



ČESKÁ REPUBLIKA

## ROZSUDEK

### JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu Mgr. Leony Poplerové a přísedících Růženy Vodičkové a Mgr. Josefa Kuchyňky ve věci žalobce **XXX**, nar. XXX, bytem XXX, zast. JUDr. Davidem Mášou, advokátem se sídlem v Praze 1, Štupartská 4 proti žalovanému **MD logistika, a.s.** se sídlem v Dašicích v Čechách, Křičenského 451, IČO 60108703, zast. Mgr. Vítem Biolekem, advokátem se sídlem v Hradci Králové, Ulrichovo nám. 762, o **neplatnost rozvázání pracovního poměru,**

**t a k t o :**

- I. N á v r h , aby soud určil, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněné dne 28.7.2009 ze strany zaměstnavatele je neplatné, s e z a m í t á .**
- II. Žalobce je povinen nahradit žalovanému na nákladech řízení částku 13.417,20 Kč k rukám právního zástupce žalovaného Mgr. Víta Bioleka do patnácti dnů od právní moci tohoto výroku rozsudku.**
- III. Žalobce je povinen nahradit České republice na účet Okresního soudu v Pardubicích na nákladech řízení částku 3.050,- Kč do patnácti dnů od právní moci tohoto výroku rozsudku.**

#### **O d ů v o d n ě n í :**

Žalobce se svým žalobním návrhem ze dne 24.9.2009 domáhal určení, že zrušení jeho pracovního poměru u žalovaného učiněné dnem 28.7.2009 ze strany žalovaného, je neplatné. Tvrdil, že uzavřel s žalovaným pracovní smlouvu dne 23.3.2009 s nástupem do zaměstnání od 1.5.2009, byla s ní sjednána zkušební doba v délce tří měsíců. Tři dny před vypršením

zkušební doby mu však XXX předal dopis, kterým s ním zrušil pracovní poměr ve zkušební době. Žalobce s tímto nesouhlasil, neboť toto zrušení pracovního poměru považoval v rozporu s dobrými mravy, tímto jednáním se XXX. XXX, jeho místo nebylo zrušeno, ekonomicky prosperuje. Takovýto právní úkon žalovaného považuje žalobce za nemravný z důvodu věku. Žalobce se nabízel žalovanému, že je ochoten vykonávat pro něho jakoukoliv jinou práci i méně placenou, žalovaný mu však nevyhověl. Žalovaný přijal 1.7.2009 na shodnou pracovní pozici o 10 let mladšího pracovníka XXX, který vykonával stejný druh práce jako žalobce, po zrušení pracovního poměru žalobce tento pracovník převzal veškerou činnost žalobce - žalobce v tomto jednání žalovaného shledává diskriminační jednání z důvodu věku. Žalobce je osobou, která má letité zkušenosti v logistice, má vysokoškolské vzdělání, oproti tomu pan XXX má jen středoškolské jednání a zkušenosti s XXX neměl, žalobce je tedy kvalifikovanější osobou na toto místo. Kdyby žalovaný postupoval s péčí řádného hospodáře, pak by si vybral pro další zaměstnávání žalobce a nikoli XXX

Žalovaný s návrhem nesouhlasil. Učinil nesporným, že došlo mezi účastníky k uzavření pracovní smlouvy a že dne 28.7.2009 došlo ze strany žalovaného k rozvázání pracovního poměru ve zkušební době. Žalobu však považoval za nedůvodnou, neboť neguje obsah ustanovení § 66 zák. práce, kdy zaměstnavatel, ale i zaměstnanec může zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Žalobu považoval za šikanózní.

Podle § 66 zák. práce zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantén) zaměstnance. Podle odst. 2 téhož ustanovení písemné oznámení o zrušení pracovního poměru podle odstavce 1 má být doručeno druhému účastníku zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

Podle § 16 odst. 1 zák. práce zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Podle § 16 odst. 2 zák. práce v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

Podle § 17 zák. práce právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

Pracovní smlouvou ze dne 23.3.2009 měl soud za prokázané, že žalovaný uzavřel s žalobcem pracovní poměr na dobu určitou do 31.12.2009, byla sjednána zkušební doba v délce 3 měsíců. Žalobce byl zařazen na pracovní místo XXX s místem výkonu práce XXX.

