



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Martina Paška a soudců Mgr. Kateřiny Brodské a Mgr. Jana Pekáče ve věci

žalobce [redacted], narozeného dne [redacted],  
bytem ve [redacted],

proti  
žalované **České republice, Okresnímu soudu v Chomutově**, IČO 00024848,  
se sídlem v Chomutově, Na Příkopech 663,  
namísto něhož v tomto řízení jedná Úřad pro zastupování státu ve věcech  
majetkových,  
se sídlem v Praze 2, Rašínovo nábřeží 390/42,

**o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru,**  
**o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Mostě ze dne 7. října 2021,**  
**č. j. 14 C 90/2021-113,**

**takto:**

- I. Rozsudek okresního soudu se **potvrzuje**.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na nákladech odvolacího řízení 600 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

**Odůvodnění:**

1. Žalobce se domáhal určení, že výpověď z pracovního poměru daná mu žalovanou dne 10. 2. 2020 pod 90 SPR 10/2020 je neplatná. Důvod neplatnosti této výpovědi spatřuje v jejích formálních a obsahových vadách, jež spočívají v tom, že ve výpovědi chybí výčet nadbytečných zaměstnanců nebo jiný způsob jejich určení. Má za to, že žalovaná pominula zákonný postup výběru nadbytečného zaměstnance, nebyli určeni zaměstnanci, u kterých byl výběr prováděn, nebyla stanovena kritéria, která měla být při výběru zohledněna a nedošlo ani k fatickému snížení počtu zaměstnanců na pozici vykonávané žalobcem, když nedošlo k faktickému snížení Shodu s prvopisem potvrzuje Zuzana Víchová.

celkového počtu zaměstnanců na pozicích vyšších soudních úředníků (dále též jen „VSÚ“), soudních tajemníků (dále též jen „tajemník“) a asistentů soudce (dále též jen „asistent“). Byl sice snížen počet VSÚ u Okresního soudu v Chomutově, kde žalobce působil, ale současně byl zvýšen počet tajemníků a na pozici asistenta byl přijat [REDACTED], a to na úkor žalobce. Dle názoru žalobce žalovaná pochybila i při provedení výběru údajně nadbytečného zaměstnance. Žalovaná nepřihlédla k tomu, že je žalobce osobou zdravotně znevýhodněnou, která 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. Nebyla zde příčinná souvislost mezi organizačními změnami a nadbytečností žalobce. Důvod výpovědi nespočíval v potřebě přizpůsobit počet zaměstnanců k plnění úkolů žalované, nýbrž jen v tom, že se žalovaná chtěla zbavit nepohodlného zaměstnance, což je třeba hodnotit jako zneužití výkonu práva. Výpověď byla učiněna jen „na oko“, kdy došlo jen k přejmenování pozic, ale druh práce zůstal stejný. O této simulaci změny svědčí i to, že po jejím provedení 3 tajemnice zahájily studium na VSÚ. Nepohodlným se žalobce stal proto, že odmítal svědčit ve prospěch žalované v řízení o kárné žalobě vedené proti soudci [REDACTED], že se odmítal zúčastňovat dle jeho mínění nestandardních praktik předsedkyně soudu, ředitelky správy a dalších jejich nejbližších spolupracovníků, např. při vysoké zainteresovanosti do projektu používání aplikace APSTR, s níž měli z rozhodnutí předsedkyně zaměstnanci soudu povinnost pracovat. APSTR přitom nebyl ve většině případů přínosem a jakmile pominula povinnost jej využívat, většina zaměstnanců tak přestala činit, přičemž i krajský soud konstatoval, že sice došlo k nárůstu práce s tímto programem, ale žádný efekt to nepřineslo. Výpověď je zároveň důsledkem nerovného zacházení s žalobcem, jemuž byla dána přesto, že má pro výkon práce VSÚ, kterou u žalované vykonával, příslušnou kvalifikaci a vzdělání a že k jeho práci nebyly ze strany žalované žádné výhrady a byla kladně hodnocena. Toto nerovné zacházení mělo spočívat v tom, že po žalované požadoval ze zdravotních důvodů zkrácení pracovního úvazku, čemuž žalovaná nevyhověla a nezohlednila jeho zdravotní stav, ačkoli jinému zaměstnanci [REDACTED] v obdobné situaci zkrácení pracovního úvazku umožnila, v tom, že byl žalobci ještě v době trvání pracovního poměru znemožněn přístup do služebního počítače, dále v tom, že žalobce od konce roku 2018 pracoval na pozici soudního vykonavatele a vedle toho ještě pracoval na půl úvazku na pozici VSÚ, avšak poté co v pozici vykonavatele zdělal všechny nedodělky, musel pozici soudního vykonavatele, která mu ze zdravotních důvodů vyhovovala, přenechat jinému „privilegovanému“ zaměstnanci [REDACTED]. Nerovně s ním bylo zacházeno i v souvislosti s poškozením tří různých služebních vozidel žalované, ke kterým došlo z viny soudního řidiče, z viny žalobce a z viny soudního vykonavatele, ale pouze v případě žalobce byla svolána škodní komise, přičemž mu nebylo umožněno provést opravu vozidla svépomocí. Nerovné zacházení mělo spočívat rovněž v tom, že byl pohyb jím užívaného služebního vozidla tajně monitorován přes GPS, v tom, že byl oproti jiným zaměstnancům na stejné pozici přetěžován co do množství zadané práce, přičemž mu žalovaná jako jedinému uložila, aby vyhotovoval denní záznamy o činnosti ve zpracovávaných spisech a tyto záznamy předkládal k rukám ředitelky správy, v tom, že byl neúměrně vytížen oproti ostatním kolegům, že byl povinen vyznačovat prostřednictvím čipové karty příchody, odchody a služební cesty v docházkovém systému, přesto, že další dva zaměstnanci, a to soudní doručovatel a soudní řidič, tak činit nemuseli a nečinili, dále v tom, že žalobce a jeho manželka obdrželi upozornění na porušení pracovních povinností ze dne 9. 5. 2019 související s vyznačováním příchodů do budovy soudu ve dnech 23. – 26. 4. 2019, které prováděl tak, že mu manželka vyznačovala příchod u hlavního vchodu do budovy, zatímco on vcházel bočním vchodem přes garáž, a 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, na což reagovala předsedkyně soudu e-mailem v němž pohrozila zaměstnancům, že pokud nebudou vyznačování docházky dodržovat, zavede pevnou pracovní dobu. Nerovné zacházení žalobce spatřoval i v konfliktu, k němuž došlo na poradě soudu týkající se projektu soudkyně [REDACTED] k účasti na němž byl žalobce nucen, na kteréžto poradě mu předsedkyně soudu sdělila, že k jeho práci jsou výhrady, přičemž tento konflikt vyústil v upozornění na porušení pracovních

povinností ze dne 2. 11. 2016 pod 90 SPR 1331/2016 s nímž žalobce vyslovil dne 7. 11. 2016 nesouhlas.

