



ČESKÁ REPUBLIKA  
**ROZSUDEK**  
**JMÉNEM REPUBLIKY**  
(anonymizovaný opis)

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Otakara Pochmona a soudců Mgr. Tomáše Zubka a JUDr. Martina Putíka, Ph.D., v právní věci žalobce [údaje o účastníkovi] [údaje o zástupci] proti žalovanému [údaje o účastníkovi] [údaje o zástupci], o určení diskriminačního jednání žalovaného a zaplacení 2.427.390 Kč, o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Bruntále č.j. 11 C 120/2011-501 ze dne 11.12.2015,

**takto:**

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se v napadeném odstavci I., II., a IV. výroku potvrzuje.  
takto:
- II. Rozsudek soudu prvního stupně se v napadeném odstavci III. výroku mění  
Žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení částku 62.171 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám Mgr. [jméno] [příjmení], advokáta se sídlem [adresa].
- III. Žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 4.114 Kč, a to do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám Mgr. [jméno] [příjmení], advokáta se sídlem [adresa].

### Odůvodnění:

Žalobce se žalobou domáhal po žalovaném náhrady nemajetkové újmy ve výši 2.427.390 Kč z důvodu tvrzeného porušení zákazu diskriminace a rovného zacházení v pracovním poměru ze strany žalovaného, ke kterému mělo dojít tím, že žalovaný:

a) mu nevyplatil 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) mu v rozporu se zavedenou firemní kulturou podniků skupinu [anonymizováno] opakovaně v roce 2003 a při obměně vozidel v roce 2006 upřel jen z důvodu rozdílné národnosti služební automobil odpovídající výkonu funkce obchodního ředitele účastnické holdingové společnosti, kdy mu bylo povoleno užívat pouze vozidlo [anonymizováno], tj. vozidlo nižší střední třídy, namísto odpovídajícího vozidla střední třídy jako je [anonymizována dvě slova] či [anonymizována dvě slova].

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

Zároveň se pak domáhal přiměřeného zadostiučinění v podobě určujícího výroku, že jednáními uvedenými shora pod písm. a) a c) se žalovaný vůči němu dopustil diskriminace, a to 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].

Okresní soud napadeným rozsudkem žalobu zamítl (odst. I. a II. výroku) a dále rozhodl, že žalobce je na náhradě nákladů řízení povinen zaplatit žalovanému částku 314.916 Kč (odst. III. výroku) a České republice částku 6.146 Kč (odst. IV. výroku).

Po provedeném dokazování okresní soud zjistil, že žalobce byl zaměstnancem žalovaného (původně [právníká osoba]) na základě pracovní smlouvy ze dne [datum] se sjednaným druhem práce prodejní inženýr pro CSFR, dnem nástupu do práce [datum] a místem výkonu práce – sídlo zaměstnavatele. Pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou. S účinností od [datum] byl žalobce jmenován

obchodním ředitelem společnosti [právníká osoba] S účinností od [datum] se žalobce stal rovněž jednatelem [právníká osoba] Funkci jednatele společnosti [právníká osoba] vykonával do [datum]. Od [datum] do [datum] byl dalším jednatelem [právníká osoba] též [jméno] [příjmení]. Společnost [právníká osoba] ke dni [datum] zanikla bez likvidace fúzí sloučením se žalovaným [právníká osoba] (dřívější obchodní firma do [datum] [anonymizováno] [obec] spol. s r.o.). Jediným společníkem žalovaného i společnosti [právníká osoba] byla německá [právníká osoba] [anonymizováno], se sídlem [adresa] [anonymizována dvě slova]. Náplní práce obchodního ředitele stejně jako povinnosti jednatele společnosti [právníká osoba] bylo komplexní ekonomické a personální řízení a zastupování obchodních zájmů společnosti a jejího společníka dovnitř společnosti i navenek. Dle organizační struktury [právníká osoba] ze dne [datum] byl generálnímu řediteli [jméno] [příjmení] přímo podřízen obchodní ředitel [celé jméno žalobce]. Dle organizační struktury [právníká 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]. Souhlas mateřské [právníká osoba] [anonymizováno] vyžadovaly personální

záležitosti zásadního významu [právnícká osoba], mimo jiné i nařízení o služebních vozidlech. O přidělení služebního vozidla žalobci jako zaměstnanci [právnícká osoba] fakticky rozhodovala mateřská [právnícká osoba] [anonymizováno] se sídlem v [obec]. I po dni [datum] (zánik společnosti [právnícká osoba]) vykonával žalobce stejné práce jako v předešlé době, kdy mu odpadly pouze jednatelské povinnosti (již nebyl jednatelem).

