ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Bruntále rozhodl v senátě složeném z předsedkyně Mgr. Jany Posledníkové a přísedících Libuše Gažákové a Mileny Boronkajové ve věci žalobce **xxx,** nar. xxx, bytem xxx, zastoupeného xxx, advokátem se sídlem v xxx, proti žalovanému **xxx,** IČ xxx, se sídlem xxx, zastoupenému xxx, advokátem se sídlem v xxx, o určení diskriminačního jednání žalovaného vůči žalobci a zaplacení 2.427.390 Kč

t a k t o :

I. Žaloba, aby bylo určeno, že xxx, IČO xxx, se sídlem xxx, se dopustila diskriminace vůči xxx, nar. xxx, 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 30. června 2008 tím, že:

a) nevyplatila xxx 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 xxx, jehož pracovní poměr u xxx trval kratší dobu a xxx vykonával práci na ještě nižším vedoucím místě, než bylo místo xxx,
b) s xxx rozvázala pracovní poměr z předstíraného a nikoliv ze skutečného důvodu zrušení pracovního místa poté, co xxx naléhavě upozorňoval své nadřízené na porušování práv zaměstnanců v xxx a snažil se dosáhnout ukončení takového stavu a zjednání nápravy a co xxx odmítl uposlechnout výzvy jednatele xxx xxx, 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 xxx, advokáta se sídlem v xxx, 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.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobou podanou u zdejšího soudu dne 12.4.2011 se žalobce xxx domáhal po žalovaném xxx 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 xxx 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 xxx a snažil se dosáhnout ukončení takového stavu a zjednání nápravy a co žalobce neuposlechl výzvy jednatele žalovaného xxx, 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 pracovněprávním a vnitřním předpisům, a ačkoliv takové plnění poskytl o více než rok později xxx, jehož pracovní poměr u žalovaného trval kratší dobu než u žalobce a xxx 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 „xxx, IČ xxx, se sídlem xxx, se dopustila diskriminace vůči xxx, nar. xxx, 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 30. června 2008 tím, že:

a) nevyplatila xxx 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 xxx, jehož pracovní poměr u xxx trval kratší dobu a xxx vykonával práci na ještě nižším vedoucím místě, než bylo místo xxx,
b) v rozporu se zavedenou firemní kulturou podniků skupinu xxx opakovaně upřela xxx služební automobil odpovídající výkonu funkce obchodního ředitele účastnické holdingové společnosti,
c) s xxx rozvázala pracovní poměr z předstíraného a nikoliv ze skutečného důvodu zrušení

pracovního místa poté, co xxx naléhavě upozorňoval své nadřízené na porušování práv zaměstnanců v xxx a snažil se dosáhnout ukončení takového stavu a zjednání nápravy a co xxx odmítl uposlechnout výzvy jednatele xxx xxx, aby pracovní
poměr ukončil sám.**“**

V podání ze dne 26.8.2015 doplněném podáním ze dne 1.9.2015 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 31.8.2008. 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 6.6.1997 do 1.5.2008 jednatelem společnosti xxx, IČ xxx, přičemž od 6.6.1997 do 28.11.2006 byl jediným jednatelem této společnosti. Žalobci jako jednateli náleželo mimo jiné i obchodní vedení společnosti. Právní vztah žalobce vůči společnosti xxx 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 xxx je právně i skutkově nesprávný. Pracovní poměr xxx skončil dne 31.8.2009 na základě dohody uzavřené mezi ním a žalovaným dne 14.7.2009. Odměna byla vyplacena xxx na základě hodnocení přínosů jeho práce pro žalovaného. Pracovní poměr žalobce u žalovaného však skončil výpovědí ke dni 31.8.2008, a to v souvislosti s fúzí žalovaného a společnosti xxx 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 xxx. 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 směrnicí, 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 pozici 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 tovární značky Škoda. Vozidlo Škoda Octavia bylo v minulosti přiděleno bývalým jednatelům xxx, xxx a xxx (všichni německé národnosti) i všem dalším členům užšího vedení žalovaného s výjimkou xxx, který užíval vozidlo Škoda Superb.

