



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Blansku se sídlem 678 28 Blansko, Hybešova 5, rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu Mgr. Gabriely Štumpové a přísedících Mgr. Dobry Moserové a Ing. Heleny Novákové v právní věci žalobkyně **Zory S.**, nar. ..., bytem ..., zastoupené JUDr. Zdeňkou Jedličkovou, advokátkou se sídlem 602 00 Brno, Štefánikova 8, proti žalované **České republice – Městskému soudu v Brně**, IČO 00025062, se sídlem 608 01 Brno, Polní 994/39, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru,

t a k t o :

I. Určuje se, že výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance podle ust. § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., daná žalobkyni žalovaným listinou ze dne 2. 10. 2014 a předaná žalobkyni dne 13. 10. 2014, **je neplatná.**

II. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobkyni na nákladech řízení částku 62.108,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupkyně žalobkyně JUDr. Zdeňky Jedličkové.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobou původně doručenou Městskému soudu v Brně dne 23. 2. 2015 se žalobkyně domáhala určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti zaměstnance podle ust. § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., dané jí žalovaným listinou ze dne 2. 10. 2014 a doručené jí dne 13. 10. 2014. Žalovaný dne 22. 9. 2015 předložil věc Krajskému soudu v Brně k rozhodnutí o delegaci vhodné ve smyslu ust. § 12 odst. 2 o. s. ř., neboť

žalobkyně je jeho bývalou zaměstnankyní a řada soudců namítla svou podjatost. Krajský soud v Brně proto usnesením čj. 15Nc 143/2015-62, jež nabylo právní moci dne 10. 12. 2015, věc z důvodu vhodnosti přikázal k projednání a rozhodnutí Okresnímu soudu v Blansku, jemuž byl spis postoupen dne 17. 12. 2015.

Žalobkyně uvedla, že do pracovního poměru u žalovaného nastoupila dne 1. 1. 1993 na základě pracovní smlouvy ze dne 30. 12. 1992 do funkce vedoucí kanceláře na úseku občanskoprávním, po absolvování Justiční akademie v Kroměříži dne 9. 4. 2001 uzavřela se žalovaným dohodu o změně pracovní smlouvy, neboť od 1. 4. 2001 začala vykonávat funkci vyššího soudního úředníka podle zvláštního zákona se samostatnou rozhodovací činností na všech úsecích výkonu soudnictví v trestních, občanskoprávních a správních věcech. Dne 13. 10. 2014 byla žalobkyni žalovaným předána výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem z důvodu nadbytečnosti zaměstnance datovaná dnem 2. 10. 2014.

Předání výpovědi předcházelo jednání v kanceláři místopředsedy soudu JUDr. Romana K. dne 25. 9. 2014, kam byla žalobkyně zavolána spolu s kolegyní Miroslavou Š. kdy obě byly na exekučním úseku zaměstnány jako VSÚ - pracující důchodkyně. Místopředseda soudu se dotazoval na představu o délce setrvání v pracovním poměru, žalobkyně i M. Š. odpověděly, že mají zájem pracovat ještě rok až dva. Nato místopředseda soudu sdělil: "Dámy, mám pro Vás smutnou zprávu, z Krajského soudu v Brně přišlo málo peněz na mzdy pro rok 2015, byl tady T (zaměstnanec Krajského soudu v Brně) a nařídil nám zbavit se všech důchodců". Dodal, že jemu osobně je moc líto, že přijde o výborné a zkušené pracovnice, ale ve vedení soudu bylo rozhodnuto, že všechny důchodkyně musí skončit a na seznamu jsou i ty, které půjdou do důchodu až příští rok. Poté oběma předložil připravenou dohodu o rozvázání pracovního poměru k datu 28. 2. 2015 a vyzval je, necht' dohodu podepíší stejně jako všechny ostatní důchodkyně, které tak již učinily. JUDr. K. přitom nedlouho předtím žalobkyni ubezpečoval, že ji moc potřebuje a doufá, že nemá v úmyslu pracovní poměr v dohledné době ukončit. Žalobkyně odmítla připravenou dohodu podepsat a informovala JUDr. K., že manžel je nezaměstnaný a bez příjmů, proto nutně potřebuje pracovat. Následně i kolegyně Š. uvedla své důvody a dohodu odmítla podepsat. JUDr. K. na odmítnutí reagoval podrážděně slovy: "Snad tady nechcete dělat až do smrti, není to celé z mé hlavy, ale pokud nebudete solidární a nepřistoupíte na nabízenou dohodu, můžete být obě připravené na různé šibování a přeřazování na podřadnější místa, dokud nepodlehnete, anebo pokud nám krajský soud nařídí, můžete očekávat, že dostanete výpověď." Současně zmínil, že se mají z mateřské dovolené vrátit dvě VSÚ R. a B. a přece by nechtěly, aby vyhodil matky s dětmi. Paní B. přitom měla nastoupit dne 1. 3. 2015 po mateřské dovolené, avšak podala v prosinci 2014 výpověď, paní R. nastoupila dne 1. 1. 2015 jako asistentka soudce na opatrovnické oddělení. Žalobkyně byla z jednání u JUDr. K. natolik vystresována, že byla nucena nastoupit týdenní dovolenou a vyhledat lékaře. Po návratu do zaměstnání dne 13. 10. 2014 jí JUDr. K. ve své kanceláři osobně předal výpověď z pracovního poměru ze dne 2. 10. 2014 pro nadbytečnost dle ust. § 52 písm. c) ZP, v odůvodnění bylo uvedeno, že nadbytečnost vznikla v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele Spr 2956/2014 ze dne 2. 10. 2014 o nadbytečnosti dvou pracovních míst VSÚ, avšak tentýž den se výběr VSÚ, kterým bude dána výpověď pro nadbytečnost, zúžil pouze na úsek E a týkal se žalobkyně a paní Š. (VSÚ v důchodovém věku), výběr měl tedy jediný cíl „zbavit se důchodců“, jak bylo žalobkyni a paní Š. dne 25. 9. 2014 sděleno místopředsedou dr. K. Následně byly kolegyně na exekučním úseku informovány JUDr. K., že jim bude nucen snížit mzdu o 5 % a s odměnami ať nepočítají, za což mohou

poděkovat žalobkyni a paní Š. , neboť nepřistoupily na uzavření dohody o skončení pracovního poměru a v případě výpovědi jim bude muset žalovaný vyplatit odstupné.

Žalobkyně s výpovědí nesouhlasila, což sdělila JUDr. K. osobně, následně přípisem ze dne 7. 11. 2014 a dopisem předsedovi soudu ze dne 18. 12. 2014, na něž nebylo reagováno, a poté přípisem ze dne 7. 1. 2015, na což žalovaný odpověděl dopisem ze dne 12. 1. 2015, že výpověď považuje za platnou a nesouhlas bere na vědomí.

