



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY
(anonymizovaný opis)

Okresní soud v Bruntále rozhodl v senátě složeném z předsedkyně Mgr. Jany Posledníkové a přísedících Libuše Gažákové a Mileny Boronkajové ve věci žalobce [údaje o účastníkovi] [údaje o zástupci] proti žalovanému [údaje o účastníkovi] [údaje o zástupci], o určení diskriminačního jednání žalovaného vůči žalobci a zaplacení 2.427.390 Kč

takto:

- I. Žaloba, aby bylo určeno, že [právnícká osoba], [IČO], se sídlem [adresa žalované], se dopustila diskriminace vůči Ing. [jméno] [celé jméno žalobce], [datum narození], porušením povinnosti rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění, a porušením zákazu jakékoliv diskriminace podle § 16 odst. 1, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění účinném do [datum] tím, že:
 - a) nevyplatila Ing. [jméno] [celé jméno žalobce] peněžité plnění ve výši osmnáctinásobku hrubé měsíční mzdy jinak obvyklé při ukončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance (manažera) u žalovaného, ačkoliv neměl žádných neuspokojivých pracovních výsledků nebo jakákoliv kázeňská či jiná provinění proti pracovněprávním a vnitřním předpisům, a ačkoliv takové plnění poskytl o více než rok později Ing. [jméno] [příjmení], jehož pracovní poměr u [právnícká osoba] trval kratší dobu a Ing. [jméno] [příjmení] vykonával práci na ještě nižším vedoucím místě, než bylo místo [celé jméno žalobce],
 - b) s [celé jméno žalobce] rozvázala pracovní poměr z předstíraného a nikoliv ze skutečného důvodu zrušení pracovního místa poté, co [celé jméno žalobce] naléhavě upozorňoval své nadřízené na porušování práv zaměstnanců v holdingu [anonymizováno] a snažil se dosáhnout ukončení takového stavu a zjednání nápravy a co [celé jméno žalobce] odmítl uposlechnout výzvy jednatele [právnícká osoba] [jméno] [příjmení], aby pracovní poměr ukončil sám,
se zamítá.
- II. Žaloba o zaplacení 2.427.390 Kč se zamítá.

- III. Žalobce je povinen zaplatit žalovanému k rukám Mgr. [jméno] [příjmení], advokáta se sídlem v [obec], [ulice] [číslo] náklady řízení ve výši 314.916 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.
- IV. Žalobce je povinen zaplatit České republice - Okresnímu soudu v Bruntále náklady řízení ve výši 6.146 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění:

Žalobou podanou u zdejšího soudu dne [datum] se žalobce [celé jméno žalobce] domáhal po žalovaném [právníká osoba] zaplacení částky 2.427.390 Kč z titulu přiměřeného zadostiučinění za diskriminaci v pracovním poměru. Tato částka představuje rozdíl mezi 18-násobkem průměrné hrubé měsíční mzdy žalobce ve výši 2.912.868 Kč a skutečně zaplaceným tříměsíčním odstupným ve výši 485.478 Kč. Žalovaný se měl dopustit vůči žalobci zákonem zakázané diskriminace tím, že: a) v rozporu se zavedenou firemní kulturou podniků skupiny [anonymizováno] opakovaně upřel žalobci (v r. 2003 a 2006) služební automobil odpovídající výkonu funkce obchodního ředitele účastnické holdingové společnosti, b) rozvázal s žalobcem pracovní poměr z předstíraného a nikoliv ze skutečného důvodu zrušení pracovního místa poté, co žalobce začal naléhavě upozorňovat své nadřízené na porušování práv zaměstnanců v holdingu [anonymizováno] a snažil se dosáhnout ukončení takového stavu a zjednání nápravy a co žalobce neuposlechl výzvy jednatele žalovaného [jméno] [příjmení], aby žalobce ukončil pracovní poměr sám, c) nevyplatil peněžité plnění ve výši 18-násobku hrubé měsíční mzdy jinak obvyklé při ukončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance (manažera) u žalovaného, ačkoliv žalobce neměl žádných neuspokojivých pracovních výsledků anebo jakákoliv kázeňská či jiná provinění proti pracovním a vnitřním předpisům, a ačkoliv takové plnění poskytl o více než rok později Ing. [jméno] [příjmení], jehož pracovní poměr u žalovaného trval kratší dobu než u žalobce a Ing. [jméno] [příjmení] vykonával práci na ještě nižším vedoucím místě než žalobce.

Usnesením Okresního soudu v Bruntále ze dne 14.11.2013 č.j. 11C 120/2011-329 byla připuštěna změna žaloby, podle níž se dále žalobce domáhal, aby bylo určeno, že, [právníká osoba], [IČO], se sídlem [adresa žalované], se dopustila diskriminace vůči Ing. [jméno] [celé jméno žalobce], [datum narození], porušením povinnosti rovného zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění, a porušením zákazu jakékoliv diskriminace podle § 16 odst. 1, odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce ve znění účinném do [datum] tím, že:

a) nevyplatila Ing. [jméno] [celé jméno žalobce] peněžité plnění ve výši osmnáctinásobku hrubé měsíční mzdy jinak obvyklé při ukončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance (manažera) u žalovaného, ačkoliv neměl žádných neuspokojivých pracovních výsledků nebo jakákoliv kázeňská či jiná provinění proti pracovním a vnitřním předpisům, a ačkoliv takové plnění poskytl o více než rok později Ing. [jméno] [příjmení], jehož pracovní poměr u [právníká osoba] trval kratší dobu a Ing. [jméno] [příjmení] vykonával práci na ještě nižším vedoucím místě, než bylo místo [celé jméno žalobce],

b) v rozporu se zavedenou firemní kulturou podniků skupinu XXX opakovaně upřela Ing. [jméno] [celé jméno žalobce] služební automobil odpovídající výkonu funkce obchodního ředitele účastnické holdingové společnosti,

c) s [celé jméno žalobce] rozvázala pracovní poměr z předstíraného a nikoliv ze skutečného důvodu zrušení pracovního místa poté, co [celé jméno žalobce] naléhavě upozorňoval své nadřízené na porušování práv zaměstnanců v holdingu [anonymizováno] a snažil se dosáhnout ukončení takového stavu a zjednání nápravy a co [celé jméno žalobce] odmítl uposlechnout výzvy jednatele [právníká osoba] [jméno] [příjmení], aby pracovní poměr ukončil sám.“

V podání ze dne [datum] doplněném podáním ze dne [datum] žalobce petit určovací žaloby upravil tak, že vypustil písm. b) o opakovaném upření odpovídajícího služebního automobilu.

Žalovaný nárok žalobce neuznal, navrhoval zamítnutí žaloby. Tvrdil, že ve vztahu k žalobci ani jiné osobě neporušil zásadu rovného zacházení ani zákaz diskriminace, vždy dodržoval povinnosti plynoucí ze zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a antidiskriminačního zákona. K věci dále uvedl, že pracovní poměr žalobce byl ukončen dle § 52 písm. c) zákoníku práce ke dni [datum]. Důvodem byla skutečnost, že se žalobce stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí žalovaného o zrušení pracovního místa žalobce. Rozvázání pracovního poměru žalobce bylo učiněno řádně a platně. Žalovaný odmítá spekulace žalobce o jakýchkoliv jiných důvodech rozvázání pracovního poměru. Žalobce ukončení svého pracovního poměru akceptoval, neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí v zákonem stanovené lhůtě u soudu neuplatnil. Žalobce byl v období od [datum] do [datum] jednatelem společnosti [právnícká osoba], [IČO], přičemž od [datum] do [datum] byl jediným jednatelem této společnosti. Žalobci jako jednatelem náleželo mimo jiné i obchodní vedení společnosti. Právní vztah žalobce vůči společnosti [právnícká osoba] se tak řídil zákonem č. 513/1991 Sb., obchodním zákoníkem, nikoliv zákoníkem práce. V této souvislosti žalovaný odkázal na ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu ČR, která vylučuje souběh funkce statutárního orgánu či člena statutárního orgánu a pracovněprávní funkce. Ani žalobcem uplatněný požadavek na zaplacení peněžitého plnění ve výši 18-násobku hrubé měsíční mzdy není obvyklý při ukončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance žalovaného. Poukaz na případ Ing. [jméno] [příjmení] je právně i skutkově nesprávný. Pracovní poměr Ing. [jméno] [příjmení] skončil dne [datum] na základě dohody uzavřené mezi ním a žalovaným dne [datum]. Odměna byla vyplacena Ing. [jméno] [příjmení] na základě hodnocení přínosů jeho práce pro žalovaného. Pracovní poměr žalobce u žalovaného však skončil výpovědí ke dni [datum], a to v souvislosti s fúzí žalovaného a společnosti [právnícká osoba]. Žalobce zaměňuje zcela odlišné případy skončení pracovního poměru, k nimž navíc došlo s odstupem jednoho roku. Žalovaný v rámci procesu rozvázání pracovního poměru postupuje vždy dle platných právních předpisů, zejména zákoníku práce, a podle pravidel dohodnutých v kolektivní smlouvě uzavřené s odborovou organizací [jméno]. Poskytnutí mimořádné odměny zaměstnanci závisí na rozhodnutí žalovaného jako zaměstnavatele. Z důvodu právní jistoty žalovaný rovněž vznesl námitku promlčení vůči žalobcem uplatněnému nároku. Žalovaný odmítl i nepravdivé a účelové tvrzení žalobce, že mu byl upřen služební automobil odpovídající výkonu funkce obchodního ředitele. Přidělování vozidel se řídí interní směrnici, služební vozidlo je prostředkem k plnění pracovních úkolů a povinností, nikoliv firemní prezentace, natož osobní prezentace žalobce. Služební vozidla jsou z hlediska jednotlivých parametrů přidělována zejména v závislosti na povaze povinností daných pracovní pozicí a dále s ohledem na míru odpovědnosti pracovní pozice v rámci organizační struktury žalovaného, bez ohledu na národnost osoby, která je má užívat. Na přidělení vozidla není ze strany zaměstnance právní nárok. U žalovaného jsou užívána vozidla [značka automobilu]. Vozidlo [anonymizováno] bylo v minulosti přiděleno bývalým jednatelem [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení] a [jméno] [příjmení] (všichni německé národnosti) i všem dalším členům užšího vedení žalovaného s výjimkou Ing. [jméno] [příjmení], který užíval vozidlo [anonymizováno].