2. Žalovaná s žalobou nesouhlasila s tím, že dle jejího názoru výpověď netrpí žalobcem vytýkanými vadami, přičemž výpovědní důvod byl dán. Pracovní místo žalobce bylo skutečně zrušeno, a to v důsledku organizační změny vyvolané opatřením Krajského soudu v Ústí nad Labem o snížení počtu systematizovaných míst, jejímž účelem bylo zvýšení efektivity práce. Okresnímu soudu v Chomutově 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 VSÚ, 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 dle § 53 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zák. pr.“), a proto mu byla předmětná výpověď doručena až po odpadnutí překážky, tj. po návratu do zaměstnání dne 1. 7. 2020. V souvislosti s ukončením pracovního poměru byl žalobci znemožněn přístup do informačních systémů žalované, nikoli do počítače. Žalovaná při svém rozhodování vzala v potaz veškeré aspekty pro výběr osob, s nimiž bude rozváznán pracovní poměr, má však za to, že přezkum důvodů, pro které vybrala právě žalobce jako nadbytečného zaměstnance, je vyloučen ze soudního přezkumu. Popřela, že by při jednání vůči žalobci byla porušena zásada rovného zacházení. Pokud jde o náhradu škody způsobené na automobilech, pak jenom škoda způsobená žalobcem byla způsobena neoprávněným využíváním služebního parkovacího místa pro osobní účely, kdežto ostatní poškození vozidel nebyla způsobena zaviněním jejich řidičů. Zabudování GPS navigace do služebního vozidla a GPS lokátoru do služebního automobilu nebyly provedeny za účelem sledování žalobce, ale v zájmu ochrany majetku žalované, došlo přitom k jejich zabudování do všech služebních automobilů. Předkládání denních záznamů o činnosti ve zpracovaných spisech bylo vyvoláno pouze potřebou přehledu o tom, zdali žalobce bude stíhat všechny vykonávané agendy. K novému pracovnímu zařazení v rozvrhu práce od 1. 7. 2019 nezaznamenala od žalobce žádné připomínky. Pokud se týká využívání nástroje APSTR, tak předsedkyně soudu vskutku jeho zavedení prosazovala za účelem snížení nedodělků, avšak využívání nebo nevyužívání tohoto modulu nebylo zohledněno v hodnocení zaměstnanců, a to i proto, že část soudců výslovně odmítla APSTR využívat. Účelem zasílání tabulky o využívání tohoto modulu nebyl postih zaměstnanců, ale jejich motivace k jeho využívání. [REDAKCE] nastoupil k Okresnímu soudu v Chomutově na základě výběrového řízení vyhlášeného Krajským soudem v Ústí nad Labem, tj. mimo možnost ovlivnění ze strany vedení okresního soudu, a jeho mzdové náklady byly neseny krajským soudem, žalobce přitom nesplňuje kvalifikační předpoklady pro výkon funkce asistenta soudce a [REDAKCE] nevykonával práci původně vykonávanou žalobcem. V kárném řízení proti [REDAKCE] nebyl důkaz výsledkem žalobce označován žádnou ze stran. Poukázala na to, že v době působení žalobce u žalované došlo k těmto excesům: na poradě 20. 10. 2016 se žalobce choval nevhodně, bez respektu k nadřízeným i kolegům, vstupoval ostatním do řeči, slovně zaútočil na kolegyni [REDAKCE], tehdy v pokročilém stádiu těhotenství, a ta byla z jeho ataku nervově rozrušena; za to byla žalobci udělena výtka, dále v dubnu 2019 za pomoci manželky, taktéž VSÚ, žalobce falšoval údaje o odpracované době, konkrétně ráno manželce předal čip, a ta jej přihlásila jako přítomného. Žalovaná nediskriminovala žalobce z důvodu jeho zdravotního stavu. O jeho zdravotních problémech věděla od r. 2014, o tom, že je uznán osobou zdravotně znevýhodněnou od roku 2017, o ukončení pracovního poměru z organizačních důvodů rozhodla až dne 3. 1. 2020, a až poté žalobce požádal o zkrácení pracovního úvazku. Žalovaná běžně zaměstnává osoby s různými zdravotními potížemi a necítí potřebu takové osoby na svém pracovišti redukovat – v roce 2018 měl OSCV 116 zaměstnanců, z toho 4 osoby se zdravotním postižením, v roce 2019 měl 120 zaměstnanců z toho 5 se zdravotním postižením, v roce 2020 pak 115, z toho 5 se zdravotním postižením.
3. V záhlaví označeným rozsudkem okresní soud žalobu na určení neplatnosti výpovědi dané žalovanou žalobci dne 10. 2. 2020, pod 90 SPR 10/2020 zamítl (výrok I.) a žalobci uložil

povinnost nahradit žalované náklady řízení ve výši 1 800 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok II.).

4. Při svém rozhodnutí okresní soud vycházel ze zjištění, že žalobce pracoval u žalované, a to u Okresního soudu v Chomutově, jakožto její organizační složky, na základě pracovní smlouvy počínaje od 28. 2. 2005, nejprve jako zapisovatel, počínaje dnem 10. 8. 2005 jako zapisovatel vykonávající odborné a administrativní práce vztahující se ke studiu VSÚ, počínaje dnem 1. 9. 2008 jako zaměstnanec vykonávající 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, od 20. 11. 2017 jako VSÚ a soudní vykonavatel a od 26. 6. 2019 toliko jako VSÚ. Rozhodnutím Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 3. 1. 2020 vydaným pod SPR 2785/2019 byl Okresnímu soudu v Chomutově stanoven zajištěný počet 31 soudců a 115 zaměstnanců. Žalovaná provedla na základě toho dne 10. 2. 2020 organizační změnu, v rámci které se rozhodla (mimo jiné) snížit počet VSÚ 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) zák. pr., 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 VSÚ 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. Tuto výpověď žalobce převzal dne 1. 7. 2020. Dne 2. 7. 2020 žalobce s poukazem na to, že je osobou zdravotně znevýhodněnou, požádal žalovanou o zkrácení pracovního úvazku v rozsahu 24 hodin týdně a současně ji upozornil, že nedojde-li ke zpětvzetí výpovědi do 1. 9. 2020, bude nucen podat žalobu o neplatnost výpovědi s náhradou mzdy/platu. Žalovaná žalobci sdělila, že na podané výpovědi trvá a s ohledem na to nemůže vyhovět žádosti žalobce o zkrácení pracovního úvazku. V období roku 2019 a 2020 se počet VSÚ u žalované výrazně měnil. V roce 2019 byl jejich celkový počet 19 a od 1. 8. 2019 počet 22. Z toho na oddělení C pracovalo 7 VSÚ (paní [redacted] a žalobce). Na oddělení EXE 4 VSÚ ([redacted]). Na oddělení EPR 1 VSÚ paní [redacted]. Na opatrovnickém oddělení 3 VSÚ (paní [redacted]). Na oddělení T 4 VSÚ (pan [redacted] a paní [redacted]). Od 1. 8. 2019 začala jako VSÚ pracovat na oddělení EPR paní [redacted], na opatrovnickém oddělení paní [redacted] a ve správě soudu paní [redacted]. Tím počet VSÚ od 1. 8. 2019 činil 22. Dne 31. 12. 2019 skončil VSÚ [redacted]. Důsledně tomu v roce 2020 pracovalo u Okresního soudu v Chomutově od 1. 1. 2020 do 1. 3. 2020 21 VSÚ. Z toho na oddělení C 7 (paní [redacted] a žalobce). Na oddělení EXE 3 VSÚ (paní [redacted] a pánové [redacted]). Na oddělení EPR 2 VSÚ (paní [redacted]). Na opatrovnickém oddělení 4 VSÚ (paní [redacted] a paní [redacted]). Na oddělení T 4 VSÚ (pan [redacted] a paní [redacted]). Na úseku správy 1 VSÚ (paní [redacted]). Od 1. 3. 2020 se vrátily z mateřské dovolené VSÚ paní [redacted] a [redacted], zároveň odešla na mateřskou dovolenou VSÚ p. [redacted] a od 1. 3. 2020 tak činil počet VSÚ 22. Od 1. 10. 2020 po odchodu žalobce byl počet VSÚ 21. V roce 2021 činil počet VSÚ 21 do 30. 6. 2021 a od 1. 7. 2021 klesl počet VSÚ na 20 v souvislosti se jmenováním [redacted] asistentem soudce. [redacted] byl s účinností od 1. 4. 2020 jmenován na dobu určitou do 31. 3. 2021 asistentem soudce u Okresního soudu v Chomutově. Náplň práce zaměstnanců u Okresního soudu v Chomutově na pracovních místech tajemnice, VSÚ a asistenta podle popisu těchto míst není stejná. 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.

5. Neprovedení dalších důkazů navržených žalobcem k prokázání jím tvrzených okolností, v nichž spatřuje nerovné zacházení, okresní soud odůvodnil jejich nadbytečností s tím, že skutkový stav věci byl provedenými důkazy objasněn dostatečně.
6. Po právním posouzení takto zjištěného skutkového stavu podle § 16, 48, 50, 52 zák. pr. okresní soud shledal výpověď formálně i věcně bezvadnou. Žalobcem označené okolnosti, které měly dokládat nerovné zacházení ze strany žalované, jako diskriminaci nevyhodnotil, neboť u části z nich žalobce (přes výzvu okresního soudu) nevysvětlil dostatečně tyto okolnosti tak, aby se z nich dala diskriminace důvodně dovozovat, v ostatních případech se nejedná o nic, s čím by se nerovné zacházení dalo vůbec spojit, 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. Žalovaná však vysvětlila a doložila, že v případě poškození dalších dvou vozidel poškození nezavinil řidič. Pokud však jde o poškození vozidla žalobcem, pak žalobce neparkoval na vyhrazeném místě pro parkování tohoto vozidla, když na něm zaparkoval své vlastní osobní vozidlo, a pokud služební vozidlo poškodil, postupovala žalovaná obvyklým způsobem a předala věc škodní komisi. Přičemž žalobce připustil, že toto tvrzení je pravdivé a nerovnost spatřoval v tom, že byl schopen vozidlo opravit na vlastní náklady. Výpověď z pracovního poměru pak okresní soud shledal platnou. Vlastním důvodem výpovědi bylo snížení objemu mzdových prostředků na rok 2020. Záměr sledovaný organizační změnou byl vyjádřen jasně jako snížení počtu VSÚ o jednoho zaměstnance. Povinností žalované nebylo s organizační změnou předem dotčené zaměstnance seznamovat a jakkoliv, podle představ žalobce, vybírat, koho z VSÚ se organizační změna dotkne. V případě výběru nadbytečného zaměstnance se 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 doručená žalobci). Okresní soud se tedy dále zabýval věcnou správností použitého výpovědního důvodu, v podobě nadbytečnosti žalobce. Nadbytečnost vztahoval ke sjednanému druhu práce žalobce podle jeho pracovní smlouvy, tedy k zaměstnanci na pozici VSÚ (v této souvislosti odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu České republiky 21 Cdo 576/2020 ze dne 16. 6. 2020, dostupný stejně jako další níže citovaná rozhodnutí téhož soudu, u nichž není uveden jiný citační pramen, prostřednictvím internetu na [www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)). 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 VSÚ, 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 projeví stoupající počty v podobě dokončených vzdělání u některých (studium VSÚ) a návratů zaměstnankyň (již VSÚ) z mateřské dovolené, žalovaná organizační změnou snížení počtu VSÚ dosáhla. Soud dospěl k závěru, že předmětná organizační změna byla bezprostřední a skutečnou příčinou nadbytečnosti žalobce, když zároveň okolnosti, které by způsobily přerušení příčinné souvislosti (v podobě ukončení pracovního poměru jiného VSÚ, popřípadě přijetí nového zaměstnance na této pracovní pozici, v období od přijetí organizační změny 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 zákoník práce zaměstnavatele v možnosti ukončení pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením způsoby uvedenými v ustanovení § 48 zák. pr. 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.

