



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY
(anonymizovaný opis)

Okresní soud v Mostě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Zelenky a přísedících Evy Křížové a Libuše Marksové ve věci žalobce [údaje o účastníkovi] [údaje o zástupci] žalované : UNIPETROL RPA, s.r.o., IČ 27597075, se sídlem Litvínov – Záluží 1, 436 70 Litvínov - Záluží, JUDr. Natašou Randlovou, advokátkou se sídlem Budějovická 1550/15a, 140 00 Praha 4, o zaplacení 576.519 Kč s příslušenstvím,

takto:

- I. Žaloba, pokud se jí žalobce domáhá, aby žalované bylo uloženo zaplatit mu částku 471.376 Kč s 8,05% úrokem z prodlení od 10.9.2014 do zaplacení, se zamítá.
- II. V rozsahu, ve kterém se žalobce domáhá, aby žalované bylo uloženo zaplatit mu částku ve výši 105.143 Kč s 8,05% úrokem z prodlení od 10.9.2014 do zaplacení, se řízení po částečném zpětvzetí žaloby zastavuje.
- III. Žalovaný je povinen zaplatit žalované do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám její právní zástupkyně na náhradě nákladů řízení částku ve výši 152.119 Kč.

Odůvodnění:

Žalobce se domáhal, aby žalované (1.) byla uložena povinnost upustit od diskriminačního jednání vyplácet při ukončení pracovního poměru rozdílně svým zaměstnancům odstupné, podle kolektivní smlouvy, a to jen v závislosti na formě ukončení pracovního poměru, a (2.) aby žalované bylo uloženo uhradit mu částku 576.519 Kč. Žalobu odůvodnil tím, že s ním žalovaná jednostranně ukončila pracovní poměr, ač on sám se domáhal, aby pracovní poměr byl ukončen dohodou. Podle kolektivní smlouvy v případě ukončení pracovního poměru dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. c/ zákoníku práce by mu navíc oproti odstupnému uvedenému v § 67 zákoníku práce náleželo odstupné ve výši 5,5 násobku průměrného výdělku. Tuto skutečnost žalobce vnímá jako diskriminaci a nerovné zacházení, přičemž argumentuje ustanovením § 16 a n. zákoníku práce, neboť žalovaná v časovém období před i po skončení pracovního poměru s žalobcem uzavírala

s ostatními zaměstnanci dohody o ukončení pracovního poměru, v důsledku čehož bylo uvedeným zaměstnancům vypláceno odstupné vyšší, jak shora uvedeno, což žalobce vnímá jako diskriminační prvek a nerovné zacházení. Že došlo k diskriminaci, žalobce dovozuje z toho, že dne 2.12.2013 byla mezi žalovanou a zaměstnankyní [jméno] [příjmení] (správně [příjmení] – pozn. soudu) uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru z důvodu uvedeného v § 52 písm. c/ zákoníku práce, když tato zaměstnankyně se stala nadbytečnou, v důsledku čehož jí vzniklo právo na odstupné ve výši 10,5 násobku průměrného měsíčního výdělku. Žalovaná zmíněný postup žalobci odůvodňovala nutnými úsporami nákladů. Důvodem výpovědi byl i fakt, že odchod staršího pracovníka s vyšším počtem odpracovaných let by byl, „dražší“ a také se žalovaná, jak žalobce uvádí, mohla domnívat, že žalobce jako osoba starší se nebude soudně bránit, neboť bude preferovat klid a nebude vyhledávat problémy či konflikty. Diskriminační jednání tedy žalobce shledává v tom, že mu žalovaná nenabídla skončení pracovního poměru dohodou (nebo odmítla s ním takovou dohodu uzavřít), ačkoli věkově mladším nebo služebně mladším zaměstnancům takovou dohodu nabízela. Následně vzal žalobce žalobu v rozsahu bodu 1. žalobního petitu zpět a v tomto rozsahu bylo řízení pravomocně zastaveno. Pokud jde o bod 2. žalobního petitu, žalobce v rozsahu, ve kterém se domáhal, aby žalované bylo uloženo zaplatit mu částku ve výši 105.143 Kč s 8,05% úrokem z prodlení od 10.9.2014 do zaplacení, vzal částečně zpět a soud; protože žalovaná proti tomuto zpětvzetí nenamítala žádné vážné důvody, v uvedeném rozsahu řízení zastavil (výrok II.).

Žalovaná učinila nesporným, že žalobce byl u ní zaměstnán v pracovním poměru od 1.11.2002 do 28.2.2014 a že jeho pracovní poměr byl ukončen výpovědí žalované ze dne 2.12.2013 z důvodů uvedených v § 52 písm. c/ zákoníku práce. Učinila sporným, že žalobce byl žalovanou diskriminován z důvodu věku, že s ním bylo nerovně zacházeno v rozporu se zákoníkem práce a že mu vznikl nárok na odstupné podle kolektivní smlouvy.