Platovým výměrem ze dne 23.3.2009 bylo prokázáno, že žalobce měl stanovenou mzdu ve výši XXX,- Kč.

Listinou ze dne 28.7.2009 nazvanou „zrušení pracovního poměru ve zkušební době“ měl soud za prokázané že dle § 66 zák. práce zaměstnavatel zrušil pracovní poměr žalobce ve zkušební době ke dni 31.7.2009. Listina je podepsána žalobcem a XXX, vedoucím XXX.

Soud měl za prokázané, že XXX byl předsedou představenstva XXX zmocněn k rozvazování pracovních poměrů se zaměstnanci žalovaného s místem výkonu práce v XXX včetně podepisování výpovědí, avšak pouze v těch případech, kdy k rozvázání pracovního poměru dojde ve zkušební době, a to plnou mocí ze dne 1.3.2009.

Z korespondence, která probíhala mezi účastníky, zejména z dopisu ze dne 7.9.2009 měl soud za prokázané, že žalobce nesouhlasil se zrušením pracovního poměru ve zkušební době, považoval ho za neplatné. Neplatnost shledával ve svých kvalitách zaměstnance ve srovnání s ostatními, způsobu a rozsahu jeho práce, jeho nasazením, rozsahu práce přes čas a to i ve dnech pracovního klidu, jeho přínosu pro žalovaného, i v okolnostech jeho osoby, jako je jeho věk, otázka jeho důchodu, ale také existence jeho pracovního místa u žalovaného, ke skutečnosti, že došlo k ukončení pracovního poměru na samém konci zkušební doby. Způsob jednání žalovaného považuje za lidsky bezcitné.

Evidenčním listem o době zaměstnání a výdělku ze dne 11.6.1991 bylo prokázáno, že žalobce pracoval od roku XXX.

Pracovní smlouvou XXX.

Ze zprávy XXX, řídil dva sklady v XXX, 7 expedičních dep, zajišťoval vývoz a dovoz ultra-čerstvých mléčných výrobků, plánoval výrobu podle předpokladů prodeje, hospodařil s vratnými obaly. Přispěl ke zlepšení fungování úseku logistika, plně se věnoval své práci s vysokým pracovním nasazením.

Z pracovního hodnocení zpracovaného XXX na oddělení logistiky jako XXX. Zajišťoval příjem zboží od vybraných dodavatelů a jeho expedici na supermarkety, zajišťoval mezinárodní a tuzemské dopravy, toky obalů v centrálním skladu, na supermarketech a u dodavatelů ve vztahu na úsporu nákladů za dopravu, zajišťoval celní deklarace pro dovoz zboží do centrálního skladu. Za dobu svého působení svoji práci vykonával samostatně, odpovědně a spolehlivě. Měl rozsáhlé praktické zkušenosti a odbornou kvalifikaci.

Z pracovního hodnocení žalobce zpracovaného XXX. Z počátku měl v pracovní náplni obchodní činnost, výsledkem za 6 měsíců bylo oslovení cca 3 zákazníků, což neodpovídalo představám zaměstnavatele. Po neúspěšném obchodním snažení se dohodli, že žalobce bude zpracovávat evidenci obalů a dodacích listů na již fungujících obchodních projektech. Žalobce měl zpracovat manuál na práci s obaly a oběhu dokladů, což se opět nepodařilo zrealizovat.

Z výpovědi žalobce soud zjistil, že XXX byl jeho nadřízeným, který ho přijímal do pracovního poměru, z počátku měl pomoci s provozem skladu, který se rozjížděl, měl se zde starat o obaly, žádný popis práce nedostal. S náběhem skladu bylo hodně práce, pracoval denně 12-14 hodin, nevedla se evidence pracovní doby, takže jeho nadřízený ani nevěděl, jak dlouho byl v práci. Kromě toho dělal i další pracovní činnosti z pokynu XXX. Asi 2 měsíce po svém nástupu byl přijat na stejnou pracovní pozici jako žalobce i XXX s tím, že se budou střídát z důvodu zavádění 3. směny. Žalobce XXX vysvětlil na počítači, jaké práce budou dělat, to však XXX nerespektoval, sednul si do skladu, kam mu pracovníci nosili výdajové a