Předmětnou výpověď žalobkyně považuje za neplatnou, jelikož žalovaný v případě výběru zaměstnanců, kterým dal výpověď z důvodu nadbytečnosti, postupoval diskriminačně, neboť se jeho rozhodnutí dotklo jen osob v důchodovém věku; když dohoda o skončení pracovního poměru byla uzavřena s VSÚ Jarmilou S. , s vymáhající úřednicí Evou N. , s pracovníci podatelny Janou N. , sekretářkou předsedy soudu Mílou M. a vedoucí oddělení Vladimírou V. . Výpověď z pracovního poměru pak byla dána soudní tajemnicí Libuší K. a dvěma VSÚ - Miroslavě Š. a žalobkyni, se všemi bylo jednáno ve stejném časovém období a se stejným zdůvodněním, že Krajský soud v Bmě přidělil žalovanému malý objem peněz na mzdy pro rok 2015. V případě rozhodování žalovaného o nadbytečnosti zaměstnanců (byť až dodatečně vykonstruované a rozhodnuté – viz rozhodnutí ze dne 2. 10. 2014) je tedy zřejmé, že jeho postup byl pouze fiktivní a účelový, kdy pouze sledoval cíl dosáhnout generační obměny příslušného pracoviště a zbavit se pracujících důchodců, které případně i pod nátlakem přesvědčil o výhodnosti uzavření dohody o skončení pracovního poměru, a u těch, které se mu přesvědčit nepodařilo, využil institut výpovědi z důvodu nadbytečnosti. Výpověď pro nadbytečnost je postavena na nadbytečnosti dvou pracovních míst vyššího soudního úředníka, avšak již dne 1. 12. 2014 vyhlásil žalovaný výběrové řízení na pozici VSÚ pro civilní úsek, což bylo zveřejněno až dne 18. 12. 2014, kdy žalobkyně odcházela na dovolenou, kterou musela vyčerpat před ukončením pracovního poměru. Výběrové řízení v prosinci 2014 tedy bylo vyhlášováno na pozici, kterou žalobkyně mohla u žalovaného zastávat dle pracovní smlouvy i nadále. V lednu 2015 byla na exekuční úsek přijata nově Mgr. Hana K. , které byla přidělena veškerá agenda VSÚ, uváděná nadbytečnost vyšších soudních úředníků byla tedy jen fiktivní a jediným důvodem pro výběr nadbytečných zaměstnanců byl skrytě zvolen jejich věk.

Předseda žalovaného dne 10. 12. 2014 poděkoval všem soudcům a zaměstnancům za výbornou práci v roce 2014 a všichni zaměstnanci včetně pracujících důchodců, kteří uzavřeli dohodu o skončení pracovního poměru, obdrželi mimořádnou odměnu. Jedině žalobkyně, paní Ši. a paní K. tedy pracující důchodkyně, které odmítly podepsat dohodu o skončení pracovního poměru a jimž byla dána výpověď pro nadbytečnost, žádnou odměnu neobdržely. Žádná z nich nebyla také pozvána k předsedovi soudu, kde proběhlo poděkování a rozlučka s odcházejícími zaměstnanci. Do podání žaloby přitom žalovaný zjevně považoval žalobkyni za dobrou pracovníci, neboť jí 1. 4. 2012 výrazně zvýšil osobní příplatek na částku 4.000,- Kč s ohledem na dlouhodobé velmi dobré pracovní výsledky.

Žalobkyně dále namítla, že Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně ze dne 2. 10. 2014 sp. zn. Spr 2956/2014 nic neuvádí o nadbytečnosti 25 zaměstnanců, ačkoli by mělo být základem pro výpověď žalobkyni a ukončení pracovního poměru s dalšími 7 zaměstnanci důchodového věku, žalovaný však tímto rozhodnutím ruší pouze tři pracovní místa (2 VSÚ a 1 soudní tajemník). Žalovaný tedy nepřijal žádné rozhodnutí o snížení počtu o 25 zaměstnanců a nemohl ani dne 2. 10. 2014 vědět, že do tohoto počtu mu chybí právě 3 nadbyteční zaměstnanci, neboť od data 30. 6. 2014 do 2. 10. 2014 byl ukončen pracovní poměr jen s 9 zaměstnanci, kteří sami iniciovali ukončení pracovního poměru u žalovaného. Z podnětu žalovaného byla

uzavřena dohoda jen se 4 důchodkyněmi a jednou zaměstnankyní předdůchodového věku. Výpověď pro nadbytečnost ze dne 2. 10. 2014 je pak postavena na nadbytečnosti dvou pracovních míst VSÚ a téhož dne výběr zúžen jen na dvě VSÚ z exekučního úseku v důchodovém věku (žalobkyni a paní Š.).

VSÚ B., která se měla v lednu 2015 vrátit z MD, již na začátku prosince 2014 sama požádala o skončení pracovního poměru dohodou ke dni 31. 12. 2014, tedy v době, kdy žalobkyni i paní Š. běžela výpovědní lhůta, VSÚ R. byla po návratu do zaměstnání dne 1. 1. 2015 zařazena jako asistentka soudce na opatrovnický úsek a její místo VSÚ se také uvolnilo. V době dání výpovědi žalobkyni bylo žalovanému také zřejmé, že k datu 31. 1. 2015 bude volné další pracovní místo VSÚ po Mgr. A., které žádným rozhodnutím nezrušil.

Pokud byla tvrzená porada vedení žalovaného z června 2014 z hlediska chodu soudu natolik závažným krokem, je s podivem, proč žalovaný nepředložil z této porady zápis, není ani zřejmé, jak měl probíhat výběr zaměstnanců, pokud nebyl zúžen jen na důchodce, žalovaný rovněž nepředložil pečlivě provedené audity. Žalovaným doložená statistika je zkreslená, neboť pokud žalovaný uvádí, že VSÚ bylo celkem 10, tak od 1. 8. 2014, kdy skutečně znal rozpočet na následující rok, došlo z důvodu údajného snížení finančních prostředků k ukončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele jen se 3 VSÚ a všechny byly pracující důchodkyně, Jarmila S., které byla žalovaným předložena k podpisu již připravená dohoda, žalobkyně a M. Š. (kterým dal žalovaný výpověď pro nadbytečnost. U ostatních VSÚ – Jana B., Aleny B., Ivany A. a Terezy Ř. došlo k ukončení pracovního poměru s žalovaným na základě vlastního požadavku zaměstnance, nikoliv z pohledu provedeného tvrzeného auditu, dle něhož byl pracovní poměr rozvázán z podnětu žalovaného výpovědí či dohodou jen s pracujícími důchodci, či s těmi, kteří dovrší v nejbližším období důchodový věk. Dle žalovaným doložené tabulky od rozhodného data zaměstnanci pod body 1 – 7 odcházeli na vlastní žádost či po uplynutí sjednané doby nebo jmenováním do funkce soudce, totéž zaměstnanci pod body 9, 10, 14, 18, 20., 21, 22 a 25, kteří tak nemají žádnou souvislost s tvrzenou červnovou poradou a s razantním snižováním mezd. Ostatní zaměstnanci uvedení v seznamu jsou výhradně pracující důchodkyně, a to žalobkyně, M. Š. a L. K. (kterým dal žalovaný výpověď pro nadbytečnost), V. V., J. N., M. M., J. S. a E. N. (která není v tabulce uvedena a evidentně byla na seznamu žalovaného pro svůj věk), tyto osoby uzavřely dohodu iniciovanou žalovaným. Žalovanému muselo být rovněž známo to, že VSÚ Mgr. N. bude odcházet na MD a na dobu určitou mají uzavřený pracovní poměr i další VSÚ např. Bc. N. i do 31. 1. 2015, Mgr. T. do 28. 2. 2015.