Po provedeném dokazování má soud za prokázané, že žalobce jako zaměstnanec a

společnost xxx, IČ xxx, jako zaměstnavatel uzavřeli dne 4.3.1992 pracovní smlouvu, v níž byl sjednán druh práce prodejní inženýr pro ČSFR, den nástupu do práce 1.3.1992 a místo výkonu práce – sídlo zaměstnavatele (xxx). Pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou se zkušební dobou v trvání 6 měsíců. S účinností od 1.10.1996 byl žalobce jmenován obchodním ředitelem společnosti xxx (v německém jazyce xxx). S účinností od 1.1.1997 se žalobce stal rovněž jediným jednatelem xxx, IČ xxx (v obchodním rejstříku zapsáno dne 6.6.1997). Funkci jednatele společnosti xxx vykonával do 1.5.2008. Od 13.11.2006 do 1.5.2008 však byl dalším jednatelem xxx též xxx. (pracovní smlouva ze dne 4.3.1992, dopis xxx žalobci ze dne 2.10.1996 – jmenování žalobce do funkce obchodního ředitele, výpisy xxx z obchodního rejstříku ze dne 20.10.2003 a 13.3.2013, schéma organizační struktury xxx k 1.10.2007, příručka „Principy vedení podniku a organizace účastnických společností jakož i spolupráce s mateřskou společností“ ze dne 30.9.1996).

Společnost xxx ke dni 1.5.2008 zanikla bez likvidace fúzí sloučením se žalovaným xxx (dřívější obchodní firma do 30.4.2008 xxx). Jediným společníkem žalovaného i společnosti xxx byla německá obchodní společnost xxx, se sídlem xxx. xxx patří do koncernu xxx. (výpis xxx z obchodního rejstříku ze dne 20.10.2003, výpis xxx z obchodního rejstříku ze dne 8.4.2011, výpis xxx z obchodního rejstříku - xxx ze dne 2.12.2010, příručka „xxx“, příručka „xxx v České republice 2008, 2010“).

Pracovní náplň obchodního ředitele (xxx) byla specifikována ve firemní studijní příručce xxx ke školení o organizační struktuře společnosti na rok 2010 takto: Vnější pohled - **Vrcholný zástupce společnosti v rámci dané země.** Odpovědnost za řízení vztahů s hlavními lokálními zákazníky, úřady a průmyslovými sdruženími. Zástupce společnosti xxx za právní subjekt v rámci země. Vnitřní 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. **Koordinační role:** spolupracuje s obchodními jednotkami a koncernovými odděleními. Právně platný vedoucí lokálních zaměstnanců obchodních jednotek i koncernu. Zastupuje xxx 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 - xxx April/May 2008).

Žalobce specifikoval hlavní úkoly obchodního ředitele jako komplexní zastupování obchodních zájmů společnosti xxx 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 xxx - xxx se sídlem v xxx. 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 xxx vnitrofiremně podřízena společnosti xxx, kterou zastupoval jednatel xxx. I po dni 1.5.2008 (zánik společnosti xxx) vykonával žalobce stejné práce jako v předešlé době, odpadly mu pouze jednatelské povinnosti, např. jednání se třetími stranami. Po 1.5.2008 neproběhla žádná jednání ohledně změny výkonu funkce obchodního ředitele či jeho pracovní náplně. (výpověď žalobce).

Povinnosti jednatele byly u společnosti xxx 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 jednateli vázáni jeho pokyny a nařízeními. Jednatel je v součinnosti s vedoucími jednotlivých úseků odpovědnosti 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 30.9.1996).

Od 11.9.2000 do 3.4.2002 byl žalobce zároveň jedním z jednatelů xxx (výpis xxx z obchodního rejstříku ze dne 13.3.2013).

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

Souhlas mateřské společnosti xxx vyžadovaly personální záležitosti zásadního významu xxx, mimo jiné i nařízení o služebních vozidlech. O přidělení služebního vozidla žalobci jako zaměstnanci xxx fakticky rozhodovala mateřská společnost xxx se sídlem v xxx. (příručka „Principy vedení podniku a organizace účastnických společností jakož i spolupráce s mateřskou společností“ ze dne 30.9.1996).

Žalovaný k vyvrácení tvrzení žalobce o diskriminaci při přidělování služebních vozidel předložil tyto důkazy: metodický pokyn xxx MP-9999/003/04-00 (Politika xxx v oblasti přidělování služebních vozidel k soukromým účelům a pravidla užívání takto přidělených vozidel) Car Policy ze dne 25.6.2004, smlouvy o užívání služebního motorového vozidla xxx č. 3/2003 ze dne 17.3.2003, xxx č. 4/2003 ze dne 17.3.2003, xxx č. 3/2005 ze dne 1.10.2005 a směrnici xxx Car policy OR0080OCZ (Přidělování služebních vozidel k soukromým účelům) ze dne 11.3.2013. 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 xxx, ale xxx V případě směrnice xxx ze dne 11.3.2013 se mimo to jedná o období, v němž už žalobce nebyl u žalovaného téměř 5 let zaměstnán.