Shodu s prvopisem potvrzuje Zuzana Víchová.

7. Proti tomuto rozsudku podal žalobce včasné odvolání, jímž jej napadl v plném rozsahu domáhaje se jeho zrušení a vrácení věci okresnímu soudu k dalšímu řízení. V obsáhlém odvolání, následně ještě doplněném (podáním ze dne 25. 7. 2022) v zásadě zopakoval argumenty uplatněné již v řízení před soudem prvního stupně. Ve stručnosti shrnuto namítal, že v napadeném rozsudku je opakovaně zaměňována pozice žalobce a žalované, nejsou zde dokončená souvětí, takže je těžké dovodit smysl a obsah sdělovaného, je v něm značné množství gramatických chyb. Dle názoru odvolatele okresní soud zatížil řízení vadou spočívající v tom, že jednal s jinou organizační složkou státu a že při jednání nepřipustil na straně žalované přítomného zástupce Okresního soudu v Chomutově [REDAKCE], který předložil plnou moc, a označil jej za veřejnost, avšak připustil, aby do jednání zasahoval. Namítal, že okresní soud v protokole o jednání neuvedl některá vyjádření žalobce, mezi nimi jeho vyjádření k žalované namítané prekluzi uplatněného nároku a k důkazům týkajícím se upozornění na porušení pracovních povinností ze dne 7. 11. 2016 a ze dne 9. 5. 2019. Chybně je v něm uveden i konec jednání, když v 14.55 hod. již telefonicky hovořil se svými rodinnými příslušníky mimo budovu soudu. Okresnímu soudu dále vytkl, že neprovedl navržené důkazy. V tomto směru namítal, že okresní soud nepřihlédl k jím tvrzeným skutečnostem a označeným důkazům týkajícím se podle okresního soudu jediného uznatelného argumentu nerovného zacházení při poškození tří různých vozidel třemi různými řidiči. Poukázal na to, že žalovaná nepředložila relevantní důkazy k prokázání nehodového děje při poškození dvou vozidel řízených dalšími zaměstnanci žalované ([REDAKCE]). Setrval na tom, že v jeho případě došlo ve srovnání s těmito dalšími dvěma zaměstnanci k nerovnému zacházení, když mu, na rozdíl od nich, nebylo umožněno provést opravu poškozeného vozidla svépomocí a když v jeho případě byla na rozdíl od dalších dvou případů poškození služebního vozidla svolána škodní komise. Dále okresní soud nepřihlédl k tvrzení žalobce, že byl dne 24. 3. 2017 uznán osobou zdravotně znevýhodněnou a neumožnil mu vyjádřit se ke zpochybnění jeho zdravotního stavu žalovanou. Přitom, ač ve vztahu k posouzení důvodnosti žaloby nezáleží na tom, zda žalobce pracuje u jiného zaměstnavatele, soudce okresního soudu zneužil institut § 120 odst. 2 o. s. ř. a opatřil si důkaz o této skutečnosti, který nebyl potřebný ke zjištění skutkového stavu věci, a nakonec tento důkaz neprovedl, takže žalobce neměl možnost se k němu vyjádřit. Zpochybnil závěr okresního soudu, že skutečně došlo k organizační změně, již byl snížen počet VSÚ u okresního soudu v Chomutově a má za to, že žalovaná v tomto směru neunesla své důkazní břemeno. Namítal přitom, že okresní soud neprovedl důkaz týkající se počtu VSÚ působících u žalované ke dni 6. 1. 2020 a počtu VSÚ, jehož chtěla žalovaná dosáhnout organizační změnou. V této souvislosti namítal, že cíle organizační změny spočívajícího ve snížení počtu VSÚ bylo dosaženo ukončením pracovního poměru VSÚ [REDAKCE] 2 kalendářní dny, resp. 1 pracovní den před „údajnou“ organizační změnou. Přitom jeho místo bylo obsazeno nekvalifikovanou zaměstnankyní soudní tajemnicí [REDAKCE], nikoli žalobcem, ačkoli předtím jej zastupoval žalobce. K dosažení cíle organizační změny došlo ještě předtím, než byla dána žalobci výpověď z pracovního poměru odchodem VSÚ [REDAKCE]. Snížení počtu zaměstnanců dosáhla žalovaná i bez výpovědi dané žalobci, když výpověď z pracovního poměru dostaly další 3 zaměstnankyně ([REDAKCE] pracující na pozicích zapisovatelky, vymáhající úřednice a pracovnice zápisového oddělení), pracovní poměr u žalované ukončili [REDAKCE] a byl navýšen počet tajemnic o [REDAKCE], do té doby vedoucí kanceláře, ač na tuto pozici mohla být přerazena tajemnice [REDAKCE], která nahradila pozici [REDAKCE], na kterou mohl být zařazen žalobce, který pro ni má plnou kvalifikaci. Nadto byl během měsíce března 2020 navýšen počet zaměstnanců o asistenta soudce [REDAKCE], pro kterého bylo vytvořeno nové pracovní místo na civilním úseku. Odvolatel rovněž zpochybnil závěr okresního soudu, že pozice VSÚ, asistenta a tajemníka je rozdílná. Dle jeho mínění všechny tyto pozice svou náplní práce odpovídají, případně „více méně“ odpovídají činnosti žalobce. V této souvislosti poukázal na to, že [REDAKCE] působil od 30. 6. 2021 jako VSÚ a od 1. 7. 2021 jako asistent soudce a na to, že v březnu 2020 vyslala žalovaná 3 soudní tajemnice ke studiu VSÚ, čímž cíleně navýšila odborný aparát. Namítal, že byl ve srovnání s jinými pracovníky na pozici VSÚ přetížen, a že nebylo vyhověno jeho žádosti o snížení pracovního úvazku, ačkoli u žalované působí další dva VSÚ se zkráceným úvazkem. Namítal, že napadenou výpovědí byl porušen Shodu s prvopisem potvrzuje Zuzana Víchová.

antidiskriminační zákon, neboť jako osoba se zdravotním postižením má právo na přístup k určitému zaměstnání odpovídajícímu jeho kvalifikaci a k výkonu pracovní činnosti a k jinému postupu v zaměstnání, což žalovaná nesplnila. Žalobce výslovně napadl i nákladový výrok rozsudku okresního soudu s tím, že s ohledem na namítanou skutečnost, že bylo jednáno s nesprávnou organizační složkou státu, nelze považovat jí vynaložené náklady řízení za náklady řízení vynaložené účelně.