příjmové lístky a on to ručně zapisoval do tabulek a žalobce to pak dával do počítač. Dle žalobce šlo o triviální práce, které se věnoval XXX 95% času. Inventory se dělaly z listin, které mu předkládal XXX. Žalobce také zjistil, že svědkovi chybí např. 5.274 ks přepravek (13.7.2009), což žalobce v počítači po něm opravil. Tato situace se opakovala ještě 22.7.2009. Žalobci nebyla nikdy vytknuta nekvalitní práce, naopak v květnu a v červnu 2009 obdržel mimořádné odměny. Nikde z žádného zaměstnání nemá v hodnocení uvedeno, že by s někým špatně komunikoval nebo nekomunikoval. Dne 28.7.2009 si žalobce zavolal p. XXX, který mu sdělil, že s ním končí pracovní poměr. Žalobce s tímto postupem nebyl spokojen, upozornil na skutečnost, že je mu XXX a že nikde zaměstnání nenajde, že mu jde o několik měsíců aby XX, byl ochoten pracovat za nižší mzdu a dělat jakoukoliv práci. Poté si žalobce vybral do konce měsíce dovolenou. Sám XXX mu přislíbil, že se mu ozve, pokud bude nějaké volné pracovní místo, to však neudělal. Přesto se přijímalo 12 lidí – dopravní dispečeri, operátorky, manipulanti do skladu, šlo o osoby v průměru o 30 let mladší než žalobce, tyto práce by mohl žalobce vykonávat a nemusel by celý den promluvit ani slovo, nebyl by v žádném kontaktu s XXX. Pracovní hodnocení, které podala XXX považoval žalobce za hodnocení napsané na žádost žalovaného, neboť tato společnost zajišťuje dopravu pro žalovaného a je ochotna napsat jakékoliv hodnocení.

Z výpovědi svědka XXX, zaměstnance žalovaného, bylo prokázáno, že tento nastupoval na práci XXX a tuto práci vykonává stále, žádný jiný pracovník ve stejné funkci zde nepracuje, má 6 podřízených. Stejnou práci dělal 3 roky před tím v jiném skladě. Měl spolupracovat s žalobcem, ale zjistil že ve skladě není vůbec žádná evidence, byla tedy nutná každodenní inventura. Žalobce jen seděl v kanceláři, svědek však považoval za nutné s podřízenými komunikovat, být s nimi ve skladu, neboť zde byli agenturní pracovníci, kteří nebyli jazykově příliš vybaveni, aby se mohli dohodnout. Svědek tedy předával denní záznamy žalobci a ten je pak dával do počítače.

Pracovní smlouvou XX měl soud za prokázané, že žalovaný s ním uzavřel pracovní smlouvu dne 1.7.2009 na dobu neurčitou se zkušební dobu do 1.10.2009, den nástupu do práce byl sjednán na 1.7.2009, tento byl přijat na pozici XXX s místem výkonu práce provozovna XXX. Přílohou k pracovní smlouvě z téhož dne bylo prokázáno, že plat mu byl stanoven ve výši XXX,- Kč. Těmito listinami bylo dále prokázáno, že jmenovaný se narodil roku XXX.

Z výpovědi svědka XXX, bývalého zaměstnance žalovaného, bylo prokázáno, že tento u žalovaného byl zaměstnán necelý měsíc. Svědek dle své výpovědi skončil pracovní poměr proto, že u žalovaného byly příšerné pracovní podmínky, chaos, zmatek, hrozná jednání s lidmi. Jeho funkce se měnily ze dne na den, původně byl přijat na XXX. S žalobcem jednal asi 2x, chtěl, aby sledoval pohyb palet do skladu, ale toto mu svědek odmítl, protože to nestíhal. Žalobce měl hodně funkcí, hodně práce, tak na tom byli všichni. Svědek nebyl přítomen žádnému konfliktu mezi žalobcem a XXX, jeho nadřízeným.