Po provedeném dokazování má soud za prokázané, že žalobce jako zaměstnanec a společnost [právnícká osoba], [IČO], jako zaměstnavatel uzavřeli dne [datum] pracovní smlouvu, v níž byl sjednán druh práce prodejní inženýr pro ČSFR, den nástupu do práce [datum] a místo výkonu práce – sídlo zaměstnavatele ([obec a číslo], [ulice a číslo]). Pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou se zkušební dobou v trvání 6 měsíců. S účinností od [datum] byl žalobce jmenován obchodním ředitelem společnosti [právnícká osoba] (v německém jazyce BG – [příjmení]). S účinností od [datum] se žalobce stal rovněž jediným jednatelem [právnícká osoba], [IČO] (v obchodním rejstříku zapsáno dne [datum]). Funkci jednatele společnosti [právnícká osoba] vykonával do [datum]. Od [datum] do [datum] však byl dalším jednatelem [právnícká osoba] též [jméno] [příjmení] (pracovní smlouva ze dne [datum]), dopis [anonymizována dvě slova] žalobci ze

dne [datum] – jmenování žalobce do funkce obchodního ředitele, výpisy [právnícká osoba] z obchodního rejstříku ze dne [datum] a [datum], schéma organizační struktury [právnícká osoba] k [datum], příručka,, Principy vedení podniku a organizace účastnických společností jakož i spolupráce s mateřskou společností“ ze dne [datum]).

Společnost [právnícká osoba] ke dni [datum] zanikla bez likvidace fúzí sloučením se žalovaným [právnícká osoba] (dřívější obchodní firma do [datum] [anonymizováno] [obec] spol. s r.o.). Jediným společníkem žalovaného i společnosti [právnícká osoba] byla německá [právnícká osoba] GmbH, se sídlem [adresa] [anonymizována dvě slova] patří do koncernu [anonymizováno] (výpis [právnícká osoba] z obchodního rejstříku ze dne [datum], výpis [právnícká osoba] z obchodního rejstříku ze dne [datum], výpis [anonymizována dvě slova] z obchodního rejstříku - [anonymizováno] B des [anonymizována dvě slova] ze dne [datum], příručka,, [anonymizována dvě slova] [anonymizováno] 2009 [příjmení] [jméno]“, příručka,, [příjmení] v České republice 2008, 2010“).

Pracovní náplň obchodního ředitele (BG - leiter) byla specifikována ve firemní studijní příručce [anonymizováno] ke školení o organizační struktuře společnosti na rok 2010 takto: [ulice] pohled - Vrcholný zástupce společnosti v rámci dané země. Odpovědnost za řízení vztahů s hlavními lokálními zákazníky, úřady a průmyslovými sdruženími. Zástupce [právnícká osoba] za právní subjekt v rámci země. [ulice] pohled - Šéf lokálního prodeje. Rozvíjí lokální strategii prodeje a marketing prodeje ve spolupráci s regionální/globální prodejní organizací. Odpovědný za lokální výsledky prodeje. Řídí obchodní jednotky tak, aby upravovaly své produktové portfolio podle požadavků lokálního trhu. Disciplinární vedoucí lokálních obchodníků. Koordináční role: spolupracuje s obchodními jednotkami a koncernovými odděleními. Právně platný vedoucí lokálních zaměstnanců obchodních jednotek i koncernu. Zastupuje [anonymizováno] a řídí motivaci všech lokálních zaměstnanců. (výňatek z firemní studijní příručky ke školení o organizační struktuře společnosti na rok 2010 konanému v dubnu a květnu 2008 - [anonymizováno] [rok] [anonymizována dvě slova] April/May 2008).

Žalobce specifikoval hlavní úkoly obchodního ředitele jako komplexní zastupování obchodních zájmů společnosti [právnícká osoba] a jejího společníka, jednání s klíčovými zákazníky, vyhledávání nových obchodních příležitostí, příprava a realizace strategického marketingového plánu, schvalování strategického marketingového plánu společníkem, roční kontrola realizace obchodních a marketingových úkolů, porady odbytu, zadávání úkolů, vedení podřízených, personální a finanční politika, jednání s třetími stranami, např. státními úřady. Do roku 2006 byl žalobce jako obchodní ředitel přímo podřízen jedinému společníku [právnícká osoba] - [anonymizována dvě slova] se sídlem v [země]. Určitá rozhodnutí mohl přijímat sám, jiná rozhodnutí musel oznamovat společníkovi a některá rozhodnutí mohl vydat pouze se souhlasem společníka. Od roku 2006 pak byla společnost [právnícká osoba] vnitrofiremně podřízena [právnícká osoba] [obec] spol. s r.o., kterou zastupoval jednatel [jméno] [příjmení]. I po dni [datum] (zánik společnosti [právnícká osoba]) vykonával žalobce stejné práce jako v předešlé době, odpadly mu pouze jednatelské povinnosti, např. jednání se třetími stranami. Po [datum] neproběhla žádná jednání ohledně změny výkonu funkce obchodního ředitele či jeho pracovní náplně. (výpověď žalobce).

Povinnosti jednatele byly u společnosti [právnícká osoba] rámcově specifikovány takto: Jednatel zastupuje společnost navenek a vede ji s plnou odpovědností v rámci podnikové a obchodní politiky odsouhlasené s mateřskou společností. Vedoucí oblastí kompetencí jsou vůči jednateři vázání jeho pokyny a nařízeními. Jednatel je v součinnosti s vedoucími jednotlivých úseků odpovědností odpovědný za: ekonomický úspěch účastnické společnosti, zpracování a koordinaci plánů, měsíční výkaz podávaný mateřské společnosti s vysvětlením odchylek od plánů a návrhů na odstranění značných negativních rozdílů, dosahování plánů růstu, zavádění opatření u rýsujících se rizik, koncepci prodeje včetně struktury zákazníků a odbytu, analýzu trhu pro regionální oblast distribuce a spektrum produktů, tvorbu cen pro dodávky zákazníkům, monitorování rizik u pohledávek, akvizici, investice, optimalizaci zásob, zajištění likvidity, organizaci účastnické

společnosti, výběr, nasazení a podporu vedoucího personálu, počet zaměstnanců a jejich odměňování, závěrku podle zásad HB II, externí uveřejňování informací včetně obchodní roční závěrky v rámci obchodního a daňového práva platného v příslušné zemi, zastupování vůči ekonomickým svazům a úřadům a vůči svazům zaměstnanců a zaměstnavatelů. (příručka, „Principy vedení podniku a organizace účastnických společností jakož i spolupráce s mateřskou společností“ ze dne [datum]).

Od [datum] do [datum] byl žalobce zároveň jedním z jednatelů [anonymizováno] [obec] spol. s r.o. (výpis [právníká osoba] z obchodního rejstříku ze dne [datum]).

Od roku 1996 do roku 2003 žalobce při výkonu funkce obchodního ředitele užíval služební vozidlo [anonymizována dvě slova] a [anonymizována dvě slova]. V roce 2003 při obměně služebního vozidla personální ředitel mateřské [právníká osoba] [anonymizováno] žalobci zakázal pořízení nového automobilu tzv. střední třídy s odůvodněním, že [anonymizována dvě slova] systémově mění pravidla pro používání služebních vozidel managementu ovládaných [právníká osoba] v celé střední a východní Evropě. V roce 2003 tak bylo žalobci povoleno pořízení [značka automobilu] náležejícího do tzv. nižší střední třídy a stejně tak při obměně vozidla v roce 2006. O tom, že uvedené tvrzení mateřské [právníká osoba] [anonymizováno] není pravdivé, se žalobce přesvědčoval při společných setkáních nejvyšších manažerů ovládaných [právníká osoba] i později. Tímto zvýhodněním dalo vedení [anonymizována dvě slova] nepokrytě najevo, že mu je [příjmení] bližší než Slovan. (tvrzení žalobce).