V průběhu roku 2008 se žalobce snažil upozornit mateřskou [právnícká osoba] [anonymizováno] v Německu na jednání vedoucích zaměstnanců uvedené společnosti, kteří měli porušovat personální politiku vůči zaměstnancům jak u společnosti [právnícká osoba], tak u sesterské [právnícká osoba] v ČR. V květnu 2008 mu byl pozastaven generálním ředitelem mzdový růst a s ohledem na špatné vztahy s kolegy z mateřské společnosti v Německu mu bylo doporučeno, aby ukončil svůj pracovní poměr. Následně dne [datum] mu [jméno] [příjmení] osobně doručil odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance a výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Pracovní poměr žalobce u žalovaného skončil uplynutím dvouměsíční výpovědní doby dne [datum]. 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, byť přesvědčen, že jeho pracovní místo zrušeno nebylo a že uvedený důvod žalovaný jen předstíral, kdy dle něj pravým důvodem pro ukončení pracovního poměru bylo umlčet jeho kritiku dovnitř holdingu [anonymizováno], v zákonem stanovené lhůtě nepodal u soudu žalobu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru.

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 smluvní odměna (bonus) ve výši 192.564 Kč hrubého. Jiné peněžní plnění žalobce při skončení pracovního poměru neobdržel. Žalovaný žalobci nikdy nevytkl neuspokojivé pracovní výsledky, ani se žalobce vůči zaměstnavateli nedopustil porušení pracovněprávních předpisů.

Na srovnatelných vedoucích pozicích jako žalobce (o úroveň níže či výše) byli u žalovaného v minulosti zaměstnáni dále Ing. [jméno] [příjmení], Ing. [jméno] [příjmení] a [jméno] [příjmení].

Z výpovědi svědka [jméno] [příjmení] soud zjistil, že tento pracoval u právního předchůdce žalovaného [právnícká osoba] a následně u žalovaného jako finanční manažer od [datum] do [datum]. V březnu 2008 se u svědka začaly projevovat zdravotní problémy, v září 2008 informoval zástupce mateřské společnosti, že bude muset být hospitalizován. Od [datum] do [datum] byl v dlouhodobé pracovní neschopnosti. Po návratu do zaměstnání s ním 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. Při skončení pracovního poměru dohodou mu bylo následně vyplaceno odstupné ve výši 18 násobku měsíční mzdy. Svědek vyjádřil přesvědčení, že odstupné v této výši je zvykem u společností s německým kapitálem koncernu [příjmení].

Z výpovědi svědka [příjmení] [jméno] [příjmení] okresní soud dále zjistil, že tento dne [datum] podepsal se [právnícká osoba] [obec] spol. s r.o. manažerskou smlouvu a stal se generálním ředitelem závodu [obec]. Během svého působení v pozici generálního ředitele [anonymizováno] [obec] spol. s r.o. 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. Nepamatoval si, že by někdo odešel z těchto manažerských pozic s odchodným vyšším než 6-ti násobek měsíčního platu. Jeho pracovní poměr u [anonymizováno] [obec] spol. s r.o. skončil ke dni [datum]. Dne [datum] byl odvolán z funkce generálního ředitele. Tomuto odvolání předcházelo řešení 4 personálních případů s německými pracovníky, které vyvolalo nelibost u vedení [právnícká 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 odchodné - šestinásobek tarifní mzdy dle manažerské smlouvy a manažerská odměna (roční bonus) dle manažerské smlouvy. Ve mzdě za červen 2007 byla jmenovanému zúčtována zvláštní prémie ve výši dalšího 6-násobku fixní měsíční mzdy, tj. 979.800 Kč. Podle názoru svědka bylo sjednávání finančního plnění při odchodu vedoucího zaměstnance [právníká osoba] vždy individuální záležitostí.