Pokud jde o diskriminaci z důvodu věku spočívající v tom, že žalovaná nenabídla žalobci ukončení pracovního poměru dohodou (a díky tomu ani možnost odejít se zvýšeným odstupným), ačkoli mladším či služebně mladším zaměstnancům takovou dohodu nabízela, namítla, že, pokud jde o diskriminaci z důvodu biologického stáří, uzavřela od poloviny listopadu 2013 do poloviny července 2014 dohodu o ukončení pracovního poměru se 7 zaměstnanci (biologicky) staršími než šestapadesátiletý žalobce. Žalovaná předložila tabulku s přehledem všech zaměstnanců žalované, se kterými byl ukončen pracovní poměr od poloviny listopadu 2013 do poloviny července 2014, ze které mělo být patrné, že pracovní poměr byl dohodou z organizačních důvodů u žalované rozvázán se 7 zaměstnanci staršími než žalobce (nejstaršímu bylo 64 let) a 8 zaměstnanci mladšími. Údaje této tabulky dle žalované implikují tvrzení, že o diskriminaci z důvodu věku jako biologického stáří se rozhodně nejednalo a jednat nemohlo. Pokud jde o diskriminaci z důvodu počtu odpracovaných let (žalobce u žalované pracoval 11 let), uzavřela dohodu o ukončení pracovního poměru se 14 zaměstnanci s vyšším počtem odpracovaných let a s 1 zaměstnancem s nižším počtem odpracovaných let, což rovněž doložila shora uvedenou tabulkou. Uvedenými skutečnostmi má žalovaná žalobcovu tvrzení, že by ho diskriminovala z důvodu věku, za vyvrácené, s tím, že břemeno tvrzení a břemeno důkazní (k obecnému nerovnému zacházení mimo rámec antidiskriminačního zákona) přechází zpět na žalobce, v této souvislosti žalovaná argumentuje rozsudkem Nejvyššího soudu ČR ze dne 11.11.2009, sp.zn. 21 Cdo 246/2008.

Pokud jde o námitku nerovného zacházení, žádným právním předpisem ani článkem D7 – 5/ kolektivní smlouvy žalované ve znění platném a účinném ke dni předání výpovědi žalobci nebyla žalované stanovena povinnost nabízet zaměstnancům skončení pracovního poměru dohodou; obecně argumentuje tím, že rozhodnutí, zda s dotčenými zaměstnanci rozváže pracovní poměr výpovědí nebo dohodou, bylo plně v kompetenci žalované. Žalovaná se rozhodla končit pracovní poměry dohodou z organizačních změn pouze v případech provádění dalších etap dlouhodobých organizačních změn v určitých divizích žalované, pokud v dřívějších etapách byla pracovní poměry rozvazovány dohodou (právě za účelem zajištění rovného zacházení se zaměstnanci ve

srovnatelném postavení, tedy se zaměstnanci téže divize propuštěnými v rámci téže organizační změny pouze k jinému datu). Ze strany žalované tak nešlo ani nemohlo jít o nerovné zacházení v rozporu se zákoníkem práce, neboť pro něj existovaly výše uvedené legitimní důvody.

Povinnost vyplatit žalobci vyšší odstupné dle kolektivní smlouvy nevznikla, protože jeho pracovní poměr neskončil dohodou, mezi žalobcem a žalovanou nebyla uzavřena žádná smlouva, která by žalovanou k zaplacení vyššího odstupného zavazovala a žalovaná nevydala vnitřní předpis upravující výši odstupného odchylně od zákoníku práce. Byla to špatná hospodářská situace žalované (dle účetní závěrky 2013 žalovaná dosáhla provozního hospodářského výsledku – 1.689.361.000 Kč), která vedla k rozhodnutí žalované, že dohody o skončení pracovního poměru dohodou budou nabízeny pouze při provádění dalších etap dlouhodobých organizačních změn v určitých divizích žalované, pokud v dřívějších etapách byly pracovní poměry rozvazovány dohodou (právě za účelem rovného zacházení se zaměstnanci téže divize). Pokud jde o povinnost vyplatit další odstupné, žalobce nemá k dispozici žádný právní titul, z něhož by se ho mohl domáhat (č.l.23 a – e).

K tomuto vyjádření žalobce uvedl, že v blízkém časovém období, kdy mu byla dána výpověď, byl ukončen pracovní poměr řadě dalších zaměstnanců dohodou. S žalobcem tedy žalovaná zacházela nerovně a žalobce byl, pokud jde o výši poskytnutého odškodnění, poškozen v rozsahu 5,5 násobku průměrného výdělku. Žalovaná tak učinila zejména z důvodu, že žalobce byl jejím dlouholetým pracovníkem s pracovním poměrem trvajícím déle jak 11 let a snažila se tak zcela záměrně vyhnout své povinnosti k výplatě vyššího odstupného tak, jak je uvedeno v kolektivní smlouvě. Požadavek rovného zacházení s jednotlivými zaměstnanci nelze vykládat tak, že rovně musí být zacházeno toliko se zaměstnanci jedné divize. Argumentace neuspokojivými hospodářskými výsledky by mohla obstát jedině tehdy, pokud by to bylo důvodem k tomu, že by pracovní poměr byl ukončován z organizačních důvodů se všemi zaměstnanci. Pokud tomu tak nebylo, jedná se o nerovné zacházení se zaměstnanci jednoho zaměstnavatel bez ohledu na to, v jaké divizi takový zaměstnanec pracuje. Z vyjádření žalované vyplývá i ta skutečnost, že k ukončení pracovních poměrů formou dohody docházelo následně i poté, co byl ukončen pracovní poměr žalobce.

