

Vážení,

prosím o zpřístupnění následujícího anonymizovaného rozhodnutí Vašeho soudu na základě zákona č. 106/1999 Sb. pro výzkumné účely. Jedná se o rozhodnutí č.j. 6 C 27/2015-52.

Děkuji a přeji krásný den



## OKRESNÍ SOUD V PRACHATICÍCH

Pivovarská 3, 383 18 Prachatice

tel.: 388 305 111, fax: 388 305 154, e-mail: podatelna@osoud.ptc.justice.cz, IDDS: iurabu8

**NAŠE ZNAČKA:** 11 Si 20/2026

**VAŠE ZNAČKA:**

**DNE:** 27. března 2026

Vážená paní

Vážená paní [REDAKCE],

k Vaší žádosti ze dne 17. 3. 2026 o poskytnutí informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, zasílám rozsudek Okresního soudu v Prachaticích ze dne 27. 5. 2015, č. j. 6 C 27/2015-52, v anonymizované podobě.

S pozdravem

Mgr. Milada Trüblová  
místopředsedkyně soudu



ČESKÁ REPUBLIKA

## ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Prachaticích rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Bohumila Veselého a přísedících Hany Dejmkové a Zuzany Janátové v právní věci žalobce [redacted], proti žalovanému [redacted], zastoupeného [redacted], o žalobě o neplatnost výpovědi z pracovního poměru *t a k t o* :

- I. Žaloba žalobce, že se určuje, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem žalovaného ze dne [redacted] je neplatná, **s e z a m í t á**.
- II. Žalovanému **s e n e p ř i z n á v á** právo na náhradu nákladů řízení proti žalobci.

### O d ů v o d n ě n í :

Žalobou podanou u zdejšího soudu dne 29.01.2015 se žalobce domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, při kterém došlo ze strany zaměstnavatele k nerovnému zacházení z důvodu věku s tím, že žalobce od [redacted] pracoval u žalovaného na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou, naposledy jako [redacted]. Dne [redacted] mu žalobce doručil výpověď z pracovního poměru, kterou zdůvodnil zrušením jeho pracovního místa k [redacted] rozhodnutím ředitele organizace o organizačních změnách.

Předmětné výpovědi předcházelo to, že k [redacted] došlo k výměně na pozici ředitele žalobce, výkonem byl pověřen [redacted], který těsně po nástupu funkce na poradě vedení sdělil jeho nadřízenému [redacted], že se rozhodl místo zrušit s odůvodněním,

že si nepřeje, aby na [REDAKCE] on jako důchodce dál pracoval. Ten ho o tom bezprostředně informoval. Měsíc na to si ho ředitel zavolał do své kanceláře a zde mu opakovaně též nepokrytě s poukazem na jeho věk sdělil, že na výpovědi důchodců tlačí odbory. On mu oponoval, že to považuje za diskriminaci pro věk, že se dopouští porušení antidiskriminačního zákona. Ředitel se nechal informovat, na jakých projektech pracuje, pak mu sdělil, že to vyžaduje zapracovanost a zkušenost a plné pracovní nasazení. V běhu byly administrace žádosti o jejich dotaci z EU, výběrová řízení a projednání stavebních povolení. On řediteli řekl, že pokud jednání nebudou úspěšná, koncem roku sám pracovní poměr skončí a s tímto se rozešli.

[REDAKCE] si ho ředitel nechal zavolat do kanceláře a v přítomnosti personalistky mu nekompromisně oznámil, že se rozhodl pracovní poměr zrušit. Znovu zaznělo, že je důchodce a on chce dát příležitost mladým. O tomto rozhovoru on s vědomím ředitele pořídil mobilním telefonem zvukový záznam. Na jeho námitky, že ředitel jedná protiprávně, tento nebral zřetel, stejně tak jako na argumentaci, že oba velké investiční projekty z EU dotacemi byly schváleny k realizaci v roce [REDAKCE] a pro organizaci bude lepší, pokud je bude moci dokončit a ke konci roku [REDAKCE] sám pak pracovní poměr skončí. Ředitel tvrdil, že se rozhodl, že jeho pracovní místo na plný úvazek zruší a převede do odboru řízení projektu. Ve zvukovém záznamu zazněly dva důvody jeho výpovědi, první je zcela nepravdivý a druhý naprosto sporný. S výpovědí se nehodlá smířit, šlo o laciné zdůvodnění. V době, kdy mu ředitel na poradě oznámil, že s ním nepočítá, ještě žádný odbor řízení projektu v organizaci neexistoval. Zrušení jeho pracovního místa bylo spojeno i s reorganizací pracovních míst v odboru řízení projektů, obojí je tendenční a dodatečné v hledání čehokoliv, co může posloužit k jeho dehonestaci. Proti posudku zaměstnavatele podal i písemnou stížnost na nerovné zacházení ze strany zaměstnavatele ke [REDAKCE]. Tyto stížnosti jsou v době podání výpovědi ještě v šetření.

