



ČESKÁ REPUBLIKA

## ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Michaely Svobodové a soudkyně Mgr. Moniky Kyselové a Mgr. Miluše Pěchové ve věci

žalobkyně: **Zora SXXXXX**, narozená XXXXX  
bytem XXXXX  
zastoupená advokátkou JUDr. Zdeňkou Jedličkovou  
sídlem Štefánikova 8, 602 00 Brno

proti  
žalovanému: **Česká republika – Městský soud v Brně**, IČ: 00025062  
sídlem Polní 994/39, 608 01 Brno

**o neplatnost výpovědi z pracovního poměru**, o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Blansku ze dne 26. července 2017, č. j. 12 C 374/2015-196,

**takto:**

- I. Rozsudek soudu I. stupně se **potvrzuje**.
- II. Žalovaný je **povinen** zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 18.815,50 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám advokátky JUDr. Zdeňky Jedličkové.

**Odůvodnění:**

1. Dopisem ze dne 2. října 2014 žalovaný sdělil žalobkyni, že jí dává výpověď z důvodu nadbytečnosti podle ustanovení § 52 písm. c/ zákoníku práce. Důvod k výpovědi z pracovního poměru žalovaný vymezil tak, že nadbytečnost žalobkyně vznikla v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele č. j. Spr 2956/2014 ze dne 2. 10. 2014 o nadbytečnosti dvou pracovních míst vyššího soudního úředníka.

2. Žalobkyně se domáhala určení neplatnosti uvedené výpovědi z pracovního poměru s odůvodněním, že skutečným cílem, který zaměstnavatel tvrzeným organizačním opatřením sledoval, bylo dosažení generační obměny pracoviště (tj. zbavit se několika – již nepohodlných - pracujících důchodců), a že jediným kritériem výběru zaměstnanců, kteří se na základě tvrzeného organizačního opatření stali pro zaměstnavatele nadbyteční, byl jejich důchodový věk.
3. Žalovaný se žalobě bránil tím, že organizační opatření ze dne 2. 10. 2014 bylo přijato v rámci plánovaného snížení počtu zaměstnanců v období od 1. 7. 2014 do 28. 2. 2015 o celkový počet 24 zaměstnanců v důsledku výrazného poklesu objemu rozpočtových prostředků na platy zaměstnanců pro další období oproti roku 2014, že z celkového počtu zaměstnanců, s nimiž byl v uvedeném období rozvázán pracovní poměr, byla v důchodovém věku pouze asi třetina, a že důvodem výběru žalobkyně jako nadbytečné zaměstnankyně nebyl její věk, nýbrž žalovaným blíže specifikované porušení pracovních povinností ze strany žalobkyně, a dále snížení nápadu na úseku výkonu rozhodnutí, kde byla žalobkyně pracovně zařazena.
4. Soud I. stupně rozsudkem ze dne 26. července 2017, č. j. 12 C 374/2015-196, určil, že výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance podle ustanovení § 52 písm. c/ zákona č. 262/2006 Sb., daná žalobkyni žalovaným listinou ze dne 2. 10. 2014 a předaná žalobkyni dne 13. 10. 2014, je neplatná (výrok I.), a uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni na nákladech řízení částku 62.108 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupkyně žalobkyně JUDr. Zdeňky Jedličkové (výrok II.). Vyšel ze zjištění, že žalobkyně pracovala u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 30. 12. 1992, změněné dohodou ze dne 9. 4. 2002, ve funkci vyšší soudní úřednice, že předseda Městského soudu v Brně (poté, co žalobkyně a další dvě zaměstnankyně – vyšší soudní úřednice Miroslava Šiborová a tajemnice Libuše Klimešová, obě důchodového věku - odmítly uzavřít se žalobcem dohodu o rozvázání pracovního poměru) vydal dne 2. 10. 2014, pod č. j. Spr 2956/2014 opatření, kterým zrušil dvě pracovní místa vyššího soudního úředníka a jedno pracovní místo soudního tajemníka, že dne 13. 10. 2014 byla žalobkyni doručena písemná výpověď z pracovního poměru datovaná dnem 2. 10. 2014, odůvodněná tím, že žalobkyně se stala nadbytečnou v důsledku výše uvedeného organizačního opatření zaměstnavatele, že v období od 1. 7. 2014 (resp. od 30. 6. 2014) do 31. 3. 2015 se u žalovaného snížil skutečný početní stav zaměstnanců o 25 osob z původních 280 na 255, a že z uvedených 25 osob byl z iniciativy žalovaného rozvázán pracovní poměr (dohodou nebo výpovědí ze strany zaměstnavatele) výhradně se sedmi zaměstnankyněmi (včetně žalobkyně) staršími 60 let; jiné zaměstnankyni v této věkové kategorii navíc nebyl prodloužen pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, další zanikl pracovní poměr dohodou z iniciativy žalovaného ke dni 30. 3. 2015, a poté již u žalovaného nezůstali žádní zaměstnanci důchodového věku. Soud I. stupně vzal dále za prokázáno, že osoby jednající za zaměstnavatele při jednáních se žalobkyní a dalšími zaměstnankyněmi důchodového věku o rozvázání pracovního poměru výslovně zmiňovaly skutečnost, že žalovaný hodlá rozvázat pracovní poměry právě se skupinou zaměstnanců této věkové kategorie, že žalovaný (prostřednictvím orgánů státní správy soudu) jak při jednání s dotčenými zaměstnankyněmi, tak navenek (v rámci šetření Veřejné ochránkyně práv) opakovaně argumentoval tím, že při výběru nadbytečných zaměstnanců před důchodkyněmi (které mají jiný zdroj příjmů) upřednostnil matky s dětmi, a že žalobkyni a dalším dvěma zaměstnankyním důchodového věku, jimž byla dána výpověď z pracovního poměru na základě organizačního opatření ze dne 2. 10. 2014, na rozdíl od všech ostatních zaměstnanců nebyla v prosinci 2014 a lednu 2015 přiznána finanční odměna a nedostalo se jim ani standardního poděkování za celoroční práci od vedení soudu. Naproti tomu nebylo

