámci skupiny E [redacted] [redacted] za rok 2009, 2010, 2011, 2012**, přičemž z tohoto důkazu bylo jednoznačně zjištěno, že objem stavebních zakázek se výrazným způsobem snížil v letech 2011 a 2012, především oproti roku 2010. Dále soud k důkazu provedl k důkazu **Zápis č. 11a/11 ze dne 24.11.2011 – zápis z mimořádného zasedání porady vedení skupiny E [redacted] [redacted]** **Zápis č. 12/11 ze zasedání porady vedení skupiny E [redacted] [redacted] ze dne 15.12. 2011**, **Zápis č. 1/12 ze zasedání porady vedení skupiny E [redacted] [redacted] ze dne 16.1.2012**, přičemž z těchto listinných důkazů bylo soudem především zjištěno, že i na těchto poradách vedení byla probírána situace hromadného propouštění. Rovněž v **zápise č. 1/12 ze zasedání porady vedení skupiny E [redacted] [redacted] ze dne 16.1.2012** byla řešena situace ohledně právních služeb a bylo konstatováno, že bude rovněž na svém postu u žalovaného končit žalobce a byla řešena situace k hledání právníka ke společnosti E [redacted] [redacted] s.r.o. Žalovaný propouštění řešil i s příslušnou odborovou organizací působící u žalovaného resp. u jednotlivých společností v rámci Skupiny E [redacted] [redacted] přičemž tato skutečnost byla zjištěna i ze **Zápisu č. 23 z jednání v ZO E [redacted] ředitelství [redacted] ze dne 15.11.2011**. Rovněž bylo projednáno i propuštění žalobce. Z dalšího důkazu, **druhu zajišťovaných činností** bylo dále zjištěno, že činnosti žalobce přešli na právníky a další odborný aparát společnosti E [redacted] [redacted] s.r.o., přičemž i v rámci **Protokolu o předání funkce ze dne 31.7.2012** bylo

zjištěno, že s veškerou agendou žalobce byli seznámeni zaměstnanci společnosti E [redacted] s.r.o., a to právě jmenovitě Mgr. S [redacted] S [redacted] a Ing. B [redacted] J [redacted] kteří byli oba uvedeni i v rámci listiny druh zajišťovaných činností ve vztahu k žalobci tj. do skončení pracovního poměru a po jeho skončení. Ze samotné **struktury holdingu k 1.1.2012 a k 1.11.2012** pak bylo zjištěno, jaká byla v rámci žalovaného věková struktura na tzv. centrále (řídící pozice) a rovněž také to, že např. v rámci Útvaru podpory přípravy nabídek, kde pracoval na pozici specialisty (právníka) i žalobce, jehož věk byl k 1.1.2012 64 let, pracovala ještě Ing. M [redacted] B [redacted] (65 let), vedoucí útvaru Ing. J [redacted] R [redacted] CSc., (věk 58 let), a P [redacted] P [redacted] (věk 42 let). Věkový průměr činil 57,3 let a ještě před odchodem žalobce došlo i k odchodu Ing. M [redacted] B [redacted] přičemž jako asistentka do uvedeného Útvaru nastoupila J [redacted] V [redacted] (50 let). Průměrný věk se pak pochopitelně musel nutně snížit na 50 let.