Ani další důkazy provedené při jednáních 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 roků 2007 a 2008 žalobce získal poznatky o porušování personální politiky vůči zaměstnancům jak u společnosti xxx, tak u sesterské xxx (období před fúzí obou společností), jednáním vedoucích zaměstnanců z mateřské společnosti xxx. Žalobce již dále nebyl ochoten takové jednání vrcholných manažerů xxx přehlížet a rozhodl se začít konat pro zjednání nápravy. E-mailovou zprávou ze dne 19.5.2008 tedy o porušování standardů personální politiky informoval xxx, generálního ředitele a jednatele xxx. Následně si dne 21.5.2008 žalobce vyžádal k osobnímu jednání generální ředitel xxx a jeho přímý nadřízený xxx, neboť kritické výtky žalobce mířily též proti němu. Při tomto jednání xxx žalobce informoval mimo jiné o tom, že žalobce má zastavený další mzdový růst, protože má špatné osobní vztahy s některými kolegy z mateřské společnosti xxx v xxx, a že by společnost xxx uvítala, kdyby žalobce u ní sám ukončil svůj pracovní poměr. Závěrem jednání xxx žalobci sdělil, že celou záležitost s žalobcem bude řešit xxx, který zastával mimo jiné funkci personálního ředitele xxx. Žalobce proto xxx dne 23.5.2008 odeslal e-mailovou zprávu. xxx reagoval následující den 24.5.2008 – v e-mailu vyjádřil překvapení ze sdělení žalobce a přání být o podrobnostech informován, k tomu účelu navrhl osobní setkání s žalobcem za přítomnosti xxx s tím, že termín bude upřesněn. Žalobce odpověděl xxx e-mailovou zprávou dne 27.5.2008, v níž mu připomněl, že v minulosti byl xxx 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 xxx dne 11.6.2008. Jednání byli přítomni dále xxx a xxx. Tématem jednání nebyly námitky žalobce proti porušování personální politiky u žalovaného, nýbrž ukončení pracovního poměru žalobce u žalovaného. xxx 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 12.6.2008 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 12.6.2008 byli zákazníci xxx informováni o změně v organizační struktuře společnosti – zrušení pracovní pozice xxx. Partnery zákazníků při dalších obchodních jednáních měli být nadále vedoucí jednotlivých odbytových kanálů, řízení přímo generálním ředitelem xxx. Pracovní poměr žalobce u žalovaného skončil uplynutím dvouměsíční výpovědní doby dne 31.8.2008. (e-mail žalobce xxx ze dne 23.5.2008, e-mail xxx žalobci ze dne 24.5.2008, e-mail žalobce xxx ze dne 27.5.2008, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance ze dne 11.6.2008, rozvázání pracovního poměru ze dne 11.6.2008, e-mail xxx ze dne 12.6.2008 „Změna organizační struktury xxx“, potvrzení o zaměstnání ze dne 3.9.2008, výpověď žalobce).

Tvrzeným důvodem pro odvolání žalobce z vedoucího pracovního místa a pro výpověď z pracovního poměru bylo zrušení pracovního místa žalobce ke dni 11.6.2008 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 společnost xxx sledovali jediný záměr - co nejdříve žalobce umlčet a zbavit se jej, a to pro jeho neodbytné kritické názory na vnitřní poměry v xxx. 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 11.6.2008,

rozvázání pracovního poměru ze dne 11.6.2008, 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 xxx ze dne 1.10.2007 byl generálnímu řediteli xxx přímo podřízen obchodní ředitel xxx, jemuž byl mimo jiné podřízen vedoucí marketingu xxx. Funkci vedoucího marketingu v červnu 2008 zastával p. xxx, neboť xxx v té době absolvoval déletrvající školení firmy xxx v Berlíně. Dle organizační struktury xxx z prosince 2008 a ledna 2009 byl generálnímu řediteli xxx přímo podřízen marketingový a obchodní ředitel, jímž byl v závěru roku 2008 jmenován xxx, jemuž byl mimo jiné podřízen vedoucí marketingu p. xxx. (organizační schéma xxx ze dne 1.10.2007, organizační schémata xxx z června 2008, prosince 2008 a ledna 2009, navštívenka xxx, shodná tvrzení účastníků řízení).