prokázáno tvrzení žalovaného, že kritériem pro výběr žalobkyně jako nadbytečné zaměstnankyně, a také důvodem, pro který jí nebyla přiznána výroční odměna, bylo porušení jejích pracovních povinností spočívajících jednak v nepovoleném vyřizování agendy související se zajišťováním vstupenek na kulturní akce pro zaměstnance soudu v pracovní době, jednak ve zjištěném nesprávném úředním postupu (nesprávný pokyn k založení spisu), který vedl k přiznání odškodnění účastnici řízení postižené nepřiměřenou délkou řízení. Na základě takto zjištěného skutkového stavu dospěl soud I. stupně k závěru, že žalovaný při výběru nadbytečných zaměstnanců postupoval diskriminačně, neboť realizací organizačního opatření ze dne 2. 10. 2014, č. j. Spr 2956/2014, byl fakticky sledován cíl propustit ty zaměstnankyně starší 60 let, které odmítly uzavřít žalovaným navrženou dohodu o rozvázání pracovního poměru, přičemž tyto zaměstnankyně byly z důvodu svého věku při výběru diskriminovány (znevýhodněny) proti jiným věkovým skupinám zaměstnanců; soud proto dovedl, že rozhodnutí žalovaného o organizační změně nebylo přijato, a že výpověď (kterou žalobkyně obdržela v důsledku diskriminačního jednání žalovaného) je pro rozpor se zákonem neplatná.

