



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

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Jiřího Vilda a soudců  
Mgr. Tomáše Hodného a JUDr. Lenky Novotné v právní věci

žalobce: [osobní údaje žalobce]

bytem [adresa]

zastoupený advokátkou JUDr. Andreou Židovou

sídlem Bělehradská 3347/7, 434 01 Most

proti

žalované: UNIPETROL RPA, s.r.o., IČO 27597075

sídlem Litvínov - Záluží 1, 436 70 Litvínov - Záluží

zastoupená advokátkou JUDr. Natašou Randlovou Ph.D.

sídlem Budějovická 1550/15a, 140 00 Praha 4

**o 576 519 Kč s příslušenstvím, o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Mostě  
ze dne 21. dubna 2017, č. j. 45 C 63/2014-128, ve znění opravného  
usnesení Okresního soudu v Mostě ze dne 3. července 2017, č. j.  
45 C 63/2014-145**

**takto:**

- I. Rozsudek okresního soudu se ve výrocích I. a III. potvrzuje.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů odvolacího řízení částku 27 688 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Nataši Randlové, advokátky se sídlem v Praze.

**Odůvodnění:**

1. Napadeným rozsudkem okresní soud ve výroku I. zamítl žalobu, již se žalobce domáhal, aby žalované bylo uloženo zaplatit mu částku 471 376 Kč s 8,05 % úrokem z prodlení od 10. 9. 2014 do zaplacení, výrokem II. pro částečné zpětvzetí žaloby zastavil řízení v rozsahu, ve kterém se žalobce 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 a dále ve výroku III. rozhodl tak, že žalobce je povinen zaplatit žalované do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám její právní zástupkyně na náhradě nákladů řízení částku 152 119 Kč. Okresní soud rozhodoval o žalobě, již se žalobce domáhal zaplacení částky odpovídající odstupnému ve výši 5,5 násobku jeho průměrného výdělku, neboť na takové plnění ze strany žalované by mu (v souladu s platnou kolektivní smlouvou) vznikl nárok, pokud by s ním žalovaná jako jeho bývalý zaměstnavatel skončila pracovní poměr z důvodu nadbytečnosti dohodou, nikoli výpovědí. Skutečnost, že žalovaná se žalobcem skončila pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. c) zákoníku práce výpovědí a nikoli dohodou, je podle tvrzení žalobce odrazem nerovného zacházení se žalobcem, neboť žalovaná ve stejné době a ze stejných důvodů končila pracovní poměr dohodou i s řadou dalších zaměstnanců, jimž nárok na vyšší odstupné vznikl a byl uhrazen. Diskriminační jednání ze strany žalované žalobce shledává v tom, že mu žalovaná nenabídla skončení pracovního poměru dohodou, resp. odmítla s ním takovou dohodu uzavřít, ačkoli věkově mladším nebo služebně mladším zaměstnancům takovou dohodu nabízela. Mezi účastníky řízení nebylo sporu o vzniku, náplni i formě zániku pracovního poměru žalobce u žalované, jakož i o obsahu kolektivní smlouvy u žalované zakládající nárok na vyšší odstupné při skončení pracovního poměru dohodou, je-li důvodem skončení pracovního poměru nadbytečnost zaměstnance. Sporná nebyla ani předžalobní korespondence účastníků při uplatňování nároku žalobce na odstupné.