Svědek xxx, který byl u právního předchůdce žalovaného a posléze žalovaného zaměstnán do 31.8.2009, vypověděl, že před 11.6.2008 společnost xxx neoznámila, že by rušila pracovní místo obchodního ředitele. Svědek se dověděl, že žalobce nahradí v jeho funkci xxx již dne 11.6.2008 od xxx. V polovině října 2008 proběhlo setkání, v němž xxx informoval klienty žalovaného, že obchodním ředitelem se stává xxx. Oficiálně byl xxx jmenován marketingovým a obchodním ředitelem od 1.12.2008. (výpověď svědka xxx).

Žalovaný u jednání soudu dne 1.12.2015 uvedl, že výpověď svědka xxx považuje za podjatou, protože svědek potvrdil, že se stýká s žalobcem, je tedy jeho přítelem. U jednání soudu dne 17.12.2013, při němž svědek xxx vypovídal, však žalovaný nevznesl žádné námitky proti výpovědi svědka. xxx uvedl, že s žalobcem se naposledy viděl v lednu 2013 a v říjnu 2013 na soukromé oslavě narozenin žalobce. xxx potvrdil, že se se svědkem vídá 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 xxx k účastníkům řízení, jejich zástupcům či věci samotné, proto soud považuje výpověď tohoto svědka za věrohodnou a pravdivou.

Další důkazy provedené při jednáních 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 xxx 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. 1.2, 1.3 a 1.4 tohoto předpisu). Dle čl. 5 bodu 4 kolektivní smlouvy xxx 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 dvanáctinásobku

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 xxx pro rok 2008, kolektivní smlouva xxx 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 31.8.2008 ve výši 161.826 Kč. (mzdový list žalobce za rok 2008, potvrzení o zaměstnání žalobce ze dne 3.9.2008).

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 zaměstnáni dále xxx, xxx a xxx. (shodná tvrzení účastníků řízení).

xxx dne 6.10.2000 podepsal se společností xxx manažerskou smlouvu a stal se generálním ředitelem závodu xxx. Za dobu svého působení v pozici generálního ředitele xxx 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. xxx si nepamatoval, že by někdo odešel z těchto manažerských pozic s odchodným vyšším než 6- násobek měsíčního platu. Pracovní poměr xxx u xxx skončil ke dni 31.12.2006. Dne 9.10.2006 byl xxx odvolán z funkce generálního ředitele. Tomuto odvolání předcházelo řešení 4 personálních případů s německými pracovníky, které vyvolalo nelibost u vedení společnosti xxx v xxx. Stejného dne žalovaný a xxx uzavřeli dohodu o ukončení pracovního poměru, na základě níž a dále v souladu s manažerskou smlouvou ze dne 24.3.2003 bylo xxx vyplaceno následující: ve mzdě za prosinec 2006 v souvislosti s ukončením pracovního poměru odchodné - šestinásobek tarifní mzdy ve výši 979.800 Kč dle čl. 6.2 c) manažerské smlouvy a manažerská odměna (roční bonus) ve výši 948.250 Kč podle čl. 6.2 c) manažerské smlouvy. Od ledna do června 2007 včetně bylo xxx vyplaceno 10 % z tarifní mzdy ve výši 16.330 Kč měsíčně za dodržení konkurenční doložky v souladu s čl. 2.6 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. xxx byl dne 9.10.2006 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 společnosti xxx vždy individuální záležitostí.** xxx nepovažoval za úplně normální, že dostal podle manažerské smlouvy při odchodu ze zaměstnání 6 měsíčních platů, ale společnost xxx měla vždy velký problém udržet vnitřní spravedlnost a takto to bral. (dohoda o ukončení pracovního poměru ze dne 9.10.2006, potvrzení xxx ze dne 12.12.2013, výpověď svědka xxx).