Žalovaná dále doplnila vyjádření tak, že její postup vůči žalobci nebyl ani diskriminační a nelze v něm shledávat ani nerovné zacházení, když uvedla, co do časového aspektu, že k poskytování zvýšeného odstupného nad zákonné minimum není povinna podle právních předpisů, ale podle kolektivní smlouvy za v ní stanovených podmínek. Pokud to zaměstnavateli umožňuje kolektivní smlouva, může se rozhodnout, že určité plnění bude nově poskytovat ve snížené výši, nebo je přestane poskytovat zcela. Samotná skutečnost, že zaměstnavatel v určité situaci a v určitém čase poskytoval zaměstnancům plnění nad rámec zákoníku práce, nemůže u ostatních zaměstnanců vyvolat legitimní očekávání, že vůči nim bude zaměstnavatel postupovat stejně. Díky plynutí času totiž nelze uvažovat o tom, že by se zaměstnanci nacházeli ve srovnatelném postavení. Nelze tedy považovat za nerovné zacházení, pokud zaměstnavatel poskytne určité plnění skupině zaměstnanců a vlivem plynutí času a změny ekonomické situace se rozhodne toto plnění přestat poskytovat a další skupině zaměstnanců je proto neposkytne. Opačný názor by vedl k neudržitelným následkům, kdy jednou poskytnuté plnění zaměstnavatel bez ohledu na vývoj trhu a své ekonomické situace by nemohl nikdy přestat poskytovat, kdy jednou poskytnuté nadstandardní plnění by se stalo jakýmsi minimem, pod které by zaměstnavatel nemohl jít; takový závěr by odporoval fungování tržního hospodářství a povinné minimum upravuje výhradně zákoník práce. Vedením žalované bylo rozhodnuto, že s ohledem na ekonomickou situaci žalované již uzavření dohody se zvýšeným odstupným nově zaměstnancům nabízeno nebude, a to za účelem úspory nákladů. Na základě jednání o dodatku ke kolektivní smlouvě od ledna 2013 do července 2014 byla mezi žalovanou a odborovou organizací sjednána úprava kolektivní smlouvy tak, že žalovaná byla zavázána nabízet zaměstnancům přednostně dohody o rozvázání pracovního poměru, to však nezaložilo povinnost žalované dorovnat všem zaměstnancům plnění i zpětně. O nerovné zacházení by se mohlo jednat

pouze, pokud by bylo odlišně zacházeno se zaměstnanci ve srovnatelném postavení propuštěnými ve stejném období, a současně by pro takové odlišné zacházení neexistoval legitimní důvod. Žalovaná v měsících listopadu a prosinci 2013 rozvázala pracovní poměr z organizačních důvodů celkem se 13 zaměstnanci, z toho s 10 dohodou a se 3 výpovědí.