Dále pak z provedených listinných důkazů okresní soud zjistil, že [jméno] [příjmení] byl od [datum] do [datum] jednatelem [právníká osoba] (k [datum] – 30 zaměstnanců), od [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. Ke dni [datum] odešel [jméno] [příjmení] do důchodu. Po odchodu [jméno] [příjmení] do důchodu byl v říjnu 2012 jmenován novým generálním ředitelem [právníká osoba] [jméno] [příjmení]. Činnost jednatele společnosti [příjmení] [jméno] spol. s r.o. vykonával [jméno] [příjmení] za odměnu na základě mandátní smlouvy uzavřené dne [datum] a dále činnost jednatele společnosti [právníká osoba] za odměnu na základě smlouvy o výkonu funkce jednatele ze dne [datum]. Okresnímu soudu se pak pro chování žalovaného nepodařilo jednoznačně zjistit, zda a v jakém období byl [jméno] [příjmení] zaměstnán u [anonymizováno] [obec] spol. s r.o., později [právníká osoba] a jaké finanční plnění mu bylo vyplaceno v souvislosti s jeho odchodem do důchodu ke dni [datum].

S ohledem na skutečnost, že k tvrzené diskriminaci žalobce mělo dojít v době před [datum], okresní soud konstatoval, že v rámci právního hodnocení věci nebylo možno vycházet z příslušných ustanovení § 16 zákoníku práce a dále antidiskriminačního zákona (zák. č. 198/2009 Sb.), který nabyl účinnosti až k [datum]. Zároveň podotkl, že zásada 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. Právně věc okresní soud proto posoudil podle § 13 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění zákona č. 230/2008 Sb. (účinném ke dni [datum]), kdy vyšel ze závěrů Ústavního soudu ČR, kdy použití úpravy ochrany osobnosti upravené ve starém občanském zákoníku bylo podpořeno myšlenkou, zejména pokud jde o nápravná opatření, s tím, že ochrana osobnosti zaměstnance v případě porušení zákazu diskriminace a rovného zacházení je jen zvláštní úpravou vůči obecné ochraně osobnosti upravené ve starém občanském zákoníku. Na základě toho pak rovněž došel k závěru, že je možné, aby se v rámci požadavku na přiměřené zadostiučinění z důvodu diskriminace domáhal jednak určení, že žalovaný se vůči němu specifikovaným jednáním dopustil diskriminace a jednak i náhrady nemajetkové újmy v penězích.

Pokud žalobce uváděl, že při přidělování služebního vozidla v roce 2003 a 2006 byl diskriminován z důvodu národnosti (“...vedení mateřské [právníká osoba] [anonymizováno] dalo nepokrytě najevo, že je mu [příjmení] bližší než Slovan.”). V této části žaloby byl ze strany žalobce tvrzen důvod diskriminace, který předpokládá ust. § 133a o.s.ř., kde je upraveno tzv. obrácené břemeno důkazní a byl to tedy žalovaný, který měl teoreticky povinnost dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Dle tvrzení žalobce však příčinou způsobu skončení jeho pracovního poměru u žalovaného a nevyplacení 18-ti měsíčního odstupného byly stížnosti žalobce adresované vedení [anonymizována dvě slova] v Německu. V druhé části žaloby tak 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.

Dále se soud zabýval vyhodnocením důvodnosti námitky promlčení vznesené žalovaným proti nároku žalobce na zaplacení částky 2.427.390 Kč a s ohledem na judikaturu obecných soudů dospěl k závěru o nepromlčitelnosti nároku na peněžité zadostiučinění za neoprávněný zásah do práva na

ochranu osobnosti (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 30 Cdo 1542/2003, 30 Cdo 792/2007).

Co se týče prvního jednání, v němž žalobce spatřoval porušení zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, a sice, 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, pak zde, byť s ohledem na souběh výkonu funkce jednatele a obchodního vedení společnosti v rámci pracovního poměru, nemohl být žalobce u žalovaného zaměstnán a pracovní poměr byl okamžikem jeho jmenování do funkce jednatele konkludentně ukončen, okresní soud konstatoval, že jestliže 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 bylo zjištěno, že v roce 2003 a 2006 o přidělování služebních vozidel rozhodoval nikoliv zaměstnavatel žalobce, ale mateřská [právnícká osoba] [anonymizováno] v Německu. Za tohoto stavu odpovědnou osobou za případnou diskriminaci žalobce v tomto směru nemůže být žalovaný, který není tak v této části žaloby pasivně legitimován.