Souhlas mateřské [právníká osoba] [anonymizováno] vyžadovaly personální záležitosti zásadního významu [právníká osoba], mimo jiné i nařízení o služebních vozidlech. O přidělení služebního vozidla žalobci jako zaměstnanci [právníká osoba] fakticky rozhodovala mateřská [právníká osoba] [anonymizováno] se sídlem v [obec] (příručka, „Principy vedení podniku a organizace účastnických společností jakož i spolupráce s mateřskou společností“ ze dne [datum]).

Žalovaný k vyvrácení tvrzení žalobce o diskriminaci při přidělování služebních vozidel předložil tyto důkazy: metodický pokyn [anonymizováno] [obec] spol. s r.o. [anonymizováno] [číslo] (Politika [anonymizováno] [obec] v oblasti přidělování služebních vozidel k soukromým účelům a pravidla užívání takto přidělených vozidel) [příjmení] [jméno] ze dne [datum], smlouvy o užívání služebního motorového vozidla Ing. [jméno] [příjmení] [číslo] 2003 ze dne [datum], Ing. [jméno] [příjmení] [číslo] 2003 ze dne [datum], [jméno] [příjmení] [číslo] ze dne [datum] a směrnici [právníká osoba] [příjmení] [anonymizována dvě slova] (Přidělování služebních vozidel k soukromým účelům) ze dne [datum]. Obsah těchto důkazů, provedených při jednání soudu, není citován v odůvodnění tohoto rozhodnutí, neboť se netýká pravidel pro přidělování služebních vozidel u tehdy samostatné společnosti [právníká osoba], ale [anonymizováno] [obec] spol. s r.o. V případě směrnice [právníká osoba] ze dne [datum] se mimo to jedná o období, v němž už žalobce nebyl u žalovaného téměř 5 let zaměstnán.

Ani další důkazy provedené při jednání soudu ohledně přidělování služebního vozidla žalobci nejsou citovány v odůvodnění tohoto rozhodnutí s ohledem na níže uvedený právní závěr soudu v této otázce.

V průběhu let 2007 a 2008 žalobce získal poznatky o porušování personální politiky vůči zaměstnancům jak u společnosti [právníká osoba], tak u sesterské [právníká osoba] (období před fúzí obou společností), jednáním vedoucích zaměstnanců z mateřské [právníká osoba] [anonymizováno]. Žalobce již dále nebyl ochoten takové jednání vrcholných manažerů [anonymizována dvě slova] přehlížet a rozhodl se začít konat pro zjednání nápravy. E-mailovou zprávou ze dne [datum] tedy o porušování standardů personální politiky informoval [jméno] [příjmení], generálního ředitele a jednatele [příjmení] [jméno]. Následně si dne [datum] žalobce vyžádal k osobnímu jednání generální ředitel [právníká osoba] a jeho přímý nadřízený [jméno] [příjmení], neboť kritické výtky žalobce mířily též proti němu. Při tomto jednání [jméno] [příjmení] žalobce informoval mimo jiné o tom, že žalobce má zastavený další mzdový růst, protože má

špatné osobní vztahy s některými kolegy z mateřské [právnícká osoba] [anonymizováno] v [obec], a že by společnost [právnícká osoba] uvítala, kdyby žalobce u ní sám ukončil svůj pracovní poměr. Závěrem jednání [jméno] [příjmení] žalobci sdělil, že celou záležitost s žalobcem bude řešit Dr. [jméno] [příjmení], který zastával mimo jiné funkci personálního ředitele [anonymizována dvě slova]. Žalobce proto Dr. [příjmení] dne [datum] odeslal e-mailovou zprávu. [jméno] [příjmení] reagoval následující den [datum] – v e-mailu vyjádřil překvapení ze sdělení žalobce a přání být o podrobnostech informován, k tomu účelu navrhl osobní setkání s žalobcem za přítomnosti [jméno] [příjmení] s tím, že termín bude upřesněn. Žalobce odpověděl [jméno] [příjmení] e-mailovou zprávou dne [datum], v níž mu připomněl, že v minulosti byl [jméno] [příjmení] o všech důležitých rozhodnutích u žalovaného dobře informován, že tato rozhodnutí také aktivně ovlivňoval a že hlavní záležitostí, o níž se žalobci jedná, je porušování práv zaměstnanců. K následnému jednání žalobce předvolal [jméno] [příjmení] dne [datum]. Jednání byli přítomni dále Dr. [jméno] [příjmení] a [jméno] [příjmení]. Tématem jednání nebyly námitky žalobce proti porušování personální politiky u žalovaného, nýbrž ukončení pracovního poměru žalobce u žalovaného. [jméno] [příjmení] žalobci osobně doručil odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce, jejíž součástí bylo i okamžité nařízení čerpání dovolené od [datum] až do úplného vyčerpání nároku na dovolenou s následným poskytnutím pracovního volna s náhradou mzdy pro překážky na straně zaměstnavatele až do skončení výpovědní doby. E-mailem ze dne [datum] byli zákazníci [právnícká osoba] informováni o změně v organizační struktuře společnosti – zrušení pracovní pozice [celé jméno žalobce]. Partnery zákazníků při dalších obchodních jednáních měli být nadále vedoucí jednotlivých odbytových kanálů, řízení přímo generálním ředitelem [jméno] [příjmení]. Pracovní poměr žalobce u žalovaného skončil uplynutím dvouměsíční výpovědní doby dne [datum] (e-mail žalobce [příjmení] [jméno] [příjmení] ze dne [datum], e-mail Dr. [jméno] [příjmení] žalobci ze dne [datum], e-mail žalobce [příjmení] [jméno] [příjmení] ze dne [datum], odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance ze dne [datum], rozvázání pracovního poměru ze dne [datum], e-mail [jméno] [příjmení] ze dne [datum], „Změna organizační struktury [anonymizováno] ČR“, potvrzení o zaměstnání ze dne [datum], výpověď žalobce).

Tvrzeným důvodem pro odvolání žalobce z vedoucího pracovního místa a pro výpověď z pracovního poměru bylo zrušení pracovního místa žalobce ke dni [datum] v důsledku organizační změny. Žalobce byl od počátku přesvědčen o tom, že jeho pracovní místo zrušeno nebylo a že uvedený důvod žalovaný jen předstíral. Podle jeho názoru žalovaný a nepochybně i mateřská [právnícká osoba] [anonymizováno] sledovali jediný záměr - co nejdříve žalobce umlčet a zbavit se jej, a to pro jeho neodbytné kritické názory na vnitřní poměry v holdingu [anonymizováno]. Žalobce v zákonem stanovené lhůtě však nepodal u soudu žalobu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, neboť jednoznačné důkazy o tom, že k organizační změně u žalovaného nedošlo, získal až počátkem roku 2009. Navíc ani nechtěl dále za takových podmínek u žalovaného pracovat. (odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance ze dne [datum], rozvázání pracovního poměru ze dne [datum], výpověď žalobce).

Žalovaný žalobci nikdy nevytkl neuspokojivé pracovní výsledky, ani se žalobce vůči zaměstnavateli nedopustil porušení pracovněprávních předpisů. (shodná tvrzení účastníků řízení).

Dle organizační struktury [právnícká osoba] ze dne [datum] byl generálnímu řediteli [jméno] [příjmení] přímo podřízen obchodní ředitel [celé jméno žalobce], jemuž byl mimo jiné podřízen vedoucí marketingu Ing. [jméno] [příjmení]. Funkci vedoucího marketingu v červnu 2008 zastával p. [příjmení], neboť Ing. [jméno] [příjmení] v té době absolvoval déletrvající školení firmy [příjmení] v Berlíně. Dle organizační struktury [právnícká osoba] z prosince 2008 a ledna 2009 byl generálnímu řediteli [jméno] [příjmení] přímo podřízen marketingový a obchodní ředitel, jímž byl v závěru roku 2008 jmenován Ing. [jméno] [příjmení], jemuž byl mimo jiné podřízen vedoucí marketingu [anonymizováno] (organizační schéma [právnícká osoba] ze dne [datum], organizační

schémata [právnícká osoba] z června 2008, prosince 2008 a ledna 2009, navštívenka Ing. [jméno] [příjmení], shodná tvrzení účastníků řízení).

Svědka [jméno] [příjmení], který byl u právního předchůdce žalovaného a posléze žalovaného zaměstnán do [datum], vypověděl, že před [datum] společnost [právnícká osoba] neoznámila, že by rušila pracovní místo obchodního ředitele. Svědek se dověděl, že žalobce nahradí v jeho funkci Ing. [jméno] [příjmení] již dne [datum] od [jméno] [příjmení]. V polovině října 2008 proběhlo setkání, v němž [jméno] [příjmení] informoval klienty žalovaného, že obchodním ředitelem se stává Ing. [jméno] [příjmení]. Oficiálně byl Ing. [jméno] [příjmení] jmenován marketingovým a obchodním ředitelem od [datum] (výpověď svědka [jméno] [příjmení]).