2. Okresní soud po provedeném dokazování dospěl k závěru, že žalobce tvrzené diskriminační jednání žalované při skončení jeho pracovního poměru neprokázal. Vyšel přitom zejména z přehledů žalované, z jejichž obsahu vyplývá, že žalovaná v době, kdy žalobci dala výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti po organizační změně, skončila ze stejného důvodu pracovní poměr i s dalšími zaměstnanci, přičemž v sedmi případech se jednalo o zaměstnance věkově starší, než žalobce a ve čtrnácti případech o zaměstnance s vyšším počtem odpracovaných let. Kolektivní smlouva u žalované přitom podle zjištění okresního soudu v této době neukládala žalované povinnost nabízet zaměstnanci při skončení pracovního poměru pro nadbytečnost dohodu o skončení pracovního poměru. Jde-li o výběr zaměstnanců, jimž v tomto případě byla dohoda nabídnuta (a v případě jejího přijetí také vyplaceno vyšší odstupné), jednalo se výlučně o zaměstnance na nižších pracovních pozicích (dle hodnotící metodiky žalované [příjmení] do 15. hladiny s příjmem do 32 690 Kč měsíčně), pro něž byla ztráta zaměstnání a příjmu z něj citelnějším zásahem, než v případě zaměstnanců na úrovni vyššího managementu, kde žalobce (v referenční hladině 17 [příjmení]) dosahoval základního platu 78 000 Kč měsíčně a s bonusy průměrného příjmu přes 100 000 Kč měsíčně. Po právní stránce posoudil okresní soud nárok žalobce podle zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění), zejména podle § 16 o rovném zacházení se zaměstnanci, a podle § 10 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, a nárok žalobce neshledal důvodným, neboť při neprokázaném diskriminačním jednání ze strany žalované se nelze domáhat odstranění škodlivých následků takového jednání, a to včetně nároku na náhradu škody. Nabídla-li žalovaná dohody o skončení pracovního poměru jen určitému okruhu zaměstnancům, pak okresní soud uzavřel, že společným jednotícím prvkem zde bylo shodné pracovní zařazení těchto zaměstnanců na nižších pracovních pozicích s nižší mzdou. Žalobce se naproti tomu nacházel ve zcela jiné mzdové kategorii a sociální situaci, kde kompenzačních účinků nadzákonného odstupného nebylo zapotřebí. Ostatně žalobci bylo vyplaceno zákonné odstupné, jakož i náhrada průměrné mzdy za měsíce leden a únor 2014, kdy již žalobce pro žalovanou práci fakticky nevykonával. O nákladech řízení okresní soud rozhodl podle výsledku sporu (§ 142 odst. 1 o. s. ř.) a procesně úspěšné žalované přiznal zcela náhradu nákladů řízení v rozsahu odměny a náhrad právní zástupkyně žalované dle advokátního tarifu.

