



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Mostě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Karla Štíčky a přísedících Jany Žilkové a Evžena Kurky ve věci

žalobce: [redacted] narozený [redacted]
[redacted], [redacted]

proti
žalovaná: **Česká republika - Okresní soud v Chomutově**, IČO 00024848
se sídlem Na Příkopech 663, 430 14 Chomutov
za nějž jedná Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových
se sídlem Rašínovo nábřeží 390/42, 128 00 Praha 2

o: neplatnost výpovědi z pracovního poměru

takto:

- I. Žaloba, na určení neplatnosti výpovědi ze dne [redacted], pod [redacted], daná žalovanou žalobci, se zamítá.
- II. Žalobce je povinen nahradit žalované náklady řízení ve výši 1 800 Kč, a to do tří dnů od právní moci rozhodnutí.

Odůvodnění:

1. Žalobou ze dne 30.9.2020 se žalobce domáhal určení, že výpověď z pracovního poměru ze dne [redacted], daná žalobci žalovanou je neplatná. Žalobce současně žádal nahradit náklady řízení. V obsáhle odůvodněné žalobě uvedl, že byl přijat do pracovního poměru

Shodu s prvopisem potvrzuje Veronika Kubínová.

u Okresního soudu v Chomutově na základě pracovní smlouvy ze dne 28.2.2005, později doplněné dohodou o změně pracovní smlouvy, podle dohod ze dne 10.8.2005, 1.9.2008, 20.11.2017 a 26.6.2019. Dne 1.7.2020 žalobce převzal výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) Zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále ZPr). Podle názoru žalobce předmětná výpověď trpí formálními a obsahovými vadami, když žalovaná zcela pominula zákonný postup výběru nadbytečného zaměstnance, nebyli určeni zaměstnanci, u kterých byl výběr prováděn, nebyla stanovena kritéria, která měla být při výběru zohledněna a dále podle názoru žalobce žalovaná pochybila i při provedení výběru údajně nadbytečného zaměstnance. Podle názoru žalobce nebyla ani příčinná souvislost mezi organizačními změnami a nadbytečností žalobce, a to z důvodů faktického počtu zaměstnanců vykonávajících pozici vyšších soudních úředníků a soudních tajemníků, zaměstnaných v té době u žalované. Žalobce spatřoval vlastní důvod výpovědi jen v tom, že ze strany žalované jedná se pouze o zbavení se nepohodlného zaměstnance. V žalobě dále rozvedl okolnost dopravního úrazu, který se mu přihodil dne 16.7.2019, s pracovní neschopností trvající až do 30.6.2020. Dále že po žalované požadoval zkrácení pracovního úvazku ze zdravotních důvodů, což žalovaná neřešila. Ke dni 31.12.2019že došlo ukončení pracovního poměru [REDAKCE] na pozici [REDAKCE] na oddělení výkonu rozhodnutí, když na jeho pozici nastoupila soudní tajemnice z pohledu žalobce nekvalifikovaná zaměstnankyně. K tomu žalobce dále popsal změnu na pracovních místech na trestním úseku a dále u některých vyšších soudních úřednic. Dále na to, že žalovaná vyslala dne 1.3.2020 tři zaměstnankyně na pozici soudních tajemnic k 10. běhu kvalifikačního studia VSÚ a tím deklarovala potřebu kvalifikovaných zaměstnanců i do budoucna. Dále o potřebě pomoci na exekčním oddělení a nakonec přijetím nového zaměstnance na pozici asistenta soudce od března 2020. Žalobce uvedl, že pokud se týká snížení počtu zaměstnanců na počet 115 pro rok 2020, tak žalovaná neměla za úkol snížit počet kvalifikovaných VSÚ, ale pouze počet zaměstnanců s tím, že v první řadě měla využít možnost přirozené a dobrovolné fluktuace zaměstnanců a také měla přihlídnout ke skončení pracovního poměru na dobu určitou a dále se měl pokusit propouštění předejít mimo jiné tím, že měla nabídnout zaměstnanci sjednání kratší týdenní pracovní doby.

2. Žalobce hodnotil postoj a postup žalované jako zneužití výkonu práva, neboť žalovaná rozhodla o organizační změně nikoliv proto, aby přizpůsobila počet zaměstnanců k plnění svých úkolů, ale s jasným cílem zbavit se žalobce. Tím porušil zásadu rovného zacházení, když se po záminkou organizační změny zbavila nepohodlného zaměstnance, když žalobce sám má pro výkon práce příslušnou kvalifikaci a vzdělání, vůči jeho výkonu práce nebyly žádné výhrady, naopak jeho pracovní výkon byl vždy hodnocen kladně a po celou dobu pracovního poměru i přes nepříznivý zdravotní stav absence z těchto důvodů v práci neměl. Stalo se tak za 15 let práce žalobce pouze 4x. Nevyhýbal se účasti na vánočních večířkách a jiných sportovních a kulturních aktivitách s kolegy i mimo pracovní dobu. Ačkoliv se choval čestně a loajálně, tak za dobu posledního roku před dopravním úrazem začal vznikat tlak ze strany žalované, kdy například pracoval na pozici [REDAKCE] a vedle toho ještě pracoval na půl úvazku [REDAKCE]. Poté když zdělal všechny nedodělky, žalovaná po žalobci požadovala, aby pozici [REDAKCE] přenechal jinému „privilegovanému zaměstnanci“. Podle žalobce si žalovaná vynucovala předání pozice [REDAKCE] tím, že žalobci určila pro práci [REDAKCE] pouze 1 den, což pro tento druh práce bylo málo. Žalobce v žalobě dále poukázal na nerovné zacházení v souvislosti s poškozením služebních vozidel žalované, ke kterému došlo opakovaně z viny soudního řidiče, z viny žalobce a z viny soudního vykonavatele, ale pouze v případě žalobce byla svolána komise. Dále, že jeho pohyb byl tajně monitorován přes GPS, které bylo nainstalováno do služebního vozidla, že žalovaná navíc žalobci uložila, aby vyhotovoval denní záznamy o činnosti ve zpracovaných spisech a tyto záznamy předkládal k rukám ředitelky správy,

Shodu s prvopisem potvrzuje Veronika Kubínová.