Žalovaný u jednání soudu dne [datum] uvedl, že výpověď svědka [jméno] [příjmení] považuje za podjatou, protože svědek potvrdil, že se stýká s žalobcem, je tedy jeho přítelem. U jednání soudu dne [datum], při němž svědek [jméno] [příjmení] vypovídal, však žalovaný nevznesl žádné námítky proti výpovědi svědka. [jméno] [příjmení] uvedl, že s žalobcem se naposledy viděl v lednu 2013 a v říjnu 2013 na soukromé oslavě narozenin žalobce. [celé jméno žalobce] potvrdil, že se se svědkem vidá dvakrát až třikrát ročně. Z občasných setkání žalobce se svědkem však dle názoru soudu nelze bez dalšího usuzovat na podjatost svědka. V průběhu řízení nebyly zjištěny skutečnosti, z nichž by bylo možno dovodit bližší vztah [jméno] [příjmení] k účastníkům řízení, jejich zástupcům či věci samotné, proto soud považuje výpověď tohoto svědka za věrohodnou a pravdivou.

Další důkazy provedené při jednání soudu ohledně skončení pracovního poměru žalobce u žalovaného nejsou citovány v odůvodnění tohoto rozhodnutí s ohledem na níže uvedený právní závěr soudu v této otázce. Ze stejného důvodu nebyly provedeny doplňující důkazy navrhované žalobcem v tomto směru.

Dle čl. 3 bodu 4 kolektivní smlouvy [anonymizováno] [obec] spol. s r.o. pro rok 2008 zaměstnavatel může zaměstnanci přiznat mimořádnou odměnu. Tuto odměnu schvaluje ředitel divize, personální ředitel a finanční ředitel. Dle čl. 4 bodu 1 kolektivní smlouvy pro rok 2008 zaměstnavatel si vyhrazuje právo sjednat se kterýmkoliv zaměstnancem individuální, mimotarifní mzdu. Může se jednat o mzdy: a) dle manažerských smluv (okruh zaměstnanců společnosti, s nimiž je platové ujednání dohodnuto manažerskou smlouvou, určují po předchozím projednání s vlastníkem vždy 2 jednatelé společnosti. Na tento typ mzdy se tento mzdový předpis nevztahuje), b) smluvní mzdy (jedná se o mzdu sjednanou individuálně - nevztahuje se na ní část II, čl. 1, 1.3 a 1.4 tohoto předpisu). Dle čl. 5 bodu 4 kolektivní smlouvy [anonymizováno] [obec] spol. s r.o. pro rok 2008 a 2009 zaměstnanci, kterému byla dána výpověď podle § 52 písm. a) – c) nebo se kterým byl z týchž důvodů rozvázán pracovní poměr dohodou, organizace vyplatí odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku; podle § 52 písm. d) nebo se kterým byl z týchž důvodů rozvázán pracovní poměr dohodou, organizace vyplatí odstupné ve výši dvanásobku průměrného výdělku. Při skončení pracovního poměru z výše uvedených důvodů na dohodu zaměstnanec obdrží další násobky odstupného: ve výši dvojnásobku průměrného výdělku, pokud pracovní poměr skončí ihned, ve výši jednonásobku průměrného výdělku, pokud pracovní poměr skončí do konce 1. měsíce výpovědní lhůty. (kolektivní smlouva [anonymizováno] [obec] spol. s r.o. pro rok 2008, kolektivní smlouva [anonymizováno] [obec] spol. s r.o. pro rok 2008 a 2009).

Za období 4-6/ 2008 odpracoval žalobce 392 hodin a 49 hodin přesčas a za to obdržel hrubou mzdu v celkové výši 285.687 Kč (bez náhrady mzdy za čerpanou dovolenou a naturálních požitků). Žalovaný potvrdil v zápočtovém listu žalobci průměrnou hrubou měsíční mzdu při ukončení pracovního poměru ke dni [datum] ve výši 161.826 Kč (mzdový list žalobce za rok 2008, potvrzení o zaměstnání žalobce ze dne [datum]).

Po ukončení pracovního poměru žalovaný žalobci vyplatil zákonné odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku včetně smluvní odměny ve výši 555.178 Kč hrubého. Po schválení hospodářského výsledku žalovaného byla žalobci dodatečně v roce 2009 vyplacena ještě smluvní odměna (bonus) ve výši 192.564 Kč hrubého. Tuto odměnu žalovaný neposkytl žalobci

automaticky jako v minulých letech, ale až po písemné urgenci žalobce. Jiné peněžní plnění žalobce od žalovaného při skončení pracovního poměru neobdržel. (mzdový list žalobce za rok 2008, výpověď žalobce).

Na srovnatelných vedoucích pozicích jako žalobce (tzn. i o úroveň níže či výše) byli u žalovaného v minulosti zaměstnání dále Ing. [jméno] [příjmení], Ing. [jméno] [příjmení] a [jméno] [příjmení] (shodná tvrzení účastníků řízení).

Ing. [jméno] [příjmení] dne [datum] podepsal se [právní osoba] [obec] spol. s r.o. manažerskou smlouvu a stal se generálním ředitelem závodu [obec]. Za dobu svého působení v pozici generálního ředitele XXX [obec] spol. s r.o. svědek ukončoval pracovní poměr i některých manažerů, například personální ředitelky. Při skončení těchto pracovních poměrů bylo vypláceno finanční plnění na základě zákona a uzavřených smluv. Nemohlo se stát, že by svědek některému zaměstnanci dal odchodné vyšší a některému nižší. Ing. [příjmení] si nepamatoval, že by někdo odešel z těchto manažerských pozic s odchodným vyšším než 6- násobek měsíčního platu. Pracovní poměr Ing. [jméno] [příjmení] u [anonymizováno] [obec] spol. s r.o. skončil ke dni [datum]. Dne [datum] byl Ing. [jméno] [příjmení] odvolán z funkce generálního ředitele. Tomuto odvolání předcházelo řešení 4 personálních případů s německými pracovníky, které vyvolalo nelibost u vedení [právní osoba] [anonymizováno] v Německu. [příjmení] dne žalovaný a Ing. [jméno] [příjmení] uzavřeli dohodu o ukončení pracovního poměru, na základě níž a dále v souladu s manažerskou smlouvou ze dne [datum] bylo Ing. [příjmení] vyplaceno následující: ve mzdě za prosinec 2006 v souvislosti s ukončením pracovního poměru odchodné - šestinásobek tarifní mzdy ve výši 979.800 Kč dle čl. 6 c) manažerské smlouvy a manažerská odměna (roční bonus) ve výši 948.250 Kč podle čl. 6 c) manažerské smlouvy. Od ledna do června 2007 včetně bylo Ing. [příjmení] vyplaceno 10 % z tarifní mzdy ve výši 16.330 Kč měsíčně za dodržení konkurenční doložky v souladu s čl. 2 manažerské smlouvy. Ve mzdě za červen 2007 byla jmenovanému zúčtována zvláštní prémie ve výši dalšího 6-násobku fixní měsíční mzdy ve výši 979.800 Kč podle dohody o ukončení pracovního poměru. Ing. [jméno] [příjmení] byl dne [datum] tak překvapen z vývoje událostí, že nemyslel na nějaké vyjednávání o výši finančního plnění při skončení pracovního poměru. Podle názoru svědka bylo sjednávání finančního plnění při odchodu vedoucího zaměstnance [právní osoba] vždy individuální záležitostí. Ing. [příjmení] nepovažoval za úplně normální, že dostal podle manažerské smlouvy při odchodu ze zaměstnání 6 měsíčních platů, ale [právní osoba] měla vždy velký problém udržet vnitřní spravedlnost a takto to bral. (dohoda o ukončení pracovního poměru ze dne [datum], potvrzení [právní osoba] ze dne [datum], výpověď svědka [příjmení] [jméno] [příjmení]).

V srpnu 2008 koncern [příjmení] uzavíral v [obec] továrnu [příjmení] kolejová vozidla. Zaměstnanci zastoupení odbory se dohodli se zaměstnavatelem na vyplacení odstupného ve výši 16 mezd pro každého zaměstnance. (článek idnes.cz ze dne [datum], „Odboráři [anonymizováno] se dohodli s vedením na odstupném 800 miliónů korun“).