Pokud jde o srovnatelnost postavení zaměstnanců a legitimní důvody na straně žalované, žalobce nebyl srovnatelným postavení ani s jedním ze zaměstnanců, s nimiž byl pracovní poměr skončen dohodou, a pro odlišný postup vůči žalobci existovaly legitimní důvody. U žalobce nemohlo nastat legitimní očekávání, že jeho pracovní místo bude zrušeno a že mu v této souvislosti bude poskytnuto zvýšené odstupné. Organizační změna, na jejím základě bylo zrušeno pracovní místo žalobce (jde o jedinou změnu v odboru cenovém a obchodní analýzy), byla přijata až dne 24.11.2013 a nebyla dlouhodobě plánována; žalobce tak nemohl dopředu kalkulovat s tím, že jeho pracovní místo bude zrušeno a poskytnuto mu zvýšené odstupné. Vůči žalobci tedy bylo zcela legitimní postupovat v souladu s aktuálně platnou politikou žalované, totiž místo uzavření dohody využít výpovědní důvod podle § 52 písm. c/ zákoníku práce. Naproti tomu zaměstnanci odboru kontroly jakosti takový postup očekávat mohli, protože již 27.7.2012 bylo rozhodnuto o provedení první etapy organizačních změn v odboru kontroly jakosti, přičemž tato změna se týkala 9 zaměstnanců a zaměstnanci tyto organizační změny očekávali, protože již v lednu 2012 jim propouštění bylo prezentováno. Na to navázaly další organizační změny přijaté dne 16.11.2012 a dne 23.10.2013. Tato 3 etapa organizačních změn v odboru kontroly jakosti, na jejímž základě byli propuštěni zaměstnanci odboru jakosti, byla přijata až poté, co bylo přijato interní rozhodnutí žalované, že již nebude přednostně nabízet skončení pracovního poměru dohodou; uvedení zaměstnanci však legitimně očekávali, že žalovaná jim nabídne skončení pracovního poměru dohodou, protože tak učinila u jejich kolegů v prvních dvou etapách. Žalovaná to vnímala jako svoji povinnost. Totéž mohla očekávat i [jméno] [příjmení], když od 1.5.2012 v několika fázích probíhaly v uvedeném útvaru organizační změny, protože docházelo k uzavření části výroby. Žalovaná předložila tabulku, ve které je uvedeno 13 z organizačních důvodů propuštěných zaměstnanců, podle které uvedených 9 zaměstnanců byli zaměstnanci odboru kontroly jakosti ([příjmení], [příjmení], [příjmení], [příjmení], [příjmení], [příjmení], [příjmení], [příjmení], [příjmení]) a 1 zaměstnanec ([jméno] [anonymizováno]) byla zaměstnanec sekce výroby čpavku. V uvedené tabulce jsou dále uvedeni jako propuštěni [jméno] [příjmení] (hasičský záchranný sbor), žalobce (cenový odbor a OA) a [jméno] [příjmení] (odbor Business Intelligence). Žalovaná dále argumentovala sociálním postavením žalobce, který patřil k vysokopříjmovým skupinám zaměstnanců s průměrným hrubým výdělkem přesahujícím 100 000 Kč měsíčně. V porovnání se zaměstnanci odboru kontroly jakosti nebo sekce výroby čpavku tak pro něj ztráta zaměstnání nemohla mít tak závažné důsledky, čímž je také odůvodněno poskytnutí, pouze“ zákonného odstupného. Žalovaná předložila tabulku obsahující jména shora uvedených 13 z organizačních důvodů propuštěných zaměstnanců s k jednotlivým z nich přiřazenými referenčními hladinami ohodnocení funkce a výší možného bonusu (procento maximálně přiznané roční základní mzdy zaměstnance). Z uvedené tabulky se podává, že uvedených 8 zaměstnanců odboru kontroly jakosti a sekce výroby čpavku se pohybovalo v referenční hladině 11 – 12, jediný [jméno] [příjmení] v referenční hladině 13, a všem těmto zaměstnancům náleželo 7,5% bonusu. K zaměstnanci [příjmení] je přiřazena referenční hladina 16 a 20% bonusu, k žalobci referenční hladina 17 a 30% bonusu a k zaměstnanci [příjmení] referenční hladina 18 a 30% bonusu.

Povinnost uzavřít dohodu o skončení pracovního poměru nebyla žalované přikázána ani zákoníkem práce ani v té době účinnou kolektivní smlouvou. Kdyby žalovaná chtěla žalobce svým postupem poškodit, jistě by mu výpověď nepředávala až 2.12.2013, když účinnost organizačních změn nastala k 1.1.2014, díky čemuž byla povinna vyplatit žalobci náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za měsíc leden a únor 2014, aniž by se jí od žalobce za to dostalo jakéhokoliv protiplnění.

Co do zjištěného skutkového stavu, má soud za zjištěné, že žalobce byl zaměstnán u žalované v pracovním poměru od 1.11.2002 do 28.2.2014, že žalobcův pracovní poměr byl ukončen výpovědí ze strany žalované ze dne 2.12.2012 doručenou žalobci dne 2.12.2013 podle § 52 písm. c/ zákoníku práce z důvodu zrušení jeho pracovního místa k 1.1.2014 rozhodnutím zaměstnavatele ze dne 29.11.2013, skončil uplynutím dne 28.2.2014 a při skončení pracovního poměru mu bylo vyplaceno odstupné ve výši 302.486 Kč ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku ve výši 100.829 Kč (potvrzení zaměstnavatele, výpověď z pracovního poměru, výplatní páska). Soud má rovněž za zjištěné, že e-mailovým sdělením ze dne 3.3.2013 žalobce žádal ředitele žalované (níže uvedeného svědka [příjmení]), aby s ním byl pracovní poměr ukončen dohodou, což se nestalo, žalobce se v této věci obrátil i na odborovou organizaci a při jejím jednání s žalovanou žalovaná na výpovědi z pracovního poměru trvala (e-mailové sdělení, výpověď svědka [příjmení]). Z listinného důkazu (dohoda o skončení pracovního poměru) soud zjistil, že dne 2.12.2013 byla mezi žalovanou a [jméno] [příjmení] uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru ke dni 31.12.2013 z důvodů uvedených v § 52 písm. c/ zákoníku práce.