Žalobkyně dále poukázala na to, že žalovaný přes výzvu a poučení soudu k doplnění tvrzení, kterého dne a na čí návrh byly uzavřeny dohody o rozvázání pracovního poměru s paní V., N., S. a M., na výzvu nereagoval a nenavrl žádné důkazy, pouze odkázal na výslech navržených svědků. JUDr. K. jednal o skončení pracovního poměru v souvislosti s razantním snížením finančních prostředků na mzdy pouze se žalobkyní, paní Š. a paní N., tj. osobami, které byly buď pracující důchodkyně, či v následujícím roce měly dosáhnout důchodového věku, a s vykonavatelem Ondřejem K., který dostal výpověď před tvrzenou červnovou schůzkou ke dni 31. 3. 2014

výpovědi danou zaměstnavatelem, výpověď mu tedy musela být doručena již v lednu roku 2014.

Tvrzení žalovaného, že ukončení pracovního poměru s žalobkyní přistoupil především z důvodu, že žalobkyně způsobila porušením svých pracovních povinností škodu s odkazem na spis sp. zn. 69Nc 1246/2007, je účelové, nesprávného postupu při vyřizování této věci se nedopustila ona. Žalovaný jí až do konce roku 2014 nikdy nesdělil, že by měla způsobit nějaké pochybení, nežádal ani její vyjádření ohledně průtahů v řízení sp. zn. 69Nc 1246/2007, Ministerstvu spravedlnosti k jeho žádosti ze dne 21. 3. 2014 JUDr. K. lo formuláře uvedl, že porušení porušení právního předpisu nebo nesprávný úřední postup konkrétních osob neshledal. Až po podání žaloby žalovaný tvrdí, že už v červnu 2014 JUDr. K. předložil důkaz o závažném pochybení žalobkyně v uvedeném spise, které však ve skutečnosti nezpůsobila, i stěžovatelka P. zmínila, že na poznámku žalobkyně ve spise nereagovala soudkyně JUDr. H. Se spisem bylo manipulováno, neboť zde chybí č. l. 17, když doručenky se nečíslují, zde se původně nacházel referát soudkyně Mgr. T. , aby žalobkyně spis založila, žalobkyně přitom ve spise JUDr. H. s návrhem povinné č. l. 12 na zastavení exekuce referovala, aby jí byl spis předložen, a ona místo usnesení o zastavení exekuce vydala opravné usnesení, poté odešla na stáž a nová soudkyně Mgr. T. rovněž nepostupovala správně a referovala, aby byl spis založen, avšak tato listina se ve spise nyní nenachází. V roce 2013 v souvislosti s podáním stížnosti JUDr. H. i po návratu ze stáže vyčetla žalobkyni, že spis založila, žalobkyně jí ukázala referát, že o tomto rozhodla soudkyně Mgr. T. neboť tehdy ještě č. l. 17 s referátem ve spise založeno bylo. Žalovaný na dotaz ministerstva spravedlnosti ze dne 21. 7. 2016 nepravdivě označil žalobkyni jako odpovědnou za škodu za účelem jejího vymáhání v regresním řízení, což žalobkyně považuje za zřejmé pronásledování své osoby.

Za své pronásledování považuje žalobkyně i nepravdivé tvrzení žalovaného, že si v průběhu roku 2014 vykazovala služební cesty (odchody) ze zaměstnání, ačkoliv ji na žádnou služební cestu její nadřízený nikdy nevyslal. Žalovaný věděl, že žalobkyně zajišťuje kulturu pro zaměstnance soudu již od roku 1995 se souhlasem tehdejší předsedkyně soudu JUDr. K. a pokračovala i nadále za nového vedení, byla to věc obecně známá i všem nadřízeným, JUDr. K. si vstupenky u žalobkyně sám objednával a věděl, jak je žalobkyně zajišťuje. Žalobkyně ještě v prosinci 2014 zaměstnancům soudu předala objednané vstupenky na „Vánoční koncert skupiny Javory“, které rezervovala v září. Nikdy se nestalo, že by bylo žalobkyni žalovaným vytýkáno nevyužívání fondu pracovní doby, údaje od správce, který žalovanému spravuje elektronickou docházku, byly pořízeny až poté, kdy žalovaný obdržel přípis žalobkyně ze dne 7. 1. 2015. Žalobkyně namítla, že uváděné důvody výpovědi nelze dodatečně měnit, o údajně nepovolených služebních odchodech se žalobkyně dozvěděla až z vyjádření žalovaného, kdy nejprve byly uvedeny jako důvod pro nevyplacení odměny v roce 2014 a až při soudním jednání dne 13. 9. 2015 mělo jít o hledisko při rozhodování o výpovědi.

Žalobkyně tedy shrnula, že výše popsané chování žalovaného pro ni bylo ponižující a jednoznačně potvrzuje jeho nerovné zacházení ve vztahu k úzké skupině zaměstnanců. V návaznosti na zák. č. 198/2009 Sb. je žalobkyně přesvědčena o tom, že ze strany žalovaného došlo ve vztahu k ní i k osobám dalších pracujících důchodců k naplnění základních znaků přímé diskriminace, kdy zaměstnavatel s žalobkyní a s osobami stejné věkové skupiny zacházel jinak, než s jinými osobami ve srovnatelné situaci, z jeho strany tedy došlo k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení, k diskriminaci, se kterou zákon spojuje právo se u soudu domáhat upuštění od diskriminace a odstranění následků diskriminačního zásahu. V důsledku diskriminačního chování zaměstnavatele byla ve značné míře snížena

důstojnost žalobkyně, kdy byla označena za osobu určitého věku, které se musí zbavit, která snad nechce pracovat až do své smrti, bylo jí vyhrožováno přeřazením na podřadnější místo, byla označena za osobu, která zapříčiní snížení mzdy ostatním zaměstnancům, která chce pracovat na úkor matek s dětmi, nebyla jí a dalším dvěma zaměstnancům, kteří odmítli podepsat dohodu o skončení pracovního poměru, oproti ostatním zaměstnancům, přiznána žádná odměna za rok 2014 a byla vyřazena z okruhu osob, kterým bylo poděkováno předsedou soudu za vykonanou práci. Důsledkem jednání žalovaného u žalobkyně došlo ke vzniku zdravotních problémů psychického rázu, které se projevily nespavostí, stresem a nesoustředěností, pro něž byla nucena opakovaně vyhledat lékařskou pomoc.