Soud rovněž provedl k důkazu výslech navržených svědků ze strany žalobce, a to **Ing. R [redacted] a Ing. B [redacted]** přičemž tento výslech byl především zaměřen na tvrzenou diskriminaci z důvodu věku ve vztahu k žalobci ze strany žalovaného. Bylo pak třeba uvést, že ani jeden z těchto svědků tvrzení o diskriminaci žalobce z důvodu věku nepotvrdil, naopak oba svědci uváděli, že v rámci jejich Útvaru, ale i v rámci celé organizace žalovaného, se nikdy nesetkali s jakýmkoliv projevem diskriminačního jednání vůči zaměstnancům. Tak svědkyně B [redacted] uvedla, že sice dostala výpověď pro nadbytečnost, avšak nikdy nezaznamenala žádné diskriminační jednání. Pracovala na obdobné pozici jako žalobce, přičemž řešila klíčové problémy v rámci veřejných zakázek a jejich zadávání. Odcházela z této pozice již v rámci důchodového věku, přičemž dostala vše, co jí náleželo, a sama uvedla, že se „rozešla“ se žalovaným v dobrém. Dále uvedla, že se ani nikdy nesetkala s žádným jednáním, že by někdo byl „tlačen“ k tomu, aby na dohodu odešel kvůli svému věku. Sama pak tedy odcházela ve věku 65 let. Potvrdila i tvrzení žalovaného, že u něj byli zaměstnaní i lidé, „kteří byli starší, kteří měli třeba kolem 70 let, pracovali na dohodu a podobně.“ Svědek **Ing. R [redacted]** který byl nadřízeným pana žalobce, uvedl, že nezaznamenal jakékoliv hádky mezi žalobcem a dalšími nadřízenými (např. Ing. M [redacted] B [redacted]). Svědek naopak uvedl, že pan žalobce je svým způsobem bojovníkem za čistotu práva, přičemž jistým způsobem poukazyval na to, že by takovéto aktivity vedoucí ke snižování věku zaměstnanců byly problematické a mohly být napadány. Svědek však nikdy jako jeho přímý nadřízený nezaznamenal, že by ve vztahu k žalobci byly s ohledem na tato jeho doporučení a vyjádření názoru jakékoli reakce ze strany žalovaného (nadřízených). Nikdy sám nezaznamenal jakoukoli aktivitu. Sám vyvracel, že by i on jako nadřízený měl pokyn rozlišovat zaměstnance s ohledem na jejich věk. Kategoricky odmítal, že by se někdy řešilo to, že by zaměstnanci vyšší věkové kategorie měli být propouštěni, respektive měli být propouštěni dříve, než mladší zaměstnanci. Pokud šlo o zaměstnance vyššího věku či důchodového věku, pak svědek uvedl, že to bylo vždy na jejich rozhodnutí, kdy skončil jejich pracovní poměr. K samotné náplni práce a případně k tomu, že by jiný zaměstnanec dělal práci žalobce v rámci útvaru, uvedl, že administrativní zátěž spíše přibyla, ale přičítal to spíše snížení počtu zaměstnanců v rámci Útvaru. Z Útvaru totiž odešel žalobce, svědkyně B [redacted] a pak dále dva pracovníci, kteří pracovali na základě Dohody o provedení práce. Uváděl, že po odchodu žalobce se již v rámci Útvaru ani neřeší právní otázky, neboť tato agenda byla přesunuta na společnost E [redacted] s.r.o., rovněž na advokátní kanceláře. Předtím řešil téměř všechny tyto záležitosti právě žalobce. Dále tento svědek uvedl, že i v současné době, s ohledem na vývoj trhu, dochází k propouštění a snižování počtu zaměstnanců. Svědek pak potvrdil, že žalobce byl vždy velmi ceněný zaměstnanec, o čemž ostatně svědčil i samotný pracovní posudek. Svědek tak i potvrdil, že v důsledku organizačních změn, které proběhly, bylo zrušeno místo žalobce v úseku obchodního ředitele (v rámci jejich Útvaru, pozn. soudu), nicméně ačkoli byl přímý nadřízený žalobce, nikdo se

jej přímo neptal na jeho osobní názor. Samotná výpověď se podle svědka vztahovala k probíhajícímu hromadnému propouštění od listopadu 2011, s ohledem ke krizi, která nastala v celém stavebním průmyslu. Svědek pak potvrdil i to, že se hovořilo o jiné pracovní nabídce pro žalobce, avšak nic bližšího o celé věci nebyl schopen vypovědět.