3. Proti tomuto rozsudku, pouze proti zamítavému výroku I., podal včasné odvolání žalobce. Okresnímu soudu v něm vytýká nesprávná skutková zjištění a nesprávné právní posouzení věci, a to zejména v otázce určení kritéria, podle něhož byl pracovní poměr s některými zaměstnanci žalované skončen výpovědí a s jinými dohodou. Výpovědi svědků [příjmení] a [anonymizováno] považuje žalobce v tomto směru za vzájemně rozporné, přičemž okresní soud ani neuvedl, jaký skutkový závěr k této otázce učinil. Žalobce má za to, že žalovaná tak neprokázala neexistenci nerovného jednání vůči žalobci. Neobstojí tvrzení žalované, že motivací k ukončování pracovních poměrů formou výpovědi byly ekonomické důvody spojené s úsporami nákladů, čemuž neodpovídají žalobcem doložené výdaje spojené s pořádáním vánočního večírku, které jsou srovnatelné s odstupným, o jehož přiznání žalobce usiluje. Pokud žalovaná doložila skutečnost, že v rozhodné době skončila pracovní poměr dohodou s celou řadou zaměstnanců ve vyšším věku, než měl žalobce, pak okresní soud nepřihlédl k tomu, že vzhledem k nižším pracovním pozicím těchto zaměstnanců žalovaná nemusela vynakládat na jejich odstupné tak vysokou částku, jako v případě žalobce. Požadavek rovného zacházení je přitom podle názoru žalobce třeba aplikovat ve vztahu ke všem zaměstnancům, nikoli jej omezovat jen na jednotlivé sekce zaměstnavatele. V době, kdy žalovaná končila pracovní poměr se žalobcem formou výpovědi, došlo ke skončení pracovního poměru s celkem 13 zaměstnanci, přičemž v deseti případech formou dohody a jen ve třech případech podáním výpovědi ze strany zaměstnavatele. Žalobce nesouhlasí se závěrem okresního soudu, že žalobce nebyl ve srovnatelném postavení s žádným z těchto 13 zaměstnanců, neboť i tak mohl důvodně očekávat, že s ním při ukončení pracovního poměru bude zacházeno obdobně jako s ostatními zaměstnanci. Nelze přitom přehlédnout skutečnost, že žalovaná volila formu ukončení pracovního poměru výpovědí tam, kde by v případě nabídky dohody pro ni vyplynula povinnost vyplácet vyšší odstupné. Ostatně neobjektivnost a nerovné zacházení se zaměstnanci při ukončování pracovního poměru vedly ke změně kolektivní smlouvy u žalované, podle níž je nyní stanovena povinnost zaměstnavatele nabídnout zaměstnanci nejprve skončení pracovního poměru dohodou. I tato skutečnost, je podle názoru žalobce důkazem o jím tvrzeném nerovném zacházení ze strany žalované. Poskytovala-li totiž žalovaná jiným zaměstnancům v určité situaci plnění nad rámec zákoníku práce, pak žalobce legitimně očekával, že se mu v totožné situaci dostane téhož plnění. Namítá-li žalovaná, že žalobci uhradila mzdu i za měsíce leden a únor 2014, byť v tomto období již práci pro žalovanou nevykonával, je podle názoru žalobce třeba také uvést, že v tomto období již měl žalobce zajištěné zaměstnání u jiného zaměstnavatele, přesto žalovaná trvala na výpovědi a nebrala v potaz vyšší věk žalobce a jeho zhoršené uplatnění na trhu práce. Vzhledem k těmto skutečnostem žalobce navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek soudu prvního stupně v zamítavém výroku I. změnil a žalobě v tomto rozsahu vyhověl a přiznal mu i právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.

4. Žalovaná k odvolání žalobce uvedla, že s ním nesouhlasí, poukázala na správné skutkové i právní závěry okresního soudu obsažené v napadeném rozsudku, s jehož obsahem se zcela ztotožňuje. Je přesvědčena, že v řízení nade vši pochybnost prokázala, že při ukončování pracovního poměru se zaměstnanci nepostupovala způsobem, který by byl vůči žalobci diskriminační, a to ať již z důvodu jeho věku nebo délky pracovního poměru. Zejména ze svědecké výpovědi [jméno] [příjmení] jednoznačně vyplynulo, že klíčem pro výběr zaměstnanců, s nimiž měl být pracovní poměr ukončen dohodou, bylo jejich hodnocení v systému [příjmení] u žalované, které odráželo hierarchické zařazení pracovního postu zaměstnance a jeho mzdové ohodnocení. Dohoda o skončení pracovního poměru pak byla s přihlédnutím k tíživějším sociálním dopadům při ztrátě zaměstnání nabízena pouze zaměstnancům s nižším hodnocením dle [příjmení] (do 15. stupně), kam spadali zejména dělníci, mistři a zaměstnanci v nižší administrativě. Zjištěné hledisko podle názoru žalované podpořila ve své výpovědi i svědkyně [příjmení], která uvedla, že právě obdobné sociální postavení zaměstnanců na nižších pracovních pozicích bylo kritériem pro výběr zaměstnanců, kterým bude nabídnuta dohoda o skončení pracovního poměru s vyšším odstupným. Žalobce, který byl v systému hodnocení [příjmení] na pozici 17. stupně s čistou mzdou asi 60 000 Kč měsíčně a průměrným příjmem přes 100 000 Kč měsíčně do této kategorie nespadal a