Dalším projevem porušení zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci měla být skutečnost, že žalovaný s žalobcem rozvázal pracovní poměr z předstíraného a nikoliv ze skutečného důvodu, kterým mělo být to, že žalobce naléhavě upozorňoval své nadřízené na porušování práv zaměstnanců v holdingu [anonymizováno] a že odmítl uposlechnout výzvy jednatele [právnícká osoba], aby pracovní poměr ukončil sám. Zde, byť v průběhu řízení okresnímu soudu vyloučeny některé pochybnosti, konstatoval, že důvody, které vedly zaměstnavatele ke skončení pracovního poměru lze přezkoumat 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. V předmětném řízení již tedy nemohl přezkoumávat postup žalovaného při skončení pracovního poměru žalobce a i tuto část žaloby měl za nedůvodnou.

K poslednímu tvrzenému nerovnému zacházení s žalobcem, které mělo spočívat v nevyplacení peněžitého plnění ve výši osmnáctinásobku hrubé měsíční mzdy jinak obvyklého 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, okresní soud uvedl, že žalobci se nepodařilo prokázat, že při skončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance žalovaného bylo takové plnění obvykle vypláceno. 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]. Po provedeném dokazování však vyšlo najevo, že výše tzv. odchodného jako nenárokové části mzdy (vypláceného nad rámec odstupného stanoveného zákoníkem práce) totiž závisela jednak na způsobu skončení pracovního poměru (pokud byl pracovní poměr rozvázán nekonfliktně dohodou, k čemuž došlo u Ing. [příjmení] i Ing. [příjmení], bylo vypláceno vyšší plnění), tak i na individuální dohodě zaměstnance a zaměstnavatele. Bylo by snad možno pochybovat o rovném přístupu v odměňování s ohledem na osobu [jméno] [příjmení], kdy tomuto zjevně plynul příjem jak z pracovního poměru, tak z odměny za výkon funkce jednatele, nicméně tuto skutečnost jako projev diskriminace žalobce netvrdil.

Okresní soud tedy ani v jednom z žalobcem konkrétně označených jednání žalovaného nespatriil diskriminaci žalobce, ani porušení zásady rovného zacházení se zaměstnanci.

Proti rozsudku soudu prvního stupně podal žalobce odvolání a domáhal se, aby krajský soud změnil napadený rozsudek tak, že žalobě v celém rozsahu vyhová. V první řadě namítal, že rozhodnutí okresního soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci, kdy okresní soud pochybil, když dospěl k závěru, že skutečný důvod rozvázání pracovního poměru nemůže být v rámci předmětného řízení přezkoumán. S odkazem na judikaturu Nejvyššího soudu ČR dovozoval, že je-li možné v prosté určovací žalobě přezkoumávat platnost skončení pracovního poměru jako otázku předběžnou, tím více to musí být možné i v řízení o žalobě na ochranu osobnosti proti diskriminačnímu jednání. V opačném případě soud nutně porušuje právo žalobce na soudní ochranu. [příjmení] bene v případě, že soud na základě provedení dokazování vyslovil pochybnosti o oprávněnosti použitého výpovědního důvodu. Žalobce se v řízení nedomáhal určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, nýbrž pouze přezkumu jednání žalovaného při skončení pracovního poměru. Rovněž pokud okresní konstatoval, že nelze při vyplácení odstupného jako nenárokové odměny při skončení pracovního poměru porovnávat postavení žalobce s postavením Ing. [příjmení] a Ing. [příjmení], neboť s nimi byl pracovní poměr skončen dohodou, kdežto v jeho případě byl ukončen pracovní poměr výpovědí, pak jeho právní závěr je chybný. S odkazem na judikaturu Evropského soudního dvora argumentoval, že v řízení to byl žalovaný, který měl prokazovat transparentnost v odměňování zaměstnanců, kterou je nutno vztáhnout i na vyplácení nenárokových složek mzdy, a z tohoto pohledu pokud žalobce stejně jako ostatní zaměstnanci neměl negativních výsledků v práci ani kázeňských přestupků, nemůže obstát kritérium, podle kterého je nutno rozlišovat, zda byl pracovní poměr ukončen konfliktním nebo nekonfliktním způsobem (výpovědí či dohodou). Pokud navíc žalovaný neprokázal, jak byl odměňován generální ředitel [jméno] [příjmení] a jakého se mu dostalo plnění při skončení pracovního poměru v roce 2012, měl soud ve smyslu ust. § 133a o.s.ř. vzít diskriminaci v odměňování za prokázanou. Žalovaný pak rovněž nevyvrátil ani diskriminaci z důvodu národnosti ve věci přidělení služebního vozidla, když v řízení vyšlo najevo, že [jméno] [příjmení], jakožto nástupci Ing. [příjmení], byl ihned po nástupu do funkce přidělen [značka automobilu]. Rovněž pak okresním soudem konstatovaný souběh funkcí obchodního ředitele a jednatele společnosti (kdy pracovní náplň bylo v obou případech obchodní vedení společnosti) nemůže mít žádného vlivu na posouzení nároků z diskriminačního jednání žalovaného vůči žalobci.