Ing. [jméno] [příjmení] pracoval u právního předchůdce žalovaného [právní osoba] a následně u žalovaného jako šéf controllingu neboli finanční manažer (zároveň podřízený žalobce) od [datum] do [datum]. V březnu 2008 se u svědka začaly projevovat určité zdravotní problémy, v září 2008 informoval [jméno] [příjmení], že bude muset být hospitalizován. Od [datum] do [datum] byl svědek v dlouhodobé pracovní neschopnosti. Po návratu do zaměstnání se [jméno] [příjmení] jednal [jméno] [příjmení]. Ten mu řekl, že nemá plnou důvěru v to, že svědek může řádně vykonávat své pracovní povinnosti, a že tedy navrhuje skončení pracovního poměru dohodou z organizačních důvodů. Svědek nikdy neviděl rozhodnutí o zrušení svého pracovního místa, fakticky jeho pracovní místo nebylo zrušeno, nastoupil tam někdo jiný. Svědek byl srozuměn s tím, že pokud by nesouhlasil s dohodou o skončení pracovního poměru, jeho pracovní podmínky by byly nepříznivé a stejně by byl, „odejit“. [jméno] [příjmení] nejdříve Ing. [příjmení] nabízel odstupné ve výši 12 měsíčních platů, s tím svědek nesouhlasil, vyjednávali spolu a následně se shodli na vyplacení odstupného ve výši 18-násobku měsíční mzdy. Výše odstupného byla dle Ing. [příjmení]

stanovena s ohledem na jeho členství v managementu zaměstnavatele, délku jeho pracovního poměru i skutečnost, že odstupné v této výši je zvykem u společností s německým kapitálem koncernu [příjmení]. Ing. [jméno] [příjmení] uzavřel s žalovaným dne [datum] dohodu o skončení pracovního poměru ke dni [datum] s tím, že mu bude vyplacena odměna ve výši osmnáctinásobku základní mzdy. Jednorázová odměna ve výši 1.567.800 Kč byla Ing. [příjmení] vyplacena v srpnu 2009 (dohoda o skončení pracovního poměru ze dne [datum], potvrzení [právníká osoba] ze dne [datum], výpověď svědka [příjmení] [jméno] [příjmení]).

[jméno] [příjmení], [datum narození], byl od [datum] (zapsáno [datum]) do [datum] jednatelem [právníká osoba] (k [datum] – 30 zaměstnanců), od [datum] (zapsáno [datum]) do [datum] jednatelem [anonymizováno] [obec] spol. s r.o., nyní [právníká osoba] (ke dni [datum] – [číslo] zaměstnanců), od [datum] do [datum] předsedou představenstva [právníká osoba], [příjmení] [jméno], Slovensko (ke dni [datum] – [číslo] zaměstnanců). S účinností od [datum] byl [jméno] [příjmení] zároveň jmenován generálním ředitelem [anonymizováno] [obec] spol. s r.o. Po odchodu [jméno] [příjmení] do důchodu byl v říjnu 2012 jmenován novým generálním ředitelem [právníká osoba] [jméno] [příjmení] (výpisy z obchodního rejstříku [právníká osoba] ze dne [datum], [právníká osoba] ze dne [datum] a [datum], výpis [právníká osoba] z obchodního rejstříku Okresního soudu [anonymizováno] ze dne [datum], organizační schéma [právníká osoba] od [datum], organizační schéma [právníká osoba] z ledna 2009, e-mail [jméno] [příjmení] ze dne [datum], usnesení jediného společníka [právníká osoba] [obec] spol. s r.o. ze dne [datum], článek z novin města Bruntálu – Našeho domova ze dne [datum], tiskové zprávy z [webová adresa] ze dne [datum], [datum], výpověď svědka [příjmení] [jméno] [příjmení]).

Žalovaný v řízení předložil k důkazu mandátní smlouvu ze dne [datum], uzavřenou v českém jazyce [anonymizováno] [obec] spol. s r.o. jako mandantem a [jméno] [příjmení] jako mandatářem, v níž se mandatář zavázal provádět pro mandanta činnosti spojené s výkonem pozice jednatele ve [právníká osoba] [obec] spol. s r.o. a mandant se zavázal poskytnout mandatáři za vyřizování obchodních záležitostí odměnu ve výši 108.000 Kč. Odměna byla splatná vždy k výplatnímu termínu společnosti [právníká osoba] Smlouva byla uzavřena na dobu neurčitou od [datum]. Žalovaný dále v řízení předložil k důkazu smlouvu o výkonu funkce jednatele ze dne [datum], uzavřenou mezi [právníká osoba] a [jméno] [příjmení] (v českém znění a podepsanou za obě strany pouze [jméno] [příjmení] !), podle níž jednateli náležela za výkon funkce a činnosti při výkonu funkce vykonávané odměna ve výši 202.000 Kč měsíčně. Odměna byla splatná ve výplatním termínu společnosti [právníká osoba] Ve smlouvě se odkazuje na rozhodnutí jediného společníka o jmenování [jméno] [příjmení] jednatelem společnosti. K tomu žalovaný doložil rozhodnutí jediného společníka obchodní společnosti [právníká osoba] ze dne [datum] (opět v českém znění !), podepsané v [obec] pány [anonymizováno] a [anonymizováno].

Pro srovnání, žalobce v řízení předložil k důkazu usnesení jediného společníka (v německém znění s úředně ověřeným překladem do českého jazyka, založené ve sbírce listin [právníká osoba] v obchodním rejstříku), kterým je [anonymizována dvě slova], zastoupená [jméno] [příjmení], jednatelem a [jméno] [příjmení], prokuristou v [obec] ze dne [datum], jímž se jako jednatel a generální ředitel [právníká osoba] [obec] spol. s r.o. povolává s okamžitou platností [jméno] [příjmení]. Listina v německém znění byla ověřena Dr. [jméno] [příjmení], notářem v [obec] dne [datum].

Soudu není jasné, proč vlastně mělo být žalovaným předložené rozhodnutí jediného společníka ze dne [datum] (a ještě v českém znění podepsané ovšem v Německu a německými občany) vydáno, když ve výpise [právníká osoba] z obchodního rejstříku ze dne [datum] se uvádí vznik funkce jednatele [jméno] [příjmení] dne [datum] (zapsáno [datum] a vymazáno [datum]) a den zániku funkce [datum] (zapsáno [datum]), což koresponduje právě s žalobcem předloženým usnesením jediného společníka ze dne [datum].

Žalovaný rovněž v řízení předložil k důkazu 2 znění pracovní smlouvy [jméno] [příjmení] ze dne [datum] (v anglickém jazyce, „[anonymizována dvě slova]“) odlišného obsahu. V jedné z nich je uveden zaměstnavatel [anonymizováno] [obec] spol. s r.o. a den vzniku pracovního poměru [datum] (na pozici General Manager - generální ředitel, výše mzdy začerněna), v druhé z nich zaměstnavatel [právnícká osoba] a den nástupu do pracovního poměru [datum] (na pozici General Manager - generální ředitel, výše mzdy 86.673 Kč měsíčně). Ačkoliv se v pracovní smlouvě v článku 4 bodu 3 odkazuje na dodatek 1 ke smlouvě, obsahující nárok zaměstnance na roční mimořádnou prémii, dle žalovaného takový dodatek nebyl nikdy uzavřen. Rovněž podpisy účastníků (zástupce zaměstnavatele a [jméno] [příjmení]) na obou zněních anglické verze pracovní smlouvy jsou odlišné (odlišnost je rozeznatelná pouhým okem). V dohodě o skončení pracovního poměru ze dne [datum] (Employment Contract Agreement of the termination of the employment relationship), uzavřené mezi [právnícká osoba] a [jméno] [příjmení] se pak uvádí, že pracovní poměr, uzavřený dne [datum], bude ukončen ke dni [datum].

Dle názoru soudu je nelogické, aby dne [datum] byla písemně uzavřena pracovní smlouva se sjednaným dnem nástupu do práce [datum] (i s ohledem na obsah dohody o ukončení pracovního poměru).

Z citace výše uvedených důkazů a mnoha nesrovnalostí v nich je více než zřejmé, že s výše uvedenými listinami bylo žalovaným manipulováno a nelze je tedy vůbec brát v potaz jako věrohodné důkazy. Žalobce navíc doložil u jednání dne [datum] několik dalších důkazů, z nichž vyplývá, že listinné důkazy předložené žalovaným nemohou být pravé.

Z tohoto důvodu soud ani nepřihlížel ke zprávě [právnícká osoba] ze dne [datum], podle níž [jméno] [příjmení] ukončil svůj smluvní vztah se společností [právnícká osoba] ke dni [datum] a podle údajů poskytnutých pro účely mzdové agendy v souvislosti s ukončením činnosti pro společnost [právnícká osoba] neobdržel žádné odstupné ani žádnou mimořádnou odměnu. Obsah této listiny byl vyvrácen i zprávou [anonymizována dvě slova] ze dne [datum] (získanou cestou mezinárodního dožádání), podle níž byl [jméno] [příjmení] zaměstnán od [datum] až do počátku svého důchodu [datum] v rámci vyslání u [právnícká osoba] V Německu měl během této doby pozastavený pracovní poměr. V roce 2012 obdržel [jméno] [příjmení] pouze platby k zajištění mezinárodního zdravotního pojištění a odpovídající důchod od října 2012. Nákladový nositel pro zdravotní pojištění byl však [právnícká osoba] Přes [anonymizována dvě slova] neproběhly žádné platby mzdy, bonusů nebo odstupného.