5. Proti tomuto rozsudku podal žalovaný odvolání. Soudu I. stupně především vytýkal nesprávné hodnocení provedených důkazů, a v jeho důsledku nesprávné zjištění skutkového stavu. Nesprávný je v první řadě skutkový závěr soudu o tom, že žalovaný sám inicioval jednání o skončení pracovního poměru toliko se sedmi zaměstnankyněmi staršími 60 let. Z tabulky, kterou žalovaný v řízení předložil, je zřejmé, že od 30. 6. 2014 do 28. 2. 2015 byl skončen pracovní poměr s 25 zaměstnanci, a to různými způsoby; nešlo tedy o žádnou množinu 8 lidí starších 60 let, přičemž skutečnost, že zbývajících 17 zaměstnanců bylo pod touto věkovou hranicí, soud zcela pominul. Vycházel-li soud ze svědeckých výpovědí JUDr. KXXXXX, Mgr. JXXXXX a JUDr. BXXXXX o jednání svědků s jednotlivými zaměstnankyněmi uvedené věkové kategorie, neznamená to, že s nikým jiným jednáno nebylo; svědci byli totiž soudem tázáni výhradně na jednání se zaměstnanci označenými v žalobě, a pokud by byli dotazováni na to, zda bylo jednáno se všemi zaměstnanci, jimž měl v uvedeném období skončit pracovní poměr, odpověď by byla kladná. Zjištění o jednání zaměstnavatele s výše uvedenými zaměstnanci a o tom, že po jejich propuštění již u žalovaného nezbyli žádní důchodci, soud I. stupně nekriticky převzal z účastnické výpovědi žalobkyně, ač jde o nesmyslné tvrzení, neboť žalovaný vždy zaměstnával a stále zaměstnává řadu důchodců. Žalovaný měl za to, že veškerá svá tvrzení týkající se počtu a způsobu skončení pracovního poměru u jednotlivých zaměstnanců jednoznačně tvrdil a doložil, a pokud měl soud pochybnosti stran úplnosti jeho tvrzení nebo prokázání tvrzených skutečností, měl žalovaného řádně poučit podle ustanovení § 118a o.s.ř. Odvolatel dále soudu I. stupně vytýkal nesprávnost závěru, že žalovaný v řízení neprokázal, že neporušil zásadu rovného zacházení, a že při určení nadbytečnosti žalobkyně postupoval diskriminačně. Soud totiž v odůvodnění rozhodnutí sám konstatuje, že záleží zcela na úvaze zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů, jaký tým zaměstnanců za tím účelem sestaví a zda, jak a kdy přistoupí k organizačním změnám promítnutým do personálního obsazení; současně vzal soud za prokázáno, že na oddělení E, kde pracovala žalobkyně, docházelo od roku 2013 k výraznému snížení nápadu, a že po skončení jejího pracovního poměru její pracovní místo skutečně zaniklo a pracovní náplň byla převedena na stávající vyšší soudní úřednici HXXXXX. Z toho ovšem plyne, že žalobkyně se pro žalovaného stala skutečně nadbytečnou, přičemž stejný závěr platí také v případě zaměstnankyň ŠXXXXX a KXXXXX. Z tohoto důvodu přistoupil zaměstnavatel k výpovědi žalobkyni, ovšem při vědomí skutečnosti, že počet pracovních míst byl důvodně redukován v důsledku redukce finančních prostředků pro rok 2015, přičemž zaměstnanci končili v pracovních pozicích napříč celým soudem a napříč různými skupinami zaměstnanců s různou

kvalifikací a pracovním zařazením, tedy zjevně nediskriminačně. Odvolatel dále poukazoval na další důvod vedoucí k ukončení pracovního poměru se žalobkyní, prokázáný v řízení svědeckými výpověďmi, a to nedodržování fondu pracovní doby a vykazování „služebních odchodů“ v rozsahu 116 hodin 30 minut; s touto skutečností se soud I. stupně vypořádal zcela nedostatečně, když vycházel pouze z toho, že nepovolené odchody nebyly žalobkyni až do podání žaloby nikdy vytknuty, a ze sdělení bývalé předsedkyně soudu, které je pro danou věc zcela irelevantní, zatímco zcela pominul argumenty žalovaného, že žalovaný neměl v úmyslu žalobkyni dehonestovat zveřejňováním informací o její docházce a učinil tak až z nezbytnosti pro potřeby probíhajícího řízení, že žalobkyně nikdy neměla pověření či povolení předsedy soudu ke služebním cestám, a že po ukončení příspěvků na kulturu z FKSP v r. 2011 nebyl důvod, aby žalobkyně zajišťovala pro žalovaného vstupenky na kulturní akce. Pokud by soud I. stupně tyto skutečnosti zohlednil, musel by dospět k závěru, že žalobkyně masivně porušovala pracovní kázeň, žalovaný o tom věděl a i z tohoto důvodu ji zvolil jako nadbytečného zaměstnance; je také zřejmé, že zaměstnanec takto porušující pracovní kázeň nemá nárok na poskytnutí jakékoli odměny. Zásadním kritériem výběru žalobkyně byla ovšem skutečnost, že byla zrušena její pracovní pozice a nikdy nebyla nahrazena. Soud rovněž nesprávně dovozuje, že žalovaný sám připustil diskriminaci žalobkyně ve svém vyjádření v rámci šetření Veřejné ochránkyně práv; žalovaný zde pouze reagoval na výzvu uvedeného úřadu ohledně výběru žalobkyně jako nadbytečné zaměstnankyně a uvedl, mezi kterými zaměstnankyněmi volbu činil, a že by jako diskriminační mohla být vnímána jakákoli volba, ať by šlo o matku samoživitelku, nebo pracující důchodkyni. Další skutečnosti pak žalovaný úřadu VOP z důvodu neuspokojivé komunikace s tímto úřadem nesdělával. Chybné je podle odvolatele dále skutkové zjištění soudu I. stupně, že místopředsedové soudu JUDr. KXXXXX a Mgr. JXXXXX při jednáních o rozvázání pracovního poměru s pracujícími důchodkyněmi zmiňovali, že právě s touto skupinou zaměstnanců žalovaný hodlá rozvázat pracovní poměr. Uvedené zjištění soud I. stupně opřel o výpovědi svědkyň ŠXXXXX a KXXXXX, z nichž však takový závěr bez dalšího nevyplývá, a navíc svědkyně Šiborová je nevěrohodná pro nepravdivá tvrzení týkající se zamýšleného postupu žalovaného vůči soudkyním důchodového věku; ani z dalších provedených důkazů nelze pak dovodit, že by žalovaný hodlal rozvázat pracovní poměr toliko se skupinou zaměstnanců v důchodovém věku, a že by snad důvodem výpovědi měl být věk zaměstnanců. Opomenuta nemůže být ani skutečnost, že v tomtéž časovém období nebyl rozvázán pracovní poměr jenom se soudem zdůrazňovanou skupinou důchodkyň, ale také se stejným počtem zapisovatelek – mladých žen; závěr o diskriminačním postupu vůči skupině důchodců je proto zjevně nesmyslný. Odvolatel proto navrhl, aby odvolací soud rozsudek soudu I. stupně změnil tak, že žalobu zamítne.