Žalovaný ve vyjádření k podanému odvolání navrhoval potvrzení rozsudku soudu prvního stupně jako věcně správného s tím, že odkázal na rozsudek okresního soudu, se kterým se v plném rozsahu ztotožnil, až na vyhodnocení námítky promlčení, kdy s odkazem na sjednocující judikaturu namítal, že nárok na peněžité zadostiučinění v případě zásahu do osobnostních práv promlčitelný je. Rovněž odkázal na to, že odstupné bylo žalobci vyplaceno v roce 2008 v řádném termínu, přičemž žalobu, již se žalobce domáhal náhrady nemajetkové újmy v penězích, která de facto odpovídala dorovnání odstupného do 18 násobku měsíční mzdy žalobce, podal až v roce 2011. Co se týče používání služebních automobilů, pak rozhodnutí o příslušných služebních automobilech bylo učiněno v roce 2006 a žalobce nikdy žádným způsobem proti tomuto nebrojil. Rovněž pokud se jedná o námítky vůči způsobu skončení pracovního poměru, pak lze podotknout, že toto žalobce akceptoval a proti důvodům skončení pracovního poměru začal brojit až po marném uplynutí lhůty k napadení neplatnosti skončení pracovního poměru.

Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o.s.ř.) po zjištění, že odvolání žalobce proti rozsudku soudu prvního stupně bylo podáno ve lhůtě uvedené v § 204 odst. 1 o.s.ř., přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení jemu předcházející se zřetelem k ustanovení § 206 odst. 2 a § 212 o.s.ř., a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.

Okresní soud v řízení a při dokazování postupoval v souladu s procesními předpisy, z provedených důkazů vyvodil logická zjištění, která vyhodnotil v souladu se zásadami odpovídajícími ustanovení

§ 132 o.s.ř. Z těchto důvodů odvolací soud skutkově zjištění soudu prvního stupně jako správná přejímá, když skutkový stav zůstal nezměněn i v odvolacím řízení, a pro stručnost na ně odkazuje.

Na správně zjištěný skutkový stav aplikoval okresní soud správné právní ustanovení. Odvolací soud souhlasí s právním posouzením věci, které okresní soud ve věci zaujal, s tím rozdílem, že se nelze ztotožnit se závěry okresního soudu ohledně nepromlčitelnosti náhrady nemajetkové újmy v penězích z důvodu zásahu do osobnostních práv žalobce, kdy okresní soud při svém rozhodování pominul závěry rozsudku velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ČR ze dne [číslo] 2008, sp. zn. 31 Cdo 3161/2008, na základě něhož je nutno dospět k závěru, že uvedené plnění je právem majetkové povahy, které se promlčuje v obecné promlčecí době tří let.

Jako první jednání, kterým se měl žalovaný vůči žalobci dopustit nepřípustné diskriminace, a to z důvodu odlišné národnosti, žalobce označil situaci z roku 2003 a z roku 2006, kdy při obměně vozového parku mu bylo ze strany žalovaného upřeno vozidlo odpovídající jeho manažerskému postavení a namísto vozidel střední třídy, za které označil např. VW [anonymizováno] či [anonymizována dvě slova], mu přidělil pouze vozidlo nižší střední třídy, a to [anonymizováno]. Z důvodu tohoto diskriminačního jednání se pak domáhal náhrady nemajetkové újmy v penězích, kterou v souhrnu s dalším označeným jednáním, jímž se žalovaný vůči němu dopustil porušení zákazu rovného zacházení, vyčíslil částkou 2.427.390 Kč.