pracovní poměr s ním byl proto ukončen výpovědí ze strany zaměstnavatele. Žalovaná v této souvislosti poukazuje na komentářovou literaturu a judikaturu Nejvyššího soudu ČR k otázce rovného zacházení se zaměstnanci, která výslovně zastává názor, že tato zásada není zásadou rovnostářskou a případný rozdílný přístup k zaměstnancům lze akceptovat, lze-li jej objektivně zdůvodnit (kupř. hlediskem povahy a náročnosti vykonávané práce či pracovním postavením zaměstnance). Žalovaná ve svém vyjádření k odvolání žalobce dále uvedla, že v době podání výpovědi žalobci neexistovala podle kolektivní smlouvy, právního předpisu či vnitřního předpisu jakákoli povinnost žalované nabízet zaměstnanci při skončení pracovního poměru dohodu o rozvázání pracovního poměru. Pokud žalovaná v případě jiných zaměstnanců za určitých okolností podle svého vnitřního uvážení k takové nabídce skutečně přistoupila, nezakládá tento její postup legitimní očekávání žalobce či dalších osob, že i v jejich případě bude postupováno shodně. Objektivní právo zaměstnavatele nijak neomezuje ve volbě mezi výpovědí a nabídkou dohody o skončení pracovního poměru, proto nebylo ani nezbytné, aby postup žalované byl v této otázce blíže regulován vnitřním předpisem či směnicí. Za nepřipadný považuje žalovaná odkaz žalobce na (neúčelné) náklady spojené s pořádáním vánočního večírku za situace zhoršených ekonomických výsledků žalované, neboť s posuzovanou věcí nijak blíže nesouvisí. Poukazuje pouze na skutečnost, že právě zhoršené hospodářské výsledky v hospodaření žalované byly důvodem pro snižování mzdových nákladů a rušení konkrétních pracovních pozic. Žalovaná nesouhlasí ani s tvrzením žalobce, že existenci nerovného zacházení ze strany žalované dokládá i následná změna kolektivní smlouvy u žalované, která zakotvila povinnost zaměstnavatele nabízet při skončení pracovního poměru zaměstnanci nejprve dohodu. Připouští, že k takové změně po dlouhých jednáních s odbory sice došlo, avšak současně bylo odstupňováno nadzákonné odstupné pro jednotlivé pracovní pozice, opět v závislosti na zařazení v hodnotícím systému HAY, aby se předešlo nedůvodnému nadstandardnímu zacházení s managementem při přiznávání odstupného. Podstatná je však skutečnost, že v době podání výpovědi žalobci takový konsensus ještě neplatil a z logických důvodů tato smlouva nemůže dopadat na řešení případů, které jejímu uzavření časově předcházely. Závěrem žalovaná uvedla, že při skončení pracovního poměru žalobce rozhodně neměla zájem žalobce jakkoli poškodit, ostatně výpověď pro organizační změny, které nastaly až od 1. 1. 2014 byla žalobci předána již na počátku prosince 2013 a za následující dva měsíce byla žalobci poskytnuta průměrná mzda, aniž by žalobce práci vykonával. Ve finále se mu tak vedle zákonného odstupného dostalo vyššího plnění, než zaměstnancům, s nimiž byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru a bylo jim vyplaceno nadzákonné odstupné dle tehdy platné kolektivní smlouvy. Ze všech shora uvedených důvodů žalovaná navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek soudu prvního stupně jako věcně správný potvrdil a žalované přiznal právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.

5. Krajský soud jako soud odvolací přezkoumal napadený rozsudek okresního soudu v napadeném výroku I. a souvisejícím výroku III. o nákladech řízení, přezkoumal i řízení jeho vydání předcházející, a neshledal odvolání důvodným. Odvoláním nenapadeným výrokem II. o částečném zastavení řízení se odvolací soud nezabýval a rozsudek okresního soudu v tomto rozsahu již nabyt právní moci bez zřetele k podanému odvolání.