Lze uzavřít, že soudu se nepodařilo jednoznačně zjistit (a to pro chování žalovaného), zda a v jakém období byl [jméno] [příjmení] zaměstnán u [anonymizováno] [obec] spol. s r.o., později [právnícká osoba] a jaké finanční plnění mu bylo vyplaceno v souvislosti s jeho odchodem do důchodu ke dni [datum].

Žalovaný dále v řízení předložil listinné důkazy o rozvázání pracovního poměru zaměstnanců [jméno] [příjmení], Ing. [jméno] [příjmení] a Ing. [jméno] [příjmení] u [právnícká osoba] výpovědí z tzv. organizačních důvodů v období let 2000 - 2002. Těmto zaměstnancům bylo vyplaceno zákonné odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku. Uvedené důkazy však soud neshledal jako relevantní pro posouzení skutkového stavu věci v oblasti odměňování vedoucích zaměstnanců u žalovaného při rozvázání pracovního poměru, neboť citování zaměstnanci u [právnícká osoba] vykonávali práci řadových obchodních zástupců, nezastávali vedoucí funkce a navíc jejich pracovní poměr byl skončen 6-8 let před žalobcem.

Žalovaný rovněž předložil listinné důkazy o rozvázání pracovního poměru zaměstnanců Ing. [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení], Ing. [jméno] [příjmení], Ing. [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení] a [jméno] [příjmení] u [právnícká osoba] dohodou či výpovědí z tzv. organizačních důvodů v období let 2009 - 2012. Těmto zaměstnancům bylo vyplaceno odstupné ve výši trojnásobku (výpovědi) a pětinasobku (dohody) průměrného výdělku dle platné kolektivní smlouvy. Uvedené důkazy však soud také neshledal jako relevantní pro posouzení skutkového

stavu věci v oblasti odměňování vedoucích zaměstnanců u žalovaného při rozvázání pracovního poměru, neboť citování zaměstnanci u žalovaného [právníká osoba] vykonávali práci řadových zaměstnanců, nezastávali vedoucí funkce.

Další důkazy provedené při jednáních soudu nejsou citovány v odůvodnění tohoto rozhodnutí, neboť nevypovídaly o skutečnostech rozhodných pro právní posouzení věci. Soud rovněž neprováděl další dokazování navržené jak žalobcem, tak žalovaným, neboť má za to, že provedenými důkazy byl dostatečně zjištěn skutkový stav věci.

Dle čl. LXXX bodu 1 zákona č. 303/2013 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím rekonstrukce soukromého práva, zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona; právní úkony učiněné přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se však řídí dosavadními právními předpisy, i když jejich účinky nastanou až dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.

Dle § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákona č. 126/2008 Sb. (účinného ke dni [datum] - skončení pracovního poměru žalobce u žalovaného):

(1) Zaměstnavatelé jsou 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.

(2) 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.

(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.

Dle § 17 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákona č. 126/2008 Sb., právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

Dle 13 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění zákona č. 230/2008 Sb. (účinném ke dni [datum]):

(1) Fyzická osoba má právo se zejména domáhat, aby bylo upuštěno od neoprávněných zásahů do práva na ochranu její osobnosti, aby byly odstraněny následky těchto zásahů a aby jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(2) Pokud by se nejevilo postačujícím zadostiučinění podle odstavce 1 zejména proto, že byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost ve společnosti, má fyzická osoba též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(3) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

[obec] rovného zacházení zaručuje rovná práva uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům nacházejícím se ve stejném postavení (situaci). Pokud jde o následky porušení zásady rovného zacházení, pak je nutno rozlišovat jednání motivované diskriminačními důvody a jednání

motivované jinými pohnutkami. V takovém případě nelze hovořit o porušení zákazu diskriminace, ale o porušení zásady rovného zacházení.

Zákoník práce právní prostředky ochrany před diskriminací (porušení zásady rovného zacházení je nutno řešit rovněž jako případ zakázané diskriminace) v pracovněprávních vztazích sám neupravuje, odkazuje na antidiskriminační zákon (č. 198/2009 Sb.). Do nabytí účinnosti antidiskriminačního zákona ([datum]), ale po vyhlášení nálezu Ústavního soudu ze dne [datum], platil subsidiárně § 13 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku. Použití úpravy ochrany osobnosti upravené ve starém občanském zákoníku bylo podpořeno myšlenkou, zejména pokud jde o nápravná opatření, že ochrana osobnosti zaměstnance je jen zvláštní úpravou vůči obecné ochraně osobnosti upravené ve starém občanském zákoníku.

Do přijetí antidiskriminačního zákona bylo možno diskriminační znaky dovodit per analogiam z § 4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, či se bylo možno odvolat na ústavní princip obsažený v čl. 1 a čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod a jeho provedení v § 11 a násl. zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, který se od dubna 2008 uplatnil subsidiárně.

Dle § 133a občanského soudního řádu pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci

- a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách,
- b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo
- c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Úprava § 133a o.s.ř., účinná od [datum], byla přijata v souvislosti s přijetím antidiskriminačního zákona. Výčet diskriminačních znaků v § 133a o. s. ř. je taxativní, tj. není porušením rovného zacházení (podle úpravy v antidiskriminačním zákoně), jestliže důvodem nerovného zacházení by měly být jiné skutečnosti. Z uvedeného vyplývá, že bude-li (ve smyslu bude-li vůbec) zjištěným důvodem diskriminace jiný důvod, má žalobce povinnost tvrzení i povinnost důkazní o porušení rovného zacházení či o diskriminaci.

Žalobce uváděl, že při přidělování služebního vozidla v roce 2003 a 2006 byl diskriminován z důvodu národnosti (“...vedení mateřské [právnícká osoba] [anonymizováno] dalo nepokrytě najevo, že je mu [příjmení] bližší než Slovan.”). V této části žaloby byl tedy žalovaný teoreticky povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Dle tvrzení žalobce však příčinou způsobu skončení jeho pracovního poměru u žalovaného a nevyplacení 18-měsíčního odstupného byly stížnosti žalobce adresované vedení [anonymizována dvě slova] v Německu. V druhé části žaloby měly být důvodem nerovného zacházení žalovaného jako zaměstnavatele jiné skutečnosti, než uvedené v 133a písm. a) o. s. ř., žalobci tedy i nadále v této části žaloby svědčila břemena tvrzení a důkazní.

Žalobce se po změně žaloby domáhal mimo jiné určení, že žalovaný se vůči němu specifikovaným jednáním dopustil diskriminace. V daném případě se jedná nikoliv o určovací žalobu dle § 80 o. s. ř., alei jednu z forem přiměřeného zadostiučinění dle § 13 odst. 1 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku. Žalobce se zároveň domáhá i náhrady nemajetkové újmy v penězích dle § 13 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku. Možnost kombinace zadostiučinění ve

formě morálního plnění a peněžitého plnění není vyloučena, naopak v řadě případů teprve jejich spojení může vést k účinné nápravě.

Ještě před samotným právním posouzením věci se soud zabýval vyhodnocením důvodnosti námitky promlčení vznesené žalovaným proti nároku žalobce na zaplacení částky 2.427.390 Kč.

Podle zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, se zásadně promlčují všechna majetková práva, jmenovitě práva na peněžité plnění, včetně jejich příslušenství. Z toho a contrario vyplývá, že v oblasti občanského práva nepodléhají promlčení ryze osobní, resp. osobnostní práva, neboť těm je třeba zajistit s ohledem na jejich charakter účinnou právní ochranu po celou dobu života fyzické osoby. Zatímco právo na upuštění od neoprávněného zásahu, právo na odstranění následků neoprávněného zásahu a právo na přiměřené morální zadostiučinění se nepromlčují, není shoda názorů v teorii ani v praxi, zda zadostiučinění v penězích jako právo, které se svou satisfakční funkcí peněz, tj. vyjádřením peněžní částky, blíží reparační funkci práva na náhradu škody, promlčení podléhá či nikoliv. [příjmení] Nejvyššího soudu České republiky možnost promlčení i v případech zadostiučinění v penězích vyloučila. Nejvyšší soud (sp. zn. 30 Cdo 1542/2003, 30 Cdo 792/2007) vyslovil, že právo na poskytnutí přiměřeného zadostiučinění za neoprávněný zásah do práva na ochranu osobnosti obecně včetně zadostiučinění v penězích se nepromlčuje. S názorem Nejvyššího soudu České republiky vyslovila část teorie a soudní praxe (Vrchní soud v Olomouci sp. zn. 1 Co 60/2003, 1 Co 63/2003) nesouhlas. Soud v daném případě převzal právní názor Nejvyššího soudu ČR, který zastává pro celou soudní soustavu sjednocující roli, tudíž námitku promlčení vznesenou žalovaným považuje za nedůvodnou.

Žalobce byl zaměstnán (jako prodejní inženýr) u právního předchůdce žalovaného [příjmení] [jméno] spol. s r.o. na základě pracovní smlouvy ze dne [datum], která obsahovala písemně sjednaný druh práce, místo výkonu práce i den nástupu do práce. Pracovní smlouva tedy obsahovala všechny podstatné náležitosti stanovené § 29 odst. 1 zákoníku práce č. 65/1965 Sb. a je platná.