V srpnu 2008 koncern xxx uzavíral v xxx továrnu xxx kolejová vozidla. Zaměstnanci zastoupení odbory se dohodli se zaměstnavatelem na vyplacení odstupného ve výši 16 mezd pro každého zaměstnance. (článek idnes.cz ze dne 25.8.2008 „Odboráři xxx se dohodli s vedením na odstupném 800 miliónů korun“).

xxx pracoval u právního předchůdce žalovaného xxx a následně u žalovaného jako šéf controllingu neboli finanční manažer (zároveň podřízený žalobce) od 1.6.1996 do 31.8.2009. V březnu 2008 se u svědka začaly projevovat určité zdravotní problémy, v září 2008 informoval xxx, že bude muset být hospitalizován. Od 1.1.2009 do 1.7.2009 byl svědek v dlouhodobé pracovní neschopnosti. Po návratu do zaměstnání se xxx jednal xxx. 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“. xxx nejdříve xxx 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 xxx 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 xxx.** xxx uzavřel s žalovaným dne 14.7.2009 dohodu o skončení pracovního poměru ke dni 31.8.2009 s tím, že mu bude vyplacena odměna ve výši osmnáctinásobku základní mzdy. Jednorázová odměna ve výši 1.567.800 Kč byla xxx vyplacena v srpnu 2009. (dohoda o skončení pracovního poměru ze dne 14.7.2009, potvrzení xxx ze dne 12.12.2013, výpověď svědka xxx).

xxx, nar. 19.10.1947, byl od 13.11.2006 (zapsáno 28.11.2006) do 30.4.2008 jednatelem xxx (k 1.10.2007 – 30 zaměstnanců), od 13.11.2006 (zapsáno 27.11.2006) do 1.10.2012 jednatelem xxx, nyní xxx (ke dni 31.12.2006 – 1.220 zaměstnanců), od 25.9.2008 do 29.11.2012 předsedou představenstva xxx, xxx (ke dni 1.5.2008 – 2.203 zaměstnanců). S účinností od 13.11.2006 byl xxx zároveň jmenován generálním ředitelem xxx Po odchodu xxx do důchodu byl v říjnu 2012 jmenován novým generálním ředitelem xxx xxx. (výpisy z obchodního rejstříku xxx ze dne 13.3.2013, xxx ze dne 8.4.2011 a 13.3.2013, výpis xxx z obchodního rejstříku Okresního soudu Nitra ze dne 13.3.2013, organizační schéma xxx od 1.10.2007, organizační schéma xxx z ledna 2009, e-mail xxx ze dne 11.2.2013, usnesení jediného společníka společnosti xxx ze dne 13.11.2006, článek z novin města xxx – xxx ze dne 21.2.2007, tiskové zprávy xxx ze dne 26.4.2012, 24.10.2012, výpověď svědka xxx).

Žalovaný v řízení předložil k důkazu mandátní smlouvu ze dne 3.11.2006, uzavřenou v českém jazyce xxx jako mandantem a xxx jako mandatářem, v níž se mandatář zavázal provádět pro mandanta činnosti spojené s výkonem pozice jednatele ve společnosti xxx a mandant se zavázal poskytnout mandatáři za vyřizování obchodních záležitostí odměnu ve výši 108.000 Kč. Odměna byla splatná vždy k výplatnímu termínu společnosti xxx Smlouva byla uzavřena na dobu neurčitou od 3.11.2006. Žalovaný dále v řízení předložil k důkazu smlouvu o výkonu funkce jednatele ze dne 1.1.2009, uzavřenou mezi xxx a xxx (v českém znění a podepsanou za obě strany pouze xxx !), 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 xxx Ve smlouvě se odkazuje na rozhodnutí jediného společníka o jmenování xxx jednatelem společnosti. K tomu žalovaný doložil rozhodnutí jediného společníka obchodní společnosti xxx ze dne 1.1.2009 (opět v českém znění !),

podepsané v xxx pány xxx a xxx.

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 xxx v obchodním rejstříku), kterým je xxx, zastoupená xxx, jednatelem a xxx, prokuristou v Mnichově ze dne 13.11.2006, jímž se jako jednatel a generální ředitel společnosti xxx povolává s okamžitou platností xxx. Listina v německém znění byla ověřena xxx, notářem v Mnichově dne 13.11.2006.

Soudu není jasné, proč vlastně mělo být žalovaným předložené rozhodnutí jediného společníka ze dne 1.1.2009 (a ještě v českém znění podepsané ovšem v Německu a německými občany) vydáno, když ve výpise xxx z obchodního rejstříku ze dne 13.3.2013 se uvádí vznik funkce jednatele xxx dne 13.11.2006 (zapsáno 27.11.2006 a vymazáno 21.5.2008) a den zániku funkce 1.10.2012 (zapsáno 26.10.2012), což koresponduje právě s žalobcem předloženým usnesením jediného společníka ze dne 13.11.2006.