6. Okresní soud při předběžném právním posouzení nároku žalobce správně dovodil, že na právní vztahy mezi účastníky dopadají ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, a to ve znění platném ke dni skončení pracovního poměru žalobce. Předmětný nárok žalobce pak představuje jeden z právních prostředků ochrany před diskriminací ze strany zaměstnavatele, jak jsou upraveny v ustanovení § 10 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona, a to v podobě odstranění následků diskriminačního zásahu úhradou ušlé finanční částky - vyplacením odstupného sjednaného v kolektivní smlouvě pro případ skončení pracovního poměru pro nadbytečnost dohodou. Okresní soud se zabýval všemi pro posouzení nároku rozhodnými skutečnostmi a na podkladě provedeného dokazování dospěl ke správným skutkovým závěrům, které také správně

právně posoudil. Odvolací soud zde pro stručnost zcela odkazuje na podrobné, logické a přesvědčivé odůvodnění napadeného rozsudku soudu prvního stupně, s nímž se zcela ztotožňuje.

7. Rozhodující otázkou pro posouzení důvodnosti nároku žalobce zůstává, zda ze strany žalované došlo k diskriminačnímu (nerovnému) jednání vůči žalobci při skončení jeho pracovního poměru, tedy zda byl žalobce v té souvislosti vystaven nerovnému zacházení oproti jiným zaměstnancům, s nimiž žalovaná jednala příznivějším způsobem. Odvolací soud se zcela ztotožňuje se závěrem soudu prvního stupně, že žalobcem tvrzená diskriminace z důvodu věku a počtu odpracovaných let u žalované prokázána nebyla, neboť z provedených důkazů se jednoznačně podává, že žalovaná ve stejném období, kdy skončila pracovní poměr se žalobcem, skončila pracovní poměr i s dalšími zaměstnanci, přičemž počet těchto zaměstnanců ve věku vyšším než žalobce je zcela srovnatelný s počtem zaměstnanců ve věku nižším než žalobce. Obdobný závěr vyplývá i při zkoumání hlediska délky odpracované doby, zde bylo dokonce vyšší procento zaměstnanců s delší odpracovanou dobou, než měl žalobce. Pozice žalobce v těchto kritériích tedy nijak nevybočuje z oblasti průměru, a pokud ano, pak nikoli v neprospěch žalobce, proto v jednání žalované vůči žalobci prvek diskriminace spatřovat nelze.

8. Znaky nerovného (diskriminačního) jednání nenaplnuje ani volba žalované, kterým (po organizačních změnách nadbytečným) zaměstnancům bude nabídnuta dohoda o skončení pracovního poměru a kterým nikoli. Okresní soud k tomu správně uvádí, že žalovaná neměla v době podání výpovědi z pracovního poměru žalobci žádnou zákonnou ani smluvní povinnost nabízet žalobci (ani jinému zaměstnanci) skončení pracovního poměru dohodou. Pokud v případě některých zaměstnanců žalovaná k nabídce takové dohody skutečně přistoupila, nezakládá tento její postup žalobci žádný nárok ani legitimní očekávání shodného postupu, resp. absence nabídky dohody žalobci nemůže být za daných okolností diskriminačním jednáním. To je dáno především zákoníkem práce předvídanou možností svobodné volby (projevu vůle) zaměstnavatele, jaký právní institut směřující ke skončení pracovního poměru použije v případě, kdy se stane zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o organizačních změnách - zda podání výpovědi dle § 52 zákoníku práce či uzavření dohody dle § 49 téhož zákona. Z výsledků dokazování ostatně vyplývá, že žalobce (z hlediska jeho pracovní pozice a dosahovaného příjmu) nelze zařadit do stejné skupiny zaměstnanců, jimž byla právě z důvodů sociálních nabídnuta dohoda o skončení pracovního poměru s vyšším odstupným dle kolektivní smlouvy, neboť žalobce na vyšší pracovní pozici dosahoval několikanásobně většího příjmu a žalovaná tak důvodně vycházela ze závěru, že v jeho případě nebude ztráta zaměstnání tak citelným sociálním zásahem, jako v případě zaměstnanců s podstatně nižším příjmem. Okresní soud zde s odkazem na komentářovou literaturu i judikaturu vyšších soudů správně poukazuje na kompenzační povahu odstupného při ztrátě zaměstnání z důvodů na straně zaměstnavatele.