6. Žalobkyně ve vyjádření k odvolání poukázala na rozsáhlé a důkladné dokazování před soudem I. stupně a na správné skutkové i právní závěry, k nimž soud I. stupně na základě provedených důkazů dospěl, a které v odůvodnění napadeného rozhodnutí také řádně zdůvodnil. Tvrzení odvolatele o skončení pracovního poměru s jinými zaměstnanci, než žalobkyní uváděných 8 zaměstnankyň důchodového věku, a o tom že z důvodu výrazně omezených prostředků na platy zaměstnanců byl vyzván ke snížení počtu zaměstnanců, nemá podle žalobkyně pro posouzení věci význam; v řízení bylo totiž jednoznačně prokázáno, že cílem rozhodnutí ze dne 2. 10. 2014, č. j. Spr 2956/2014, byly sledovány jiné než v něm uvedené cíle, a to finalizovat proces propuštění pouze skupiny zaměstnankyň starších 60 let, tj. rozhodnout o nadbytečnosti 3 z nich, které odmítly podepsat dohodu o rozvázání pracovního poměru, a že žalovaný v návaznosti na tvrzené snižování počtu zaměstnanců sám inicioval toliko uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru se 7 zaměstnanci důchodového věku, pracovní poměr další zaměstnankyně, která dosáhla důchodového věku, skončil dohodou ke konci března

2015, a další důchodkyni nebyl prodloužen pracovní poměr na dobu určitou. Skutečnost, že žalovaný s nikým jiným o ukončení pracovního poměru z vlastní iniciativy v daném období nejednal, pak jednoznačně vyplynula z výpovědí svědků navržených jak žalobkyní, tak žalovaným. Tvrdí-li žalovaný dodatečně, že v daném období jednal s dalšími 17 zaměstnanci, jde vesměs o rozvázání pracovního poměru z iniciativy těchto zaměstnanců. Žalobkyně je přesvědčena, že žalovaný v řízení neprokázal, že vůči ní neporušil zásadu rovného zacházení a že při určení žalobkyně jako nadbytečné zaměstnankyně postupoval diskriminačně; na tom nic nemění vykonstruované tvrzení žalovaného o úbytku agendy výkonu rozhodnutí ani jeho nepravdivé tvrzení o nevyužívání fondu pracovní doby žalobkyní. Obstát nemůže ani námitka odvolatele o nesprávném skutkovém a právním závěru soudu I. stupně ohledně jeho vyjádření v rámci šetření VOP; správnost závěrů soudu I. stupně ve vztahu k šetření VOP potvrzují listinné důkazy a shodný postoj žalovaný ostatně zaujal i v řadě svých písemných či ústních projevů v řízení o neplatnost výpovědi. Žalobkyně v žalobě uvedla skutečnosti, z nichž lze jednoznačně dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé diskriminaci na základě věku v oblasti pracovní činnosti, a žalovaný měl tedy v řízení ve smyslu ustanovení § 133a odst. 1 o.s.ř. povinnost prokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení; tuto povinnost žalobce nesplnil, naopak z provedeného dokazování vyplynulo, že při výběru nadbytečných zaměstnanců postupoval diskriminačně. Žalobkyně proto navrhla, aby odvoláním napadený rozsudek byl jako věcně správný potvrzen.