Podle bodu D7 – 5/ Odstupné tehdy u žalované účinnou kolektivní smlouvu bylo sjednáno, že pokud dojde ke skončení pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a/ až c/ zákoníku práce, náleží zaměstnanci odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, a pokud z týchž důvodů dojde ke skončení pracovního poměru dohodou, náleží zaměstnanci, který u žalované odpracoval 10-14 let, zvýšené odstupné o 5,5 násobek, a z kolektivní smlouvy nevyplývala povinnost v případech organizačních změn ukončovat pracovní poměry přednostně dohodou, k tomu se žalovaná zavázala až dodatkem ke kolektivní smlouvě účinným od 8.7.2014 (kolektivní smlouva, dodatek). U žalované bylo zavedené, že pracovní poměry z důvodu organizačních změn byly končeny dohodou, v tomto ohledu předsedou Základní odborové organizace Chemopetrol vůči žalobci za nestandardní považovaný postup vedl k jednání o změně článku D7 – 5/ odstupné kolektivní smlouvy vyústujícím k uzavření shora uvedeného dodatku (zápisy z kolektivního vyjednávání, výpověď svědka [jméno] [příjmení]). Shora uvedené skutečnosti nejsou mezi stranami sporné. Dodatkem č. 1 ke kolektivní smlouvě žalované účinným ode dne 8.7.2014 bylo sjednáno takové znění článku D7 – 5.1, že žalované z něj vyplývala povinnost při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů přednostně nabídnout zaměstnancům skončení pracovního poměru dohodou (dodatek č. 1).

Soud má za zjištěné, že zaměstnanci odboru kontroly jakosti byli propuštěni na základě rozhodnutí o provedení organizačních změn ze dne 27.7.2012 a následně přijatých organizačních změn dne 16.11.2012 a 23.10.2013 – týká se shora jmenovaných zaměstnanců odbory kontroly jakosti (prezentace z ledna 2012, sken z knihy příkazů, protokoly k organizačním změnám, dohody o rozvázání pracovního poměru se zaměstnanci odboru kontroly jakosti). Soud má dále za zjištěné, že rovněž v sekci výroby čpavku probíhaly od 1.5.2012 organizační změny, takže i zaměstnanci (včetně shora uvedené zaměstnankyně [příjmení]) této sekce byli propouštěni na základě postupně realizovaných útlumových opatření (protokoly k organizačním změnám, dohody o rozvázání pracovního poměru)

Z kolektivní smlouvy žalované – části týkající se odměňování, pokud jde o standardní mzdy pro zaměstnance se skupinovou mzdou vyplývá, že za zaměstnance se standardní skupinovou mzdou byli považováni zaměstnanci zařazení do referenčních 7 – 15, když ke každé této hladině byl přiřazen základní plat v rozpětí od 10.600 Kč měsíčně (ref. hladina 7) do 32.690 Kč měsíčně (ref. hladina 15). Základem pro zařazení pracovních funkcí do referenčních hladin byl podnikový katalog pracovních funkcí zpracovaný metodikou hodnocení pracovních funkcí [příjmení] dostupný na intranetu žalované (kolektivní smlouva). Žalobcova základní mzda činila v roce 2013 částku 78.000 Kč měsíčně a s připočtením pohyblivých složek mzdy dosahovala průměrné denní mzdy kolem 630 Kč, přičemž jeho průměrná měsíční hrubá mzda pro výpočet odstupného přesahovala (čehož i žalobce vychází) částku 100 tis. Kč (výplatní páska).

Soud má za zjištěné, že v období od poloviny listopadu 2013 do poloviny července 2014 byl pracovní poměr dohodou z důvodů uvedených v § 52 písm. a/ až c/ zákoníku práce (dále též organizační důvody) ukončen se 7 zaměstnanci věkově staršími než žalobce a se 14 zaměstnanci s vyšším počtem odpracovaných let (zápočtové listy).

V měsících listopad a prosinec 2013 žalovaná ukončila pracovní poměr z organizačních důvodů s 13 zaměstnanci (jak shora uvedeno), z toho s 10 dohodou a se 3 ([jméno] [anonymizováno], žalobce a [jméno] [příjmení]) výpovědí (dohody a výpovědi). Z těchto zaměstnanců, jak uvedla žalovaná a žalobce proti tomu nic nenamítal, se 8 zaměstnanců odboru kontroly jakosti a sekce výroby čpavku se pohybovalo v referenční hladině 11 – 12, jediný [jméno] [příjmení] v referenční hladině 13, a všem těmto zaměstnancům náleželo 7,5% bonusu, zaměstnanec [příjmení] dosáhl referenční hladinu 16 a 20% bonusu, žalobce referenční hladinu 17 a 30% bonusu a zaměstnanec [příjmení] referenční hladinu 18 a 30% bonusu.