9. Požadavek rovného zacházení se zaměstnanci není absolutní (rovnostářský), i zákonná úprava (viz § 16 odst. 3 zákoníku práce a § 6 a § 7 antidiskriminačního zákona) si je vědoma existence určitých obvyklých vlastností na straně různých zaměstnanců, které odůvodňují odlišný přístup zaměstnavatele ke konkrétní skupině zaměstnanců při řešení různých pracovněprávních vztahů. Takovou vlastností může být právě i vyšší pracovní pozice a s ní spojená vyšší mzda jako legitimní důvod pro volbu takového způsobu skončení pracovního poměru, v jehož souvislosti nebude zaměstnanci poskytnuto (nad rámec zákona stanovené) plnění, jehož základním smyslem a účelem je přelstout tíživý sociální dopad ztráty zaměstnání pro zaměstnance na nižších pracovních postech s nižší mzdou. Odvolací soud také neshledal pro posouzení věci významnou odvolací námitku žalobce zpochybňující zhoršenou ekonomickou situaci žalované jako motivaci pro neuzavření dohody o skončení pracovního poměru a vyplacení odstupného poukazem na výdaje žalované spojené s pořádáním vánočního večírku. Ty s posuzovaným nárokem žalobce věcně nijak nesouvisí.

10. Lze tedy uzavřít, že okresní soud napadeným rozsudkem správně finanční nárok žalobce vycházející z práva na ochranu před diskriminačním jednáním jako nedůvodný zamítl a odvolací

soud proto napadený rozsudek ve výroku I., jakož i v souvisejícím III. o nákladech řízení jako věcně správný podle § 219 o. s. ř. potvrdil.

11. V odvolacím řízení neměl žalobce procesní úspěch, neboť jeho odvolání nebylo vyhověno, odvolací soud mu proto uložil povinnost nahradit žalované zcela náklady odvolacího řízení (§ 142 odst. 1, § 224 odst. 1 o. s. ř.) Náklady řízení na straně žalované představují v řízení před odvolacím soudem odměnu právní zástupkyně žalované za dva úkony právní služby (sepis vyjádření k odvolání a účast u jednání odvolacího soudu) po 10 220 Kč dle § 7 bod 6 advokátního tarifu, dva režijní paušály po 300 Kč dle § 13 odst. 1 a 3 advokátního tarifu, náhradu cestovného právní zástupkyně žalované k jednání odvolacího soudu ve výši 1 843 Kč (cesta z Prahy do Ústí nad Labem a zpět při celkové ujeté vzdálenosti 200 km, průměrné spotřebě použitého vozidla 6,1 litrů motorové nafty na 100 km a ceně pohonných hmot a výši paušální náhrady dle vyhlášky č. 333/2018 Sb.), náhradu za promeškaný čas na cestě v rozsahu dvakrát tři půlhodiny po 100 Kč dle § 14 advokátního tarifu a částku 4 805 Kč odpovídající dani z přidané hodnoty ve výši 21 % dle § 137 odst. 3 písm. a) o. s. ř., celkem 27 688 Kč. Zaplacení náhrady nákladů odvolacího řízení uložil odvolací soud žalobci do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám právní zástupkyně žalované (§ 149 odst. 1, § 160 odst. 1 o. s. ř.).

#### **Poučení:**

Proti tomuto rozsudku lze do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu podat dovolání k Nejvyššímu soudu ČR za podmínek uvedených v ustanovení § 237 o. s. ř. Dovolání se podává prostřednictvím okresního soudu, který rozhodoval v prvním stupni. Přípustnost dovolání (§ 237 až 238a o. s. ř.) je oprávněn zkoumat jen dovolací soud.

[Místo vydání] 12. dubna 2019

Mgr. Jiří Vild  
předseda senátu