Z výpovědi svědka XXX, zaměstnance žalovaného, který byl nadřízeným žalobce i svědka XXX, bylo prokázáno, že svědek XXX pracuje u žalovaného doposud. Žalobce se sám o pracovní místo u žalovaného ucházel, měl znalosti ohledně vratných obalů, nastoupil 1.5.2009 v době, kdy začalo probíhat stěhování firmy. Komunikace s žalobcem byla náročná, zdoluhavá, nemělo to žádný efekt, nedokázal nastavit systém pro jejich firmu, která je na trhu již několik let. Distribuce se plně rozjela 22.6.2009, začala spolupráce se skladem v XXX a tehdy začalo docházet ke komunikačním neshodám – vysvětlování např. jak zaevidovat jednu paletu, které by se mělo pohybovat v rádech minut, trvalo s žalobcem třeba i hodiny, na toto

si stěžovali i pracovníci skladu v XXX. Jiná představa o fungování skladu byla u žalovaného a jiná u žalobce, který systém přirovnával k XXX. Žalovaný však měl jiné představy, jak má žalobce vést sklad. Po nástupu svědka XXX se systém dal rychle do pořádku, začala např. probíhat denní inventura, funguje spolupráce s centrálním skladem v XXX. Svědek při ukončení pracovního poměru žalobci sdělil, že spolupráce s ním je velmi komplikovaná, složitá. Při ukončení pracovního poměru svědek neporovnával věk žalobce a svědka XXX, oba byli starší kolegové, ani jejich vzdělání nehrálo žádnou roli, neměl žádné informace o tom že by svědek XX měl nějaké problémy na předcházejícím pracovišti. Žalobce sice znalosti s vratnými obaly měl, ale pouze částečné, nebyly natolik komplexní, aby žalovanému pomohly dát dohromady fungování skladu. Svědek XXX byl zaměstnancem žalovaného asi jen měsíc, dělal noční nakládky, ale svou práci nevykonával, surfoval na počítači, kolegové dělali práci za něj.

Po provedeném řízení soud dospěl k závěru, že žaloba není důvodná a to na základě následujících skutkových zjištění:

V tomto řízení bylo prokázáno, že žalobce byl v pracovním poměru u žalovaného, coby zaměstnavatele a jeho pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou, přičemž byla i platně sjednána zkušební doba v rozsahu 3 měsíců. Žalovaný písemně 3 dny před uplynutím 3 měsíční zkušební doby zrušil s žalobcem pracovní poměr, tento písemný právní úkon žalobci doručil, přičemž neuvedl důvod skončení pracovního poměru. Tento písemný právní úkon, směřující ke skončení pracovního poměru ve zkušební době považoval soud po formální stránce za platný, provedený v souladu se zákonem, když jej učinila osoba, která byla oprávněna za zaměstnavatele jednat. Sjednání zkušební doby poskytuje účastníkům pracovního poměru možnost, aby si až do jejího uplynutí prakticky ověřili („vyzkoušeli“), zda jejich pracovněprávní vztah odpovídá tomu, s čím do něho vstupovali, zejména zda zaměstnanci vyhovují druh práce, místo (místa) výkonu práce a mzdové (platové) nebo jiné pracovní podmínky a zda zaměstnanec splňuje zaměstnavatelovo očekávání v přístupu k plnění pracovních povinností. Umožňuje také zaměstnavateli přijmout více zaměstnanců na stejnou práci a z nich si během zkušební doby vybrat toho, který se osvědčil nejlépe a pracovní poměr ostatních zrušit. Příslušné ustanovení zákoníku práce právě proto stanoví, že pracovní poměr lze ve zkušební době zrušit z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu; tím je oběma účastníkům pracovního poměru umožněno, aby bez zbytečných jednání a podmínek mohli „operativně“ pracovní poměr „na zkoušku“ ukončit. Na rozdíl od ostatních jednostranných způsobů skončení pracovního poměru zákon v případě zrušení pracovního poměru ve zkušební době nerozlišuje, zda k němu dojde ze strany zaměstnavatele či ze strany zaměstnance, podmínky jsou pro obě strany nastaveny zásadně stejně. Nedojde-li k výše uvedenému kroku do skončení zkušební doby, znamená to, že pracovní poměr „na zkoušku“ se vlastně mění v pracovní poměr „plnohodnotný“; oba účastníci berou na vědomí, že to, co sjednali, je již pevným vztahem, z něž nelze jednoduše „odejít“ (zrušit jej bez výpovědních a jiných dob a bez uvádění důvodů).