Z dalších provedených listinných důkazů v tomto řízení tj. ze zápisu z jednání 7. schůze Sekce pro legislativní činnost na úseku advokacie ze dne 23.10.2007 (především bod 2 a vyjádření k bodu 2), rozhodnutí 23 Co 93/2008-916 Krajského soudu v Hradci Králové a rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1573/2004, soud neučinil žádná podstatná zjištění pro toto řízení a především pro učinění závěru o skutkovém stavu věci.

Soud **shora uvedené a provedené důkazy hodnotil podle § 132 OSŘ**, tedy každý důkaz zvlášť a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti, přičemž rovněž vzal v úvahu vše, co v řízení vyšlo najevo. Stejně tak vyšel i ze všech tvrzení učiněných ze strany obou účastníků. Pokud šlo o věrohodnost výpovědi obou svědků, kteří byli navrženi ze strany žalobce, soud neměl důvodu pochybovat o věrohodnosti těchto svědků, neboť jejich výpovědi byly vzájemně souladné nejen mezi nimi, ale rovněž v souladu a ve spojení s ostatními důkazy, které soud v tomto řízení provedl. Pokud šlo o svědka Ing. R. [REDAKCE] pak ani okolnost, že je dosud zaměstnancem žalovaného, nemohla mít podle názoru soudu vliv na pravdivost jeho výpovědi, stejně tak nemohla být z tohoto důvodu jakkoliv zpochybněna ani jeho věrohodnost. Ostatně věrohodnost obou těchto svědků nebyla nijak zpochybněna ze strany žalobce či žalovaného. Svědci zcela věrohodně vypověděli, jak vnímali postoj zaměstnavatele (žalovaného) a jeho chování k nim, potažmo k dalším zaměstnancům, přičemž především ve vztahu k žalobci nezaznamenali žádné projevy diskriminace. Nadto bylo třeba zdůraznit, že právě svědkyně Ing. B. [REDAKCE] která dostala v rámci organizačních změn výpověď již před žalobcem v březnu roku 2012, jednoznačně uvedla, že sama odcházela až ve věku 65 let, tedy v podstatě, jak si to sama „naplánovala“, přičemž nikdy necítila ze strany žalovaného žádný tlak na svůj odchod, což by v případě diskriminace z důvodu věku bylo spíše logické. Za situace, kdy ani další důkazy pak nespověděly pro tvrzení o diskriminaci ve vztahu k žalobci pak soud měl za to, že provedené důkazy plně postačovaly k učinění si závěru o skutkovém stavu, a to nejen k samotné tvrzené diskriminaci, ale rovněž i ve vztahu k naplnění výpovědního důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Soud tedy již další důkazy neprováděl, ani již netrval na provedení důkazu účastnickým výsledkem předsedy představenstva (a generálního ředitele) žalovaného Ing. B. [REDAKCE] který byl sice k jednání konanému dne 14.1.2014 volán, avšak z jednání se omluvil. Soud totiž neměl za to, že by další provádění důkazů mohlo vnést do věci „více světla“ a změnit případně již tak učiněná skutková zjištění a závěr o skutkovém stavu.

Soud si byl právě z pohledu tvrzených skutečností ohledně diskriminace vůči žalobci ze strany žalovaného vědom možného převrácení břemene tvrzení a břemene důkazního ve smyslu § 133a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, v platném a účinném znění, (dále jen OSŘ), kdy podle uvedeného platí, 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 v 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.

Právě však s ohledem k výše uvedeným skutkovým zjištěním a **závěru o skutkovém stavu** věci, který zde ani neuvádí a pro stručnost odkazuje na výše učiněná skutková zjištění, která jsou zcela totožná s učiněným závěrem o skutkovém stavu, měl za to, že toto poučení o převrácení břemene tvrzení a břemene důkazního ve vztahu k žalovanému a prokazování negativní skutečnosti nebylo třeba učinit, neboť provedenými důkazy bylo nad vší pochybnost prokázáno, že žalovaný vůči žalobci nikterak diskriminačně nepostupoval.