Podáním doručeným soudu dne 9. 8. 2016 žalobkyně rozšířila žalobu o přiměřené zadostiučinění ve formě poskytnutí náhrady nemajetkové újmy v penězích podle antidiskriminačního zákona ve výši 50.000,- Kč, řízení o tomto návrhu bylo usnesením č. j. 12C 374/2015-71 ze dne 17. 8. 2016, které nabylo právní moci dne 18. 8. 2016, vyloučeno k samostatnému řízení vedenému pod sp. zn. 12C 215/2016.

Podáním doručeným soudu dne 6. 3. 2017 žalobkyně rozšířila žalobu o náhradu mzdy ve výši 713.016,- Kč s příslušenstvím, řízení o tomto návrhu bylo usnesením č. j. 12C 374/2015-135 ze dne 30. 3. 2017, které nabylo právní moci dne 31. 3. 2017, vyloučeno k samostatnému řízení vedenému pod sp. zn. 12C 99/2017.

Žalovaný se žalobou nesouhlasil a navrhl její zamítnutí. Uvedl, že žalovaný Městský soud v Brně měl k 1. 1. 2014 plánovaný počet 280 zaměstnanců a ve státní pokladně schválený počet 273 zaměstnanců, což přepočteno na platy zaměstnanců činilo částku 54,611.000,- Kč. Zhruba od poloviny roku, kdy se připravují rozpočty na další kalendářní rok, byl ze strany ředitele soudní správy Krajského soudu v Brně Ing. Zdeňka T avizován prudký pokles objemu rozpočtových prostředků na platy oproti roku 2014. Žalovaný odmítl při zachování stávajícího počtu zaměstnanců plošně snížit nízké platy všem zaměstnancům o 5 až 10 procent a rozhodl se provést organizační opatření a racionalizaci práce. Jednotlivým místopředsedům bylo uloženo na svých úsecích zjistit, kteří zaměstnanci mají pracovní poměr uzavřený na dobu určitou, u kterých z důvodu jejich nezbytnosti bude prodloužen a u kterých prodloužen nebude, současně měli provést kontrolu vytíženosti zaměstnanců jejich úseků a označení zaměstnanců, kterých nebude z důvodu malé vytíženosti, přerozdělení a racionalizace práce třeba. Jednotliví místopředsedové a ředitelka správy pak na základě auditu označovali nadbytečné zaměstnance, kterým nebude pracovní poměr na dobu určitou prodloužen a se kterými bude jednáno o skončení pracovního poměru dohodou, a ty, kteří se rozhodli sami podat výpověď. Výsledkem racionalizačních opatření bylo, že byl postupně v období od 1. 7. 2014 do 28. 2. 2015 rozvázán a ukončen pracovní poměr s celkem 25 zaměstnanci, z tabulky předložené žalovaným, kterou učinil součástí tvrzení, je zřejmé, s kolika zaměstnanci, jakým způsobem a k jakému dni. Z další tabulky žalovaného je patrný pokles počtu VSÚ působících na jednotlivých úsecích žalovaného, neboť k 1. 1. 2014 u žalovaného působilo celkem 43,5 VSÚ (přepočtený stav), z toho 6 na úseku T, 18 na úseku C, 19,5 na úseku E, D, P, Nc. K 1. 3. 2015 činil přepočtený stav již pouze 36,63 VSÚ (na úseku T 7, na úseku C 12,75 VSÚ a na úseku E, D, P, Nc 16,88 VSÚ). Docházelo tedy k rapidnímu snižování počtu VSÚ a pracovní pozice žalobkyně byla zrušena v souladu s úspornými opatřeními žalovaného. S ohledem na výsledky personálního auditu na jednotlivých úsecích a po zohlednění všech pracovních poměrů, které měly skončit uplynutím doby nebo dohodou, žalovaný s ohledem na nízký objem finančních prostředků na platy zaměstnanců pro rok 2015 dne 2. 10. 2014 pod Spr 2596/2014 vydal rozhodnutí o organizační

změně, jímž zrušil 2 pracovní místa VSÚ a 1 pracovní místo soudního tajemníka, toto rozhodnutí zbylo jako poslední k naplnění záměru žalovaného kvůli sníženému objemu finančních prostředků; organizační změna a její důvody byly projednány s odborovou organizací působící u žalovaného, která nevznesla vůči postupu žalovaného žádnou připomínku. Následně po zvážení všech skutečností včetně konkrétních důvodů nadbytečnosti u žalobkyně jí byla předána výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, přičemž z formálněprávního hlediska žalovaný splnil všechny podmínky, které mu ukládá zejména § 50 odst. 1, 2 a 4, § 52 písm. c) a § 61 odst. 1 zákoníku práce, když vydal rozhodnutí zaměstnavatele o nadbytečnosti, výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost žalobkyni předal, důvod výpovědi skutkově vymezil tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, a výpověď předem projednal s odborovou organizací.

Pokud jde o konkrétní důvody pro podání výpovědi žalobkyni, prvořadým důvodem byla její nadbytečnost z důvodu masivního úbytku práce, kterou vykonávala, její pracovní místo z důvodu reorganizace zaniklo a již nebylo obnoveno, její práci na sebe převzala ke své stávající práci jiná VSÚ, což jednoznačně vyplývá z porovnání rozvrhů práce žalovaného na úseku E, kde byla žalobkyně zařazena, za roky 2015, 2016 a 2017 oproti roku 2014. Nadbytečnost žalobkyně byla v příčinné souvislosti s organizačním opatřením žalovaného, neboť její práce se pro zaměstnavatele stala zcela nepotřebnou. Na úseku E došlo k razantnímu poklesu nápadu, kdy ještě v roce 2012 činil nápad 6851 věcí, v roce 2013 již pouze 731 a v roce 2014 613. Žalobkyně byla pracovníčně zařazena na úseku E řízeném místopředsedou soudu JUDr. Romanem K., který na základě pokynu předsedy soudu provedl personální audit na odděleních E, EXE, D, SD, L, Rod a P a Nc a dospěl k závěru, že došlo ke značnému snížení nápadu na úseku výkonu rozhodnutí až o 85 % (z počtu cca 10000 napadlých věcí v roce 2010 a 2011 a 6851 v roce 2012 až na 613 napadlých věcí za rok 2014), proto bylo na tomto oddělení možné snížit počet VSÚ. JUDr. K. vybíral mezi pracovníci Radanou H. (36 let s jedním nezletilým dítětem ve věku 6 let) a žalobkyní, které bylo 64 let a již 4. 1. 2009 jí vznikl nárok na starobní důchod, který uplatnila od 1. 3. 2009. S přihlédnutím k vládní strategii pro rovnost mužů a žen v České republice na léta 2014-2015, prioritám a postupu Ministerstva spravedlnosti ČR při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2014 a jejich implementaci Krajským soudem v Brně a soudy v jeho působnosti bylo nemožné přistoupit k výpovědi Radany H. i z hlediska genderového, neboť uplatnění matek nezletilých dětí je na trhu práce složité. JUDr. K. tedy navrhl za svůj úsek skončit pracovní poměr s žalobkyní, která je již několik let poživatelkou starobního důchodu a má na rozdíl od nezaměstnaných matek s dětmi zajištěn alespoň nějaký příjem.