7. Odvolací soud po zjištění, že objektivně i subjektivně přípustné odvolání (§ 201, § 202 a contr. o.s.ř.) bylo podáno včas (§ 204 odst. 1 o.s.ř.) a ze způsobilých odvolacích důvodů (§ 205 odst. 2 písm. e/ a g/ o.s.ř.), přezkoumal rozsudek soudu I. stupně i jemu předcházející řízení v celém rozsahu (§ 206 odst. 1, § 212, § 212a o.s.ř.) a po doplnění dokazování listinnými důkazy (§ 213 odst. 4, § 213b odst. 1, § 205a písm. d/ o.s.ř.) odvolání žalovaného neshledal důvodným.
8. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace; pojmy přímá diskriminace a nepřímá diskriminace upravuje antidiskriminační zákon (§ 16 odst. 2 zák. práce).
9. 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 (mimo jiné) z důvodu věku (§ 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona). Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je (mimo jiné) z důvodu věku 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 (§ 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona).
10. Diskriminace je v pracovněprávních vztazích charakterizována jako jednání (v komisivní nebo omisivní podobě) zaměstnavatele, které směřuje přímo nebo nepřímo (prostřednictvím zdánlivě neutrálních úkonů) ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou (motivem) jsou (zákonem stanovené) diskriminační důvody. V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace zaměstnance z důvodu věku; smyslem tohoto zákazu při skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zabránit tomu, aby se věk zaměstnance stal kritériem, které bude zaměstnavatel uplatňovat při rozvazování pracovního poměru se svými zaměstnanci. Výpověď z pracovního poměru, kterou zaměstnanec obdržel v důsledku přímé nebo nepřímé diskriminace, je pro rozpor se zákonem neplatná (srov. k tomu zejména závěry

vyslovené v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. ledna 2016, sp. zn. 21 Cdo 2754/2014).

11. Předmětem řízení v posuzované věci je neplatnost výpovědi z pracovního poměru, kterou obdržela žalobkyně od žalovaného z důvodu nadbytečnosti podle ustanovení § 52 písm. c/ zák. práce, a kterou žalovaný odůvodnil tím, že žalobkyně se stala pro zaměstnavatele nadbytečnou v důsledku rozhodnutí předsedy soudu o organizační změně ze dne 2. 10. 2014, jímž byla zrušena dvě pracovní místa místa vyšších soudních úředníků.
12. Z důvodu podle ustanovení § 52 písm. c/ zák. práce 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. Předpoklady platné výpovědi z tohoto zákonného důvodu jsou tedy existence rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně, nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností zaměstnance. Výběr zaměstnance, který se v důsledku organizační změny stal pro zaměstnavatele nadbytečným, je přitom výhradně na zaměstnavateli, takže z hlediska platnosti výpovědi zásadně nejsou významné důvody, které zaměstnavatele vedly k propuštění konkrétního zaměstnance z více zaměstnanců, jejichž pracovní pozice se organizační opatření dotýká, a tudíž ani kritéria, která pro výběr takového zaměstnance uplatnil. Současně však s ohledem na koncepci zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích tak, jak vyplývá ze zákonné úpravy obsažené v zákoně č. 198/2009 Sb., antidiskriminačním zákoně (dále jen „antidiskriminační zákon“), platí, že z širokého okruhu možných kritérií, které zaměstnavatel použije při realizaci svého práva volby nadbytečného zaměstnance, nelze použít ta, která představují některý ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, mimo jiné tedy kritérium věku; je-li takové kritérium při výběru zaměstnance uplatněno, je výpověď neplatným právním jednáním pro rozpor se zákonem.
13. V posuzované věci žalobkyně v řízení tvrdila, že v době výpovědi z pracovního poměru byla pracující starobní důchodkyní, že žalovaný v daném časovém období (v druhém pololetí r. 2014) z vlastní iniciativy rozvázal pracovní poměr výhradně se zaměstnankyněmi důchodového věku, že předmětné organizační opatření bylo vydáno teprve poté, co zaměstnankyně, které se v jeho důsledku měly stát nadbytečnými, na rozdíl od ostatních oslovených zaměstnankyň důchodového věku odmítly uzavřít navrhovanou dohodu o rozvázání pracovního poměru, a že motivem žalovaného jak pro vydání samotného organizačního opatření, tak při výběru nadbytečných zaměstnanců bylo právě propuštění zaměstnanců důchodového věku za účelem finalizace procesu generační obměny zaměstnanců. Žalobkyně tak uplatnila v řízení skutečnosti, z nichž vyplývá, že ze strany žalovaného došlo k její přímé diskriminaci z důvodu věku, přičemž jde o skutečnosti odůvodňující buď závěr o tom, že nebyl naplněn zákonný důvod výpovědi podle § 52 písm. c/ zák. práce spočívající v existenci organizačního opatření (v případě, kdyby organizační opatření, v jehož důsledku se žalobkyně měla stát nadbytečnou, bylo pouze předstírané a skutečným důvodem výpovědi byla snaha zaměstnavatele dosáhnout ve stavu zaměstnanců generační obměny), anebo závěr o tom, že předpoklad existence organizačního opatření byl sice splněn, ale výpověď z pracovního poměru je přesto neplatná pro rozpor se zákonem (v případě, kdyby organizační opatření skutečně směřovalo ke snížení počtu zaměstnanců z důvodu zvýšení efektivnosti práce, avšak při výběru žalobkyně jako nadbytečné zaměstnankyně bylo uplatněno nepřípustné kritérium věku). Ve smyslu ustanovení § 133a o.s.ř. bylo tedy na žalovaném, aby prokázal, že z jeho strany nedošlo vůči žalobkyni k porušení zásady rovného zacházení. Žalovaný založil svou procesní obranu na tvrzení, že posuzované organizační opatření bylo vydáno v rámci plánovaného snížení počtu zaměstnanců