**Po právní stránce** hodnotil soud zjištěný skutkový stav takto:

Podle § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění platném a účinném do 31.12.2012, (dále jen ZPr), jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Podle odst. 2 pak dále platí, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon. Podle odst. 3 za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

Podle § 17 ZPr pak právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon. (zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů), kdy tento blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace mj. ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání (§ 1 odst. 1 písm. a) citovaného zákona)

Podle § 2 odst. 1 antidiskriminačního zákona se pro účely tohoto zákona právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

Podle odst. 2 diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Podle odst. 3 přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Podle odst. 5 je diskriminací také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

Podle odst. § 3 odst. 1 nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 (rozuměj antidiskriminačního zákona) osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je



objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Podle § 48 odst. 1 ZPr pracovní poměr může být rozvázán jen a) dohodou, **b) výpovědí**, c) okamžitým zrušením, d) zrušením ve zkušební době.

Podle § 50 odst. 1 ZPr výpověď z pracovního poměru musí být písemná.

Podle odst. 2 téhož ustanovení pak zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 ZPr.

Podle odst. 4 dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

Podle odst. 5 téhož ustanovení pak výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

V § 52 písm. a) až h) ZPr může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů zde takto taxativně vyjmenovaných, přičemž podle § 52 písm. c) ZPr může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď v případě, že se stal 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.

Podle § 69 odst. 1 ZPr dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Podle § 72 ZPr neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Soud se zabýval nejprve včasností podané žaloby. Žaloba byla doručena soudu dne 27.9.2012, výpověď byla žalobci doručena dne 2.5.2012 a samotný pracovní poměr tak měl skončit uplynutím výpovědní doby 2 měsíců k datu 31.7.2012. V daném případě pak tedy byla žaloba podána včas před uplynutím lhůty stanovené ve výše uvedeném § 72 ZPr.

Soud se dále s ohledem na tvrzení žalobce zabýval možnou diskriminací z důvodu věku, přičemž jak uvedl výše, v rámci provedeného dokazování nebylo zjištěno, že by ze strany žalovaného došlo k diskriminačnímu jednání vůči žalobci z důvodu věku. Podle názoru soudu totiž žalovaný postupoval zcela korektně, když naopak to byl žalovaný, který sice rozhodl o zrušení pracovního místa žalobce (pozice specialisty, právníka) z důvodu prováděné reorganizace a snižování počtu zaměstnanců s ohledem na ekonomický vývoj na trhu v letech 2009 až 2011 (2012), kdy navíc musel přikročit i k hromadnému propouštění, které nahlásil i Úřadu práce ČR (příslušné pobočce), avšak sám žalobci nabídl možnost dále pracovat u dceřiné společnosti E [redacted] s.r.o., na obdobné pozici právníka. U této společnosti by sice žalobce musel uzavírat novou pracovní smlouvu, což nebylo sporné ani