S účinností od [datum] byl žalobce jmenován obchodním ředitelem společnosti [právnícká osoba]. S účinností od [datum] se žalobce stal rovněž jediným jednatelem [právnícká osoba], [IČO], funkci jednatele společnosti [právnícká osoba] vykonával do [datum].

Pracovní náplň obchodního ředitele (BG - leiter) a povinnosti jednatele u společnosti [právnícká osoba], specifikované v rámci zjištěného skutkového stavu věci shora, byly dle názoru soudu v podstatě shodné. Nejvyšší soud ČR již dlouhá léta konstantně judikuje, že jedna a tatáž osoba nemůže souběžně vykonávat funkci člena statutárního orgánu a činnost na vysoké manažerské pozici v pracovněprávním vztahu. Z poslední doby lze citovat např. rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1781/2012, podle něhož, „činnost statutárního orgánu (popřípadě jeho člena, jde-li o kolektivní orgán) obchodní společnosti nebo družstva fyzická osoba nevykonává v pracovním poměru a jsou tedy neplatné pracovní smlouva (nebo jiná smlouva uzavřená v pracovněprávních vztazích), jmenování nebo volba, na jejichž základě má zaměstnanec vykonávat v obchodní společnosti nebo družstvu práci (funkci), jejíž náplní je činnost, kterou v této právnické osobě koná její statutární orgán (popřípadě jeho člen, jde-li o kolektivní orgán); právní předpisy ani povaha obchodní společnosti však nebrání tomu, aby jiné činnosti pro tuto obchodní společnost vykonávaly fyzické osoby na základě pracovněprávních vztahů, není-li náplní pracovního poměru (nebo jiného pracovněprávního vztahu) výkon činnosti statutárního orgánu“ nebo rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 1116/2014, podle něhož, „činnost statutárního orgánu společnosti s ručením omezeným spočívá jednak v tom, že činí (vůči jiným osobám) právní úkony společnosti, jednak provádí (dovnitř společnosti) rozhodování, řízení a obchodní vedení společnosti. Uvedené činnosti statutárního orgánu není přípustné (zcela nebo jen zčásti) vykonávat v pracovním poměru (nebo jiném pracovněprávním vztahu). Není ani přípustné zastávat samotnou funkci jednatele společnosti s ručením omezeným, ani vykonávat v jiné funkci činnosti, které náleží k působnosti jednatele ve společnosti s ručením omezeným.“

Lze tedy konstatovat, že žalobce od [datum] nemohl vykonávat funkci obchodního ředitele v pracovním poměru a že i když nedošlo k výslovnému právnímu jednání, byla mezi účastníky v souvislosti se jmenováním žalobce jednatelem právního předchůdce žalovaného sjednána konkludentně dohoda o rozvázání pracovního poměru a že na základě této dohody pracovní poměr žalobce u [anonymizováno] [obec] spol. s r.o. skončil (viz též rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ve věci sp. zn. 21 Cdo 3250/2012).

I po dni [datum] (zánik [právní osoba] [obec] spol. s r.o. a zánik funkce jednatele žalobce ve stejné společnosti) do nuceného odchodu ze zaměstnání dne [datum] vykonával žalobce stejnou práci jako v předešlé době, odpadly mu pouze jednatelské povinnosti, např. jednání se třetími stranami. Neproběhla žádná jednání ohledně změny výkonu funkce obchodního ředitele či jeho pracovní náplně. Podle názoru soudu by v tomto případě bylo možno dovodit, že účastníci od [datum] konkludentně uzavřeli pracovní smlouvu na druh práce obchodní ředitel.

Žalobce v řízení tvrdil, že žalovaný v rozporu se zavedenou firemní kulturou podniků skupiny [anonymizováno] opakovaně upřel žalobci (v r. 2003 a 2006) služební automobil odpovídající výkonu funkce obchodního ředitele účastnické holdingové společnosti. Jak již soud uvedl výše, v této době nebyl žalobce zaměstnancem žalovaného. Ovšem dle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 30 Cdo 1310/2005, „ochrana poskytovaná fyzickým osobám podle § 11 až 13 o. z., není ochranou specifickou pouze pro občanskoprávní oblast, ale slouží i pro ochranu fyzických osob, jde-li o jejich působení v oblasti práva obchodního.“ Jestliže tedy dotčený zásah objektivně dehonestuje profesní čest žalobce v podnikatelské sféře a snižuje tak jeho důstojnost a vážnost ve společnosti, je třeba učinit závěr, že popsáný útok se dotýká osobnosti žalobce jako fyzické osoby ve smyslu ustanovení § 11 násl. zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku. Po provedeném dokazování však soud zjistil, že podle schválených pravidel rozhodoval v roce 2003 a 2006 o přidělování služebních vozidel nikoliv zaměstnavatel žalobce, ale mateřská [právní osoba] [anonymizováno] v Německu. Za tohoto stavu má soud za to, že odpovědnou osobou za případnou diskriminaci žalobce v tomto směru nemůže být žalovaný (jako právní nástupce původního zaměstnavatele žalobce), proto žalobu v této části považoval za nedůvodnou, aniž by se blíže zabýval otázkou, zda k diskriminaci žalobce z důvodu jeho národnosti vůbec došlo.

Dalším projevem diskriminace žalobce v pracovním poměru, přesněji porušení zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci, měla být dle žalobce skutečnost, že žalovaný s žalobcem rozvázal pracovní poměr z předstíraného a nikoliv ze skutečného důvodu zrušení pracovního místa poté, co žalobce naléhavě upozorňoval své nadřízené na porušování práv zaměstnanců v holdingu [anonymizováno] a snažil se dosáhnout ukončení takového stavu a zjednání nápravy a co žalobce odmítl uposlechnout výzvy jednatele [právní osoba] [jméno] [příjmení], aby pracovní poměr ukončil sám. Soud má stejně jako žalobce pochybnosti o oprávněnosti použitého výpovědního důvodu, vyplývající mimo jiné i z výpovědi svědka [příjmení] [jméno] [příjmení] o průběhu jednání o skončení jeho pracovního poměru. Nicméně dle názoru soudu lze přezkoumávat skutečné úmysly zaměstnavatele při skončení pracovního poměru zaměstnance pouze v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Pokud by tomu tak nebylo, byla by prolomena jedna ze zásad pracovního práva, upravená v § 72 zákoníku práce, o fikci platnosti rozvázání pracovního poměru v případě, že v zákonem stanovené lhůtě dvou měsíců nebyla podána účastníkem pracovněprávního vztahu žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou. Po uplynutí dvouměsíční lhůty se soud již nemůže otázkou platnosti rozvazovacího úkonu zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou. Tento názor soudu je v souladu i s rozhodnutím Ústavního soudu ČR ve věci sp. zn. II. ÚS 1609/08 (na něž poukazoval žalobce), v němž se Ústavní soud vyjadřuje k postupu soudu prvního stupně při prokazování případného diskriminačního postupu zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru zaměstnance, ovšem stále zkoumaném právě jen v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Žalobce vysvětlil, z jakých důvodů nepodal žalobu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, jím uváděné skutečnosti, ač lidsky pochopitelné, však

nemohou změnit nic na shora uvedeném závěru soudu. Soud v tomto řízení již nemohl přezkoumávat postup žalovaného při skončení pracovního poměru žalobce, proto považuje i tuto část žaloby za nedůvodnou.