čímž opět došlo k tomu, že žalovaný ztížila výkonnost žalobce. Tyto záznamy nepředkládal žádný jiný [REDAKCE]. Vytížení žalobce neúměrně vzrostlo oproti ostatním kolegům natolik, že po změně pracovní smlouvy ze dne 26.6.2019, začal od 1.7.2019 pracovat již jen jako [REDAKCE] a zároveň mu byl přidělen senát 31C, vedle již dříve přiděleného senátu 11C a pověřením zástupu na oddělení výkonu rozhodnutí tak došlo k vytvoření situace, když žalobce vykonával práce ve větším rozsahu než jeho kolegové. Žalobce vyslovil domněnku, že nepohodlným se stal z důvodů, že opakovaně odmítal svědčit ve prospěch žalované v řízení o kárné žalobě vedené proti [REDAKCE] u Nejvyššího správního soudu. Dále z toho důvodu, že se odmítal zúčastňovat nestandardních praktik předsedkyně soudu, ředitelky správy a dalších jejich nejbližších spolupracovníků, např. při vysoké zainteresovanosti do projektu APSTR, kdy používání této aplikace bylo vedením soudu nařízeno a její ne/používání bylo zohledněno v hodnocení každého ze zaměstnanců. K projevům diskriminace osoby žalobce dále uvedl, že žalovaná (1) nepřihlédla k tomu, že je osobou zdravotně znevýhodněnou, když o tom bylo rozhodnuto rozhodnutím OSSZ Chomutov ze dne [REDAKCE]. V té souvislosti žalobce poukázal na to, že pokud mají zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, a to ve výši podílu 4 % těchto osob ve vztahu k celkovému počtu zaměstnanců, je vedle ekonomického přínosu žalobce pro žalovanou důležité i to, že pokud má právo na přiměřené opatření podle antidiskriminačního zákona, např. na přístup k určitému zaměstnání s přihlédnutím k tomu, že žalobce má plnou kvalifikaci pro výkon VSÚ a víc než patnáctiletou praxi, brání mu v přístupu k výkonu pracovní činnosti. Jako další příklady nerovného zacházení žalobce uvedl okolnost znevýhodnění ve vztahu k zaměstnanci ve srovnatelné situaci, které jsou za a) v tom, že žalobci byla dána výpověď pro nadbytečnost i přesto, že jeho odborná způsobilost a přínos pro žalovanou byla vždy hodnocena kladně, b) že rozhodnutím ze dne 26.6.2019 o převedení činnosti [REDAKCE] na justičního pracovníka bylo mimo jiné rozhodnuto o pevné pracovní době žalobce, který jako jediný z dalších dvou zaměstnanců s pevnou pracovní dobou byl povinen vyznačovat prostřednictvím čipové karty příchody – odchody a služební cesty v docházkovém systému, a to i přesto, že zbylí dva zaměstnanci ([REDAKCE] – soudní doručovatel, [REDAKCE] – soudní řidič) tak činit nemuseli a nečinili. Dalším příkladem nerovného zacházení bylo to, že (3) žalobce a jeho manželka obdrželi upozornění na porušení pracovních povinností ze dne 9.5.2019 související s vyznačováním příchodů do budovy soudu ve dne 23. – 26.4.2019, když pouze žalobce na základě tohoto porušení pracovních povinností nedostal pololetní odměny, na rozdíl od jeho manželky a ostatních zaměstnanců, kteří tuto pracovní povinnost porušovali stejným způsobem jako žalobce. Dále (4) byl žalobce přetěžován vůči ostatním kolegům a v té souvislosti žalobce znovu poukázal na to, že vykonával pozici [REDAKCE] na civilním úseku pro 2 soudce a zastupoval jako jediný 2 kolegyně [REDAKCE] a na exekučním úseku vykonával práce jak za jediného kolegu [REDAKCE] tak vykonával i práci [REDAKCE].

3. Žalobce za trvání řízení písemným podáním ze dne 10.5.2021 vyslovil nesouhlas se zastupováním žalované Úřadem pro zastupování státu ve věcech majetkových a žádal, aby soud toto zastoupení žalovaného nepřipustil.
4. Žalovaná se ve vztahu k podané žalobě vyjádřila tak, že s ní nesouhlasí a své stanovisko odůvodnila tím, že dne 3.1.2020 obdržela od Krajského soudu v Ústí nad Labem opatření [REDAKCE] 9 o snížení počtu systematizovaných míst spolu se snížením závazného objemu prostředků na platy rozpočtovanými na rok 2020. Účelem organizační změny bylo zvýšení efektivnosti práce. Žalované byl uložen úkol snížit počet zaměstnanců o pět osob, tj. z původního počtu 120 osob na 115 osob. Žalovaná na základě toho rozhodla, že jedno z pracovních míst, jež bude v důsledku této

organizační změny zrušeno, bude i pozice [REDAKCE], konkrétně pak pozice zastávaná žalobcem. Dne 10.2.2020 žalovaná rozhodla o organizační změně a téhož dne vyhotovila výpověď pro žalobce, který se však v té době nacházel v ochranné době (§ 53 odst. 1 písm. a) ZPr a z toho důvodu mu byla předmětná výpověď doručena až po odpadnutí překážky, tj. po návratu do zaměstnání dne 1.7.2020. Žalovaná se blíže k důvodům, proč vybrala žalobce jako nadbytečného zaměstnance, nevyjádřila, uvedla pouze, že provedla regulaci počtu zaměstnanců tak, že kromě jiného snížila i počet [REDAKCE] o jedno místo. Ohledně výběru žalobce poukázala na to, že přezkum důvodů je vyloučen ze soudního přezkumu. Podle názoru žalované bylo pracovní místo žalobce zrušeno právě v důsledku organizační změny vyvolané opatřením změny Krajského soudu v Ústí nad Labem o snížení počtu systematizovaných míst. Žalovaná odmítla tvrzení žalobce o tom, že by předmětná výpověď měla formální vady a dále to, že hlavním důvodem výpovědi dané žalobci byla snaha zbavit se údajně nepohodlného zaměstnance.