8. Krom uvedeného odvolání žalobce po vyhlášení napadeného rozsudku ještě vznesl námitku podjatosti soudce JUDr. Karla Štíčky, tedy předsedy senátu, který u okresního soudu věc projednal a rozhodl. Důvod jeho podjatosti spatřuje v tom, že bezdůvodně využil § 120 odst. 2 o. s. ř. a opatřil si na základě důkazu navrženého žalovanou důkaz dotazem u jeho nového zaměstnavatele, čímž ohrozil žalobcovu pověst u něho. Tento dotaz přitom nebyl potřebný ke zjištění skutkového stavu věci, a proto jej soudce neprovedl a i důkaz navržený žalovanou zamítl, a žalobce tak neměl možnost se k těmto důkazům vyjádřit. Dále pak v tom, že uvedený soudce nepřipustil účast [REDAKCE] u jednání, ač byl k němu vyslán přímo žalovanou, a přesto [REDAKCE] jako veřejnost do průběhu jednání vstupoval. Žalobci při jednání tento soudce pokládal sugestivní otázky a protokol o jednání mu na jeho žádost nepředložil po skončení jednání s tím, že bude předložen až po jeho kontrole. Žalobce se domnívá, že podjatost uvedeného soudce plyne ze skutečnosti, že si žalobce dovilil žalovat justiční složku a hájit tak svá práva.
9. Soudce JUDr. Štíčka ve svém vyjádření ke vznesené námitce podjatosti uvedl, že žalobce – krom osobního setkání při soudním jednání v souvislosti s touto věcí – nezná a nemá k němu žádný vztah. Vysvětlil, proč nejprve opatřil důkaz vyjádřením ředitelky školy, kde žalobce nyní pracuje – kdy byl žalovanou navrhován její výslech, avšak dle jeho mínění pro účely řízení postačovalo její písemné vyjádření, i proč nakonec oba tyto důkazy, které shledal nadbytečnými, neprovedl. Poukázal na to, že žalobce při jednání dostal dostatečný prostor k vyjádření, dostalo se mu poučení k tvrzenému nerovnému zacházení, a to jednotlivě k jím uváděným skutečnostem, v nichž nerovné zacházení spatřoval, otázky mu kladeny nebyly a jeho vyjádření bylo v protokole zaznamenáno tak, jak je učinil. Žalobce neměl námitky k protokolaci svých vyjádření. Soudce rovněž vysvětlil, že s ohledem na rozsah protokolu o jednání čítajícího 16 stran si jeho oprava vyžádala delší čas.
10. Vzhledem k tomu, že uvedená námitka byla vznesena až po vyhlášení prvostupňového rozhodnutí ve věci samé, tedy ve fázi řízení, kdy uvedený soudce v důsledku tzv. devolutivního účinku odvolání řízení nevede ani ve věci nerozhoduje, posoudil odvolací soud uvedenou námitku podle obsahu (§ 41 odst. 2 o. s. ř.) jako odvolací námitku, že rozhodnutí soudu prvního stupně vydal vyloučený soudce.
11. Podle obsahu odvolání tudíž žalobce uplatnil odvolací důvody uvedené v § 205 odst. 2 písm. a), b), c), d), e) a g) o. s. ř. tedy, že rozhodnutí soudu prvního stupně vydal vyloučený soudce, že soud prvního stupně nepřihlédl k odvolatelem tvrzeným skutečnostem a k jím označeným důkazům, ačkoliv k tomu nebyly splněny předpoklady podle § 118b nebo § 175 odst. 4 části první věty za středníkem, že řízení je postiženo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, že soud prvního stupně neúplně zjistil skutkový stav věci, neboť neprovedl navržené důkazy potřebné k prokázání rozhodných skutečností, že soud prvního stupně dospěl na základě provedených důkazů k nesprávným skutkovým zjištěním a že rozhodnutí soudu prvního stupně spočívá na nesprávném právním posouzení věci.
12. Žalovaná navrhla potvrzení napadeného rozsudku s tím, že jej považuje za věcně správný. Rovněž ve stručnosti shrnuto má žalovaná za to, že soud jednal v souladu s procesními předpisy. [REDAKCE] se zúčastnil jednání jako veřejnost, neboť sice měl pověření předsedkyně Okresního soudu v Chomutově, to však nenahrazovalo dohodu o jednání uzavřenou mezi tímto soudem a Úřadem pro zastupování státu ve věcech majetkových (dále jen „ÚZSVM“). Při jednání nezakládal do spisu důkazy nebo listiny, ani nečinil vyjádření, která by byla následně protokolována jako vyjádření pověřeného zaměstnance ÚZSVM; je pravdou, že se při jednání

Shodu s prvopisem potvrzuje Zuzana Víchová.

vyjádřil se souhlasem soudu k jedné otázce. Jednání u okresního soudu začalo v 9 hodin a trvalo do 14.55 hodin a většinu času se vyjadřoval žalobce, předseda senátu mu tedy umožnil vyjádřit se ke všemu. Pokud jde o organizační změnu, která byla důvodem k výpovědi, pak má za to, že své důkazní břemeno unesla. Okresní soud v napadeném rozsudku správně uzavřel, že dle organizační změny mělo dojít ke snížení počtu VSÚ o jednoho a skutečně došlo ke snížení počtu VSÚ o jednoho. Obsahová náplň činnosti VSÚ, tajemníka a asistenta není shodná, nejedná se o tři různé názvy pro stejnou pracovní pozici, což odráží i rozdílné požadavky na vzdělání pro každou z těchto pozic. To, že tři osoby na pozicích tajemnic si hodlají v budoucnu zvýšit kvalifikaci, nevylučuje možnost organizační změny v přítomnosti. Jelikož žalovaná pracovní výkon žalobce již nepotřebovala, nepřicházelo do úvahy zkrácení jeho pracovního úvazku. Pokud jde o tvrzenou diskriminaci na základě zdravotního stavu, je to žalobce, který musí tvrdit, kdy a jak byl diskriminován, o čemž soud prvního stupně žalobce velice důkladně poučil. Co se týče náhrady nákladů řízení, ta byla stanovena jako náhrada nákladů nezastoupeného účastníka řízení, která žalované náleží bez ohledu na to, zda byla v řízení reprezentována ÚZSVM, či nikoli. Protokol z jednání byl hlasitě diktován a zapisován zapisovatelkou, takže oba účastníci slyšeli, co je diktováno a měli možnost se k tomu vyjádřit. Pokud jde o žalovanou v řízení před soudem prvního stupně vznesenou námitku prekluze nově uplatněného důvodu neplatnosti výpovědi (diskriminace z důvodu zdravotního stavu), je pravdou, že se k ní žalobce při jednání vyjadřoval, soud prvního stupně však této námitce nepřisvědčil a žalobu zamítl z jiného důvodu, za této situace je vyjádření žalobce k této námitce irelevantní. Za nedůvodnou považuje žalovaná i námitku podjatosti soudce JUDr. Štíčky.

13. Odvolací soud k projednání odvolání nařídil jednání, k němuž se žalobce omluvil a souhlasil s tím, aby odvolací soud věc projednal a rozhodl v jeho nepřítomnosti. Odvolací soud proto za použití § 101 odst. 3 o. s. ř. ve spojení s 211 o. s. ř. odvolání projednal a rozhodl o něm v nepřítomnosti žalobce vycházející přitom z obsahu spisu a důkazů provedených okresním soudem (když z důvodů níže uvedených neshledal důvody pro jejich zopakování ani pro doplnění dokazování o důkazy okresním soudem neprovedené ve smyslu § 213 o. s. ř.). Odvolací soud podle § 212, 212a o. s. ř. přezkoumal v plném rozsahu napadený rozsudek, jakož i řízení, které jeho vydání předcházelo; odvolání však důvodným neshledal.
14. Odvolateli lze přisvědčit potud, že na některých místech v odůvodnění napadeného rozsudku jsou výjimečně zaměněny procesní strany (např. v jeho odst. 18 je uvedeno, že „žalovaná poukázala na to, že žalovaný neparkoval na vyhrazeném místě“, je přitom zjevné, že zde má být správně uvedeno „žalobce neparkoval...“, obdobně pak jsou procesní strany zaměněny i v poučení o možnosti výkonu rozhodnutí). Rozsudek obsahuje i některé nemnohé chyby v psaní (např. v odst. 23. je uvedeno slovo „studim“ namísto správného „studium“). Stejně tak některé formulace v odůvodnění rozsudku použité lze považovat za stylisticky neobratné. Nicméně jde o chyby zcela zjevné, bez dopadu na porozumění významu odůvodnění rozsudku. Jako celek je odůvodnění napadeného rozsudku jasné a srozumitelné. Je z něho nade vše pochybnost seznatelná, čeho se žalobce domáhal a z jakých důvodů a jak se ve věci vyjádřila žalovaná, které skutečnosti má okresní soud za prokázané a které nikoliv, o které důkazy opřel svá skutková zjištění a jakými úvahami se při hodnocení důkazů řídil, proč neprovedl i další důkazy, jaký učinil závěr o skutkovém stavu i to, jak věc posoudil po právní stránce. Závěry okresního soudu jsou zcela zjevně srozumitelné i žalobci, neboť s nimi v odvolání obsáhle polemizuje. Odvolací soud tudíž neshledává napadený rozsudek nepřezkoumatelným pro nesrozumitelnost ani pro nedostatek důvodů, a tedy neshledává ani důvod pro jeho zrušení podle § 219a odst. 1 písm. b) o. s. ř.
15. Řízení předcházející vydání napadeného rozsudku není zatíženo žádnou z vad uvedených v § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř. Z obsahu spisu neplyne ani žádná jiná vada řízení před soudem prvního stupně, která by mohla mít za následek nesprávnost napadeného rozhodnutí.
16. Námitku, že napadené rozhodnutí vydal vyloučený soudce (předseda senátu), odvolací soud důvodnou neshledal.

Shodu s prvopisem potvrzuje Zuzana Víchová.