mezi stranami, avšak žalobce tuto nabídku odmítl. Bylo by tak nelogické, aby žalovaný nabízel jinou možnost práce žalobci, když by již nechtěl nadále žalobce zaměstnávat právě z důvodu věku. Naopak ani z provedených listinných důkazů, ani z výpovědí obou slyšených svědků nebylo zjištěno ani v náznacích diskriminační jednání na straně žalovaného (a to nejen vůči žalobci). Tak například z Hlášení o hromadném propouštění zaměstnanců, které bylo nedílnou součástí dopisu ze dne 27.10.2011 adresovaného Úřadu práce ČR (dopis o hromadném propouštění), soud zjistil, že mělo dojít (a došlo) k propuštění 393 mužů a 78 žen, a to do 31.3.2012, přičemž propouštění se týkalo téměř všech profesí zastávaných u žalovaného tj. jak kancelářských, tak i odborných, technických a dělnických profesí. V rámci jednotlivých věkových kategorií to bylo tak, že do 20 let se propouštění netýkalo žádného zaměstnance, od 21 do 30 let celkem 24 zaměstnanců (mužů i žen), od 31 do 40 let 73 zaměstnanců, od 41 do 50 let celkem 120 zaměstnanců, od 51 do 60 let celkem 174 zaměstnanců, nad 60 let celkem 80 zaměstnanců. Jestliže žalobce právě těmito čísly argumentoval ve vztahu procentuálního vyjádření, kterou věkovou kategorií toto hromadné propouštění nejvíce postihlo, pak podle názoru soudu nebylo možné přistoupit na jeho interpretaci provedeného důkazu a z něj zjištěných čísel. Naopak byl soud toho názoru, že s ohledem ke skutečnosti, že nejvíce se propouštění dotklo spíše kancelářských (odborných pracovních pozicí), bylo jen logické, že na těchto pozicích pracovali spíše zaměstnanci starší ve věkové kategorii od 41 do 50 let (celkem 120 propuštěných zaměstnanců), od 51 do 60 let (celkem 174 propuštěných zaměstnanců), kde bylo zaměstnáno i více lidí s vysokoškolským vzděláním. Ostatně i z dalších provedených důkazů výročních zpráv žalovaného za rok 2011 a 2012, soud mj. zjistil, že došlo k propuštění 402 zaměstnanců (do konce roku 2011), přičemž v rámci hromadného propouštění započatého 28.11.2011 bylo propuštěno 185 zaměstnanců a proces hromadného propouštění měl být ukončen k datu 31.3.2012. Věkový průměr zaměstnanců byl podle výroční zprávy z roku 2011 45 let. Celkově k datu zpracování výroční zprávy za rok 2011 došlo k poklesu počtu zaměstnanců, kdy celkem žalovaný zaměstnával 2.326 osob. V pracovním poměru působilo na dělnických pozicích celkem 1.479 osob, 646 techniků a 201 vedoucích zaměstnanců středního a vrcholového managementu. V roce 2012 došlo k dalšímu poklesu počtu zaměstnanců, kdy v pracovním poměru působilo na dělnických pozicích celkem 1.479 osob (nedošlo ke změně), 564 techniků a 156 vedoucích zaměstnanců středního a vrcholového managementu. Věkový průměr byl i nadále 45 let. Rovněž ve výroční zprávě za rok 2012 bylo uvedeno, že došlo k přijetí zaměstnanců ve věkové kategorii 50+, a to především z důvodu jejich zkušeností, dovedností, znalostí a došlo tak k posílení různorodosti jednotlivých týmů zaměstnanců. I z uvedených čísel bylo zřejmé, že skutečně žalovaný nepostupoval cíleně diskriminačně vůči zaměstnancům ve vyšším věku (ve věku blízkém důchodu či v důchodovém věku). Na tom nemohla nic změnit ani skutečnost, že žalovaný ve svých výročních zprávách uváděl navýšení počtu přijatých zaměstnanců ve věku do 33 let, kdy je zcela pochopitelné, že zaměstnavatel (samozřejmě i žalovaný) se snaží v rámci trhu práce přijímat do pracovního poměru i zaměstnance nižšího věku, které následně může „vychovávat“ s ohledem na dlouhodobější perspektivu jejich působení v rámci organizace zaměstnavatele, avšak to samo neznamená, že by chtěl diskriminačně postupovat ke starším stávajícím zaměstnancům.

Soud tak uzavřel, že neshledal v jednání žalovaného jakýkoliv prvek diskriminace vůči žalobci a dále se pak zabýval i samotnou výpovědí a okolnostmi vedoucími k její realizaci, rovněž naplněním náležitostí samotné výpovědi, kdy dospěl k závěru, že z pohledu § 50 ZPr byla splněna písemná forma výpovědi ve smyslu odst. 1. (stejně tak došlo i k platnému doručení výpovědi do vlastních rukou), rovněž došlo k naplnění dalších náležitostí uvedených v odst. 2 a především odst. 4 výše uvedeného § 50 ZPr a z těchto důvodů bylo třeba po formální stránce považovat výpověď za platnou.