Z vyjádření žalovaného soud zjistil, že ten činí nesporným, že žalobce byl u žalovaného zaměstnán od [REDAKCE] s pracovním poměrem na dobu neurčitou. Pracovní pozice, které žalobce zastával u žalovaného, se v průběhu let nazývaly různě, naposledy byl žalobce zařazen do pracovní pozice [REDAKCE] spadající do útvaru ředitele, oddělení kanceláře ředitele a byl přímo podřízen metodikovi marketingu [REDAKCE].

Dne [REDAKCE] vydal ředitel žalobce příkaz číslo [REDAKCE], evidenční číslo [REDAKCE], kterým bylo mimo jiné v útvaru ředitele oddělení kanceláře ředitele zrušeno jedno místo [REDAKCE]. V návaznosti na tuto organizační změnu byla žalobci dána výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti. Příkaz ředitele byl projednán s odborovou organizací. Agendu žalovaného převzala vedoucí oddělení kanceláře ředitele a tato byla následně rozdělena mezi stávající zaměstnance žalovaného, čímž došlo u žalovaného ke zvýšení efektivnosti práce. Výpověď byla žalobci předána dne [REDAKCE], pracovní poměr skončil [REDAKCE]. Žalobce žalovanému neoznámil, a to ani ústně, že trval na dalším zaměstnání. Žaloba byla podána [REDAKCE], žalovaný má za to, že to bylo předčasně.

Ředitel žalobce [REDAKCE] se okamžitě po svém jmenování začal seznamovat se zajištěním agendy projektu financování z prostředků Evropské unie a již v měsíci květnu [REDAKCE] bylo zřejmé, že tato agenda není uchopena efektivně. Následně ředitel uskutečnil konzultace s metodikem projektů a bezprostředním nadřízeným [REDAKCE], jejichž obsahem bylo mimo jiné i nezvládnutí koordinace některých projektů ze strany žalobce, jakož i stížnosti vnějších subjektů podílejících se na realizaci projektů na způsob komunikace

žalobce. Bylo zřejmé, že za předpokladu skutečně kvalifikovaného uchopení zmíněných projektů může žalovaný v předmětné agendě minimálně jedno pracovní místo ušetřit. Žalovaný se ohrazuje proti tvrzení žalobce týkající se diskriminace žalobce z důvodů věku. Je pravdou, že odborová organizace žalovaného si již za předchozího vedení vymínila, že při rušení pracovních pozic může být přihlíženo k důchodovému věku zaměstnanců a žalobce na to byl znovu při pracovním pohovoru upozorněn. Rozhodně však nelze tvrdit, že by věk žalobce byl jakoukoliv určující okolností ukončení pracovního poměru s ním. Či že by tato okolnost byla sdělována žalobci jako zdůvodnění výpovědi. V hovoru, který byl nahrán, nebyly poskytnuty především pasáže, které by vysvětlovaly organizační změny. Navrhuje se, aby žaloba byla zamítnuta.

Následná jednání ve věci byla provedena dne 15.04.2015 a dne 27.05.2015.

Při prvním jednání žalobce upřesnil výrok žaloby tak, že se určuje, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem žalovaného ze dne [REDAKCE] je neplatná. Současně z navazujícího vyjádření žalobce soud zjistil, že ten nepožádal žalovaného, aby u něj mohl pracovat s tím, že to ani nevěděl. Pokud jde o okolnosti nahrávky, tak při začátku jednání u sebe měl mobil, sdělil žalovanému, že si jednání nahraje, mobil zapnul a měl ho puštěný po celou dobu jednání, nevypnul ho. Poté nahrávku zkopíroval do počítače a vypálil.