5. Žalovaná se dále obsáhle vyjádřila ke skutkovým tvrzením žalobce o nerovném zacházení, když vysvětlila některé personální otázky předestřené žalobcem v žalobě a uvedla, že se domnívá, že žalobce zaměnil příčinu a následek a pokud žalobce tvrdí, že zásada rovného zacházení byla vůči němu porušena, měl by své tvrzení prokázat. Ke škodám, resp. nerovnému přístupu žalované k žalobci týkajícímu se náhrad škod způsobených na automobilech, rozporovala žalobcův popis jako účelový a nesprávný, neboť jenom škoda způsobená žalobcem na automobilu značky škoda Fabia byla způsobená neoprávněným využíváním služebního parkovacího místa pro osobní účely, kdežto ostatní poškození vozidel nebyla způsobena zaviněním jejich řidičů. Zabudováním GPS navigace do služebního vozidla a montáž a služebních aut GPS lokátorů nebyly provedeny za účelem sledování žalobce, ale v zájmu ochrany majetku žalované. Tvrzení žalobce o navýšení jeho vytiženosti a předkládání denních záznamů o činnosti ve zpracovaných spisech byly vyvolány pouze potřebou přehledu o tom, zdali žalobce bude stíhat a všechny vykonávané agendy, [REDAKCE] na exekučním oddělení a pokud žalobce poukazuje na své zařazení v rozvrhu práce od 1.7.2019, uvedla žalovaná, že v té době od žalobce připomínky nezaznamenal a jeho tvrzení v současné době pokládá za účelová. Jako nesmyslná a iluzorní odmítla žalovaná tvrzení žalobce o tom, že se stal nepohodlným z důvodů, že opakovaně odmítl svědčit ve prospěch žalované v kárné žalobě proti [REDAKCE]. Pokud se týká využívání nástroje APSTR, tak žalovaná, resp. současná předsedkyně soudu, zavedení APSTRu prosazovala za účelem snížení nedodělků a odmítla jako lživá tvrzení žalobce, že využívání nebo nevyužívání modulu APSTR bylo zohledněno v hodnocení každého ze zaměstnanců a že to nikdy nebylo kritérium pro udělování odměn. Zaměstnancům byla tabulka o využívání modulu APSTR rozesílána, avšak jednalo se o celkový přehled využívání tohoto modelu. Účelem nebyl postih zaměstnanců, ale jejich motivace k jeho využívání.
6. Zmínění okolnosti zdravotního stavu žalobce žalovaná nerozuměla, k této okolnosti se nevyjádřila, nicméně poukázala na to, že podle jejích informací žalobce pracuje na Z [REDAKCE] a [REDAKCE] pro předměty [REDAKCE] a v té souvislosti žalobcem tvrzená žádost o zkrácení pracovního úvazku mohla být jen výmluvou odůvodněnou údajně nepříznivým zdravotním stavem v zájmu získání druhého úvazku jako [REDAKCE] v místě svého bydliště.
7. Na náhradu nákladů řízení žalovaná požadovala za 7 úkonů po 300 Kč za jeden, tj. celkem 2 100 Kč (2 úkony-převzetí spisu a seznámení s věcí, 2 úkony-za účast na jednání za každé započaté 2

hodiny, 3 úkony-za vyjádření žalované k výzvě soudu-k žalobě, k replice žalobce, k výhradě žalobce k zastupování žalované).

8. V dokazování soud provedl níže uvedené listinné důkazy a zjistil:

-Z pracovní smlouvy ze dne [REDAKCE], že žalobce byl s účinností od 1.3.2005 přijat do pracovního poměru u Okresního soudu v Chomutově, jako [REDAKCE].

-Z dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 10.8.2005 SPR 747/2005 žalobce jako zapisovatel začal vykonávat odborné a administrativní práce vztahující se ke studiu [REDAKCE].

-Z dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 1.9.2008 SPR 927/2008 došlo ke změně sjednaného druhu práce a žalobce s účinností od 1.9.2008 byl jako zaměstnanec povinen vykonávat samostatnou rozhodovací činnost na všech úsecích výkonu soudnictví v trestních, občanskoprávních a správních věcech v rozsahu vymezeném právními předpisy a další úkoly podle pokynu nadřízených pracovníků.

-Z dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 20.11.2017 90 SPR 1369/2017 žalobce počínaje od 1.12.2017 vedle funkce [REDAKCE] začal vykonávat i funkci [REDAKCE].

-Z dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 26.6.2019 pod 90 SPR 533/2019 žalobce s účinností od 1.7.2019 vykonával pouze funkci [REDAKCE].

-Z výpovědi ze dne [REDAKCE] soud zjistil, že žalobci byla dána žalovanou výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce s odůvodněním, že dne 3.1.2020 vydal zaměstnavatel rozhodnutí pod SPR 9/2020, podle něhož s účinností od 6.1.2020 došlo u Okresního soudu v Chomutově k organizační změně spočívající ve snížení počtu systemizovaných míst, spolu se snížením závazného objemu prostředků na platy rozpočtovanými na rok 2020, které bylo doručeno dne 3.1.2020 pod SPR 2785/2019 z Krajského soudu v Ústí nad Labem za účelem zvýšení efektivnosti práce kvalifikovaných zaměstnanců. Z důvodu této organizační změny byl snížen počet [REDAKCE] o jedno pracovní místo a v důsledku této organizační změny se stal žalobce nadbytečným zaměstnancem. Žalovaná současně žalobci sdělila, že nemá žádné volné pracovní místo, ve kterém by žalobce mohla zaměstnat. Z listinného důkazu soud zjistil, že výpověď byla žalobci doručena dne 1.7.2020 (podpis žalobce).

-Ze žádosti o zkrácení pracovní úvazku ze dne 2.7.2020 soud zjistil, že žalobce s poukazem na to, že je osoba zdravotně znevýhodněná požádal žalovanou o zkrácení pracovního úvazku v rozsahu 24 hodin týdně a žalovanou současně upozornil, že nedojde-li ke zpětvzetí výpovědi do 1.9.2020, bude nucen podat žalobu o neplatnost výpovědi s náhradou mzdy/platu.

-Ze sdělení žalované pod [REDAKCE] soud zjistil, že žalovaná žalobci sdělila, že na podané výpovědi trvá a s ohledem na to nemůže vyhovět žádosti žalobce o zkrácení pracovního úvazku.

Shodu s prvopisem potvrzuje Veronika Kubínová.

9. Dále soud z listinných důkazů předložených žalovanou zjistil:

-Z podání Krajského soudu v Ústí nad Labem označené jako věc: rozpočtově zajištění počty soudců a zaměstnanců pod SPR 2785/2019, že tím 3.1.2020 bylo žalované s odkazem na dopis Ministerstva spravedlnosti MSP-131-2019-OOJ-ORG/17 ze dne 7.11.2019 a č.j. MSP-77-2019-EP-BV/3 ze dne 6.12.2019 sděleny závazné limity soudců a zaměstnanců pro soudy v působnosti Krajského soudu v Ústí nad Labem.

-Z rozhodnutí vedení Krajského soudu v Ústí nad Labem bylo žalované stanoveno jako rozpočtově zajištění počet soudců a zaměstnanců na rok 2020 31 soudců a 115 zaměstnanců s upozorněním, že v průběhu měsíců ledna – února, dojde k úpravě závazného objemu prostředků na platy v souvislosti se stanovenými počty.

-Ze záznamu z 10.2.2020 pod 90 SPR 10/2020 soud zjistil, že předsedkyně Okresního soudu v Chomutově rozhodla po projednání ve vedení Okresního soudu v Chomutově ze dne 3.1.2020 s účinností od 6.1.2020 o snížení počtu [REDACTED] že v důsledku této OZ se žalobce stal nadbytečným a bude s ním rozvázán pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. c) zákoníku práce.