Dále žalovaný při volbě nadbytečného zaměstnance úseku E přihlédl u žalobkyně i k dalším skutečnostem, kdy u ní došlo ke zkreslování odpracovaného fondu pracovní doby, neboť v průběhu roku 2014 vykazovala služební cesty (odchody) ze zaměstnání, ačkoliv zaměstnavatel (předseda soudu ani příslušný místopředseda) ji na žádnou služební cestu nikdy nevyslal, respektive neschválil. Z přehledu pracovní docházky žalobkyně vyplývá, že si vykazovala služební cesty zejména v pátek a jejich celkový objem se vyšplhal na 115,10 hodin, tj. skoro 14,5 pracovního dne (tj. tři týdny) za rok. Již tato skutečnost opravňovala žalovaného skončit pracovní poměr s žalobkyní okamžitě. V pracovní smlouvě žalobkyně ani v dodatcích není nic, co by ji opravňovalo opouštět zaměstnání za účelem zajišťování vstupenek do divadel, JUDr. S. od 1. 10. 2011, kdy byl pověřen vedením žalovaného, ani JUDr. K. žalobkyni žádný takový příkaz v roce 2014 nevydali, žalobkyně tedy nebyla v roce 2014 oprávněna opouštět své zaměstnání a vykazovat si služební odchod a pokud zajišťovala vstupenky do divadel i po 1. 10. 2011, jednalo se o její soukromou aktivitu. Od roku 2011 navíc už nebyla možnost přispívat z

FKSP zaměstnancům soudu na kulturní představení a různé kulturní nabídky avizovali na intranetu i jiní zaměstnanci, ale nikdo v rámci pracovní doby.

Při volbě nadbytečného zaměstnance žalovaný přihlédl také k informaci o nekvalitní práci a zjištěnému nesprávnému úřednímu postupu žalobkyně, v jehož důsledku muselo ministerstvo spravedlnosti vyplatit žadatelce Janě P. odškodnění ve výši 195.847,- Kč. JUDr. K. seznámil vedení s tím, že se žalobkyně dopustila nesprávného úředního postupu ve věci sp. zn. 69 Nc 1246/2007, což ve své zprávě ze dne 28. 7. 2014 konstatovalo i ministerstvo spravedlnosti, a předložil správní spis Spr 1186/2014. Všechny shora uvedené skutečnosti vzal žalovaný při svém rozhodování v úvahu a vyústily k podání výpovědi právě žalobkyni.

Pokud žalobkyně spatřuje důvod neplatnosti výpovědi v tom, že postup žalovaného při podání výpovědi žalobkyni byl fiktivní a účelový s cílem dosáhnout generační obměny pracoviště (zbavit se pracujících důchodců), tedy diskriminaci z důvodu věku s poukazem na skončení pracovního poměru dalších osob (Miroslava Š., nar. 1949, Eva N., nar. 1954, Jarmila S., nar. 1952, Jana N., nar. 1951, Míla M., nar. 1951, Vladimíra V., nar. 1954, Libuše K., nar. 1950, přičemž data narození uvedl žalovaný v tabulce skončených pracovních poměrů v období od 30. 6. 2014 do 28. 2. 2015), je to naprostý nesmysl, neboť z hlediska časového Eva N. skončila pracovní poměr u žalovaného dohodou dne 31. 3. 2015, Jarmila S. dohodou ke dni 28. 2. 2015, Jana N. dohodou ke dni 31. 12. 2014, Míla M. dohodou ke dni 28. 2. 2015, Vladimíra V. dohodou ke dni 31. 12. 2014. Zaměstnankyně V., N. a S. spadaly na úsek C žalovaného, zaměstnankyně M. byla vedoucí sekretariátu předsedy, který s ní také jednal, spadala přitom pod správu soudu, současně formálně jako vedoucí kanceláře i pod civilní oddělení.

Žalobkyně však nereflexuje skutečnost, že v průběhu období od 1. 1. 2014 do 28. 2. 2015 byl skončen u Městského soudu v Brně pracovní poměr celkem s 38 zaměstnanci, z toho starších 60 let bylo pouze 9 osob. Po 30. 6. 2014, kdy se vědělo o velkém snížení objemu peněz na platy zaměstnanců pro rok 2015, pak byl skončen pracovní poměr s 24 zaměstnanci, z toho starších 60 let bylo 8 osob, k žádné diskriminaci z důvodu věku tedy nedošlo a je to jen ryze subjektivní dojem žalobkyně. Paní Š. a M. skončily dohodou, neboť se samy rozhodly v zaměstnání skončit. Nadbytečnost soudní tajemnice K. a VSÚ Š. vznikla v důsledku měnicí se agendy svěřené VSÚ na C sporném úseku, kdy došlo k výraznému poklesu objemu práce v agendách VSÚ C sporného úseku (např. v lednu 2013 mělo rozkazní oddělení v agendě EC nezpracovaných 21654 EC spisů a v prosinci 2014 již jen 2493 spisů). Tomu odpovídal důvod pro ukončení pracovního poměru s paní K., jež dlouhodobě zpracovávala platební rozkazy a elektronické platební rozkazy v agendě dopravních podniků, kterou měla skončenou prakticky již na počátku roku 2014. Následně mohla zpracovávat jen agendu statistiky, do agendy zpracování elektronických platebních rozkazů v systému CEPR již zařazena být nemohla, neboť jakožto soudní tajemnice by na rozdíl od VSÚ při mnohých úkonech v CEPRu potřebovala supervizi ze strany soudců, což je neekonomické, na tuto agendu zpracovávanou výlučně jen na PC přes speciální webové rozhraní svojí počítačovou zdatností nestačila, i její místo bylo zrušeno bez náhrady a pro absenci jiné práce pro soud byla objektivně i fakticky nadbytečná. Obdobná situace nastala pro měnicí se strukturu agendy i u VSÚ S., se kterou byl pracovní poměr ukončen k 28. 2. 2015 dohodou bez jakékoliv náhrady, neboť zpracovávala po mnoho let prakticky jen C statistiky a na práci v CEPRu pro náročnost výkonu činnosti na PC také nestačila. U žalovaného pracovala po celý rok 2014 na poloviční úvazek i soudní tajemnice K., která zpracovávala jen statistiku, tudíž její místo bez dalšího zaniklo a její práce byla přerozdělena

Mezi ostatní VSÚ C sporného úseku. JUDr. K. byl předsedou soudu pověřen, aby žalobkyni a paní Š. sdělil, že z důvodu snížení objemu jimi vykonávané práce, která již neodpovídá plnému pracovnímu úvazku, a objektivní nemožnosti jejich přidělení do pozice asistenta soudce a nedostatku garantovaných finančních prostředků na platy zaměstnanců pro rok 2015 bude zaměstnavatel nucen s nimi skončit pracovní poměr dohodou s nejzazším datem ukončení pracovního poměru 28. 2. 2015, a v případě, že na dohodu přistoupeno nebude, jim bude v nejbližší době předána výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti. Také pracovní pozice VSÚ Š. zanikla a již nebyla obnovena.