Svou diskriminaci opírá o tři fáze, které v žalobě podrobně popsal. Poprvé to bylo asi týden poté, co nastoupil nový ředitel, tak to mu řekl jeho vedoucí [REDAKCE], podruhé si ho zavolal ředitel do jeho kanceláře a tam s ním probral totéž, když začal s tím, že nechce, by na [REDAKCE] pracovalo příliš důchodců a tlačí na to i odbory. Pak se nechal seznámit s projekty, přičemž podle něj v tu dobu nevěděl a ani nemohl vědět, co dělá s ohledem na to, jak se tam střídali ředitelé. On mu popsal dva projekty, to jest cyklostezku a parkoviště s tím, že jsou v běhu a není jisté, zda se podaří jejich realizace. Pak, když chtěl proplatit nějaké příspěvky na jazykové kurzy, tak se dozvěděl, že se s ním chystá nějaké jednání, tak si k němu vzal mobil a to jednání je nahráno. Ředitel říkal antidiskriminační kritérium, že nechce, aby na [REDAKCE] pracovali důchodci.

Z účastnického výslechu ředitele žalovaného [REDAKCE] soud zjistil, že podstata sporu je zrušení místa [REDAKCE], to byl výsledek organizačních změn, které ve funkci během toho roku udělal. Cílem bylo soustředit všechny práce spojené s infrastrukturou a s investicemi do jedné organizační jednotky. Do ní soustředit všechna výběrová řízení a tím pádem i místo, které bylo v jiném obvodu, jako byl žalobce, bylo přebytné a jeho projekty on přesunul do útvaru nově vzniklého, a to útvaru odbor řízení projektů.

Potvrzuje, že při nástupu do funkce měl určitou představu, jak přeskupí práce v rámci žalobce a jaká místa mu začnou vypadávat. To poměrně záhy sdělil vedoucímu žalobce panu [REDAKCE], pak měli s žalobcem jednání, kdy mu říkal, jak to vidí. Žalobce ale říkal, že má rozjeté projekty, ty byly rozjety částečně, ještě neproběhly investičně a on mu řekl, že si dají půl roku, jak se to bude dařit. To bylo zhruba do konce roku [REDAKCE] a pak že se uvidí. V průběhu půlroku zjistil, že řada projektů není připravena úplně dostatečně, že u některých projektů jsou vysloveně osobní animozity mezi účastníky, takže došel k závěru, že bude správné řešení ten proces ukončit organizační změnou a přesunout ty projekty do jednoho týmu, který na nich bude pracovat.

Pokud jde o nahrávku, měl možnost si ji poslechnout, myslí si, že žalobce nenahrával celou situaci, měli nejdříve úvodní slovo, kdy žalobce, protože tomu nechtěl věřit, chtěl, aby on zdůvodnil jeho přístup k němu, protože to bral osobně. On se mu snažil vysvětlit, že má ještě jiné důvody, ale ne tak důležité jako tu organizační změnu. Pokud jde o důvody jiné, tak mu říkal, že není spokojen s jeho komunikací v rámci [REDAKCE], není spokojen s navrhovanou strategií jeho investičních akcí, kdy akce zasahovaly do první zóny parku, a jeden z důvodů byl, že je důchodce, že by bylo rozumnější, kdyby práci dělal někdo mladší. Primárně nebyl problém věk, první bylo to, že potřeboval sestavit ty projekty do jednoho týmu, který vytvořil.