žalovaného o celkem 24 osob v době od 1. 7. 2014 do 28. 2. 2015 (resp. 25 osob od 30. 6. 2014 do 28. 2. 2015), že z celkového počtu zaměstnanců, s nímž byl v uvedeném období z iniciativy žalovaného skončen pracovní poměr, byla přibližně třetina zaměstnanců důchodového věku, a že důvodem výběru žalobkyně jako nadbytečné zaměstnankyně nebyl její věk, nýbrž jiné skutečnosti, a to úbytek agendy na úseku, kde byla žalobkyně pracovní zařazena, a dále žalovaným blíže specifikované porušení pracovních povinností žalobkyně.

14. Ze skutkových zjištění soudu I. stupně vyplývá, že na podkladě rozhodnutí o organizační změně ze dne 2. 10. 2014 došlo ke zrušení dvou pracovních míst vyšších soudních úředníků a jednoho pracovního místa soudního tajemníka, že realizací tohoto opatření se počet zaměstnanců žalovaného v pozici vyššího soudního úředníka snížil o dva a v pozici soudního tajemníka o jednoho zaměstnance, a že v souvislosti s úspornými opatřeními v důsledku poklesu rozpočtových prostředků na platy zaměstnanců pro rok 2015 byl od 1. 7. 2014 postupně snižován početní stav zaměstnanců žalovaného z původního počtu 280 zaměstnanců na výsledný počet 255 zaměstnanců; uvedená skutková zjištění mají v provedeném dokazování dostatečnou oporu a odvolatelka je ani nezpochybňuje. Za takto zjištěného skutkového stavu má odvolací soud za to, že cílem rozhodnutí ze dne 2. 10. 2014, č. j. Spr 2956/2014, bylo snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce (v souvislosti se snížením rozpočtových prostředků), nikoli tedy výhradně snaha zaměstnavatele zatříit skutečný záměr spočívající v dosažení generační obměny zaměstnanců. Lze proto uzavřít, že se jedná o rozhodnutí o organizační změně ve smyslu ustanovení § 52 písm. c/ zák. práce, a že v příčinné souvislosti s tímto rozhodnutím se stali nadbytečnými dva zaměstnanci v pozici vyššího soudního úředníka. Odvolací soud však poté, co žalovaný po poučení podle § 118a odst. 1 a 3 o.s.ř doplnil svá skutková tvrzení, a co byly provedeny účastníky navržené listinné důkazy, shodně se soudem I. stupně dospěl k závěru, že při výběru žalobkyně jako nadbytečné zaměstnankyně bylo uplatněno nepřipustné kritérium věku, tj. zákonem vymezený diskriminační důvod.
15. Při zkoumání toho, zda žalobkyně byla při rozvázání pracovního poměru z důvodu uvedeného v ustanovení § 52 písm. c/ zák. práce diskriminována ze strany zaměstnavatele z důvodu svého věku, odvolací soud vycházel z počtu a věku zaměstnanců, kteří byli u žalované propuštěni jednak v souvislosti s realizací rozhodnutí o organizační změně ze dne 2. 10. 2014, jednak v souvislosti s celkovým snižováním stavu zaměstnanců od 1. 7. 2014 v důsledku plánovaného snížení prostředků na platy zaměstnanců pro rok 2015. V tomto směru bylo soudem I. stupně zjištěno, že žalovaný propustil na základě organizačního opatření ze dne 2. 10. 2014, č. j. Spr 2956/2014, celkem tři zaměstnankyně včetně žalobkyně, všechny důchodového věku, a že v rámci snižování celkového stavu zaměstnanců ve druhém pololetí 2014 byl z iniciativy žalovaného rozvázán pracovní poměr výhradně se zaměstnankyněmi důchodového věku, a to (mimo tří zaměstnankyň propuštěných na základě uvedeného organizačního opatření) Jarmilou SXXXXX, Evou NXXXXX, Vladimírou VXXXXX, Mílou MXXXXX a Janou NXXXXX.
16. Odvolací soud dokazování doplnil o žalovaným navržené důkazy k tvrzení, že v rámci snižování početního stavu zaměstnanců došlo z jeho iniciativy k rozvázání pracovního poměru také se zaměstnanci jiných věkových kategorií, a o žalobkyni navržené důkazy k prokázání opaku, a zjistil:

- z návrhu č. j. Spr 2035/2014 a dohody č.j. Spr 2036/2014, že pracovní poměr s Lenkou Potůčkovou (nar. 1977), zapisovatelkou, skončil ke dni 20. 7. 2014 dohodou na návrh zaměstnankyně;

- z návrhu Spr 2295/2014 a dohody Spr 2297/2014, že pracovní poměr s Janou ČXXXXXX (nar. XXXXX), zapisovatelkou, skončil ke dni 15. 7. 2014 dohodou;
- z návrhu a dohody Spr 2572/2014, že pracovní poměr s JUDr. Liborem HXXXXXX (nar. XXXXX), asistentem soudce, skončil ke dni 15. 8. 2014 dohodou z důvodu jmenování do funkce soudce;
- z návrhu a dohody Spr 2297/2014 a dopisu Moniky ŠXXXXXX ze dne 19. 2. 2019, že pracovní poměr s Monikou ŠXXXXXX, zapisovatelkou, skončil ke dni 14. 7. 2014 dohodou na návrh zaměstnankyně;
- z dopisu ze dne 18. 2. 2019, návrhu a dohody Spr 2574/2014, že pracovní poměr s Andreou KXXXXXX (nar. XXXXX), zapisovatelkou skončil ke dni 21. 8. 2014 dohodou na návrh zaměstnankyně;
- z návrhu a výstupního listu Spr 2480/2014, že pracovní poměr s Petrou PXXXXXX, DiS (nar. XXXXX), zapisovatelkou, skončil uplynutím sjednané doby dne 31. 8. 2014;
- z dodatku k rozvrhu práce Krajského soudu v Ústí nad Labem pro rok 2014, přípisu a výstupního listu Spr 2873/2014, že pracovní poměr Mgr. Bc. Jana BXXXXXX (nar. XXXXX), vyššího soudního úředníka, skončil dohodou z důvodu dalšího působení zaměstnance v pozici asistenta soudce u jiného soudu;
- z návrhu a dohody Spr 2816/2014 a dopisu Adély BXXXXXX ze dne 27. 2. 2019, že pracovní poměr Adély BXXXXXX (nar. XXXXX), zapisovatelky, skončil dohodou na návrh zaměstnankyně ke dni 30. 9. 2014;
- z návrhu a dohody Spr 3214, 3215/2014, že pracovní poměr Heleny JXXXXXX (nar. XXXXX), vymáhající úřednice, skončil ke dni 31. 10. 2014 dohodou na návrh zaměstnavatele poté, co zaměstnankyně na základě lékařského posudku dlouhodobě pozbyla zdravotní způsobilost;
- z přípisu Spr 3875/2014, návrhu a dohody Spr 3952/2014, že pracovní poměr Aleny BXXXXXX (nar. XXXXX), vyšší soudní úřednice, skončil 31. 12. 2014 dohodou na návrh zaměstnankyně;
- z návrhu a dohody Spr 147, 148/2015, že pracovní poměr Zory MXXXXXX (nar. XXXXX), zapisovatelky, skončil 13. ledna 2015 dohodou na návrhu zaměstnankyně;
- ze záznamu a výstupního listu Spr 164/2015, že pracovní poměr Mgr. Ivany AXXXXXX (nar. XXXXX), vyšší soudní úřednice, skončil 31. 1. 2015 uplynutím sjednané doby;
- z návrhu a dohody Spr 107/2015, že pracovní poměr Jany SXXXXXX (nar. XXXXX), zapisovatelky, skončil dohodou na návrh zaměstnankyně;
- z výpovědi a výstupního listu Spr 3676/2014, že pracovní poměr Veroniky BXXXXXX (nar. XXXXX), zapisovatelky, skončil 31. 1. 2015 výpovědí ze strany zaměstnankyně;
- z návrhu a dohody Spr 425/2015, že pracovní poměr Evy KXXXXXX (nar. XXXXX), protokolující úřednice, skončil 11. 2. 2015 dohodou na návrh zaměstnankyně (z důvodu invalidity);
- z návrhu a dohody Spr 549/2015, že pracovní poměr Jitky OXXXXXX (nar. XXXXX), zapisovatelky, skončil ke dni 28. 2. 2015 dohodou na návrh zaměstnankyně (zdravotní důvody).