Pokud jde o pozici VSÚ, kterou zastávala žalobkyně, pak v období od 1. 1. 2014 do 28. 2. 2015 byl skončen pracovní poměr celkem s 10 VSÚ, přičemž v 5 případech šlo o dohodu, ve dvou případech šlo o uplynutí doby, jednou dala výpověď sama VSÚ a pouze ve dvou případech dal výpověď žalovaný. Z těchto VSÚ bylo sedm ve věku od 26 do 40 let a tři starší 64 let. Je tedy zcela zřejmé, že k žádné diskriminaci z důvodu věku nedošlo a nedochází, závěr o domnělé diskriminaci je unáhlený a podání žaloby je třeba přičítat na vrub ombudsmance, která žalobkyni k podání žaloby navedla. Vedení žalovaného však postupovalo v případě žalobkyně jediným možným a zároveň pro ni i sociálním způsobem a k žádné diskriminaci nedošlo. Žalovaný poukázal na stanovisko Veřejné ochránkyně práv ze dne 26. 1. 2016, která na straně 6 výslovně uvedla, že vzhledem k omezeným možnostem dokazování není schopna na rozdíl od soudu určit pravdivost uvedených tvrzení a ve zprávě vycházela především ze skutečností, které se jeví prokázané, své závěry zpochybnila Veřejná ochránkyně práv i v průvodním přípise ke zprávě ze dne 26. 6. 2016, adresovaném předsedovi soudu, kde uvedla, že vycházela ze skutečností, které se jeví prokázané, aniž by se vypořádala se všemi rozpory ve skutkovém stavu, stanovisko Veřejné ochránkyně práv o přímé diskriminaci žalobkyně z důvodu jejího důchodového věku je tedy ukvapeným názorem učiněným na podkladě nedostatečného dokazování, bez znalosti všech právně významných skutečností.

Výběrové řízení na pozici VSÚ bylo v prosinci 2014 vyhlášeno proto, že dosavadní pracovnice soudu VSÚ Mgr. A ukončila svůj pracovní poměr k 31. 1. 2015, šlo o skončení pracovního poměru uplynutím doby, neboť neměla zájem na dalším pokračování, což dala zaměstnavateli řádně a s předstihem (na konci listopadu 2014) na vědomí. Proto bylo možné obratem vypsát výběrové řízení na jí uvolněnou pracovní pozici, navíc k počátku března 2015 odešla na mateřskou dovolenou asistentka Mgr. N., na jejíž místo nastoupila další VSÚ C sporného úseku Mgr. R. Byť zvláště v druhé polovině roku 2014 docházelo k deklarovanému poklesu počtu pracovníků žalovaného, tak pro řádné zajištění agendy VSÚ na C sporném úseku bylo nutné alespoň jedno z míst VSÚ nově obsadit. Obsazeno bylo jen uvolněné místo po Mgr. A, a to z výběrového řízení vzešlou Bc. K. (protokolující úřednici žalovaného, tedy jeho vlastní zaměstnankyni), která na uvolněnou pozici nastoupila k 1. 3. 2015, jejím přesunem se tak celkový počet zaměstnanců žalovaného nijak nezvýšil. Uvolněné místo VSÚ C sporného úseku po Mgr. R. již obsazeno nebylo, neboť její pracovní náplň byla rozdělena mezi ostatní VSÚ na úseku C. Žalobkyně se přitom do výběrového řízení nepřihlásila, ač o něm prokazatelně věděla od paní M., což jde zcela k její tíži.

Žalovaný zdůraznil, že zaměstnavatel nemá nabídkovou povinnost ve vztahu k zaměstnancům, u kterých byl uplatněn výpovědní důvod dle § 52 písm. c) zák. práce. Mgr. Hana K. je od 1. 7. 2014 justiční čekatelkou Krajského soudu v Brně a u žalovaného toliko vykonává přípravnou službu, od 1. 1. 2015 do 30. 4. 2015 byla přidělena podle obsahu rozvrhu práce ke školiteli JUDr. Romanu K., Ph.D. a poté byla trvale zatížena vyřizováním

části agendy Cd, rozhodně tedy nejde o nově přijatou pracovníci žalovaného na místo žalobkyně.

Pokud jde o námitku žalobkyně, že neobdržela odměny za rok 2014, odkázal žalovaný na skutečnost, že na odměnu není právní nárok, jednotliví místopředsedové na svých úsecích a ředitelka správy po zvážení všech podstatných okolností (množství a kvalita odvedené práce, přístup k práci, dodržování fondu pracovní doby, plnění pracovních povinností a dalších významných skutečností) stanovili návrh odměn ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům, ve vztahu k žalobkyni i paní Š. to byla nula, přičemž u žalobkyně nepřicházelo přiznání odměny naprosto do úvahy z důvodu malého objemu práce, zkracování pracovní doby a výtek ke kvalitě práce. Paní K nebyla k návrhu Mgr. J odměna přiznána s ohledem na její tříměsíční pracovní neschopnost ve sledovaném období a malý objem odvedené práce.

Nadbytečnost žalobkyně byla nade všechnu pochybnost prokázána, byly naplněny veškeré hmotněprávní i formálněprávní podmínky pro dání výpovědi dle § 52 písm. c) zákoníku práce, výpověď z pracovního poměru ze dne 2. 10. 2014 (Spr 2958/2014) předanou žalobkyni dne 13. 10. 2014 proto považuje žalovaný ze všech výše uvedených důvodů za platnou a učiněnou v souladu se zákonem, přičemž důvody neplatnosti zmiňované žalobkyní v žalobě byly vyvráceny.