17. Podle § 14 o. s. ř. *soudci a předsedící jsou vyloučeni z projednávání a rozhodnutí věci, jestliže se zřetelem na jejich poměr k věci, k účastníkům nebo k jejich zástupcům je tu důvod pochybovat o jejich nepodjatosti*. Podle odst. 4 téhož ustanovení *důvodem k vyloučení soudce (předsedícího) nejsou okolnosti, které spočívají v postupu soudce (předsedícího) v řízení o projednáváné věci nebo v jeho rozhodování v jiných věcech*.
18. Žalobce spatřuje důvody vyloučení předsedy senátu soudu prvního stupně JUDr. Štíčky v jeho procesním postupu v tomto řízení. Takové okolnosti však, jak plyne z citovaného § 14 odst. 4 o. s. ř., důvodem k vyloučení soudce z projednávání a rozhodování věci být nemohou. Žalobce přitom neuvedl žádné konkrétní skutečnosti, ze kterých by bylo možno dovodit jakýkoli bližší vztah uvedeného soudce k věci či k účastníkům, který by mohl vyvolávat důvodné pochybnosti o jeho nepodjatosti. Žalobce takový vztah dovozuje výlučně z toho, že žalována je justiční složka. To však samo o sobě vztah soudce k žalované, který by jej z projednání věci vyloučil, založit nemůže. Organizační složkou státu, které se věc týká a u níž byl žalobce zaměstnán, je Okresní soud v Chomutově. Právě z důvodu vztahu soudců tohoto soudu nejen k žalované organizační složce státu, ale i k žalobci a k věci samé, byla věc usnesením Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 22. 12. 2020, č. j. 9 Nc 5329/2020-25, delegována k Okresnímu soudu v Mostě, u něhož působí soudce JUDr. Štíčka. Tento soudce nepůsobil a nepůsobí u Okresního soudu v Chomutově a nemá žádný vztah k žalobci ani k projednáváné věci. Při výkonu jeho rozhodovací činnosti je přitom třeba vycházet z toho, že je nezávislý a jako reprezentant veřejné moci je profesionálně schopen oprostít se od skutečnosti, že věc se týká jiného soudu, jakožto organizační složky žalovaného státu. Opačný názor by bez dalšího presumoval, že každý soudce bez rozdílu bude vyloučen z projednávání a rozhodování věci již jen kvůli tomu, že žalobce jako zaměstnanec jiného soudu podal žalobu, ve které takový jiný soud vystupuje jako organizační složka žalovaného státu – jeho zaměstnavatele. Tím by docházelo k neřešitelným situacím, neboť pak by z projednání a rozhodnutí takové věci byli vyloučeni úplně všichni soudci.
19. Stejně tak odvolací soud neshledal důvodnou námitku, že řízení před soudem prvního stupně je zatíženo vadou spočívající v tom, že v řízení za příslušnou organizační složku, již je Okresní soud v Chomutově, jehož byl žalobce zaměstnancem, jednala jiná organizační složka státu, a to ÚZSVM.
20. V řízení byl žalovanou předložen zápis o dohodě uzavřené mezi Okresním soudem v Chomutově a Úřadem pro zastupování státu ve věcech majetkových, podle níž se smluvní strany dohodly, že v řízení v nyní projednáváné věci bude za Okresní soud v Chomutově procesně jednat ÚZSVM.
21. Podle § 35a o. s. ř. *zvláštní právní předpis 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*. Podle odst. 2 téhož ustanovení *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*.
22. Podle § 2 odst. 1 zákona č. 201/2002 Sb., o Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, ve znění pozdějších předpisů *Úřad v případech a za podmínek stanovených tímto zákonem vystupuje za stát v řízení před soudy, rozhodčími orgány, správními úřady a jinými orgány ve věcech týkajících se majetku státu (dále jen „majetek“) namísto organizačních složek<sup>2</sup> příslušných hospodařit s tímto majetkem podle zvláštního právního předpisu<sup>3</sup> (dále jen „příslušná organizační složka“)*. Podle odst. 2 téhož ustanovení *pokud Úřad vystupuje za stát podle odstavce 1, jedná jménem státu. Jeho jednání zahrnuje veškeré procesní úkony, které by v řízení podle zvláštního právního předpisu mohla za stát vykonat příslušná organizační složka*.
23. Podle § 6 odst. 1 zákona č. 201/2002 Sb. *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*.
24. Podle § 7 zákona č. 201/2002 Sb. *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*.
25. Podle § 8 zákona č. 201/2002 Sb. *postup podle ustanovení § 6 a 7 nelze použít, a) vylučuje-li to mezinárodní smlouva, kterou je stát vázán a která byla vyhlášena ve Sbírce zákonů nebo ve Sbírce mezinárodních*
- Shodu s prvopisem potvrzuje Zuzana Víchová.

*smluv, 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.*

26. Odvolací soud se ztotožňuje se soudem prvního stupně v tom, že vstup ÚZSVM do řízení v nyní projednávané věci je v souladu s ustanovením § 35a o. s. ř. Mezi žalovanou organizační složkou státu, jíž je Okresní soud v Chomutově, a ÚZSVM byla v souladu s § 6, 7 zákona č. 201/2002 Sb. uzavřena dohoda, že ÚZSVM bude ve smyslu § 2 téhož zákona jednat v již zahájeném řízení před soudem, v projednávané věci namísto této příslušné organizační složky. Byť se nejedná o žalobu na plnění, je třeba dovodit, že věc se ve smyslu § 6 odst. 1 zákona č. 201/2002 Sb. týká majetku státu. Je tomu tak proto, že s případným úspěchem žalobce ve věci neplatnosti skončení pracovního poměru jsou spojeny jeho mzdové nároky uspokojované ze státního rozpočtu, a tedy z majetku příslušné organizační složky státu. V projednávané věci přitom není dána žádná okolnost, která by ve smyslu § 8 citovaného zákona takový postup vylučovala. Jednání ÚZSVM před soudem v řízení o neplatnost výpovědi z pracovního poměru namísto příslušné organizační složky státu se přitom připouští i v rozhodovací praxi Nejvyššího soudu (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2018, sp. zn. 21 Cdo 5022/2017, vydaný ve věci neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, v níž za žalovanou Českou republiku, Ministerstvo financí, rovněž jednal před Nejvyšším soudem ÚZSVM). Za situace, kdy okresní soud správně připustil vstup ÚZSVM do řízení, pak rovněž postupoval správně, když nepřipustil současné jednání pověřeného zaměstnance ÚZSVM a pověřeného zaměstnance Okresního soudu v Chomutově za žalovaný stát při nařízeném soudním jednání a důsledně tomu připustil účast pověřeného zaměstnance Okresního soudu v Chomutově na jednání toliko jako veřejnost.
27. Vadou řízení, která by mohla mít za následek nesprávnost napadeného rozhodnutí ve věci, není ani žalobcem namítaná skutečnost, že nebyly provedeny všechny navržené důkazy a že nebyl proveden ani důkaz, který okresní soud sám opatřil postupem podle § 120 odst. 2 o. s. ř. V občanském soudním řízení sporném není soud povinen provést veškeré účastníky navržené důkazy, nýbrž je oprávněn sám rozhodnout, které z navrhovaných důkazů provede (§ 120 věta druhá o. s. ř.). Stejně tak není soud vázán svým rozhodnutím, kterým se upravuje vedení řízení. Může se tedy rozhodnout, že důkaz, který sám postupem podle § 120 odst. 2 o. s. ř. opatřil, není potřebný ke zjištění skutkového stavu a z tohoto důvodu takovýto důkaz v řízení neprovést. Jeho povinností je přitom v odůvodnění svého rozhodnutí uvést, proč navržený důkaz neprovedl (§ 157 odst. 2 o. s. ř.). Této své povinnosti okresní soud dostál, když vysvětlil, z jakých důvodů považuje provádění dalších navržených důkazů za nadbytečné a nevhodné. S jeho argumentací se přitom odvolací soud ztotožňuje. S ohledem na další odvolací argumentaci žalobcovu je třeba dodat, že okresním soudem učiněný dotaz na Základní a mateřskou školu Strupčice, zda v této škole žalobce v minulosti pracoval nebo stále pracuje, v jakém pracovním zařazení a po jakou dobu, je zcela věcný a neutrální a není ve vztahu k žalobci nikterak dehonestující.
28. Vadou řízení, která by mohla mít za následek nesprávnost napadeného rozhodnutí, nejsou ani případné nepřesnosti v protokole o jednání před soudem prvního stupně. Procesním prostředkem obrany žalobce jsou tu námitky proti znění protokolu (§ 40 odst. 8 o. s. ř.), o nichž, byly-li by podány, by rozhodoval předseda senátu okresního soudu. Stanovisko žalobce, pokud snad nebylo v protokole o jednání přesně a úplně zachyceno, je přitom zcela jasně patrné jak z podání žalobce v řízení před soudem prvního stupně, tak zejména též z projednávaného odvolání.
29. Odvolací soud proto přistoupil k posouzení věcné správnosti rozhodnutí okresního soudu ve věci samé.