-Z žalovanou předložené přihlášky do výběrového řízení vyhlášeného předsedou Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 8.8.2019 pod SPR-P 1224/2019 soud zjistil jen, že taková přihláška do výběrového řízení byla vydána, a to pro obsazení 10 míst kandidátů na funkci soudce u okresních soudů v obvodu Krajského soudu v Ústí nad Labem.

-Z listiny označené jako věc: jmenování [REDACTED] pod 90 SPR 246/2020 ze dne 12.3.2020 soud zjistil, že uvedený byl s účinností od 1.4.2020 jmenován na dobu určitou do 31.3.2021 [REDACTED] soudkyně Okresního soudu v Chomutově [REDACTED].

-Z dohody ze dne 1.4.2020 pod 90 SPR 246/2020, že byla uzavřena mezi žalovanou jako zaměstnavatelem a [REDACTED] jako upravující, v souvislosti se vznikem pracovního poměru zaměstnance jmenování, některá práva a povinnosti.

-Z popisu pracovních míst [REDACTED] (konkrétně [REDACTED]), soudní tajemnice (obecně) a vyššího soudního úředníka (obecně) soud zjistil, že konkrétní rozsah pracovních činností se jednotlivě u každého pracovního místa liší. Vyšší soudní úředník nad rámec činností soudního tajemníka provádí samostatnou rozhodovací činnost a jiné úkony soudu při výkonu soudnictví v rozsahu vymezeném zákonem. Asistent soudce nad rámec činnosti vyššího soudního úředníka potom vykonává jednotlivé úkony soudního řízení z pověření soudce, pokud tak nestanoví zvláštní zákon nebo rozvrh práce.

Shodu s prvopisem potvrzuje Veronika Kubínová.

10. Ze společného důkazního návrhu účastníků řízení, kterými byly rozvrh práce za rok 2019 a 2020 a důkazního návrhu žalované na provedení důkazu rozvrhem práce za rok 2021 soud ze srovnání roku 2019, 2020 a 2021 zjistil, pokud se týká [REDAKCE], že v roce 2019 byl jejich celkový počet 19 a od 1.8.2019 počet 22. Z toho na oddělení C pracovalo 7 [REDAKCE] (p. [REDAKCE], [REDAKCE] Na oddělení exe 4 [REDAKCE] (J. [REDAKCE] [REDAKCE] Na oddělení EPR 1 [REDAKCE] p. [REDAKCE] Na opatrovnickém oddělení 3 [REDAKCE] (p. [REDAKCE]). Na oddělení T 4 [REDAKCE] (pan [REDAKCE] p. [REDAKCE]). Od 1.8. začala jako [REDAKCE] pracovat na oddělení EPR p. [REDAKCE], na opatrovnickém oddělení p. [REDAKCE] a ve správě soudu p. [REDAKCE]. Tím počet [REDAKCE] od 1.8.2012 činil 22. Dne 31.12.2019 skončil [REDAKCE] J. [REDAKCE]. Důsledně tomu v roce 2020 pracovalo u Okresního soudu v Chomutově od 1.1.2020 do 1.3.2020 21 [REDAKCE]. Z toho na oddělení C 7 [REDAKCE] a žalobce). Na oddělení EXE 3 [REDAKCE] ([REDAKCE]). Na oddělení EPR 2 [REDAKCE] ([REDAKCE]). Na opatrovnickém oddělení 4 VSÚ ([REDAKCE]). Na oddělení 4 [REDAKCE] ([REDAKCE]). Na úseku správy 1 [REDAKCE] ([REDAKCE]). Od 1.3.2020 se vrátily z mateřské dovolené p. [REDAKCE], zároveň odešla na mateřskou dovolenou p. [REDAKCE] a od 1.3.2020 činil počet [REDAKCE] 22. Od 1.10.2020 po odchodu žalobce byl počet 21 [REDAKCE]. V roce 2021 činil počet [REDAKCE] 21 do 30.6.2021 a od 1.7.2021 klesl počet [REDAKCE] na 20 v souvislosti se jmenováním [REDAKCE] asistentem soudce.
11. Soud dospěl po provedeném dokazování k závěru, že skutkový stav věci, který je základem pro zaujetí a vysvětlení právního názoru byl objasněn dostatečně a z toho důvodu další důkazní návrhy jako nadbytečné zamítnul. Jednalo se jak o návrh žalobce na provedení důkazu (1/ Seznamem přihlášených osob do studia [REDAKCE] na Justiční akademii, 2/ 2x email se žádostí o výpomoc se zpracováním spisů se souhlasem vedení soudu, kterými žalobce prokazuje, že žalovaná od 1.3.2020 vyslala 3 zaměstnankyně na pozici soudních tajemnic (Ing. [REDAKCE], [REDAKCE], DiS., [REDAKCE] DiS.) k 10. běhu kvalifikačního studia VSÚ, 3/ Důkazy na prokázání nástupu [REDAKCE] na pozici [REDAKCE] od března 2020, 4/ Zvýšením osobního příplatku a pochvala ze dne 29.10.2015, 5/ Prohlášení [REDAKCE] jako zástupu na civilním úseku v pozici [REDAKCE] ze dne 8.11.2016 a prohlášení nadřízeného soudce žalobce na civilním úseku JUDr. [REDAKCE] ze dne 8.11.2016, 6/ Zprávy ze dne 17.5.2019, ze dne 24.5.2019, ze dne 7.6.2019, a ze dne 14.6.2019 označené jako statistika – záznam o zpracovaných spisech 1-4, 7/ Důkaz email J. [REDAKCE] ze dne 6.2.2020 prokazující nezprovoznění PC žalobce, prokazující, že žalobce požadoval zprovoznit počítač v nově přidělené kanceláři, 8/ Rozvrhem práce za rok 2015, 2018), tak i návrh žalované na provedení důkazu (1/ Článek serveru www.ceska-justice.cz: Ministerstvo spravedlnosti chce snižovat počty soudců, předsedové soudů nesouhlasí, 2/ Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 25. 8. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1130/97, 3/ Rozvrh práce žalované účinný ke dni 1. 1. 2012, 4/ Shrnutí výkonu [REDAKCE] Mgr. [REDAKCE] za rok 2018, 5/ Rozvrh práce od 1. 12. 2015 – zejména str. 7, 6/ Upozornění na porušení pracovních povinností ze dne 9. 5. 2019 – žalobce, 7/ Článek serveru www.ceska-justice.cz: Nová předsedkyně OS Chomutov: Organizaci chci zlepšit automaticky sestavovanými rozsudky, 8/ Sjetiny z výroční zprávy OS Chomutov za rok 2016, 9/ Sjetiny z výroční zprávy OS Chomutov za rok 2019, 10/ Výtka sp. zn. 90 SPR 1331/2016 ze dne 2. 11. 2016, 11/ Sjetiny z internetových stránek ZŠ a MŠ [REDAKCE] 12/Upozornění na porušení pracovních povinností ze dne 9. 5. 2019 – [REDAKCE], 13/ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 5. 2010, sp. zn. 21 Cdo 1924/2009, 14/ Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 20. 11. 2014, sp. zn. 21 Cdo 442/2013, 15/ Email ze dne 16. 1. 2020 – výsledek psychologicko-diagnostického vyšetření, 16/ První strana formuláře Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele

za rok 2018, 17/ První strana formuláře Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele za rok 2019, 18/ První strana formuláře Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele za rok 2020.