Situace v roce [REDAKCE] u žalobce byla taková, že tam bylo 15, 20 lidí, kteří vymýšleli investiční záměry, ale někteří z nich je dováděli jakoby po vlastní linii do výběrových řízení k realizaci. Řada řízení se zadávala zvenku, jakoby se přesouvaly státní peníze do soukromého sektoru. On řekl, že to musí skončit, že udělá jeden tým, který bude dělat všechno. Zpřehlední to, omezí široký výběr investic. To byl hlavní krok a žalobce měl tu smůlu, že on dělal ty infrastrukturní věci a byl v jiném oboru, který směřuje spíše k ekologické výchově a ke styku s veřejností, takže to místo se mu tam uvolnilo, neboť projekty on vzal a přesunul do toho odboru. Z hlediska příkazu č. 19, tak žalobce se dotýká pouze příkaz pod bodem IV. Za doby, kdy nastoupil do funkce, odešlo asi 12 pracovníků, to může říct svědkyně, nyní odchází jeden zaměstnanec, který je v důchodovém věku a nebude tam v důchodovém věku již nikdo. Jde o bývalého starostu [REDAKCE]. Oddělení řízení projektů bylo zřízeno v červenci [REDAKCE]. Do zřízení projektu byli zaměstnanci ve stejném oboru jako žalobce. On má za to, že ano, už si to nepamatuje podle funkcí, ale podle lidí. K dotazu žalobce na to, zda počítá, že by do odboru pana [REDAKCE] byli převedeni všichni, tak ředitel žalovaného uvedl, že ne, do odboru řízení se převádí ty projekty, které jsou ve fázi řízení přípravy nebo počátku realizace, v případě, že mají ještě jinou agendu a nevede to ke zrušení místa, tak na tom místě zůstanou, budou dělat tu agendu a ten jejich projekt se překloupí do oddělení řízení projektů. K tomuto žalobce uvedl, že takto to fungovat nemůže. Žalovaný dále uvedl, že ten projekt převodu projektů ještě není ukončen, předpokládá se, že to bude do konce letošního roku. Po nástupu do funkce došlo k výrazné redukci projektů, on když přišel, tak tam byly i záměry v redukovaném různém stavu rozpracované zhruba půl miliardy, nyní se to zredukovalo na desítky milionů.

Ze svědecké výpovědi [REDAKCE], vedoucí kanceláře ředitele a asistenta ředitele žalovaného, soud zjistil, že od [REDAKCE] bylo oddělení marketingu včleněno do oddělení kanceláře ředitele, jí byla známa pracovní náplň i pracovní úkoly žalobce. Ten skončil z organizačních důvodů, protože jeho místo bylo zrušeno. Ona byla přítomna jednání, kdy žalobci byla sdělena výpověď, bylo to při tom rozhovoru, který se nahrával. Zároveň byla přítomna předání výpovědi a agendu žalobce následně přebírala ona a byla rozdělována podle rozhodnutí porady vedení mezi odbor veřejných zakázek a ostatní zaměstnance marketingu. Na místo žalobce nikdo přijat nebyl. Za dobu roku [REDAKCE] došlo ke stejnému pohybu při odchodu a přijetí zaměstnanců, šlo celkem o 24 zaměstnanců.

Při jednání konaném dne 27.05.2015 soud ze svědecké výpovědi svědka [REDAKCE] zjistil, že ten pracuje u žalovaného jako [REDAKCE] pro aktivity veřejnosti, v květnu [REDAKCE] při nástupu ředitele [REDAKCE] pracoval v jiné pracovní pozici, a to jako [REDAKCE]. Jeho podřízeným byl i žalobce, ke změně pracovního postavení u něj došlo k [REDAKCE]. Nebyl u žádného oficiálního jednání, kdy by se jednalo o pracovním působení žalobce, nebylo jednání, na kterém by se jednalo o žalobci, na které by byl pozván.