Provedeným dokazováním soud zjistil následující skutkový stav: Z pracovní smlouvy ze dne 30. 12. 1992, čj. Spr 83/93, uzavřené mezi žalovaným a žalobkyní soud zjistil, že žalobkyně byla s účinností od 1. 1. 1993 přijata do pracovního poměru na dobu neurčitou k Městskému soudu v Brně na pozici vedoucí kanceláře. Z dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 9. 4. 2001, čj. Spr 1302/2001, uzavřené mezi týmiž účastníky dále vyplývá, že žalobkyně od 1. 4. 2001 vykonávala funkci vyššího soudního úředníka. Dohodou o změně pracovní smlouvy ze dne 24. 2. 2004, čj. Spr 925/2004 byla pracovní činnost žalobkyně rozšířena o kontrolní činnost příkazce operací pro mandatorní výdaje. Listinou označenou jako „Výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem z důvodu nadbytečnosti zaměstnance“ ze dne 2. 10. 2014, čj. Spr 2958/2014, bylo prokázáno, že žalovaný zaměstnavatel dal žalobkyni výpověď z pracovního poměru a jako důvod pro rozvázání pracovního poměru označil nadbytečnost zaměstnance (žalobkyně) ve smyslu § 52 odst. c) zákoníku práce, která vznikla v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele ze dne 2. 10. 2014, čj. Spr 2956/2014, o nadbytečnosti dvou pracovních míst vyššího soudního úředníka; v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru vzniklo žalobkyni právo na odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku. Z dopisu žalobkyně ze dne 7. 11. 2014 adresovaného žalovanému v reakci na doručenou výpověď z pracovního poměru (čj. Spr 2958/2014) vyplývá, že žalobkyně vyjádřila s výpovědí pro nadbytečnost nesouhlas a trvala na dalším zaměstnávání, žalovanému současně vytkla, že nebyla seznámena s rozhodnutím o organizačních změnách čj. Spr 2956/2014, na které žalovaný ve výpovědi odkazuje, do uvedeného spisu jí nebylo umožněno nahlédnout s odůvodněním, že se jedná o zápis z porady vedení. Dopisem ze dne 7. 1. 2015 adresovaným žalovanému žalobkyně požádala žalovaného o sdělení, kdy má nastoupit do zaměstnání, a upozornila, že je připravena další trvání pracovního poměru k žalovanému řešit soudní cestou. Žalovaný přípisem ze dne 12. 1. 2014 žalobkyni sdělil, že výpověď považuje za platnou a její nesouhlas bere na vědomí. Z Rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně ze dne 2. 10. 2014, čj. Spr 2956/2014, vyplývá, že předseda žalovaného JUDr. S vydal opatření, kterým zrušil dvě pracovní místa vyššího soudního úředníka a jedno pracovní místo soudního tajemníka s tím, že zaměstnancům, kteří se v důsledku tohoto rozhodnutí stanou pro

žalovaného nadbyteční, bude dána výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce; opatření odůvodnil nízkým objemem finančních prostředků na platy zaměstnanců v rozpočtu žalovaného pro rok 2015. Dále bylo prokázáno, že v návaznosti na uvedenou organizační změnu čj. Spr 2956/2014 ze dne 2. 10. 2014 byla pod čj. Spr 2978/2014 ze dne 6. 10. 2014 dána výpověď z důvodu nadbytečnosti Libuši K. a pod čj. Spr 2957/2014 ze dne 2. 10. 2014 Miroslavě Š. Z návrhů na přijetí do pracovního poměru předložených ředitelkou správy žalovaného JUDr. B. a schválených předsedou žalovaného a z připojených pracovních smluv soud zjistil, že na základě pracovní smlouvy ze dne 30. 1. 2014, čj. Spr. 469/2014, nastoupila u žalovaného od 1. 2. 2014 do pracovního poměru na dobu určitou do 31. 1. 2015 do funkce vyššího soudního úředníka Mgr. Ivana A. ; na základě pracovní smlouvy ze dne 17. 1. 2014, čj. Spr. 256/2014, nastoupila od 20. 1. 2014 do pracovního poměru na dobu určitou do 31. 1. 2015 do funkce vyššího soudního úředníka Bc. Veronika N. ; na základě pracovní smlouvy ze dne 6. 3. 2014, čj. Spr. 890/2014, nastoupila od 10. 3. 2014 do pracovního poměru na dobu určitou do 28. 2. 2015 do funkce vyššího soudního úředníka Mgr. Hana T. a na základě pracovní smlouvy ze dne 20. 12. 2013, čj. Spr. 3659/2013, nastoupila od 1. 2. 2014 do pracovního poměru na dobu určitou do 31. 1. 2015 do funkce vyššího soudního úředníka Mgr. Jitka V. Dopisem ze dne 11. 12. 2014 adresovaným předsedovi žalovaného bylo prokázáno, že Alena B. požádala o rozvázání pracovního poměru dohodou ke dni 31. 12. 2014, s čímž předseda žalovaného na téže listině vyslovil souhlas dne 17. 12. 2014.

Z tabulky vypracované žalovaným vyplývá přehled počtu vyšších soudních úředníků (přečtený na počet celých pracovních úvazků) na jednotlivých úsecích žalovaného v průběhu roku 2014 až do 1. 3. 2015, počet vyšších soudních úředníků (přečtený) pro agendu C činil k 1. 1. 2014 celkem 18 celých úvazků, k 1. 1. 2015 potom 14,45 úvazků a k 1. 3. 2015 se jednalo o 12,75 úvazků. Pro agendu E, D, P a Nc činil k 1. 1. 2014 přečtený stav vyšších soudních úředníků 19,5 úvazků, k 1. 1. 2015 se jednalo o 17,88 úvazků a k 1. 3. 2015 potom o 16,88 úvazků. Z Přehledu plánovaného a schváleného počtu zaměstnanců v tabulce č. 1 (s poznámkou „od T.“) vyplývá přečtený počet zaměstnanců v letech 2012 až 2015 a tomu odpovídající schválený rozpočet na platy zaměstnanců v jednotlivých letech, a to vždy k 1. lednu toho roku. Z tabulky tak vyplývá, že na rok 2014 byl při počtu zaměstnanců 270,06 schválený rozpočet na jejich platy ve výši 54,611.000,- Kč při průměrném platu na jednoho zaměstnance ve výši 16.852,- Kč na měsíc; na rok 2015 byl plánovaný (přečtený) počet zaměstnanců 258,10 při schváleném rozpočtu 53,405.800,- Kč; průměrná mzda měla v roce 2015 činit 17.243,- Kč měsíčně na jednoho zaměstnance. Tabulka č. 2 znázorňuje jednoduchou kalkulaci rozpočtu žalovaného na platy zaměstnanců, ze které vyplývá, že plánovaný počet zaměstnanců k 1. 1. 2014 byl 280; schválený počet zaměstnanců ve státní pokladně k 1. 1. 2014 byl 273, a to při schváleném rozpočtu 54,611 000,- Kč (viz také tabulka č. 1). Na rok 2015 byl plánován i schválen počet 255 zaměstnanců při schváleném rozpočtu na platy zaměstnanců ve výši 53,405.800,- Kč (rovněž ve shodě s údajem v tabulce č. 1). Tabulka č. 2 následně shrnuje, že meziroční pokles počtu zaměstnanců činí 25, resp. 18 zaměstnanců v případě jejich schváleného počtu, a schválený rozpočet je o 1,205.200,- Kč nižší. Pod tabulkami je dále na základě shora uvedených údajů proveden výpočet se závěrem, že „na 5,82 zaměstnance mi chybí peníze na platy“, k tomu je připojena poznámka, že bylo vše počítáno ze schváleného, nikoli konečného rozpočtu. Uvedenou skutečnost dokládají rovněž výkazy o plnění příjmů a výdajů žalovaného za roky 2014 a 2015. Na co nejúspornější nakládání s veškerými přidělenými rozpočtovými prostředky apeloval také předseda Krajského soudu v Brně JUDr.