Poslední žalobcem tvrzená diskriminace měla spočívat ve skutečnosti, že žalovaný nevyplatil žalobci peněžité plnění ve výši osmnáctinásobku hrubé měsíční mzdy jinak obvyklé při ukončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance (manažera) u žalovaného, ačkoliv neměl žádných neuspokojivých pracovních výsledků nebo jakákoliv kázeňská či jiná provinění proti pracovněprávním a vnitřním předpisům, a ačkoliv žalovaný takové plnění poskytl o více než rok později Ing. [jméno] [příjmení], jehož pracovní poměr u [právní osoba] trval kratší dobu a Ing. [jméno] [příjmení] vykonával práci na ještě nižším vedoucím místě, než bylo místo žalobce. V případě žalobce přicházelo v úvahu porovnání peněžitého plnění vypláceného při skončení pracovního poměru pouze u zaměstnanců žalovaného na obdobných vedoucích pozicích jako u žalobce a v časovém období blízkém skončení pracovního poměru žalobce v roce 2008. Těmto podmínkám odpovídali zaměstnanci žalovaného [příjmení] [jméno] [příjmení], Ing. [jméno] [příjmení] a [jméno] [příjmení]. Pracovní poměr Ing. [jméno] [příjmení], generálního ředitele [anonymizováno] [obec] spol. s r. o., skončil ke dni [datum] způsobem velmi podobným jako u žalobce. Rozdíl spočíval pouze v tom, že Ing. [jméno] [příjmení] a žalovaný se dohodli na skončení pracovního poměru a že Ing. [příjmení] měl uzavřenou manažerskou smlouvu, která mu zaručovala, „odchodné“ ve výši 6-násobku měsíční fixní mzdy. Ing. [jméno] [příjmení] však při rozvázání pracovního poměru neobdržel pouze nároky, vyplývající z manažerské smlouvy, ale i zvláštní prémii ve výši dalšího 6-násobku fixní měsíční mzdy, vyplacenou 6 měsíců po ukončení pracovního poměru. Ing. [jméno] [příjmení] dne [datum] nevyjednával se zaměstnavatelem o výši finančního plnění při skončení pracovního poměru. Podle názoru svědka bylo sjednávání finančního plnění při odchodu vedoucího zaměstnance [právní osoba] vždy individuální záležitostí, i když sám nepovažoval 6 měsíčních platů za odpovídající plnění při skončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance. Ing. [jméno] [příjmení] se rovněž dohodl s žalovaným na skončení pracovního poměru ke dni [datum], rozvázání pracovního poměru opět inicioval žalovaný, zřejmě z důvodu déletrvající pracovní neschopnosti svědka. Ing. [příjmení] vyjednával se zástupcem žalovaného [příjmení] [příjmení] o výši odstupného a nakonec se shodli na 18-násobku hrubé měsíční mzdy. Odstupné v této výši dle názoru svědka odpovídalo pracovní pozici Ing. [příjmení] i zvyklostem u společností s německým kapitálem koncernu [příjmení]. [jméno] [příjmení] zastával u žalovaného pozici generálního ředitele a zároveň byl jednatelem žalovaného. Ke dni [datum] odešel do důchodu. Z důkazů předložených žalovaným, k jejichž věrohodnosti se soud vyjádřil výše, se nepodařilo jednoznačně zjistit, zda a v jakém období byl [jméno] [příjmení] zaměstnán u žalovaného a jaké finanční plnění mu bylo vyplaceno v souvislosti s jeho odchodem do důchodu.

Po zhodnocení výše uvedených skutkových zjištění dospěl soud k závěru, že žalobci se nepodařilo prokázat, že při skončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance žalovaného bylo obvykle vypláceno peněžité plnění ve výši osmnáctinásobku hrubé měsíční mzdy. Výše tzv. odchodného jako nenárokové části mzdy (vypláceného nad rámec odstupného stanoveného zákoníkem práce) dle názoru soudu závisela jednak na způsobu skončení pracovního poměru (pokud byl pracovní poměr rozvázán dohodou, k čemuž došlo u Ing. [příjmení] i Ing. [příjmení], bylo vyplaceno vyšší plnění), tak i na individuálním vyjednávání zaměstnance s žalovaným jako zaměstnavatelem. Svědek [příjmení] [jméno] [příjmení], který jako jediný prokázaný vedoucí zaměstnanec žalovaného obdržel tzv. odměnu ve výši 18-násobku základní mzdy, tuto sice považoval za odpovídající zvyklostem u společností sdružených v koncernu [příjmení], avšak z výpovědi svědka vyplývá, že pokud by nepřistoupil na rozvázání pracovního poměru dohodou, pravděpodobně by žádné nadstandardní plnění neobdržel. Vzhledem k postavení [jméno] [příjmení] u žalovaného lze předpokládat, že i jemu se dostalo při skončení výkonu práce pro žalovaného vyššího finančního plnění (jehož výši žalovaný nedoložil), ale i v tomto případě skončil pracovní poměr,

nekonfliktním způsobem“ - odchodem [jméno] [příjmení] do důchodu. Dle názoru soudu tak žalovaný neporušil zásadu rovného zacházení se zaměstnanci ani v případě, že žalobci po rozvázání pracovního poměru vyplatil odstupné pouze ve výši trojnásobku hrubé měsíční mzdy. Bylo by možné diskutovat o tom, zda všichni vedoucí pracovníci byli u žalovaného odměňováni podle stejných pravidel (když žalovaný např. prokázal, že v určitém období [jméno] [příjmení] pobíral vedle sebe odměnu za výkon funkce jednatele a zároveň mzdu za výkon funkce generálního ředitele, což u žalobce realizováno nebylo), avšak tuto konkrétní skutečnost žalobce jako projev své diskriminace neoznačil a netvrdil.

Vzhledem k uvedenému právnímu posouzení věci soud na případ žalobce neaplikoval žalobcem označená rozhodnutí Soudního dvora Evropských společenství, když tyto se navíc týkaly především zajištění rovné odměny za práci (nikoliv finančního plnění vypláceného v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru) muže a ženy, tedy diskriminace zaměstnanců na základě pohlaví.

Soud tedy ani v jednom z žalobcem konkrétně označených jednání žalovaného nespatřuje diskriminaci žalobce, ani porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci. Z tohoto důvodu žalobci nepřísluší přiměřené morální zadostiučinění ani náhrada nemajetkové újmy v penězích dle § 13 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, a soud proto žalobu v plném rozsahu zamítl.

O nákladech účastníků rozhodoval soud podle § 142 odst. 1 občanského soudního řádu, podle něhož účastníku, který měl ve věci plný úspěch, přiznává soud náhradu nákladů

potřebných k účelnému uplatňování nebo bránění práva proti účastníku, který ve věci úspěch neměl. V důsledku zamítnutí žaloby procesně úspěšnému žalovanému byla proto přiznána náhrada nákladů řízení ve výši 314.916 Kč, sestávající z mimosmluvní odměny za 14 úkonů právní služby po 18.020 Kč dle § 7 bodu 6 vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění (převzetí a příprava zastoupení, vyjádření k žalobě ze dne [datum], doplnění vyjádření k žalobě ze dne [datum], účast u jednání soudu dne [datum] v délce 4:10 hod., vyjádření žalovaného ze dne [datum], účast u jednání soudu dne [datum] v délce 2:50 hod., účast u jednání soudu dne [datum] v délce 4:20 hod., účast u jednání soudu dne [datum] v délce 1:50 hod., účast u jednání soudu dne [datum] o délce 4:01 hod.), 14 náhrad hotových výdajů po 300 Kč dle § 13 odst. 3 vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění, náhrady za promeškaný čas cestami zástupce žalovaného k pěti jednáním soudu 5 x 3 půlhodiny po 100 Kč dle § 14 odst. 1, 3 vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění a cestovného zástupce žalovaného k jednáním Okresního soudu v Bruntále ve dnech [datum], [datum], [datum], [datum], [datum] ve výši 2 x 452,60 Kč, 458 Kč a 2 x 459 Kč dle § 13 odst. 1 a 4 vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění a § 157 zákoníku práce č. 262/2006 Sb. z [obec] do [obec] a zpět – jedna cesta 2 x 37 km osobním automobilem Ford Focus [registrační značka] s průměrnou spotřebou 6,97 l benzínu automobilového 95 na 100 km a cenou 1 litru benzínu automobilového 95 – 36,10 Kč v roce 2013 dle vyhl. č. 472/2012 Sb., 35,70 Kč v roce 2014 dle vyhl. č. 435/2013 Sb. a 35,90 Kč v roce 2015 dle vyhl. č. 328/2014 Sb. Náklady právního zastoupení ve výši 260.261,20 Kč byly zvýšeny dle § 137 odst. 3 písm. a) o.s.ř. o 21 % DPH. Dle § 149 odst. 1 o.s.ř. je žalobce povinen zaplatit náhradu nákladů řízení na účet právního zástupce žalovaného.

Za jednání dne [datum] v délce 4:10 hod. a [datum] v délce 4:01 hod. soud přiznal žalovanému nižší počet úkonů právní služby v souladu s vyúčtováním nákladů řízení žalovaného ze dne [datum].

Soud nepřiznal žalovanému mimosmluvní odměnu a náhradu hotových výdajů za tyto úkony právní služby: vyjádření ze dne [datum] (průvodní dopis k zaslání listinných důkazů), [datum] (vyjádření se k výzvě soudu k předložení důkazů), [datum] (průvodní dopis k zaslání listinných důkazů) a [datum] (průvodní dopis k zaslání listinných důkazů), neboť se nejedná o vyjádření ve věci samé ve smyslu § 11 odst. 1 písm. d) vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění.

Dle § 148 odst. 1 o.s.ř. stát má podle výsledků řízení proti účastníkům právo na náhradu nákladů řízení, které platil, pokud u nich nejsou předpoklady pro osvobození od soudních poplatků. Státu vznikly náklady v souvislosti se svědečným vypláceným Ing. [jméno] [příjmení] ve výši 3.046 Kč a

tlumočným ve výši 100 Kč (č.l. 402 a 417), 2.400 Kč (č.l. 429 a 436) a 600 Kč (č.l. 439). Náklady řízení v celkové výši 6.146 Kč uložil soud zaplatit procesně neúspěšnému žalobci.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat odvolání do 15 dnů ode dne jeho doručení písemně, dvojmo, prostřednictvím zdejšího soudu ke Krajskému soudu v [obec].

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí.

V Bruntále dne 11.12.2015

Za správnost vyhotovení:
Zuzana Doleželová

Mgr. Jana Posledníková v. r.
předsedkyně senátu