Soud má za zjištěné, že v roce 2013 došlo ke zhoršení ekonomické situace žalované. V měsíci listopadu 2013 bylo společností UNIPETROL a.s., jíž je žalovaná dceřinnou společností zásadního významu, přijato vzhledem ke zhoršené ekonomické situaci rozhodnutí, že zvýšené odstupné (tedy odstupné vyplácené při skončení pracovních poměrů z organizačních důvodů dohodou) bude vypláceno jen osobám sociálně slabším s nižšími příjmy a od té doby začal být prosazován a respektován takový systém, že dohody o skončení pracovního poměru byly uzavírány jen se zaměstnanci o určité výši příjmu; ze strany personálního ředitele společnosti UNIPETROL a.s. (svědek [anonymizováno]) byl dán pokyn, aby dohody o skončení pracovního poměru z organizačních důvodů byly uzavírány jen se zaměstnanci do 15. stupně hodnocení [příjmení] - např. dělníci, mistři a administrativní zaměstnanci na nižší úrovni, takové rozhodnutí bylo v jeho pravomoci. Podle svědka [příjmení] právní jednání směřující k ukončování pracovních poměrů z organizačních důvodů činili podřízení zaměstnanci svědka, u žalované to byla paní [jméno] [příjmení], „Pokud paní [příjmení] postupovala správně, musel být pan žalobce na vyšším stupni než 15 stupnice [příjmení]“ (příloha k nekonsolidované účetní závěrce, výpověď svědka [příjmení], interní komunikace zaměstnancům ze dne 19.5.2014). Ve věci byla slyšena svědkyně [příjmení] [jméno] [příjmení], zaměstnankyně společnosti Unipetrol Services, s.r.o. poskytující v žalované personální služby, která uvedla, že, pokud od listopadu 2013 došlo k restrikci uzavírání dohod o skončení pracovních poměrů z důvodu organizačních, šlo celoplošnou restrikci, z níž byly připuštěny výjimky v případě ukončování pracovních poměrů v případě provádění dlouhodobých etap organizačních změn (jak shora uvedeno) právě proto, aby se po přijetí restrikce propouštění zaměstnanci nedostali do nerovného postavení ve vztahu k zaměstnancům propuštěným před restrikcí. Ač způsoby ukončení pracovních poměrů zaměstnanců žalované, které byly uskutečněny právními jednáními v měsících listopadu a prosinci, nejsou ve výsledku v rozporu se shora uvedeným pokynem svědka [příjmení], důvody neuzavření dohody o skončení pracovního poměru s žalobcem jsou posledně zmíněnými svědky prezentovány odlišně – dle svědka [příjmení] byla důvodem skutečnost, že žalobce byl zařazen do vyššího než 15. stupně [příjmení], a dle svědkyně [příjmení] byl důvodem absolutní zákaz, aby v těchto případech byly končeny pracovní poměry dohodou, ze kterého ovšem v případě dlouhodobých etap organizačních změn byly připuštěny výjimky. Soud, když žalovaná přes jí soudem dle § 118a odst. 3 OSŘ danou výzvu a poučení důkazy k prokázání své výpovědi svědkyně [příjmení] potvrzované verze nebyla schopna předložit, vychází ze zjištění, že důvodem postupu žalované vůči žalobci byla skutečnost, že byl zařazen ve vyšším než 15. stupni [příjmení] (referenční hladina 17), když uvedený svědek byl svědkyní [příjmení] nadřízen, další zaměstnanci, se kterými byl rozvázán pracovní poměr výpovědí doručenou v prosinci 2013 byli v referenční hladině 16 a 18, a byl to svědek [příjmení], na kterého se žalobce jako na ředitele obrátil s návrhem na skončení pracovního poměru dohodou (a které svědek nevyhověl).

Na druhé straně ani žalobce přes dle § 118a odst. 3 OSŘ mu danou výzvu a poučení nebyl schopen prokázat, že s ní žalovaná neuzavřela dohodu o skončení pracovního poměru z důvodu

diskriminace dle věku, když žalovaná prokázala, že takové dohody uzavřela s řadou zaměstnanců srovnatelně stejně starých nebo i starších.

Je pravda, že při kontrole prováděné u žalované [příjmení] inspektorátem práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj dne 29.10.2014 zaměřené mimo jiné zejména na povinnosti na úseku rovného zacházení nebylo zjištěno žádné pochybení žalované vyjma Ing. [příjmení] neoprávněně provedené srážky ze mzdy (protokol inspektorátu), tento závěr správního orgánu však není pro soud závazný.

Co do právního hodnocení se věc řídí zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. ve znění účinném v prosinci 2013 před novelizací zákony č. 303/2013 Sb. a 435/2013 Sb. (dále jen ZP).

Podle § 16 ZP 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 peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání (odst. 1). 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 (odst. 2). 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 vyrovnaní nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu (odst. 3).

Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva uchazečům o zaměstnání a zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení, princip rovnosti zacházení je porušen, pokud odlišnost v zacházení nemá žádné objektivní a odůvodnitelné ospravedlnění. Porušení zásady rovného zacházení a zásady zajištění rovného postavení je nutno řešit jako případ zakázané diskriminace ([jméno], [anonymizováno], [příjmení], [anonymizováno] a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015 90 s)

Podle § 10 zák. č. 198/2009 Sb. dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění (odst. 1).

Podle § 67 ZP zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok, b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky, c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky, d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4 (odst. 1)

Podle § 23 ZP v kolektivní smlouvě je možné upravit mzdová nebo platová práva a ostatní práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy (odst. 1).

V dané věci se žalobce domáhá odstranění následků diskriminačního zásahu ze strany žalované porušením zákazu nerovného zacházení. Protože žalovaná s žalobcem neuzavřela dohodu o skončení pracovního poměru z organizačních důvodů dohodou, nemohlo mu na základě kolektivní smlouvy vzniknout právo na vyšší odstupné; pokud důsledkem takového postupu bylo, že mu nevzniklo právo na vyšší odstupné, následky diskriminačního zásahu mohou být odstraněny tím,

že žalovaná žalobci zaplatí rozdíl mezi výší odstupného, jakého by se žalobci dostalo při absenci diskriminačního jednání, a tím, co se mu dostalo (v zásadě se jedná o plnění ve výši náhrady škody).