Žalovaný rovněž v řízení předložil k důkazu 2 znění pracovní smlouvy xxx ze dne 1.4.2007 (v anglickém jazyce „xxx“) odlišného obsahu. V jedné z nich je uveden zaměstnavatel xxx a den vzniku pracovního poměru **1.4.2007** (na pozici General Manager - generální ředitel, výše mzdy začerněna), v druhé z nich zaměstnavatel xxx a den nástupu do pracovního poměru **1.9.2008** (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 xxx) na obou zněních anglické verze pracovní smlouvy jsou odlišné (odlišnost je rozeznatelná pouhým okem). V dohodě o skončení pracovního poměru ze dne 23.12.2008 (Employment Contract Agreement of the terminaton of the employment relationship), uzavřené mezi xxx a xxx se pak uvádí, že pracovní poměr, uzavřený dne **1.4.2007**, bude ukončen ke dni 31.12.2008.

Dle názoru soudu je nelogické, aby dne 1.4.2007 byla písemně uzavřena pracovní smlouva se sjednaným dnem nástupu do práce 1.9.2008 (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 1.12.2015 několik dalších důkazů, z nichž vyplývá, že listinné důkazy předložené žalovaným nemohou být pravé.

Z tohoto důvodu soud ani nepřihlížel ke zprávě xxx ze dne 8.4.2013, podle níž xxx ukončil svůj *smluvní vztah* se společností xxx ke dni 30.9.2012 a podle údajů poskytnutých pro účely *mzdové agendy* v souvislosti s ukončením činnosti pro společnost xxx neobdržel žádné odstupné ani žádnou mimořádnou odměnu. Obsah této listiny byl vyvrácen i zprávou xxx ze dne 9.2.2015 (získanou cestou mezinárodního dožádání), podle níž byl xxx *zaměstnán* od 1.11.2006 až do počátku svého důchodu 30.9.2012 v rámci vyslání u xxx V xxx měl během této doby pozastavený pracovní poměr. V roce 2012 obdržel xxx pouze platby k zajištění mezinárodního zdravotního pojištění a odpovídající důchod od října 2012. Nákladový nositel pro zdravotní pojištění byl však xxx Přes xxx 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 xxx zaměstnán u xxx, později xxx a jaké finanční plnění mu bylo vyplaceno v souvislosti s jeho odchodem do důchodu ke dni 30.9.2012.

Žalovaný dále v řízení předložil listinné důkazy o rozvázání pracovního poměru zaměstnanců xxx, xxx a xxx u xxx 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 xxx 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 xxx, xxx, xxx, xxx, xxx, xxx a xxx u xxx dohodou či výpovědí z tzv. organizačních důvodů v období let 2009 - 2012. Těmto zaměstnancům bylo vyplaceno odstupné ve výši trojnásobku (výpovědi) a pětinásobku (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 xxx 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 navrhované 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 rekodifikace 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 1.9.2008 - 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 1.9.2008):

(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.

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.**

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 (1.9.2009), ale po vyhlášení nálezu Ústavního soudu ze dne 12.3.2008, 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 1.9.2009, 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 společnosti xxx dalo nepokrytě najevo, že je mu Germán 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 xxx v xxx. 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 peněžitá 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. **Praxe 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 xxx

na základě pracovní smlouvy ze dne 4.3.1992, 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 1.10.1996 byl žalobce jmenován obchodním ředitelem společnosti xxx S účinností od 1.1.1997 se žalobce stal rovněž jediným jednatelem xxx, IČ xxx, funkci jednatele společnosti xxx vykonával do 1.5.2008.

Pracovní náplň obchodního ředitele (BG - leiter) a povinnosti jednatele u společnosti xxx, 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 1.1.1997 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 xxx skončil (viz též rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ve věci sp. zn. 21 Cdo 3250/2012).

I po dni 1.5.2008 (zánik společnosti xxx a zánik funkce jednatele žalobce ve stejné společnosti) do nuceného odchodu ze zaměstnání dne 11.6.2008 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 1.5.2008 konkludentně uzavřeli pracovní smlouvu na druh práce obchodní ředitel.