30. Skutková zjištění okresního soudu shora citovaná mají spolehlivou oporu v okresním soudem provedených důkazech, a proto z nich vycházel i odvolací soud, přičemž pokud jde o jednotlivé důkazy, z nich okresní soud činil jednotlivá dílčí skutková zjištění, odvolací soud pro stručnost na odůvodnění napadeného rozsudku odkazuje a dodává, že okresní soud správně posoudil i rozvržení důkazního břemene v tomto řízení. Žalobce dovozoval neplatnost dané mu výpovědi z pracovního poměru jednak z toho, že tato výpověď trpí formálními vadami, dále z toho, že nebyl naplněn zákonný důvod výpovědi, jehož se v ní žalovaná dovolávala, a konečně z toho, že výpověď byla projevem diskriminace žalobce z důvodu jeho zdravotního stavu a projevem nerovného zacházení s žalobcem ze strany žalované.
31. V občanském řízení sporném zásadně platí, že břemeno důkazní tíží tu stranu sporu, která nějakou rozhodnou skutečnost tvrdí. Je ovšem výrazem ustálené soudní praxe, že v řízení o neplatnost výpovědi z pracovního poměru (stejně jako u jiných žalob na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru jednostranným jednáním) důkazní břemeno k prokázání skutečností, jež odůvodňují takové rozvázání pracovního poměru, tíží vždy toho, kdo rozvazovací úkon učinil (žalovaného), nikoli toho, kdo se takové neplatnosti domáhá (žalobce). Je to tudíž žalovaná, jež byla v řízení povinna tvrdit a prokázat, že byla naplněna skutková podstata, jež ukončení pracovního poměru jednostranným jednáním umožňuje (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1981/2016, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. Rc 52/2018). Toto své důkazní břemeno, jak bude v podrobnostech uvedeno níže, žalovaná v tomto řízení unesla.
32. Podle § 133a písm. a) o. s. ř. *pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách.*
33. Citované ustanovení upravuje důkazní břemeno v případě tvrzené diskriminace v pracovněprávních vztazích. Při jeho výkladu dospěl Nejvyšší soud k závěru, že zaměstnanec v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno závadným způsobem; neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance se v ustanovení § 133a písm. a) o. s. ř. projevuje pouze v tom, že stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto závadné jednání (bude-li z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, ovšem je vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 8. 2020, č. j. 21 Cdo 3834/2018).
34. Podle § 1a odst. 1 písm. e) zák. pr. *smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.* Podle odst. 2 téhož ustanovení *zásady zvláštní zákoně ochrany postavení zaměstnance, uspokojivých a bezpečných pracovních podmínek pro výkon práce, spravedlivého odměňování zaměstnance, rovného zacházení se zaměstnanci a zákazu jejich diskriminace vyjadřují hodnoty, které chrání veřejný pořádek.*
35. Podle § 16 odst. 1 zák. pr. *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.* Podle odst. 2 téhož ustanovení *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.* Podle odst. 3 citovaného ustanovení *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. Podle odst. 4 citovaného ustanovení 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 nerovných, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

36. Podle § 17 odst. 1 zák. pr. právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.
37. Podle § 50 odst. 1 zák. pr. výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřiblíží. Podle odst. 2 téhož ustanovení zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52. Podle odst. 4 citovaného ustanovení 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.
38. Podle návěti § 52 zák. pr. může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď jen z důvodů uvedených v tomto ustanovení. Jedním z těchto důvodů uvedeným pod písm. c) citovaného ustanovení je 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.
39. Podle § 2 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů se pro účely tohoto zákona právem na rovné zacházení rozumí právo nebyť diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků. Podle odst. 2 téhož ustanovení diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Podle odst. 3 citovaného ustanovení přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.
40. Podle § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Podle odst. 2 téhož ustanovení nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení. Podle odst. 3 citovaného ustanovení při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu a) míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření, b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má realizovat, c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.
41. Podle § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona 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. Podle odst. 2 téhož ustanovení pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

42. Podle § 133a písm. a) o. s. ř. *pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách.*
43. Odvolací soud především okresnímu soudu přisvědčuje, že posuzovaná výpověď z pracovního poměru splňuje všechny zákonem stanovené formální náležitosti. Zachována je její písemná forma (§ 50 odst. 1 zák. pr.), je dána z důvodu výslovně zákonem stanoveného – pro nadbytečnost zaměstnance [§ 50 odst. 2 ve spojení s § 52 písm. c) zák. pr.]. Výpovědní důvod je ve výpovědi skutkově vymezen dostatečně určitě, tedy tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Konkrétně tak, že podle rozhodnutí zaměstnavatele ze dne 3. 1. 2020 došlo k organizační změně spočívající ve snížení počtu systematizovaných míst, spolu se snížením závazného objemu prostředků na platy rozpočtovanými na rok 2020 za účelem zvýšení efektivnosti práce kvalifikovaných zaměstnanců. Z důvodů této organizační změny byl snížen počet VSÚ o jedno pracovní místo.
44. Okresní soud se proto správně zabýval otázkou, zda uvedený výpovědní důvod byl naplněn.
45. K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. p. patří podle ustálené judikatury soudů to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel (nebo příslušný orgán) rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů organizace, technického vybavení, o snížení stavu pracovníků za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. Rc 57/1968, rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 23. 7. 1968, sp. zn. 6 Cz 49/68, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. Rc 94/1968, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001). Nadbytečným je zaměstnanec též tehdy, jestliže podle rozhodnutí o organizační změně zaměstnanci odpadne jen část jeho dosavadní pracovní náplně nebo pouze některá z více dosud vykonávaných prací (srov. rozhodnutí býv. Nejvyššího soudu ČSR ze dne 21. 11. 1980, sp. zn. 6 Cz 36/80, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. Rc 42/1982, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2014 sp. zn. 21 Cdo 4442/2013, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. Rc 50/2015). O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 11. 2003, sp. zn. 21 Cdo 733/2003, uveřejněného pod č. 11 v časopisu Soudní judikatura, roč. 2004).
46. O rozhodnutí o organizačních změnách jde tehdy, jestliže sledovalo změnu úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo Shodu s prvopisem potvrzuje Zuzana Víchová.

jinou organizační změnu, pomocí níž zaměstnavatel zamýšlí regulovat počet svých zaměstnanců a jejich profesní nebo kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém profesním nebo kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám. Není samo o sobě významné, jak zaměstnavatel (příslušný orgán) své rozhodnutí označil; jestliže rozhodnutí zaměstnavatele (příslušného orgánu) bylo opravdu přijato (posuzováno podle jeho skutečného smyslu) k dosažení změny úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. pr., i kdyby organizační změnou sledovaný efekt nebyl později dosažen nebo kdyby se ukázala přijatá organizační změna posléze jako neúčinná. Avšak v případě, že rozhodnutím zaměstnavatele (příslušného orgánu), popřípadě jeho realizací u zaměstnavatele, byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle a že tedy zaměstnavatel (příslušný orgán) ve skutečnosti jen předstíral přijetí organizačního opatření (změnu svých úkolů, technického vybavení, snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo jinou organizační změnu) se záměrem zastít své skutečné záměry, je třeba dovodit, že rozhodnutí o organizační změně významné z hlediska ustanovení § 52 písm. c) zák. práce nebylo přijato; při zkoumání toho, co zaměstnavatel opravdu sledoval svým opatřením, je třeba posuzovat jednání zaměstnavatele vždy v jeho úplnosti a logické návaznosti (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. Rc 54/2005). I když skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu, není rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců; zaměstnavateli totiž nezáleží jen na počtu zaměstnanců, ale též na jejich složení z hlediska profesí a kvalifikace (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. Rc 57/1968).

47. V souladu s uvedenými ustálenými závěry soudní praxe okresní soud na podkladě učiněných skutkových zjištění učinil správný závěr, že byla naplněna skutková podstata, jež ukončení pracovního poměru jednostranným jednáním umožňuje, tj. že byly naplněny hmotněprávní předpoklady výpovědi z pracovního poměru stanovené v ustanovení § 52 písm. c) zák. pr. Žalovaná v řízení prokázala, že rozhodnutím Krajského soudu v Ústí nad Labem vydaným dne 3. 1. 2020 pod SPR 2785/2019 byl Okresnímu soudu v Chomutově stanoven zajištěný počet 31 soudců a 115 zaměstnanců. Žalovaná provedla na základě toho organizační změnu, v rámci které se rozhodla (mimo jiné) snížit počet VSÚ o 1 zaměstnance za účelem zvýšení efektivnosti práce. V souvislosti s tím určila jako nadbytečného zaměstnance žalobce. Tedy prokázala, že žalovaná přijala rozhodnutí o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce a že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným. Přijaté organizační opatření, v jehož rámci byl skončen pracovní poměr i s dalšími zaměstnanci a zároveň byla u některých zaměstnanců měněna jejich pracovní náplň tak, aby celkový počet zaměstnanců a jimi vykonávané pracovní pozice odpovídaly potřebám zaměstnanců, spočívalo mj. ve zrušení jednoho pracovního místa na pozici VSÚ v důsledku čehož se žalobce stal pro žalovanou nadbytečným. Žalovaná v řízení rozvrhy práce Okresního soudu v Chomutově prokázala, že ke dni přijetí organizační změny (ke dni 3. 1. 2020) bylo v pracovním poměru u Okresního soudu v Chomutově celkem 23 VSÚ, z toho 21 tuto práci k uvedenému datu vykonávalo a další 2 byly na mateřské (rodičovské) dovolené. Ode dne 1. 3. 2020 se dvě VSÚ vrátily z rodičovské dovolené a jedna na ni nastoupila. Celkový počet zaměstnaných VSÚ se tedy nezměnil, o jednu se však zvýšil počet těch, kteří tuto práci skutečně vykonávali. Tento stav trval i k okamžiku kdy byla žalobci posuzovaná výpověď z pracovního poměru. Touto výpovědí se tedy skutečně snížil jak celkový počet VSÚ z 23 na 22, tak počet VSÚ, kteří tuto práci vykonávali z 22 na 21. Zamýšlený účel organizační změny spočívající ve snížení počtu zaměstnanců na pozici VSÚ tudíž byl naplněn. Od rozhodnutí o organizační změně až do okamžiku, kdy byla žalobci dána výpověď z pracovního poměru, nebyl nikdo na pozici VSÚ