12. Ze stejných důvodů nadbytečnosti soud neprovedl důkazy opatřené postupem podle ust. § 120 odst. 2 o.s.ř. k ověření informací, že žalobce pracuje na [REDACTED]
13. Po poučení podle ustanovení § 119a o.s.ř. žalobce opakoval původní návrh na provedení důkazu (1/ Seznamem přihlášených osob do studia [REDACTED] na Justiční akademii, 2/ 2x email se žádostí o výpomoc se zpracováním spisů se souhlasem vedení soudu, kterými žalobce prokazuje, že žalovaná od 1.3.2020 vyslala 3 zaměstnankyně na pozici soudních tajemnic (Ing. [REDACTED], [REDACTED], DiS., [REDACTED], DiS.) k 10. běhu kvalifikačního studia VSÚ, 3/ Důkazy na prokázání nástupu [REDACTED] na pozici asistenta soudce od března 2020, 4/ Zvýšením osobního příplatku a pochvala ze dne 29.10.2015, 5/ Prohlášení [REDACTED] jako zástupu na civilním úseku v pozici VSÚ ze dne 8.11.2016 a prohlášení nadřízeného soudce žalobce na civilním úseku [REDACTED] ze dne 8.11.2016, 6/ Zprávy ze dne 17.5.2019, ze dne 24.5.2019, ze dne 7.6.2019, a ze dne 14.6.2019 označené jako statistika – záznam o zpracovaných spisech 1-4, 7/ Důkaz email [REDACTED] ze dne 6.2.2020 prokazující nezprovoznění PC žalobce, prokazující, že žalobce požadoval zprovoznit počítač v nově přidělené kanceláři, 8/ Rozvrhem práce za rok 2015, 2018). Žalovaná po poučení důkazní návrh nepřednesla.
14. Pokud se týká **nerovného zacházení**, tak ho žalobce při jednání 7.10.2021 ve vztahu k okolnostem, konkretizoval s odkazem na návrh důkazů:
- 1) Důkaz rozhodnutím Okresní správy sociálního zabezpečení Chomutov ze dne 24.3.2017 sp. zn. DP/OZZ/30/17
 - 2) Rozhodnutí ze dne 26.6.2019 o převedení činnosti [REDACTED] na justičního pracovníka [REDACTED]
 - 3) Upozornění ze dne 9.5.2019 pod 90 SPR 424/2019 na porušení pracovních povinností souvisejících s vyznačováním příchoďů do budovy ve dnech 23. – 26.4.2019
 - 4) Email ze dne 22.5.2019 o „vyznačování docházky“
 - 5) Rozhodnutí ze dne 26.6.2019 o převedení činnosti s [REDACTED] na justičního pracovníka [REDACTED]
 - 6) Návrh důkazu docházkové systému z pátku 5.4.2019 a z pondělí 8.4.2019, které má předložit žalovaná – což má prokazovat, že na místě byl pan [REDACTED], který měl žalobci pomáhat s opravou auta, jak tvrdí žalovaná (Zřízení komise složené z místopředsedů soudu a ředitelky správy týkající se spoluúčasti žalobce na Poškození služebního vozidla)
 - 7) Upozornění na porušení pracovních povinností ze dne 2.11.2016 pod 90 SPR 1331/2016
 - 8) Nesouhlas a vyjádření k upozornění na porušení pracovních povinností ze dne 7.11.2016
 - 9) prohlášení [REDACTED] a prohlášení p. [REDACTED] jako svého zástupu
 - 10) komunikace s ředitelku správy ohledně zkrácení pracovního úvazku
 - 11) potvrzení v podobě záznamu o zpracování vyřízených věcí místo [REDACTED]
 - 12) Důkaz opatřením předsedkyně OS Chomutov ve vztahu k používání aplikace APSTR ze dne 2.2.2016 pod 90 SPR 189/2016 prokazující tvrzení žalobce o povinnosti pracovat s programem APSTR

Shodu s prvopisem potvrzuje Veronika Kubínová.

13) Okolnost sledování jeho osoby přes aplikaci GPS. Po dobu více než jednoho měsíce byl sledován tímto systémem a to v době, kdy pracoval jako [REDAKCE] a bylo kontrolováno, zda se pohybuje jen v rámci plnění pracovních povinností, zda případně nejezdí do bydliště. Sledování bylo přímo konfrontováno s úkony dle konkrétních spisů.

15. Žalobce po poučení soudu k jednotlivým bodům konkrétně (v podstatném) doplnil:

Ad 1)

že jako osoba zdravotně znevýhodněná, má právo na přiměřená opatření, právo na přístup k určitému zaměstnání, má také právo k jinému přístupu v zaměstnání, kde se má zohlednit jeho zdravotní stav.

Ad 2)

K okolnosti rozhodnutí ze dne 26.6.2019 o převedení činnosti [REDAKCE] na justičního pracovníka [REDAKCE] že diskriminující bylo to, že ačkoliv si plnil řádně své pracovní úkoly, přesto ho žalovaná chtěla této pozice zbavit i přesto, že nemohl celý den sedět u PC a dále mu ztížila pracovní podmínky tím, že samotný výkon mohl vykonávat jeden den v týdnu.

Ad 3, 4)

K okolnosti upozornění ze dne 9.5.2019 pod 90 SPR 424/2019 na porušení pracovních povinností souvisejících s vyznačováním příchodů do budovy ve dnech 23. – 26.4.2019.