Žalobce v řízení tvrdil, že žalovaný v rozporu se zavedenou firemní kulturou podniků skupiny xxx 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 popsaný 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 společnost xxx v xxx. 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 blíž 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 xxx a snažil se dosáhnout ukončení takového stavu a zjednání nápravy a co žalobce odmítl uposlechnout výzvy jednatele xxx xxx, aby pracovní poměr ukončil sám. Soud má stejně jako žalobce pochybnosti o oprávněnosti použitého výpovědního důvodu, vyplývající mimo jiné i z výpovědi svědka xxx 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 u 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 xxx, jehož pracovní poměr u xxx trval kratší dobu a xxx 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 xxx, xxx a xxx. Pracovní poměr xxx, generálního ředitele xxx, skončil ke dni 31.12.2006 způsobem velmi podobným jako u žalobce. Rozdíl spočíval pouze v tom, že xxx a žalovaný se **dohodli** na skončení pracovního poměru a že xxx měl uzavřenou manažerskou smlouvu, která mu zaručovala „odchodné“ ve výši 6-násobku měsíční fixní mzdy. xxx 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. xxx dne 9.10.2006 nevyjednával se zaměstnavatelem o výši finančního plnění při skončení pracovního poměru. Podle názoru svědka bylo sjednávání finančního plnění při odchodu vedoucího zaměstnance společnosti xxx vždy individuální záležitostí, i když sám nepovažoval 6 měsíčních platů za odpovídající plnění při skončení pracovního poměru vedoucího zaměstnance. xxx se rovněž **dohodl** s žalovaným na skončení pracovního poměru ke dni 31.8.2009, rozvázání pracovního poměru opět inicioval žalovaný, zřejmě z důvodu déletrvající pracovní neschopnosti svědka. xxx vyjednával se zástupcem žalovaného xxx o výši odstupného a nakonec se shodli na 18-násobku hrubé měsíční mzdy. Odstupné v této výši dle názoru svědka odpovídalo pracovní pozici xxx i zvyklostem u společností s německým kapitálem koncernu xxx**.** xxx zastával u žalovaného pozici generálního ředitele a zároveň byl jednatelem žalovaného. **Ke dni 30.9.2012 odešel do důchodu.** Z důkazů předložených žalovaným, k jejichž věrohodnosti se soud vyjádřil výše, se nepodařilo jednoznačně zjistit, zda a v jakém období byl xxx 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 xxx i xxx, bylo vyplaceno vyšší plnění), tak i na individuálním vyjednávání zaměstnance s žalovaným jako zaměstnavatelem. Svědek xxx, 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 xxx, avšak z výpovědi svědka vyplývá, že pokud by nepřistoupil na rozvázání pracovního poměru dohodou, pravděpodobně by žádné nadstandardní plnění neobdržel. Vzhledem k postavení xxx 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 xxx 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 xxx 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, přizná 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 21.12.2011, doplnění vyjádření k žalobě ze dne 13.3.2013, účast u jednání soudu dne 14.3.2013 v délce 4:10 hod., vyjádření žalovaného ze dne 10.4.2013, účast u jednání soudu dne 17.12.2013 v délce 2:50 hod., účast u jednání soudu dne 19.6.2014 v délce 4:20 hod., účast u jednání soudu dne 27.8.2015 v délce 1:50 hod., účast u jednání soudu dne 1.12.2015 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 14.3.2013, 17.12.2013, 19.6.2014, 27.8.2015, 1.12.2015 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 xxx do xxx a zpět – jedna cesta 2 x 37 km osobním automobilem Ford Focus reg. zn. 4T52622 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 14.3.2013 v délce 4:10 hod. a 1.12.2015 v délce 4:01 hod. soud přiznal žalovanému nižší počet úkonů právní služby v souladu s vyúčtováním nákladů řízení žalovaného ze dne 7.12.2015.

Soud nepřiznal žalovanému mimosmluvní odměnu a náhradu hotových výdajů za tyto úkony právní služby: vyjádření ze dne 16.12.2013 (průvodní dopis k zaslání listinných důkazů), 19.6.2014 (vyjádření se k výzvě soudu k předložení důkazů), 30.7.2014 (průvodní dopis k zaslání listinných důkazů) a 18.11.2015 (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 vyplaceným xxx 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.

P o u č e n í : Proti tomuto rozhodnutí lze podat odvolání do 15 dnů ode dne jeho doručení písemně, dvojmo, prostřednictvím zdejšího soudu ke Krajskému soudu v Ostravě.

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

V Bruntále dne 11.12.2015

Mgr. Jana Posledníková v. r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:
Zuzana Doleželová