17. Odvolací soud má tak za prokázáno, že v rámci snižování celkového stavu zaměstnanců v žalovaném tvrzeném období byl z iniciativy žalovaného rozvázán pracovní poměr celkem s 8 zaměstnanci, z nichž pouze jedna zaměstnankyně (VSÚ Helena JXXXXXX) byla mladší 60 let, přičemž v tomto případě byl dán jiný důvod dohody o rozvázání pracovního poměru, než organizační změna, a že ve všech ostatních případech skončení pracovního poměru v uvedeném období došlo ke skončení pracovního poměru z iniciativy zaměstnance a z jiných důvodů, než z důvodu organizačních změn ve smyslu



ustanovení § 52 písm. c/ zák. práce. V řízení nebyl spolehlivě zjištěn skutečný důvod rozvázání pracovního poměru s jedinou zaměstnankyní, a to s Janou ČXXXXX, u níž nebylo jednoznačně prokázáno, že nešlo o dohodu uzavřenou z iniciativy zaměstnavatele, další dokazování v tomto směru však považoval odvolací soud za nadbytečné, neboť zjištění týkající se jediné zaměstnankyně by na celkovém zjištěném skutkovém stavu nic významně nezměnily, a navíc z toho, že této zaměstnankyni nebylo v souvislosti se skončením pracovního poměru vyplaceno odstupné, lze dovodit, že dohoda o rozvázání pracovního byla uzavřena z jiného důvodu, než z důvodu organizační změny spočívající ve snížení celkového počtu zaměstnanců žalovaného.

18. Z uvedeného vyplývá, že závěr soudu I. stupně o tom, že při výběru žalobkyně jako nadbytečné zaměstnankyně v souvislosti s rozhodnutím o organizační změně ze dne 2. 10. 2014 bylo uplatněno kritérium věku představující zákonem zakázaný diskriminační důvod, je věcně správný; je proto správný také jeho právní závěr, že posuzovaná výpověď z pracovního poměru je pro rozpor se zákonem neplatným právním jednáním. Rozsudek soudu I. stupně bylo proto v souladu s ustanovením § 219 o.s.ř. (včetně jeho výroku o náhradě nákladů řízení, který soud správně opřel o ustanovení § 142 o.s.ř.) jako věcně správný potvrzen.
19. Podle ustanovení § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o.s.ř. má žalobkyně proti žalovanému právo na náhradu nákladů odvolacího řízení. Náklady, které žalobkyně v tomto stadiu řízení účelně vynaložila, jsou představovány odměnou za zastupování advokátkou v sazbě 2.500 Kč podle § 7 bodu 5. vyhl. č. 177/1996 Sb.) za 5 úkonů právní služby spočívající v účasti u tří jednání před odvolacím soudem a sepisu dvou vyjádření ve věci samé (§ 11 odst. 1 písm. g/ a k/ vyhl. č. 177/1996 Sb.) a v poloviční sazbě 1.250 Kč za 1 úkon právní služby spočívající v účasti při jednání, při kterém došlo pouze k vyhlášení rozhodnutí (§ 11 odst. 2 písm. f/ vyhl. č. 177/1996 Sb.), paušální náhradou hotových výdajů za 6 úkonů po 300 Kč (§ 13 odst. 3 vyhl. č. 177/1996 Sb.), a DPH 21 % z přiznané odměny a náhrad, celkem tedy 18.815 Kč; podle ustanovení § 149 odst. 1 o.s.ř. odvolací soud uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni náhradu těchto nákladů k rukám advokátky, která ji v řízení zastupovala.

#### Poučení:

Proti tomuto rozsudku **lze** podat dovolání za podmínek ustanovení § 237 o.s.ř. do dvou měsíců ode dne doručení jeho písemného vyhotovení k Nejvyššímu soudu prostřednictvím Okresního soudu v Blansku; přípustnost dovolání je oprávněn zkoumat jen odvolací soud.

Brno 13. března 2019

JUDr. Michaela Svobodová v. r.  
předsedkyně senátu