Vzniklou situaci vysvětloval tak, že v uvedené dny mu manželka vyznačila příchod a on potom šel do budovy bočním vchodem přes garáž. Diskriminace byla pak v tom, že výtku dostal pouze žalobce a jeho manželka a pouze žalobce nedostal pololetní odměny, a to v celém rozsahu, kdežto manželka odměny dostala. Žalobce dále poukázal na to, že ostatní zaměstnanci porušovali povinnosti z vyznačování docházky a že o tom žalovaná věděla. Na to reagovala později emailem, ze dne 22.5.2019 o „vyznačování docházky“ ve kterém všem zaměstnancům pohrozila, že pokud nebudou vyznačování docházky dodržovat, zavede zpět pevnou pracovní dobu.

Ad 5)

K okolnosti rozhodnutí ze dne 26.6.2019 o převedení činnosti [REDAKCE] na justičního pracovníka [REDAKCE].

Žalobce uvedl, že v prvním pololetí 2019 byl na něho vyvíjen opakovaný nátlak, aby předal práci [REDAKCE], poté, kdy, na oddělení zdělal 20ti leté nedodělky a nechtěl ho už ve vyčištěné podobě předávat někomu jinému. Diskriminace byla v tom, že žalovaná věděla o tom, že tato práce žalobci ze zdravotních důvodů vyhovuje, a dále v nátlaku, kterému byl vystaven, neboť byl pověřen výkonem práce za nemocného [REDAKCE], dále pracoval pro [REDAKCE] a působil na 100 % [REDAKCE] na odd. exe.

Ad 6)

Shodu s prvopisem potvrzuje Veronika Kubínová.

K okolnosti návrhu důkazu docházkové systému z pátku 5.4.2019 a z pondělí 8.4.2019, které měla předložit žalovaná – což mělo prokazovat, že na místě byl pan [REDAKCE], který měl žalobci pomáhat s opravou auta, jak tvrdí žalovaná (Zřízení komise složené z místopředsedů soudu a ředitelky správy týkající se spoluúčasti žalobce na Poškození služebního vozidla).

Žalobce diskriminaci spatřoval v tom, že v tom období došlo k poškození 3 různých automobilů žalované a to 3 různými řidiči. Pouze on, jako jediný řidič, musel škodu nahradit tím způsobem, že kvůli tomu byla svolána škodní komise.

Ad 7)

K okolnosti upozornění na porušení pracovních povinností ze dne 2.11.2016 pod 90 SPR 1331/2016.

Jednalo se o situaci, která vznikla na poradě, kde byl řešen projekt soudkyně [REDAKCE]. Žalobce považoval za diskriminující okolnost samotného projektu a to, že ho do této činnosti nutili. Vedle toho v úvodu porady mu předsedkyně přede všemi sdělila, že jsou k němu výtky, a když to chtěl konkrétně vysvětlit, tak to nedokázala, resp. vyjádřila se tak, že zatím žádné. V tom žalobce vidí nerovnost zacházení.

Ad 8, 9)

K okolnosti nesouhlasu a vyjádření k upozornění na porušení pracovních povinností ze dne 7.11.2016; prohlášení [REDAKCE] a prohlášení [REDAKCE] jako svého zástupu.

Ve vztahu k bodu 7 reagoval žalobce nesouhlasem, jak uvedeno v bodě 8 a k tomu doložil prohlášení J. [REDAKCE] (bod 9) a vyjádření p. [REDAKCE]. Diskriminaci žalobce spatřuje v tom, že na základě toho nedostal odměny za celý rok a dále že byl před ostatními dehonestován.

Ad 10)

K okolnosti komunikace s ředitelku správy ohledně zkrácení pracovního úvazku.

Diskriminaci v tomto případě žalobce spatřuje v nerovném zacházení ve srovnání jeho osoby s panem [REDAKCE] který byl v pracovní neschopnosti od října 2018 do října 2019 a jemu bylo v požadavku na zkrácení pracovní doby vyhověno.

Ad 11)

K okolnosti potvrzení v podobě záznamu o zpracování vyřízených věcí místo [REDAKCE]

Jednalo se o období, kdy žalobce jako jediný zastupoval [REDAKCE] a diskriminaci spatřoval v tom, že byl pověřen prací za [REDAKCE], ačkoliv tento byl zastupován [REDAKCE], v té době v pracovní neschopnosti, resp. za něho p. [REDAKCE] – ST, dále [REDAKCE] a [REDAKCE] a kromě toho p. [REDAKCE], v postavení ST.

Shodu s prvopisem potvrzuje Veronika Kubínová.

Diskriminace byla i v povinnosti zpracovávat denní záznamy jak shora uvedeno, které předtím ani potom žádný ze zaměstnanců zpracovávat nemusel.

Ad 12)

K okolnosti důkazu opatřením předsedkyně OS Chomutov ve vztahu k používání aplikace APSTR ze dne 2.2.2016 pod 90 SPR 189/2016 prokazující tvrzení žalobce o povinnosti pracovat s programem APSTR.

V tomto případě žalobce, sám při jednání uznal, že se vlastně o diskriminaci nejednalo.

Ad 13)

Okolnost sledování jeho osoby přes aplikaci GPS. Po dobu více než jednoho měsíce byl sledován tímto systémem a to v době, kdy pracoval jako vykonavatel a bylo kontrolováno, zda se pohybuje jen v rámci plnění pracovních povinností, zda případně nejedí do bydliště. Sledování bylo přímo konfrontováno s úkony dle konkrétních spisů.

Diskriminaci žalobce spatřuje v tom, že pouze on jako jediný nebyl informován o instalaci GPS a jako jediný byl tajně sledován. Dále spatřoval diskriminaci v tom, že nesl hmotnou odpovědnost za služební vozidlo, ačkoliv s ním kromě něho jezdili i jiní zaměstnanci.