Soud se však dále zabýval otázkou, zda se zaměstnavatel zrušením pracovního poměru ve zkušební době dopustil vůči zaměstnanci diskriminačního jednání a zda tento právní úkon není v rozporu s pravidly zákazu diskriminace (v tomto konkrétním případě ve vztahu k věku zaměstnance). Pozice žalobce v soudním řízení je usnadněna tím, že občanskoprávní předpisy (§ 133a o. s. ř.) stanoví žalovanému povinnost nést důkazní břemeno ve sporech týkajících se diskriminace, což znamená, že skutečnosti tvrzené o tom, že žalobce byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého věku, má soud ve věcech pracovních za prokázané,

pokud v řízení nevyšel najevo opak, tj. pokud žalovaný prokázal, že zásadu rovného zacházení dodržel, případně že odlišné zacházení nemělo diskriminační motiv.

Stanoví-li zákoník práce, že pracovní poměr ve zkušební době lze zrušit z jakéhokoli důvodu či bez uvedení důvodu, nelze dodržení tohoto postupu považovat za diskriminaci, ledaže by bylo naprosto zjevné, že jediným důvodem zrušení pracovního poměru byla některá ze skutečností představujících porušení zákazu diskriminace. V daném případě tomu tak nebylo, neboť zaměstnavatel žádný důvod ve svém oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době neuvedl. Naopak až dokazováním v tomto řízení se žalobce z výpovědí slyšených svědků, zejména svědka XXX, nadřízeného pracovníka žalobce a svědka XXX, kolegy žalobce, dozvěděl důvod, proč s ním byl pracovní poměr ukončen – žalobce se snažil poukazovat na nevhodnost stávajícího fungování skladu a opakovaně sděloval, že v předchozím zaměstnání to dělal jinak, vzájemná komunikace neprobíhala dle představ zaměstnavatele, šlo o obsáhlé diskuse o jednoduchých operacích, což dokresluje i výpověď samotného žalobce a jím předkládané vzájemné písemné korespondence mezi účastníky, které vznikaly z iniciativy žalobce samotného. V řízení žalovaný nijak nesporel dosažené vzdělání žalobce ani jeho předcházející praxi, čímž se žalobce snažil prokazovat, že on byl tím vhodnějším zaměstnancem, který měl zůstat nadále pracovat u žalovaného na pozici XXX a nikoli svědek XXX. Stejně tak nebylo předmětem tohoto řízení prokázat rozdíl v kvalitě odváděné práce mezi žalobcem a svědkem XXX, když nakonec sám žalobce uvedl, že nedostatky v práci svědka XXX v podstatě opakovaně „kryl“, když provedl opravy v zadaných údajích v počítači a nikomu z nadřízených pracovníků toto nesdělil. Žalobce se snažil prokazovat, že existovala další nová volná pracovní místa, na která žalovaný přijímal nové pracovníky a měl tudíž možnost zaměstnat na některé z těchto pracovních pozic žalobce. V případě skončení pracovního poměru ve zkušební době však zde neexistuje ani žádná další nabídková povinnost ze strany zaměstnavatele, který by měl propouštěnému zaměstnanci nabízet jiné vhodné, třeba i méně kvalifikované a méně placené pracovní místo. Takováto nabídková povinnost byla zakotvena v zákoníku práce účinného do 31.12.2006 (z.č. 65/1965 Sb.) pouze při skončení pracovního poměru z organizačních důvodů, po novele zák. práce č. 262/2006 Sb. účinného od 1.1.2007 však ani tato povinnost již ukládána zaměstnavateli není. Z tohoto důvodu soud neprovedl další navrhované důkazy (výsledky nově přijatých zaměstnanců, jejich pracovní smlouvy).