O skončení pracovního poměru ví přímo od žalobce, potom od vedoucí personálního oddělení slečny [REDACTED]. To, že by měl žalobce skončit, tak to bylo ústně, on mu to sám sdělil. U slečny [REDACTED] tak neví, zda to bylo před jednáním nebo po, a to o tom, že o této věci bude s žalobcem jednáno. K tomu, že žalobce uvedl, že mu naopak měl říct on, že bude jeho místo zrušeno s odůvodněním, aby na [REDACTED] jako důchodce pracoval, svědek uvedl, že byla předestřena informace, že bude jednáno o skončení pracovního poměru s žalobcem, ale nebylo to předmětem žádného oficiálního jednání. K přímému dotazu, zda slyšel, že se na [REDACTED] nepřeje, aby jako důchodce tam pracoval, tak takové sdělení neslyšel. K dotazu, zda věděl, že bude nějaké jednání s žalobcem v listopadu, sdělil, že o tom se dozvěděl až po jednání od žalobce, dopředu o tom informován nebyl. Hlavní podstata byla to, že pokud budou velké projekty, tak tam žalobce pracovat bude, pokud tyto projekty nebudou, tak dohodou skončí. Tuto informaci mu řekl sám žalobce nějak po tom prvním jednání. Pak se dozvěděl, že podle všeho se ředitel rozhodl, že výpověď bude dána koncem roku, a to od žalobce. Závěrem listopadu se dozvěděl, že žalobce dostal výpověď, seděli spolu v kanceláři. Že by někdo z vedení nebo slečna [REDACTED] řekla, že tam žalobce musí skončit z důvodu věku, že tam nechtějí důchodce, tak takovou zprávu neslyšel. Od žalobce se dozvěděl, že kromě těch velkých projektů a náplně práce je tam i otázka věku, že na to věk má, tak že pro něj nebude z hlediska důchodu tak bolestivé. On osobně neměl výhrady k práci žalobce, ty výhrady dále ani nikomu nesdělil kromě běžných problémů. Místo po žalobci nebylo nově obsazeno, jeho agenda byla rozdělena, on sám od něj získal část agendy. Před vydáním příkazu ředitele [REDACTED] o zrušení místa [REDACTED], tak nějaké stanovisko od něj jako od nařízeného žalobce nikdo nechtěl. Ví, že žalobce do práce po výpovědi v prosinci nechodil.

K dotazu žalobce, jestli ho ředitel v této věci neinformoval, si myslí, že ho nezavola, mohl ho informovat o tom, že si zavolá žalobce a bude s ním jednáno.

Při tomto jednání pak žalobce přednesl ve věci své písemně zpracované stanovisko datované dnem [REDACTED], z obsahu tohoto stanoviska vyplývá, že žalobce se zde vyjadřuje k tomu, zda měl či neměl pracovní problémy na pracovišti, ve vztahu k podstatě sporu, to jest diskriminační výpověď, z vyjádření nevyplývají žádné nové skutečnosti, než které již žalobce v průběhu sporu uvedl.

Z listinných důkazů provedených v průběhu obou jednání zjistil soud následující.

Z pracovní smlouvy žalobce ze dne [REDACTED] vyplývá, že pracovní smlouva byla s žalovaným uzavřena na funkci [REDACTED], a to na dobu neurčitou. Podle pracovní náplně ze dne [REDACTED] je jeho pracovní místo [REDACTED], hlavní účel práce je [REDACTED]

[REDACTED]. V tomto směru pak z hlediska konkrétních prací je v pracovní náplni bližší rozvedení. Žalobce podpisem potvrdil převzetí pracovní náplně.

Z příkazu ředitele žalovaného č. 114 ze dne [REDACTED] s účinností od [REDACTED] je zjišťováno, že pod bodem IV. bylo rozhodnuto o zrušení jednoho místa [REDACTED] v útvaru ředitele, oddělení kanceláře ředitele.

Z výpovědi z pracovního poměru dané žalovaným žalobci a datované dne [REDAKCE] 4 je zjišťováno, že na základě příkazu ředitele shora citovaného bylo zrušeno pracovní místo žalobce k [REDAKCE] a v důsledku této organizační změny se stal nadbytečným a je mu dáována výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce s výpovědní dobou 2 měsíce, tudíž pracovní poměr skončí [REDAKCE]. Protože zaměstnavatel nemá možnost ho nadále zaměstnat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce a ani nemá pro žalobce jinou vhodnou práci, bylo mu současně uděleno od [REDAKCE] pracovní volno 2 měsíce s náhradou platu ve výši průměrného výdělku a dále mu bude vyplaceno zákonné odstupné 3 měsíce plus odstupné dle kolektivní smlouvy, celkově ve výši dvou měsíčních platů. Žalobce podpisem výpověď převzal.