16. Soud má po provedeném dokazování za zjištěné, že žalobce pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy počínaje od [REDAKCE], s postupnou změnou, naposledy v pracovní zařazení [REDAKCE]. Rozhodnutím Krajského soudu v Ústí nad Labem pod SPR 2785/2019 ze dne 3.1.2020 byl žalované stanoven zajištěný počet 31 soudců a 115 zaměstnanců. Žalovaná provedla na základě toho dne 10.2.2020 organizační změnu, v rámci které se rozhodla snížit počet [REDAKCE] o 1 zaměstnance za účelem zvýšení efektivnosti práce. V souvislosti s tím určila jako nadbytečného zaměstnance žalobce. Dne 10.2.2020 dala žalovaná žalobci písemnou výpověď podle ustanovení § 52 písm. c) ZPr, kterou žalobce převzal dne 1.7.2020. V souvislosti s uvedenou výpovědí žalovaná nevyhověla žádosti žalobce o zkrácení pracovního úvazku. Dále soud zjistil, že v období roku 2019 a 2020 se počet [REDAKCE] u žalované výrazně měnil. V roce 2019 došlo bez přijetí nových zaměstnanců ke zvýšení z 19 na 22 [REDAKCE] a s koncem roku po odchodu jednoho [REDAKCE] činil jejich počet 21 [REDAKCE]. Stav ke dni přijaté OZ tak byl 21 [REDAKCE]. Od 1.3.2020, po návratu 2 [REDAKCE] a odchodu 1 [REDAKCE] stoupl jejich počet na 22 [REDAKCE]. Po odchodu žalobce činil počet 21 [REDAKCE]. Je tedy zřejmé, že přes nárůst počtu [REDAKCE], a to i v průběhu roku 2020, se žalované jejich (snížený) stav sledovaný OZ podařilo zachovat. Dále ze zjištění vyplývá, že od 6.1.2020 do 30.9.2020 nedošlo u žalované k ukončení pracovního poměru žádného jiného [REDAKCE] kromě žalobce a zároveň, že v tomto období nebyl jiný [REDAKCE] do pracovního poměru přijat a že Mgr. [REDAKCE] byl s účinností od 1.4.2020 jmenován na dobu určitou do 31.3.2021 asistentem soudce u Okresního soudu v Chomutově. Pokud se týká popisu pracovních míst tajemnice, VSÚ a asistenta soudce tyto, jak vyplývá z jejich srovnání, nejsou stejné.
17. Žalobcem označené okolnosti, které měly dokládat nerovné zacházení ze strany žalované, soud po vysvětlení žalobce jako diskriminaci nevyhodnotil, vyjma okolnosti v podobě jednání žalované při poškození tří různých automobilů třemi různými řidiči, kdy se z argumentace žalobce naznačovalo, že se možná nedůvodně (nerovným způsobem) s každým z řidičů zacházelo jinak (ad 6).

Shodu s prvopisem potvrzuje Veronika Kubínová.

18. Žalovaná však k tomu vysvětlila a doložila, že v případě poškození vozidla Ford Focus nezavinil poškození řidič, ale třetí osoba (řidič jiného vozidla), oprava byla provedena autorizovanou firmou za částku 2 994 Kč a nabídl k tomu důkaz fakturou o opravě č. 651180440. Pokud žalobce s tímto důkazem nesouhlasil, po poučení soudu podle ustanovení § 118a odst. 3 o.s.ř., jiný důkaz nepřenesl. Pokud se týká poškození služebního vozidla Renault Megane, uvedla žalovaná, že k poškození došlo jinak, než vinou řidiče vozidla a opravu vozidla zajistil řidič sám. Třetí případ se týkal služebního vozidla Škoda Fabia, které řídil žalobce. V té souvislosti žalovaná poukázala na to, že žalovaný neparkoval na vyhrazeném místě pro parkování tohoto vozidla, když na něm zaparkoval své vlastní osobní vozidlo a pokud služební vozidlo poškodil, postupovala obvyklým způsobem a předala věc škodní komisi. Následně žalobce připustil, že toto tvrzení je pravdivé. Nerovnost spatřoval v tom, že i on byl schopen vozidlo na vlastní náklady.
19. Podle § 35a zák. č. 99/1963 Sb. občanský soudní řád (dále o.s.ř.)
- (1) Zvláštní právní předpis 55a) stanoví, ve kterých případech a za jakých podmínek může podat návrh na zahájení řízení anebo do řízení vstoupit Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových.
- (2) Pokud Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových vstoupí do řízení podle odstavce 1, je oprávněn ke všem úkonům, které může vykonat účastník řízení, pokud nejde o úkony, které může vykonat jen účastník právního poměru.
20. Podle Zákona č. 201/2002 Sb. o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových
- § 6
- (1) Úřad se může dohodnout s příslušnou organizační složkou, že bude jednat (§ 2) v řízení před soudem, rozhodčím orgánem, správním úřadem nebo jiným orgánem ve věci týkající se majetku namísto této příslušné organizační složky.
- (2) V případě postupu podle odstavce 1 pořídí Úřad s příslušnou organizační složkou zápis, který musí obsahovat určení věci týkající se majetku nebo důvod, pro který má být zahájeno řízení, jakož i údaje určující majetek, jehož se věc týká. Pro další náležitosti zápisu platí obdobně pravidla o pořizování zápisu podle zvláštního právního předpisu.⁷⁾
- (3) Postupem podle odstavců 1 a 2 nelze dohodnout žádné podmínky, které by Úřad omezovaly ve způsobu jednání v řízení.

§ 7

Postup podle § 6 je možný i tehdy, pokud řízení před soudem, rozhodčím orgánem, správním úřadem nebo jiným orgánem ve věci týkající se určitého majetku již probíhá.

§ 8

Postup podle ustanovení § 6 a 7 nelze použít,

- a) vylučuje-li to nebo mezinárodní smlouva, kterou je stát vázán a která byla vyhlášena ve Sbírce zákonů a mezinárodních smluv nebo v předcházející obdobné sbírce,
- b) měl-li by Úřad jednat (§ 2) v řízení namísto příslušného orgánu, kterému zvláštní právní předpis přiznává způsobilost být účastníkem v tomto řízení a který má pro toto řízení i procesní způsobilost,

- c) jedná-li Úřad v řízení podle ustanovení § 3 a 4,
- d) jestliže se Úřad v tomto řízení přímo účastní (§ 11),
- e) je-li již příslušnou organizační složkou zajištěno pro řízení zastoupení na základě plné moci,
- f) vystupuje-li Úřad v řízení za stát jako příslušná organizační složka (§ 18, 19),
- g) jestliže se již Úřad pro totéž řízení takto dohodl s jinou organizační složkou.

21. Podle ZPr

§ 48

- (1) Pracovní poměr může být rozvázán jen
 - a) dohodou,
 - b) výpovědí,
 - c) okamžitým zrušením,
 - d) zrušením ve zkušební době.

§ 50

- (1) Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.
- (2) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.
- (3) Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.
- (4) Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
- (5) Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

§ 52

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné

Shodu s prvopisem potvrzuje Veronika Kubínová.

zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,

g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi,

h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.

§ 16

(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, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.

(3) 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 zákon¹⁰⁸).

(4) 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.

22. V rámci právního hodnocení, pokud se týká zastupování žalované Úřadem pro zastupování státu ve věcech majetkových, vycházel soud z toho, že se jedná o postup podle ustanovení § 35a o.s.ř., když samotná dohoda mezi Úřadem a žalovanou vychází z ustanovení § 6 a násl. zákona č. 201/2002 Sb. Soud dospěl k závěru, že úvaha o případném dotčení majetkového zájmu státu, která je základem zastoupení, podléhá výhradně Úřadu a soud není oprávněn ji jakkoliv hodnotit. V případě předmětného zastoupení soud nenalezl žádnou okolnost, která by postup podle citovaného ustanovení vylučovala (§ 8 cit. zák.) a současně předložený zápis o Dohodě o jednání Úřadu před soudy na místo Okresního soudu v Chomutově, podepsaný žalovanou dne 17.3.2021, hodnotil soud z hlediska přezkoumatelných formálních náležitostí jako řádný. Důsledně tomu je zastoupení platné. Soud proto předmětné zastoupení neodmítl tak, jak žalobce požadoval.