Žalobcem tvrzené diskriminační jednání žalovaného – diskriminace z důvodu věku, které mělo vést k jeho zrušení pracovního poměru ve zkušební době, bylo vyvráceno. Ani svědek XXXn, ani žádný z dalších slyšených svědků nepotvrdili, že by docházelo k jakékoli diskriminaci na pracovišti žalovaného, z jejich výpovědí měl soud toliko prokázáno, že při zahajování provozu skladu byla z počátku situace na pracovišti chaotická a bylo zde hodně práce, postihlo to všechny tyto svědky bez rozdílu jejich věku. Pokud na pracovním místě XXX nadále, a to až do současné doby, zůstal pracovat svědek XXX, pak v porovnání věku tohoto svědka (nar. XXX) a žalobce (nar. XXX) soud konstatuje, že jde o věkově blízké zaměstnance, nejedná se o velký věkový rozdíl, nakonec i svědek XXX měl sjednanou zkušební dobu ve své pracovní smlouvě, dokonce i nižší mzdu než žalobce. Pokud žalobce namítal, že na jiná pracovní místa, méně kvalifikovaná, byli přijímáni zaměstnanci ve věku 20,30 let, pak se jedná o naprosto jiné pracovní pozice, které není na místě porovnávat. Žalobce nakonec až v řízení před soudem označil skončení pracovního poměru ve zkušební době za diskriminační z důvodu věku, před podáním žaloby však shledával rozhodnutí zaměstnavatele za lidsky bezcitné, což tvrdil i v tomto řízení a vyplývá to i z jeho korespondence s žalovaným. Soud považoval za prokázanou obranu žalovaného, že důvodem ukončení pracovního poměru žalobce ve zkušební době byla neschopnost se

s žalobcem domluvit a žalovaný využil účelu zkušební doby a v této s žalobcem pracovní poměr ukončil , a to bez uvedení důvodu.

O nákladech řízení rozhodl soud dle § 146 odst. 1 o.s.ř. a úspěšnému žalovanému přiznal vůči žalobci, který ve věci úspěch neměl, právo na náhradu nákladů řízení spočívajících v odměně advokáta ve výši 7.500,- Kč dle § 7 písm. c) vyhl. č. 484/2000 Sb., 7x režijní paušál po 300,- Kč , tj. 2.100,- Kč dle § 13 odst. 3 vyhl. č. 177/96 Sb.. Právní zástupce žalobce pak měl další prokazatelné výdaje a to v souvislosti s cestou k procesnímu soudu z XXX a zpět ke 2 jednáním v roce 2009, k 1 jednání v roce 2010 osobním automobilem XXX, což představuje v roce 2009 částku 660,- Kč, v roce 2010 částku 321,- Kč jako náhradu jízdného při použití osobního automobilu dle § 157 a násl. zák.č. 262/2006 Sb. a s tím spojenou ztrátu času - 6x ½ hodiny po 100,- Kč dle § 14 odst. 3 vyhl. č. 177/96 Sb. + 20% DPH, celkem tedy 13.417,20 Kč. Soud nepoužil při rozhodování o nákladech řízení ustanovení § 150 o.s.ř., když má za to, že zde nejsou dány důvody zvláštního zřetele hodné, neboť ty nelze shledávat v osobních pocitech a v sociální situaci žalobce.

Soud dále uložil neúspěšnému žalobci nahradit náklady státu dle § 148 odst. 1 o.s.ř., které stát vyplatil jako svědečné ve výši 925,- Kč svědku XXX a ve výši 2.125,- Kč svědku XXX .

Lhůta k plnění stanovil soud v souladu s ust. § 160 odst. 1 , věty první za středníkem o.s.ř. s přihlédnutím k majetkovým poměrům žalobce a to na 15 dní od právní moci výroku rozsudku.

**P o u č e n í :** Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení, písemně, dvojmo, prostřednictvím podepsaného soudu, ke Krajskému soudu v Hradci Králové- pobočka Pardubice.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné rozhodnutí, může oprávněný požádat soud o soudní výkon rozhodnutí.

V Pardubicích dne 25. března 2010

Mgr. Leona Poplerová, v.r.  
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:  
Petra Čálková