Shodu s prvopisem potvrzuje Zuzana Víchová.

nově přijat. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že návratem z rodičovské dovolené nedochází ke vzniku pracovního poměru potažmo nového pracovního místa, ale pouze odpadá osobní překážka v práci na straně zaměstnance ve smyslu § 191 odst. 1 zák. pr. Ani poté, co byla žalovanému dána výpověď z pracovního poměru, nebyl počet zaměstnanců na pozici VSÚ dlouhodobě navýšen; naopak následující rok od 1. 7. 2021 jejich počet ještě klesl v souvislosti se jmenováním jednoho z VSÚ (██████████) asistentem soudce. Na tomto závěru nic nemění studium VSÚ na něž nastoupili tři zaměstnankyně žalované. Provedení organizační změny spočívající ve snížení počtu VSÚ nevylučuje, aby si žalovaná zajistila kvalifikované pracovní síly pro budoucnost, např. pro náhradu zaměstnanců, kteří z různých důvodů pracovní poměr v budoucnu ukončí. Samotné úspěšné zakončení studia VSÚ přitom nárok na přijetí zaměstnance na pozici VSÚ nezakládá.

48. Pokud žalobce poukazuje na skončení pracovního poměru VSÚ ██████████, pak tímto skončením pracovního poměru nemohl být účel předmětné organizační změny naplněn, a to již proto, že k němu došlo ke dni 31. 12. 2019, a tedy předtím, než bylo rozhodnutí o organizační změně přijato. Pokud bylo dne 3. 1. 2020 rozhodnuto o organizační změně spočívající ve snížení počtu VSÚ, pak se jedná o snížení ze stavu, do kterého již ██████████ nemůže být započítáván.
49. Jak již bylo uvedeno výše, i když skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu, není rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost zaměstnance podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak může k němu dojít i při zvyšování počtu zaměstnanců; zaměstnavateli totiž nezáleží jen na počtu zaměstnanců, ale též na jejich složení z hlediska profesí a kvalifikace. Tak tomu je v daném případě, kdy sice došlo ke snížení jak počtu VSÚ, tak i celkového počtu zaměstnanců (jak výpověďmi ze strany zaměstnavatele, tak ukončením pracovního poměru ze strany samotných zaměstnanců, jak na to upozorňuje sám odvolatel), nicméně bylo zřízeno nového místa asistenta soudce, na něž byl po přijetí rozhodnutí o organizační změně jmenován ██████████. Jedná se totiž o pracovní pozici odlišnou od pracovní pozice VSÚ se širšími kompetencemi vyžadující zvláštní kvalifikační předpoklady spočívající v ukončeném vysokoškolském vzdělání v magisterském studijním programu v oblasti práva (§ 36a odst. 3 zákona č. 6/2022 Sb., o soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů), jež žalobce nesplňoval.
50. Nedůvodná je i žalobcova námitka, že namísto toho, aby mu byla dána výpověď z pracovního poměru, mohl být pověřen prací, kterou podle rozvrhu práce zastávaly tajemnice. Touto námitkou se žalobce ve své podstatě dovolává toho, že přijaté organizační opatření k dosažení sledovaného hospodářského účelu nebylo potřebné, neboť jej mohlo být dosaženo rozvázáním pracovního poměru s jinými zaměstnankyněmi žalované, a to právě na pozicích soudních tajemnic, jejichž práce mohla být přidělena žalobci na pozici VSÚ. Žalobce přitom pomíjí, že s vyšší kvalifikací VSÚ oproti tajemníkům je spojeno i jejich zařazení do vyšší platové třídy. Po žalované nelze požadovat, aby práce, které může efektivně zajistit prostřednictvím tajemníků (nevyžadující odbornou kvalifikaci VSÚ) zajišťovala s vyššími mzdovými nároky prostřednictvím VSÚ.
51. Z vyložených důvodů odvolací soud v souladu se soudem prvního stupně uzavírá, že žalovaná prokázala naplnění hmotněprávních předpokladů výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zák. pr., tedy prokázala, že přijala rozhodnutí o organizační změně, v jehož důsledku se žalobce pro ni stal nadbytečným, a že mezi přijatou organizační změnou a touto nadbytečností je dána příčinná souvislost.
52. Jako nedůvodnou je třeba hodnotit námitku diskriminace žalobce z důvodu jeho zdravotního postižení. Žalobce tuto diskriminaci spatřuje v tom, že mu nebylo umožněno zkrácení jeho pracovního úvazku, přitom poukazuje na to, že jiným zaměstnancům na pozici VSÚ, rovněž zdravotně znevýhodněným, byl na jejich žádost pracovní úvazek zkrácen. Již z tohoto tvrzení je zřejmé, že se o případ diskriminace z důvodu zdravotního postižení nejedná. Ze samotných

tvrzení žalobce totiž plyne, že žalovaná osoby zdravotně postižené zaměstnává, a dále i to, že jim vychází vstříc i zkrácením jejich pracovních úvazků. Mohlo by se tedy jednat nejvýše o případ nerovného zacházení se žalobcem a s jinými zaměstnanci rovněž zdravotně postiženými. Je však třeba přihlídnout k okolnostem, za nichž jeho žádosti nebylo vyhověno a které toto nerovné zacházení odůvodňují. Jak plyne ze skutkových zjištění učiněných soudem prvního stupně, žalobce dne 1. 7. 2020 převzal výpověď z pracovního poměru obsahující též sdělení, že pro něho žalovaná nemá v době běhu výpovědní doby práci, a jde tak o překážku na straně zaměstnavatele, při které mu bude poskytována náhrada platu ve výši průměrného výdělku. Teprve následně, dne 2. 7. 2020 žalobce s poukazem na to, že je osobou zdravotně znevýhodněnou, požádal žalovanou o zkrácení pracovního úvazku. Pokud by této jeho žádosti žalovaná vyhověla, ve svém důsledku by to znamenalo snížení náhrady, jež by žalobci náležela za výpovědní dobu, neboť jestliže žalovaná pro žalobce neměla žádnou práci (podle výsledků dokazování byla schopna činnost vykonávanou žalobcem i po výpovědní dobu zajistit jinými svými stávajícími zaměstnanci), pak by byl na „překážkách v práci na straně zaměstnavatele“ i s polovičním úvazkem, tj. práci by tak jako tak nevykonával, avšak náležela by mu nižší náhrada mzdy.

53. Pokud jde o ostatní žalobcem tvrzené okolnosti, v nich spatřuje nerovné zacházení, žalobce ani netvrdí, že by toto nerovné zacházení bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů (ať již jeho zdravotním postižením, nebo důvodem jiným). Jak již bylo výše vysvětleno, žalobce se přitom mylí, že by v tomto směru došlo k přesunutí důkazní povinnosti na žalovanou. Žalobce jakožto zaměstnanec v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno závadným způsobem, tedy že došlo k nerovnému zacházení ve srovnání s jinými zaměstnanci žalované.
54. Odvolací soud se přitom ztotožňuje se soudem prvního stupně, že žalobce nevylicil rozhodující skutečnosti takovým způsobem, aby z nich vyplývalo, že jej žalovaná znevýhodňovala ve srovnání s jinými konkrétními zaměstnanci a že toto nerovné zacházení, nikoli výše popsaná organizační změna, bylo skutečným důvodem dané výpovědi.
55. Tvrzení o tom, že žalobce odmítl vypovídat v neprospěch soudce [redacted], a že se odmítal zúčastňovat dle jeho mínění nestandardních praktik předsedkyně soudu, ředitelky správy a dalších jejich nejbližších spolupracovníků, např. při vysoké zainteresovanosti do projektu používání aplikace APSTR, nejsou svou povahou tvrzeními o nerovném zacházení, když žalobce svou pozici nikterak nesrovnává s jinými zaměstnanci soudu.
56. Pokud žalobce namítá, že ještě za trvání pracovního poměru mu byl znemožněn přístup do služebního počítače, pak pomíjí, že se jedná o dobu, kdy mu byla dána výpověď z pracovního poměru a žalovaná mu nepřidělovala práci z důvodu překážek na její straně. Jestliže žalobce neměl žádné pracovní úkoly, nebyl zde žádný důvod, aby měl přístup ke služebnímu počítači a/nebo k soudním informačním systémům.
57. Namítá-li žalobce, že byl oproti jiným zaměstnancům přetížěn a že po něm bylo jako po jediném požadováno, aby vyhotovoval denní záznamy o činnosti ve zpracovaných spisech, pak pomíjí, že tyto záznamy žalovaná požadovala právě proto, aby mohla posoudit, zda je, či není v silách žalobce pracovní úkoly plnit a zda množství pracovních úkolů je či není přiměřené, za situace, kdy si žalobce na přílišné pracovní vytížení stěžoval.
58. Namítá-li žalobce, že byl pohyb jeho služebního vozidla tajně monitorován přes GPS, neprokazuje, že se tak nedělo u všech vozidel žalované.
59. Nerovné zacházení nelze spatřovat v tom, že byl žalobce povinen vyznačovat prostřednictvím čipové karty příchody, odchody a služební cesty v docházkovém systému. Ze samotných tvrzení žalobce totiž plyne, že tuto povinnost měli všichni zaměstnanci se dvěma výjimkami ve specifických profesích soudního doručovatele a soudního řidiče, kteří z povahy jejich pracovní činnosti většinu pracovní doby tráví mimo budovu soudu. O nerovné zacházení by se jednalo, pokud by tuto povinnost neměli jiní zaměstnanci na stejné pracovní pozici, tj. jiní VSÚ případně jiní vykonavatelé.