Aniž by se odvolací soud v této části zabýval meritorním posouzením věci, s ohledem na vznesenou námitku promlčení nároku ze strany žalovaného je nutno konstatovat, že žalobce nemůže být v této části sporu úspěšný, neboť i v případě, že by diskriminační jednání bylo prokázáno a důvod pro náhradu nemajetkové újmy v penězích byl dán, žalovaný nárok je v této části promlčen, kdy lze s ohledem na sjednocující judikaturu konstatovat, že promlčecí doba tří let (od namítaného diskriminačního jednání) pro uplatnění daného nároku u soudu žalobci uplynula nejpozději v roce 2009, zatímco žaloba byla podána až v roce 2011. Nad výše uvedené z hlediska věcného lze uvést, že žalobce v daném případě neunesl ani břemeno tvrzení. Pokud měl za to, že byl v uvedeném rozsahu žalovaným (užívání služebních vozidel) diskriminován, musel tvrdit skutečnosti a srovnání s ostatními zaměstnanci jiné národnosti ve stejném či obdobném postavení v uvedené době roku 2003 a 2006 v rámci téhož zaměstnavatele, tj. [právnícká osoba], nikoliv srovnání se zaměstnanci zaměstnavatelů jiných, tj. společností, které měly samostatnou právní subjektivitu, ať již se jednalo o společnost [právnícká osoba] či slovenské [právnícká osoba] a.s., byť tyto byly členy holdingu a měly stejného vlastníka.

Další jednání žalovaného, které mělo naplňovat znaky porušení zásady rovného zacházení vůči žalobci mělo spočívat v tom, že ke skončení pracovního poměru ve skutečnosti nedošlo na základě organizačních důvodů, jak bylo uvedeno ve výpovědi z pracovního poměru, ale z důvodů jiných, konkrétně výtek žalobce adresovaných vedení [anonymizována dvě slova] v Německu, kdy se snažil dosáhnout ukončení protiprávního stavu a zjednání nápravy a poté co odmítl uposlechnout výzvy, aby ukončil pracovní poměr sám.

Z hlediska skutkového v tomto směru v první řadě vyplynulo, že důvodem pro odvolání žalobce z vedoucího pracovního místa a následnou výpověď z pracovního poměru bylo zrušení pracovního místa žalobce ke dni [datum] v důsledku organizační změny. Žalobce, byť přesvědčen, že jeho pracovní místo zrušeno nebylo a že uvedený důvod žalovaný jen předstíral, kdy dle něj pravým důvodem pro ukončení pracovního poměru bylo umlčet jeho kritiku dovnitř holdingu [anonymizováno], v zákonem stanovené lhůtě nepodal u soudu žalobu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru.

Podle ustálené judikatury soudů, chce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel dosáhnout toho, aby nenastaly právní účinky vyplývající z právního úkonu o rozvázání pracovního poměru, musí podat žalobu o určení jeho neplatnosti nejpozději v prekluzivní lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Nepodal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel u soudu

žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty právo na určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru zanikne a soud se tedy již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti tohoto právního úkonu, a to ani formou předběžné otázky; nebyla-li neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.3.1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96).

Uvedenou vázanost fikcí platnosti skončení pracovního poměru je pak nutno vztáhnout nejen na samotný právní úkon (jednání) směřující k rozvázání pracovního poměru, ale i na důvody takového rozvázání pracovního poměru, a to všude tam, kde jsou uvedené důvody následně určující pro vznik, změnu, trvání či zánik dalších nároků zaměstnavatele nebo zaměstnance (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2740/2005 ze dne 8.11.2006). Odkaz žalobce na judikaturu Nejvyššího soudu ČR (rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1951/2009 ze dne 14.07.2010 a sp.zn. 21 Cdo 3250/2012 ze dne 14.11.2013) je proto v projednávané věci nepřípadný.