Při prvním jednání pak byla ve věci provedena nahrávka pořízená žalobcem o jednání s ředitelem žalovaného dne [REDAKCE], při které mu bylo oznámeno zrušení pracovního místa. Uvedená nahrávka trvá celkem 14 minut 9 vteřin, a pokud jde o podrobnosti týkající se věku žalobce, tak z této nahrávky soud zjistil, že v době nahrávky 1 minuta 47 vteřin ředitel žalovaného žalobci uvádí důvod ke skončení jeho pracovního poměru s tím, že jako druhý důvod uvádí, že by byl rád, aby na [REDAKCE] nebylo moc důchodců s tím, že pokud nějaká místa jsou, aby byla nabídnuta mladší generaci. V době nahrávky 6 minut 9 vteřin pak žalobce žalovanému sděluje, že musí vědět, že je zakázáno diskriminační opatření pro věk žalovaného, na to mu žalovaný sděluje, že ho nevyhazuje jako důchodce, ale že ruší pracovní místo. V době nahrávky 6 minut 40 vteřin pak žalovaný sděluje, že chce, aby na [REDAKCE] pracovali mladí lidé, aby měli šanci.

V tomto směru zástupce žalovaného v nahrávce uvedl, že pokud bylo hovořeno o důchodcích, tak to nebyla podstata jednání, na prvním místě bylo jednáno o reorganizaci, pak se jednalo o polemiku mezi žalovaným a žalobcem o uchopení agendy a práci žalobce.

Při hodnocení všech ve věci provedených důkazů podle § 132 o.s.ř. dospěl soud k následujícím závěrům.

O průběhu skutkového děje není mezi účastníky zásadních rozporů. U žalovaného došlo od května [REDAKCE] ke změně místa ředitele a nový ředitel [REDAKCE] začal provádět reorganizaci žalovaného podle svých představ a záměrů. Ta se dotkla v konečné fázi i žalobce podáním výpovědi dne [REDAKCE].

Je nepochybné, že od května [REDAKCE] bylo s žalobcem jednáno o jeho další pracovní pozici u žalovaného. V tomto směru však ve vztahu k žalobě a tvrzení žalobce svědek [REDAKCE] nepotvrdil, že na nějaké poradě vedení mu mělo být sděleno, že žalobce musí skončit u žalovaného kvůli svému věku. S žalobcem však o ukončení pracovního poměru jednáno bylo, což ani ředitel žalovaného nepopíral.

Po stránce právní soud vychází z příslušných ustanovení zákoníku práce v části týkající se výpovědi z pracovního poměru, a to i v kombinaci s ustanovením § 133a o.s.ř. Podle § 50 odst. 1 zákoníku práce výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Podle § 50 odst. 4 zákoníku práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně změněn. Podle § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo jeho příslušného orgánu o změně jeho úkolů,

technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. V tomto směru žalovaný veškeré formální povinnosti splnil. Výpověď byla dána písemně, důvod byl jednoznačně uveden a výpovědi předcházelo vydání příkazu ředitele ze dne [REDAKCE], ve kterém došlo ke zrušení pracovní pozice žalobce a následně ihned poté bylo přistoupeno k výpovědi.

Základním důvodem pro podání žaloby ze strany žalobce je jeho tvrzení o tom, že byl při výpovědi diskriminován pro svůj věk a došlo tak k porušení antidiskriminačního zákona. V tomto směru podle § 133 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 věku, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení. Účastníci byli ze strany soudu o tomto ustanovení při prvním jednání výslovně seznámeni.

Žalobce předložil jako důkaz své diskriminace nahrávku pořízenou při jednání s ředitelem žalovaného dne [REDAKCE], která byla v jednání jako důkaz provedena. Z vyjádření ředitele žalovaného bylo zjištěno, že tato nahrávka byla prováděna s jeho souhlasem a k provedení tohoto důkazu pak neměl ani nějakých výhrad.

Z obsahu 14minutové nahrávky vyplývá, že při projednávání otázky skončení pracovního působení žalobce u žalovaného byla celkem 3x zmíněna otázka věku žalobce včetně práce důchodců u žalovaného. První a třetí zmínka jsou přímo vyjádření ředitele žalovaného, ve druhé zmínce jde o reakci na vyjádření žalobce, kde následně ředitel žalovaného uvádí, že ho nevyhazuje jako důchodce, ale že ruší pracovní místo. Z obsahu nahrávky pak dále vyplývá, že ředitel žalovaného, pokud jde o skončení, žalobci sděloval, že jsou výhrady k jeho práci a že má jiné představy o organizaci činnosti žalovaného.