V dané věci, když, jak shora uvedeno, soud nemá diskriminaci žalobce z důvodu věku za prokázanou, zbývá k řešení, zda se žalované nedopustila vůči žalobci nerovného zacházení tím, že voluntaristicky s některými zaměstnanci dohodu o skončení pracovního poměru dohodou uzavřela, a s žalobcem nikoli. Žalovaná popírá, že se vůči žalobci dopustila nerovného zacházení, když dle jejího názoru byl žalobce v odlišném postavení od zaměstnanců, s nimiž byly pracovní poměry skončeny dohodou (mzdy v ref. hladině 11-12, v jednom případě 13) v tom ohledu, že se nacházel v úplně jiné mzdové kategorii, když pobíral mzdu v průměru ve výši přes 100 tis. Kč měsíčně (ref. hladina 17) – což má soud za zjištěné. V situaci, kdy u ní došlo k ekonomickému poklesu, rozhodla se uzavírat dohody o skončení pracovního poměru (a tedy poskytovat jim zvýšené odstupné) jen se zaměstnanci sociálně slabšími, pro které poskytnutí zvýšeného odstupného bylo více potřebným. Odlišnost v zacházení tedy dle žalované spatřuje v rozdílném postavení (potřebnosti) propouštěných zaměstnanců

Odstupné představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout sociální situaci (často složitou), v níž se ocitl proto, že bez svého zavinění (z důvodů na straně zaměstnavatele či pro nepříznivý zdravotní stav z důvodu pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání anebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice) ztratil dosavadní práci. Odstupné je určeno k tomu, aby formou jednorázového peněžitého příspěvku vyplaceného zaměstnavatelem aspoň zčásti kompenzovalo (zmírnilo) následky, které jsou pro zaměstnance spojeny s ukončením dosavadního zaměstnání a s nutností vyhledat nové pracovní uplatnění nebo začít vykonávat jinou výdělečnou činnost ([jméno], [anonymizováno], [příjmení], [anonymizováno] a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015 419 s.).

Je-li odstupné příspěvkem k překlenutí sociální situace vzniklé propuštěním ze zaměstnání, a dochází-li k propuštění zaměstnanců v rozdílné sociální situaci (postavení) dané zejména výší jejich příjmů, může dle názoru soudu být výše příjmu zaměstnanců ospravedlněním pro poskytování odstupného v rozdílné výši, jak se v daném případě stalo. Proto soud v postupu žalované nerovné zacházení vůči žalobci neshledal a žalobu zamítl (výrok I.).

O náhradě nákladů soud rozhodl podle ustanovení § 142 odst. 1 OSŘ, protože žalobkyně měla ve věci plný úspěch. Náhradu nákladů tvoří:

a/ Mimosmluvní odměna advokáta za 4 úkony právní služby po 10.660 Kč ve výši stanovené z pcta 586.519 Kč (§ 12 odst. 3 advokátního tarifu – dále jen AT - jako součet tarifní hodnoty 10.000 Kč dle § 9 odst. 1 AT nároku uplatněného v bodu 1. žalobního petitu a výše peněžitého plnění uplatněného v bodu 2. žalobního petitu) za převzetí a přípravu zastoupení, písemná podání ve věci samé ze dne 20.10.2014, 17.12.2014, 29.7.2015, 2 x odměna advokáta ve výši dvojnásobku odměny po 21.320 Kč za účast při jednáních soudu dne 29.6.2015 a 21.9.2015 přesahujících 2 hodiny, odměna ve výši 1/2 z částky 10.660 Kč (tedy 5.310 Kč) za dostavení se k jednání dne 16.1.2017, které se pro onemocnění přisedícího nekonalo, 2 x mimosmluvní odměna advokáta za 2 úkony právní služby ve výši stanovené z pcta 576.519 Kč (po částečném zastavení řízení ohledně bodu 1. žalobního petitu) ve výši 10.620 Kč a mimosmluvní odměna za podání ve věci samé ve výši 5.340 Kč týkající se částečného zpětvzetí žaloby o částku 105.143 Kč, kde soud vycházel z tarifní hodnoty 105.143 Kč, již se vyjádření týkalo, celková výše přiznané odměny advokáta tak činí částku 117.170 Kč.

b/ 12 paušálních částek po 300 Kč náležejících ke každému úkonu právní služby (včetně toho, kde náleží odměna ve výši jedné poloviny).