Je pravdou, že v projednávané věci se žalobce nedomáhal určení neplatnosti skončení pracovního poměru, nýbrž přezkumu důvodů, které vedly žalovaného k rozvázání pracovního poměru, a z nich dovozoval svůj nárok na přiměřené zadostiučinění a náhradu nemajetkové újmy, kdy tvrdil, že důvody skončení pracovního poměru byly ve skutečnosti jiné než ty, které byly uvedeny v příslušné výpovědi (nepřípustná diskriminace za kritiku dovnitř společnosti namísto organizačních důvodů). Veškeré tyto námitky však měl a mohl uplatňovat v řízení o neplatnosti skončení pracovního poměru. Nelze připustit, aby účastník, který nepodal v prekluzivní lhůtě žalobu na neplatnost skončení pracovního poměru a spokojil se tak s rozvázáním pracovního poměru i s jeho důvody, obcházel později zákon tím, že vznese v jiném řízení hmotněprávní nárok (na přiměřené zadostiučinění a náhradu nemajetkové újmy), který vyplývá z jiných důvodů, než byly uvedeny v rozvazovacím úkonu, jež je nutno ze zákona považovat za platný. V tomto směru tedy důvod pro skončení pracovního poměru sdílí osud tohoto právního úkonu (jednání).

Okresní soud na daném místě správně dovodil, že pokud by tomu tak nebylo, došlo by k nepřípustnému přezkumu vlastní výpovědi. Žalobce tak i v této části žalobního nároku nemůže být úspěšný.

Poslední namítané jednání, které porušovalo zásadu zákazu rovného zacházení, mělo spočívat v tom, že žalovaný žalobci při skončení pracovního poměru nevyplatil 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, kdy důvodem pro takové jednání žalovaného byl právě postup žalobce, který měl vést žalovaného i ke skončení pracovního poměru s žalobcem.

V této souvislosti žalobce poukazyval na případy Ing. [jméno] [příjmení], Ing. [jméno] [příjmení] a [jméno] [příjmení]. Odvolací soud má v tomto směru za to, že na základě prokázaného skutkového stavu je nutno učinit závěr, že ačkoliv tyto pracovali u žalovaného na srovnatelných pozicích, ani jeden shora uvedený případ nelze z hlediska jim poskytnutých plnění při skončení pracovního poměru považovat za věcně a časově srovnatelný s případem žalobce.

V případě Ing. [příjmení] je nutno uvést, že tento byl zaměstnán jako generální ředitel společnosti [právnícká osoba] a pracovní poměr s ním byl ukončen ke konci roku 2006, tedy v době před fúzí se společností [právnícká osoba], a část mzdových nároků při skončení pracovního poměru (odchodné) mu byla vyplácena na základě příslušných ujednání dle uzavřené manažerské smlouvy. Odměna, která mu byla vyplácena následně po skončení pracovního poměru na základě dohody,



představovala výši 979.800 Kč, tj. 6 násobků měsíčního platu. Žalobci byla nicméně obdobně po skončení pracovního poměru vyplacena zvláštní prémie z hospodářského výsledku společnosti žalovaného smluvní odměna (bonus) ve výši 192.564 Kč hrubého.

[jméno] [příjmení] především končil svůj pracovní poměr až po více než 4 letech od skončení pracovního poměru v roce 2012, a to v souvislosti se svým odchodem do důchodu. Již z důvodu velkého časového odstupů a zákonitě jiné (ekonomické) situace žalovaného bylo ve věci nadbytečné zabývat se, jaká plnění v případě skončení pracovního poměru u žalovaného obdržel. Rozdílnost vyplácených odměn za odvedenou práci, jež mohla naznačovat uzavřená mandátní smlouva a smlouva o výkonu funkce jednatele společnosti [právní osoba] (později [anonymizováno] Česká republika), během pracovního poměru nebyla předmětem sporného (diskriminačního) jednání žalovaného, jak jej označil žalobce. Tímto mělo být pouze jednání žalovaného při skončení pracovního poměru a nevyplacení 18 měsíčního odstupného.

Konečně situace Ing. [příjmení] při skončení jeho pracovního poměru byla od žalobce věcně odlišná, když z jeho výpovědi jako svědka vyplynulo, že pracovní poměr s ním byl ukončen dohodou z důvodu jeho předcházející dlouhodobé pracovní neschopnosti s tím, že zde byly pochybnosti o tom, že bude moci nadále vykonávat svou práci jako doposud a lze dovodit, že právě uvedené zdravotní důvody spolu s dosavadními pracovními výkony na straně Ing. [příjmení] vedly žalovaného k vyplacení uvedeného odstupného ve výši 18 násobků jeho měsíčního platu. I s ohledem na výpověď Ing. [příjmení] tak uvedený případ skončení pracovního poměru a vyplacení odstupného Ing. [příjmení] lze považovat za výjimečný, neodpovídající žalobcem tvrzené obvyklosti.