Soud v tomto směru uvádí, že pokud má ředitel organizace nějaké představy, záměry a strategii, pak je v jeho kompetenci provádět v tomto směru i organizační změny. Tyto organizační změny mohou mít jako každé rozhodnutí i negativní dopad dovnitř organizace. V daném případě je otázkou, zda v této věci došlo k diskriminaci žalobce. Soud má za to, že obsah hovoru ze strany žalovaného nebyl volen dobře. Ředitel žalovaného si měl být vědom toho, že jakékoliv zdůraznění věku žalobce může mít pro něj frustrující vliv, měl se soustředit na podstatné výhrady k jeho práci. Tyto výhrady mu rovněž v rozhovoru sděloval. Z obsahu hovoru má soud ale za to, že nelze dovodit, že by na straně žalovaného v tomto hovoru došlo k pracovní diskriminaci žalobce z důvodu jeho věku. Žalovaný měl volit podle názoru soudu lepší komunikaci, citlivější komunikaci i právě s ohledem na ustanovení § 133a o.s.ř. z hlediska pocitů žalobce. Z obsahu rozhovoru ale zcela jednoznačně vyplynulo, že základním důvodem k podání výpovědi jsou organizační změny, ke kterým ředitel žalovaného přistupuje. To soud bere jako jednoznačné zjištění.

Žalobce v souvislosti s podanou žalobou předložil soudu i na podporu svého tvrzení nálezy Ústavního soudu České republiky II.ÚS 1609/08 ze dne 30.04.2009. Soud má za to, že tento nálezy skutkově posuzoval i poněkud odlišný případ, kdy na místo stěžovatele byli přijímáni i jiní noví pracovníci. V daném případě žalobce ani žalovaný neuváděli, že by po zrušení pracovního místa žalobce bylo toto místo následně do dne rozhodování soudu znovu vytvořeno a obsazeno konkrétním mladším pracovníkem.

Soud tedy znovu opakuje, že způsob komunikace ředitele žalovaného s žalobcem při jednání o skončení pracovního poměru nebyl volen dobře, přesto však nemá za to, že by bylo

jednoznačně prokázáno, že důvodem k podání výpovědi by byl věk žalobce. Tímto důvodem byla organizační změna žalovaného, která souvisela s novou představou ředitele žalovaného o činnosti samotné organizace, jak tento ve své účastnické výpovědi podrobně popsal a soud na ni odkazuje.

Žalovaný tedy splnil podmínky pro podání výpovědi dané shora citovanými ustanoveními zákoníku práce, diskriminace žalobce z důvodu jeho věku v tomto směru jako důvod výpovědi prokázána nebyla, soud proto ve výroku usnesení pod bodem I. rozhodl o tom, že žaloba žalobce se zamítá. Podanou žalobu přitom soud považuje s ohledem na to, kdy bylo ve věci rozhodováno, za danou v souladu i s ustanovením § 72 zákoníku práce.

O náhradě nákladů řízení mezi účastníky rozhodl soud ve výroku pod bodem II. rozsudku. Žalobce byl ve věci neúspěšný, formálně by podle ustanovení § 142 odst. 1 připadalo, aby platil náklady řízení žalovanému, které představují odměnu za právní zastoupení. Z hlediska těchto nákladů soud dovodil, že jsou zde splněny podmínky pro použití ustanovení § 150 o.s.ř., podle kterého jsou-li tu důvody hodné zvláštního zřetele, nemusí soud výjimečně náhradu nákladů řízení zcela nebo zčásti přiznat. Shora citovaná vyjádření ředitele žalovaného při jednání s žalobcem dne [redacted] ohledně jeho věku jsou podle názoru soudu tyto důvody hodné zvláštního zřetele, a soud proto dospěl k závěru, že žalovanému se právo na náhradu nákladů řízení proti žalobci nepřiznává. Žalobce skutečně mohl dospět k názoru, že důvodem skončení pracovního poměru je jeho věk a v tomto směru se pak bránil i žalobou podanou u zdejšího soudu.

**P o u ě n í :** Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení ke Krajskému soudu v Českých Budějovicích u Okresního soudu v Prachaticích nejméně ve dvojnásobném vyhotovení.

**V Prachaticích dne 27.května 2015**

**JUDr. Bohumil Veselý**  
**předseda senátu**