Zároveň ze strany žalovaného došlo nejen k předchozímu odsouhlasení realizace organizačních změn, ale i k tomu, že jejich důsledek, tj. snižování počtu zaměstnanců a s tím spojené výpovědi, byly projednány s příslušnou odborovou organizací. Sám žalobce byl na zrušení jeho pracovní pozice v úseku obchodního ředitele, v rámci Útvaru podpory přípravy nabídek, kde pracoval na pozici specialisty (právníka), upozorněn již v roce 2011. Důvodem pro takový postup žalovaného byl tzv. outsourcing některých služeb, kdy zjistil, že bude v daném případě efektivnější, jestliže budou právní služby zajišťovány ze strany externích právních poradců (advokátů) na základě smluvního vztahu a rovněž také právníky dceřiné společnosti E [redacted] s.r.o., kam ostatně mohl i žalobce jako právník nastoupit. Toto však odmítl a žalovaný vypsán na pozici právníka v této dceřiné společnosti výběrové řízení. Pokud se žalobce domníval, že nenastaly důvody nadbytečnosti, protože jeho práce byla převzata zaměstnanci právě dceřiné společnosti, pak takový argument nemohl obstát, neboť dceřiná společnost je z hlediska obchodního zákoníku (zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění platném a účinném do 31.12.2013), ale i z hlediska ZPr odlišným subjektem, který je sice majetkově propojen se žalovaným, avšak jedná se skutečně o odlišný subjekt a nebylo tak možné považovat v takovém případě přijetí nového zaměstnance k 30.6.2012 na pozici právníka u společnosti E [redacted] s.r.o., za důvod neplatnosti výpovědi podle § 52 písm. c) ZPr. Naopak se jednalo o zcela legitimní krok odlišného subjektu od původního zaměstnavatele. I v případě žalobce, pokud by přijal nabídku žalovaného, by se jednalo o nový pracovněprávní vztah, kdy takto nový zaměstnavatel by nepřijímal práva a povinnosti (mimo případně převáženou dovolenou a další aprobované skutečnosti ZPr) z dřívějšího pracovněprávního vztahu mezi žalobcem a žalovaným, a to ani v případě obchodní společnosti působící v rámci podnikatelského seskupení s původním zaměstnavatelem. Žalobce však toto pracovní místo odmítl a trval na dalším zaměstnávání u žalovaného po obdržení výpovědi.

Podle ustálené judikatury soudů (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, rozsudek Nejvyššího soudu ČSR ze dne 23. 7. 1968, sp. zn. 6 Cz 49/68, uveřejněný pod č. 94 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, a další) patří k předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle výše citovaného § 52 písm. c) ZPr to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, 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. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) ZPr je pak současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Podle názoru soudu tak zákon v rámci uvedeného ustanovení ZPr zaměstnavateli jednoznačně umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. O výběru

zaměstnanec, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. Jestliže rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) ZPr; to platí i tehdy, nebyl-li organizační změnou sledovaný efekt později dosažen nebo ukázala-li se přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. Protože regulovat počet zaměstnanců a jejich kvalifikační složení je podstatou oprávnění zaměstnavatele upravovat a řídit svoji vlastní činnost, nemůže být takové rozhodnutí zaměstnavatele diskriminačním jednáním; nejde ani o jednání označené ve výše citovaném ustanovení § 16 ZPr, případně v antidiskriminačním zákoně. (srovnej např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 2. 2012 sp.zn. 21 Cdo 4574/2010)

Zcela jistě pak bylo možné uzavřít, že výše uvedené podmínky byly žalovaným splněny, přičemž ani nebylo snad zjištěno, že by uvedené rozhodnutí o organizační změně sledovalo jiný cíl, tedy v tomto případě zastřít diskriminační jednání vůči žalobci z důvodu věku a tímto faktickým hmotněprávním úkonem docílit jeho propuštění z „legálního důvodu“. Za takové situace, kdy nebylo prokázáno diskriminační jednání ve vztahu k žalobci ze strany žalovaného a zároveň byla výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) ZPr ze dne 27.4.2012 shledána ze strany soudu platnou, dospěl soud k závěru, že žaloba je nedůvodná a jako takovou ji tedy zamítl. (výrok I.)