Z uvedených důvodů odvolací soud shledal rozsudek soudu prvního stupně v odstavcích I., II. a IV. výroku věcně správným, a proto jej v souladu s ustanovením § 219 o.s.ř. potvrdil.

Pokud se jedná o náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně, pak zde okresní soud správně vyšel z ustanovení § 142 odst. 1 o.s.ř., dle kterého náhrada nákladů řízení náleží procesně plně úspěšnému žalovanému, nicméně s ohledem na to, že náklady řízení žalovaného byly tvořeny odměnou a hotovými výdaji právního zástupce, nesprávně určil tarifní hodnotu sporu, z níž je třeba stanovit výši odměny za jeden úkon právní služby, když zjevně vyšel z hodnoty peněžitého plnění, které žalobce požadoval po žalovaném uhradit (2.427.390 Kč). Opomněl však, že v daném případě se mezi účastníky jednalo o spor o přiměřené zadostiučinění včetně náhrady nemajetkové újmy v penězích z důvodu tvrzeného zásahu do osobnostních práv žalobce (diskriminace a porušení zásady rovného zacházení). V takovémto případě je nutno tarifní hodnotu sporu určit paušální částkou 50.000 Kč, jak předpokládá ust. § 9 odst. 4 písm. a) vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění. Výše odměny za jeden úkon právní služby pak odpovídá částce 3.100 Kč.

Ve smyslu ust. § 7 bod 5, § 9 odst. 4 písm. a), § 11 odst. 1 písm. a), d) g) vyhlášky č. 177/1996 Sb. má proto žalovaný právo na náhradu nákladů řízení, které jsou tvořeny odměnou a náhradou hotových výdajů jeho právního zástupce, a to za 14 úkonů právní služby á 3.100 Kč (jak uvedeno shora) včetně 14 režijních náhrad po 300 Kč, cestovným za 5 cest k jednání soudu z [obec] do [obec] a zpět ve výši 2x 452,60 Kč v roce 2013, 458 Kč v roce 2014 a 2x 459 Kč v roce 2015 a náhradou za promeškaný čas strávený 5 cestami k jednání a zpět, tj. za 15 půlhodin ve výši 1.500 Kč, to vše navýšené o 21% DPH. Počet úkonů právní služby, výši náhrady za promeškaný čas jakož i výši cestovného okresní soud správně určil z dostupných údajů v souladu se zákonnými a podzákonnými předpisy, a v této části proto odvolací soud pro stručnost v podrobnostech odkazuje na odůvodnění napadeného rozsudku.

S ohledem na to, že výpočet nákladů prvoinstančního řízení ze strany okresního soudu byl ze shora uvedených důvodů proveden chybně, odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně v odstavci III. výroku tak, že zavázal žalobce zaplatit žalovanému na nákladech řízení před soudem prvního stupně celkem částku

62.171 Kč.

Rozhodnutí o náhradě nákladů odvolacího řízení je odůvodněno ustanovením § 224 odst. 1 za použití § 142 odst. 1 o.s.ř. Procesně úspěšnému žalovanému vznikly v odvolacím řízení náklady ve výši 4.114 Kč, které představují odměnu za 1 úkon právní služby á 3.100 Kč (účast u jednání odvolacího soudu) podle § 6 odst. 1, § 7 bod 5, § 9 odst. 4 písm. a), § 11 odst. 1 písm. g) vyhlášky č. 177/1996 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a 1 x režijní paušál á 300 Kč podle § 13 odst. 3 citované vyhlášky, tj. celkem 3.400 Kč. Tuto částku je třeba podle § 137 odst. 3 písm. a) o.s.ř. zvýšit o náhradu za 21% daň z přidané hodnoty ve výši 714 Kč, neboť zástupce žalovaného je plátcem daně z přidané hodnoty.

#### **Poučení:**

Proti tomuto rozhodnutí je možno podat dovolání, jestliže rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu nebyla dosud vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně, anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Bruntále.

V Ostravě dne 22. února 2017

Za správnost vyhotovení:  
Anna Krupanská

JUDr. Otakar Pochmon v. r.  
předseda senátu