23. Pokud se týká předmětu sporu (neplatnost výpovědi), soud s přihlédnutím ke shora citovaným ustanovením zákona a se zřetelem ke zjištění soudu, dospěl k závěru, že výpověď, kterou žalovaná žalobci z důvodu nadbytečnosti dala, je platná. Podle názoru soudu žalovaná v rámci požadavků kladených na přijetí OZ postupovala řádným způsobem, když jejím vlastním důvodem byl snížený objem mzdových prostředků na rok 2020. Samotná forma OZ není podstatná, neboť se o právní úkon nejedná. Záměr sledovaný OZ byl vyjádřen jasně, jako snížení počtu [REDAKCE] o jednoho zaměstnance. Povinností žalované nebylo s OZ předem dotčené zaměstnance seznamovat a jakkoliv, podle představ žalobce, vybírat, koho z [REDAKCE] se OZ dotkne. V případě výběru nadbytečného zaměstnance, jedná o právo žalované, které nepodléhá přezkumu soudu a zároveň platí, že postačí, když se svým rozhodnutím seznámí dotčeného zaměstnance až ve výpovědi, kterou mu v souvislosti s tím doručí, což se v konkrétním případě také stalo. Platnosti výpovědi nebrání ani to, že byla vyhotovena dne 10.2.2020 a doručena až dne 1.7.2020 poté, kdy se žalobce vrátil po ukončení pracovní neschopnosti do zaměstnání. Formální náležitosti výpovědi byly řádně splněny (písemná výpověď, dostatečně skutkově odůvodněná a doručena žalobci). Soud se tedy dále zabýval věcnou správností použitého výpovědního důvodu, v podobě nadbytečnosti žalobce. Nadbytečnost soud vztahoval ke sjednanému druhu práce žalobce podle jeho pracovní smlouvy, tedy k zaměstnanci na pozici [REDAKCE] (Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky 21 Cdo 576/2020 ze dne 16. 6. 2020). S přihlédnutím k tomu, byla okolnost odchodu nebo nástupu jiných zaměstnanců (soudní tajemník, asistent soudce) bezpředmětná, když je navíc zřejmé, že nevykonávají zcela stejnou práci. Z přehledu [REDAKCE], kteří u Okresního soudu v Chomutově pracovali v období roku 2019, 2020 a 2021 vyplývá, že se jejich počet výrazně měnil a i přesto, že se zde projevil stoupající počty v podobě dokončených vzdělání u některých (studium [REDAKCE]) a návratů zaměstnankyň (již [REDAKCE]) z mateřské dovolené, žalovaná organizační změnou snížení počtu [REDAKCE] dosáhla. Soud dospěl k závěru, že předmětná OZ byla bezprostřední a skutečnou příčinou nadbytečnosti žalobce, když zároveň okolnosti, které by způsobily přerušení příčinné souvislosti (v podobě ukončení prac. poměru jiného [REDAKCE], popřípadě přijetí nového zaměstnance na této pracovní pozici, v období od přijetí OZ do 30.9.2020), soud nenalezl. Vzhledem k tomu, že od roku 2007 v případech těchto výpovědí neplatí nabídková povinnost, nemusela žalovaná žalobci nabízet jiné pracovní zařazení. Nevýznamná byla i okolnost žalobcem uváděného uznání jeho osoby jako zdravotně znevýhodněné. Tato okolnost žalované v dání výpovědi žalobci nijak nebránila neboť Zpr zaměstnavatele v možnosti ukončení pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením způsobu uvedenými v ustanovení § 48 ZPr neomezuje. Plnění povinností žalované podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), pokud se žalobce týká, nemají k předmětné výpovědi žádný vztah a na její platnost žádný vliv.
24. Se zřetelem k tomu, že žalobce poukazoval na nerovné zacházení, kterého se vůči němu žalovaná dopouštěla a v rámci kterého byl také označen za nadbytečného, soud se těmito argumenty zabýval. Ze zjištění soudu však nevyplývá úvaha, že by se ve vztahu žalované k žalobci jednalo o takové chování, které by se dalo za nerovné zacházení se žalobcem ze strany žalované označit. U části z nich (ad 1, 2, 3, 5, 7, 11, 13) žalobce nevysvětlil dostatečně tyto okolnosti tak, aby se z nich dala diskriminace důvodně dovozovat. V ostatních případech (ad 4, 8, 9, 10, 12) se nejedná o nic, s čím by se nerovné zacházení dalo vůbec spojit. Tvrděné nerovné zacházení ad 6) žalovaná vyvrátila. Nebyla-li okolnost nerovného zacházení nalezena, nemohl se soud věcně důvody, na základě kterých žalovaná žalobce jako nadbytečného vybrala, zabývat. Pokud jak výše předznačeno shledal soud výpověď za formálně i věcně bezvadnou, žalobu jako nedůvodnou zamítl (výrok sub. I/).

25. Soud dále rozhodl o náhradě nákladů řízení podle ustanovení §§ 142 odst.1 o.s.ř. Účelně vynaložené náklady řízení v tomto případě sestávají z částky 300 Kč za převzetí zastoupení, z částky 900 Kč (tj. 300 Kč za 3 písemná vyjádření) a z částky 600 Kč (účast u jednání dne 7.10.2021 v trvání 5 hodin a 55 minut - 1x úkon za každé započaté 2 hodiny), celkem 1 800 Kč, které soud zcela úspěšně žalované, podle ustanovení § 151 odst. 3 o.s.ř. a vyhlášky č. 254/2015 Sb. o stanovení výše paušální náhrady pro účely rozhodování o náhradě nákladů řízení v případech podle § 151 odst. 3 občanského soudního řádu a podle § 89a exekučního řádu, přiznal (výrok sub. II).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení, a to ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem, prostřednictvím Okresního soudu v Mostě. Odvolání je třeba podat ve dvojím vyhotovení.

Nesplní-li žalovaný povinnosti uložené mu tímto rozsudkem v uvedených lhůtách, může se žalobce domáhat po jeho právní moci výkonu rozhodnutí u soudu.

Most 7. října 2021

JUDr. Karel Štička v.r.
soudce