c/

c.a. Náhrada za promeškaný čas ve výši 100 Kč za každou započatou půlhodinu na cestě ze sídla advokáta k jednání do Mostu a zpět dne 29.6.2015 o trvání 3 hodiny 20 minut, celkem za započatých 7 půlhodin 700 Kč a náhrada cestovních výdajů autobusem ve výši 200 Kč,

c.b. náhrada za promeškaný čas ve výši 100 Kč za každou započatou půlhodinu na cestě ze sídla advokáta k jednání do Mostu a zpět dne 21.9.2015 o trvání 3 hodiny, celkem za započatých 6 půlhodin 600 Kč a náhrada cestovních výdajů autobusem ve výši 190 Kč,

c.c. náhrada za promeškaný čas ve výši 100 Kč za každou započatou půlhodinu na cestě ze sídla advokáta k jednání do Mostu a zpět dne 16.1.2017 o trvání 2,5 hodiny, celkem za započatých 5 půlhodin 500 Kč a náhrada cestovních výdajů – jízdné automobilem advokáta [příjmení] [jméno] [registrační značka] o délce trasy 200 km, spotřebě dle TP 6,1 l NM/100 km, ceně 1 l nafty dle vyhl. č. 440/2016 Sb. ve výši 28,60 Kč, amortizaci vozidla dle vyhl. č. 440/2016 Sb. ve výši 3,90 Kč/km, celkem za tuto cestu 1.629 Kč,

c.d. náhrada za promeškaný čas ve výši 100 Kč za každou započatou půlhodinu na cestě ze sídla advokáta k jednání do Mostu a zpět dne 6.2.2017 o trvání 2,5 hodiny, celkem za započatých 5 půlhodin 500 Kč a náhrada cestovních výdajů – jízdné automobilem advokáta [příjmení] [jméno] [registrační značka] o délce trasy 200 km, spotřebě dle TP 6,1 l NM/100 km, ceně 1 l nafty dle vyhl. č. 440/2016 Sb. ve výši 28,60 Kč, amortizaci vozidla dle vyhl. č. 440/2016 Sb. ve výši 3,90 Kč/km, celkem za tuto cestu 1.629 Kč,

c.e náhrada za promeškaný čas ve výši 100 Kč za každou započatou půlhodinu na cestě ze sídla advokáta k jednání do Mostu a zpět dne 1.4.2017 o trvání 2,5 hodiny, celkem za započatých 5 půlhodin 500 Kč a náhrada cestovních výdajů – jízdné automobilem advokáta [příjmení] [jméno] [registrační značka] o délce trasy 200 km, spotřebě dle TP 6,1 l NM/100 km, ceně 1 l nafty dle vyhl. č. 440/2016 Sb. ve výši 28,60 Kč, amortizaci vozidla dle vyhl. č. 440/2016 Sb. ve výši 3,90 Kč/km, celkem za tuto cestu 1.629 Kč.

Výše mimosmluvních odměn byla stanovena dle § 1 odst. 2, § 6 odst. 1, § 7, § 8 odst. 1, § 9 odst. 1, § 11 odst. 1 písm. a/, d/ a g/, § 12 odst. 3 AT, paušální částky byly přiznány dle § 13 odst. 1, 3 AT, náhrada za promeškaný čas byla stanovena podle § 14 odst. 1, 2, 3 AT (náhrada za promeškaný čas v souvislosti s jednáním, které se nekonalo, ve výši 1/2 mimosmluvní odměny byla zahrnuta do bodu a/), náhrada hotových výdajů (cestovní výdaje) byla přiznána dle § 13 odst. 1 AT za použití ustanovení zákoníku práce o náhradě jízdních výdajů (§ 158, 158 zákoníku práce).

K součtu shora uvedených položek ve výši 125.718 Kč náleží náhrada 21% DPH celková výše nákladů tak činí částku 152.119 Kč.

Při stanovení výše nákladů soud postupuje z moci úřední a účastník má právo na náhradu účelně vynaložených (§ 142 odst. 1. OSŘ). Proto soud výši mimosmluvní odměny stanovil, pokud jde o fázi řízení, kdy předmětem řízení byl i nárok uvedený v bodu 1. žalobního petitu, o 40 Kč vyšší než uplatněnou. Pokud žalovaná uplatnila nárok na náhradu ve výši vyšší (192.942 Kč) než přiznané, soud nepřiznal nárok na odměnu za podání žalované ze dne 18.9.2015 (které je průvodním dopisem s upozorněním na zcela zřejmou skutečnost z přílohy průvodního dopisu vyplývající) a nepřiznal nárok na odměnu za úkony právní služby, jimiž žalovaná brojila proti částečnému zpětvzetí žaloby a částečnému zastavení řízení, když tyto úkony byly zcela neúčelné (řízení stejně bylo částečně zastaveno); tomu odpovídá i nepřiznání uplatněného poшту paušálních náhrad.

Náhradu nákladů bylo uloženo zaplatit k rukám advokáta (§149 odst. 1 OSŘ) a v zákonné lhůtě dle § 160 odst. 1 OSŘ.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů od jeho doručení ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem prostřednictvím Okresního soudu v Mostě.

Nebude-li plněno dobrovolně, jak stanoví vykonatelné rozhodnutí, může se oprávněný domoci svého nároku formou soudního výkonu či exekuce.

Most 21. dubna 2017

JUDr. Jiří Zelenka
předsedkyně senátu