Shodu s prvopisem potvrzuje Zuzana Víchová.



60. Pokud žalobce spatřuje nerovné zacházení v tom, že byl jako jediný potrestán za podvodné jednání spočívající v tom, že za něho vyznačovala příchody a odchody jeho manželka, pak by se jednalo o nerovné zacházení pouze za předpokladu, že by jiný konkrétní pracovník byl usvědčen z obdobného podvodného jednání, a přesto potrestán nebyl. Nic takového však žalobce netvrdí, pouze povšechně uvádí, že tuto povinnost porušovali i jiní blíže neoznačení pracovníci.
61. Stejně tak pokud žalobce nerovné zacházení spatřuje v upozornění na porušení pracovní kázně v souvislosti s konfliktem na poradě soudu, pak by se o nerovné zacházení jednalo pouze za předpokladu, že by se na téže nebo jiné poradě jiný zaměstnanec choval obdobně jako žalobce, avšak na porušení pracovních povinností by v této souvislosti upozorněn nebyl. Ani to však žalobce netvrdí.
62. Za případ nerovného zacházení pak nelze považovat situaci, kdy žalovaná již nepotřebovala dva, nýbrž pouze jednoho vykonavatele, přičemž žalobce měl kvalifikaci pro výkon práce VSÚ a druhý vykonavatel (██████████) takovou kvalifikaci neměl, a proto se žalobkyně rozhodla na pozici vykonavatele ponechat jeho a žalobce na plný úvazek zaměstnat jako VSÚ (a to na základě oboustranně sjednané změny pracovní smlouvy).
63. Pokud jde o tvrzené nerovné zacházení při poškození tří různých vozidel, pak je žalovaná vysvětlila rozdílným zaviněním tohoto poškození, kdy žalobce poškození vozidla zavinil neoparným couváním při parkování (o čemž mezi účastníky není sporu), zatímco další dva řidiči poškození vozidla nezavinili. Z výše uvedených důvodů to však není v tomto řízení žalovaná, jež by měla prokazovat, že poškození dalších dvou vozidel jejich řidiči nezavinili, nýbrž je to žalobce, jenž by měl prokázat jejich zavinění poškození vozidel, a tím i nerovné zacházení za srovnatelných okolností.
64. Odvolací soud si je vědom, že v některých z uvedených případů by bylo namístě konkrétně poučit žalobce ve smyslu § 118a odst. 1 o. s. ř. o povinnosti tvrdit skutečnosti, ze kterých vyplývá, že byl jednáním zaměstnavatele (žalované) znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele a ve smyslu odst. 3 téhož ustanovení o povinnosti navrhnout důkazy k prokázání sporných skutečností. Odvolací soud byl připraven žalobci potřebné poučení při odvolacím jednání poskytnout. Tím, že se žalobce k jednání nedostavil, se však zřekl možnosti být takto poučen.
65. Přesto odvolací soud považuje za potřebné dodat následující. Z výsledků dokazování je zřejmé, že mezi účastníky (žalobcem a vedením Okresního soudu v Chomutově) byly mnohé spory (o smysluplnosti zavádění a „povinného“ využívání aplikace APSTR, o účelném rozvržení práce mezi jednotlivé pracovníky na pozicích VSÚ a soudního vykonavatele, o pracovním vytížení jednotlivých VSÚ, o oprávněnosti kárného řízení vedeného proti soudci ██████████), které se odrážely i ve vypjaté atmosféře na poradách soudu. Je možné, že tyto spory mohly být i motivem či pohnutkou pro výběr právě žalobce jako pracovníka, jemuž bude dána výpověď z pracovního poměru při zrušení jednoho pracovního místa VSÚ (které ovšem samo o sobě bylo, jak již výše uvedeno, motivováno zefektivněním práce soudu a ušetřením mzdových nákladů). Tato skutečnost však sama o sobě neznamená, že jediným smyslem organizační změny bylo žalobce poškodit. Opačný názor by totiž znamenal, že nastanou-li u zaměstnavatele spory či neshody mezi osobami podílejícími se na různých stupních na jeho řízení a dalšími zaměstnanci, je v tomto případě vyloučeno přijmout organizační a personální opatření, které by reagovalo na vzniklou situaci a umožnilo další efektivní bezporuchovou činnost bez účasti těch zaměstnanců, s nimiž spory či neshody vznikaly. V projednávané věci je nepochybné, že organizační opatření ze dne 3. 1. 2020 je skutečné, neboť reálně a bez náhrady zrušilo pracovní místo zastávané žalobcem, s tím že pracovní úkoly soudu budou nadále plněny s menším počtem VSÚ, což se také vskutku stalo. Za těchto okolností je třeba uzavřít, že je dán důvod výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, neboť nelze dovodit, že by přijaté organizační opatření bylo v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit žalobci újmu (srov. *mutatis mutandis* rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2015, č. j. 21 Cdo 1494/2014).

66. Správným odvolací soud shledal i nákladový výrok přezkoumávaného rozsudku, jímž byla zcela úspěšně žalované proti neúspěšnému žalobci přiznána v souladu s § 142 odst. 1 o. s. ř. plná náhrada nákladů řízení účelně vynaložených k bránění jejího práva v řízení před soudem prvního stupně. Okresní soud správně určil i výši těchto nákladů, a proto lze v tomto směru na tomto místě na odůvodnění napadeného rozsudku pro stručnost toliko odkázat. Odvolací soud s ohledem na námitky žalobce vznesené vůči nákladovému výroku dodává, že náklady nezastoupeného účastníka žalované náleží bez ohledu na to, která organizační složka za ni v řízení jednala. Jinými slovy řečeno, i kdyby v řízení vystupoval za stát přímo Okresní soud v Chomutově, nikoli ÚZSVM, byla by výše účelně vynaložených nákladů řízení stejná.
67. Ze všech vyložených důvodů odvolací soud napadený rozsudek podle § 219 o. s. ř. jako věcně správný v obou jeho výrocích potvrdil.
68. Plně úspěšnou byla žalovaná i v tomto odvolacím řízení, a proto jí odvolací soud proti v tomto řízení neúspěšnému žalobci podle § 142 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř. přiznal i náhradu účelně vynaložených nákladů odvolacího řízení v paušální výši podle vyhl. č. 254/2015 Sb. za použití § 151 odst. 3 o. s. ř., tj. ve výši 2 x 300 Kč (§ 2 odst. 3 vyhl. č. 254/2015 Sb.) za úkony spočívající v písemném vyjádření k podanému odvolání a účasti na jednání před odvolacím soudem [§ 1 odst. 3 písm. a), c) vyhl. č. 245/2015 Sb.]. Lhůtu k plnění odvolací soud stejně jako soud prvního stupně určil jako základní třídní počítanou od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o. s. ř.), neboť v řízení nebyly zjištěny žádné okolnosti, které by (a to i s přihlédnutím na poměrně nízkou výši těchto nákladů), odůvodňovaly stanovení lhůty delší nebo povolení splátek.

#### Poučení:

Proti tomuto rozsudku **je** přípustné dovolání, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak; v části týkající se výroku o nákladech řízení však proti němu dovolání přípustné **není**. Přípustnost dovolání je oprávněn zkoumat jen dovolací soud. Účastník může podat dovolání do dvou měsíců od doručení tohoto rozsudku k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím Okresního soudu v Mostě.

Nebude-li povinnost uložená tímto rozsudkem splněna dobrovolně, lze se jejího splnění domáhat návrhem na soudní výkon rozhodnutí nebo exekucí návrhem.

V Ústí nad Labem 28. července 2022

Mgr. Martin Pašek, v. r.  
předseda senátu