Soud samozřejmě mohl lidsky chápat určitou hořkost žalobce, který u žalovaného (jeho právního předchůdce) pracoval již od roku 1992 a zcela jistě patřil ke zkušeným, odborně erudovaným a především loajálním zaměstnancům, avšak ani tato určitá hořkost nad koncem pracovního poměru by neměla převládnout za situace, kdy skutečně byl žalobce i v rámci pracovního posudku hodnocen velmi pozitivně a sám zvolil nepřijetí nabízené jiné pracovní pozice u dceřiné společnosti, přičemž žalovaný provedl legitimní rozhodnutí, které soud nemohl z hlediska zákona (jak snad podrobně vysvětlil shora) jakkoliv zpochybňovat a hodnotit, jestliže uzavřel, že se nejednalo o diskriminaci a byly splněny všechny předpoklady stanovené ZPr.

O povinnosti k náhradě nákladů řízení soud rozhodl podle § 142 odst. 1 OSŘ. Plně úspěšnému žalovanému přiznal náhradu veškerých nákladů potřebných k účelnému uplatňování práva spočívající v úhradě nákladů za zastupování advokátem (zástupkyně žalovaného) za jeden úkon právní služby podle tarifní hodnoty 35.000,- Kč tj. 2.500,- Kč, když celkově byla sazba mimosmluvní odměny přiznána za 4 úkony právní služby tj. 10.000,- Kč (§ 7 bod 5, § 9 odst. 3 písm. a) vyhl. č. 177/1996 Sb., ve znění účinném od 1.9.2006), paušální náhrady hotových výdajů advokáta za 4 úkony právní služby po 300,- Kč, tj. 900,- Kč (§ 11 odst. 1 písm. a), d, g) a § 13 odst. 3 vyhl. č. 177/1996 Sb., ve znění účinném od 1.9.2006). Odměna advokáta a náhrada jeho výdajů je zvýšena o 21 % DPH podle ustanovení § 137 odst. 3 OSŘ v částce 2.352,- Kč. Celkem tedy náhrada nákladů činila částku 13.552,- Kč. Lhůta k plnění byla stanovena v souladu s § 160 odst. 1 OSŘ. Místo plnění bylo stanoveno v souladu s § 149 odst. 1 OSŘ. (výrok II.)

Soud v souvislosti s rozhodnutím o náhradě nákladů řízení musel uvést, že žalobce ani pro případ neúspěchu nepožadoval užití § 150 OSŘ k případné moderaci nákladů řízení, které v tomto řízení vznikly na straně žalovaného, přičemž soud ani neshledal jakékoliv důvody pro tento postup. Soud pak pouze nad rámec výše uvedeného ještě uvádí, že za jednání konané

dne 17.9.2013 zástupkyni žalovaného nepřiznal odměnu, když sice došlo k jednání, které však nebylo ani zahajováno a bylo odročeno na další termín dne 15.11.2013 za účelem mimosoudních jednání mezi účastníky.

**Poučení:** Proti tomuto rozsudku *lze* podat odvolání ve lhůtě patnácti dnů od jeho doručení k Městskému soudu v Praze prostřednictvím soudu zdejšího.

Nebude-li uložena povinnost splněna dobrovolně, *lze* se jejího splnění domáhat návrhem na nařízení výkonu rozhodnutí nebo návrhem na nařízení exekuce.

V Praze dne 14. ledna 2014

**Mgr. Michal Tománek, v.r.**  
**předseda senátu**

Za správnost vyhotovení:  
Ivana Tišlová