Pr. v dopise ze dne 6. 1. 2014, čj. Spr 25/2014, adresovaném předsedovi žalovaného; přílohou dopisu jsou pokyny k rozpisu rozpočtu za rok 2014, ve kterém upozorňuje na plánovaný počet zaměstnanců žalovaného, který pro rok 2014 činí 273. Obdobně poukázal na potřebu úsporných opatření předseda Krajského soudu v Brně JUDr. B. v dopise ze dne 2. 1. 2015, čj. Spr 8132/2014, který zdůraznil, že plánovaný počet zaměstnanců žalovaného je 255, čemuž odpovídají i přehledy o plnění počtu pracovníků podle stavu k 1. 12. 2014, resp. 1. 1. 2015, vyplňované dle pokynu ekonomického oddělení Krajského soudu v Brně (viz email Lenky V ze dne 2. 1. 2015). Z přehledu vyplývá, že pro rok 2014 byl plánovaný počet zaměstnanců 280, v roce 2015 potom 255 osob. Soud dále z tabulky Skončení pracovního poměru v době od 1. 1. 2014 do 28. 2. 2015 včetně zjistil, že v uvedeném období skončilo pracovní poměr u žalovaného celkem 38 osob, z toho 25 dohodou, 6 uplynutím sjednané doby, 1 byl jmenován do funkce soudce, 2 ukončili pracovní poměr výpovědí danou zaměstnancem a 4 na základě výpovědi dané zaměstnavatelem. Zaměstnavatel (žalovaný) dal výpověď konkrétně 2 VSÚ (žalobkyni a Miroslavě Š) a 1 soudní tajemnici (Libuši K), všechny 3 dle tabulky byly v důchodovém věku a pracovní poměr ukončily k 31. 12. 2014; dále byla výpověď ze strany zaměstnavatele dána soudnímu vykonavateli Ondřeji K, kterému bylo v té době 35 let, pracovní poměr ukončil již k 31. 3. 2014.

Z vytištěného obsahu intranetových stránek žalovaného ke dni 10. 12. 2014 vyplývá, že jménem předsedy soudu JUDr. S. bylo dne 10. 12. 2014 uveřejněno poděkování všem zaměstnancům za práci odvedenou v uplynulém roce s příslibem mimořádných finančních odměn. Z listiny označené Platební poukaz – vyúčtování mimořádných odměn – listopad 2014 ze dne 21. 11. 2014 vedené žalovaným pod čj. Spr 3638/2014 vyplývá, že ředitelka správy žalovaného JUDr. B. navrhla zaměstnancům za mimořádné pracovní výkony v měsíci červen až listopad 2014 vyplatit mimořádné odměny v celkové výši 5,709.400,- Kč s tím, že rozdělení odměn bylo provedeno po zhodnocení pracovních výsledků jednotlivých zaměstnanců po projednání s vedoucím oddělení, kanceláří a dozorčími úřednicemi soudu na listině je k uvedenému návrhu připojen souhlas předsedy žalovaného JUDr. S. Z příloženého přehledu odměn za období od 1. 6. 2014 do 30. 11. 2014 je zřejmé, že průměrná odměna vyšších soudních úředníků a tajemníků činila cca 28.000,- Kč; žalobkyně, Miroslava Š. a Libuše K. neobdržely žádnou odměnu, žádná odměna nebyla přiznána ani Aleně F. s poznámkou, že do 3. 11. 2014 byla na mateřské dovolené. Z Platebního poukazu – vyúčtování mimořádných odměn – prosinec 2014 ze dne 5. 1. 2015 se podává, že odměny byly vyplaceny i za prosinec 2014, a to v celkové výši 2,359.598,- Kč. Dle příloženého přehledu odměn za uvedené období činila průměrná výše odměn vyšších soudních úředníků a tajemníků částku cca 12.000,- Kč; odměnu neobdržela pouze žalobkyně, Miroslava Š. a Libuše K. Oznámením čj. Spr 3864/2014 bylo prokázáno, že žalovaný dne 1. 12. 2014 vyhlásil výběrové řízení na pozici vyššího soudního úředníka pro civilní úsek a z vytištěného obsahu intranetu žalovaného ke dni 18. 12. 2014 vyplývá, že na intranetových stránkách žalovaného byla tato informace avizována 17. 12. 2014. Z dokumentace k výběrovému řízení soud zjistil, že komise z přihlášených uchazečů vybrala jako vhodného kandidáta na pozici VSÚ pro civilní úsek Bc. K. (viz email Mgr. Milana J. ze dne 28. 1. 2015); žalobkyně se dle příložených přihlášek do výběrového řízení nepřihlásila. Dle zápisu z porady vedení žalovaného konané dne 28. 1. 2015, čj. Spr 360 /2015, a návrhu na změnu sjednaného druhu práce ze dne 27. 2. 2015 vyplývá, že Bc. Jarmila K. byla stávající zaměstnankyní žalovaného na pozici protokolující úřednice a s účinností od 1. 3. 2015 přešla na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 27. 2. 2015, čj. Spr 653/2015, do funkce VSÚ. Z rozvrhů práce žalovaného za roky 2014, 2015 a 2016 soud zjistil, že v roce 2014 byly pro

agendu rejstříku E přiděleny dvě VSÚ, a to žalobkyně (senáty 102E, 66E, 26E, 64E, 78E, 79E, 110E, 80E) a Radana H (senáty 75E, 81E, 103E, 77E, 111E), společně byly obě jmenované VSÚ přiděleny pro agendu senátů 74E, 76E, 76EXE a 74EXE. Od roku 2015 zpracovávala veškerou agendu již pouze Radana H, v agendě 76E a 76EXE potom společně s Mgr. Janou Ch. Od roku 2016 nahradila Radanu H Bc. Jana K. Pracovními listy evidence docházky žalobkyně za jednotlivé měsíce v období leden – prosinec 2014 bylo prokázáno, že žalobkyně vykazovala v docházkovém systému každý měsíc průměrně 10 hodin na služební cestě, přičemž se vždy jednalo o páteční odpoledne, úhrnem se za rok 2014 jednalo celkem o 116 hodin 30 minut.

JUDr. Marcela K, bývalá předsedkyně žalovaného, v přípisu ze dne 10. 10. 2016, a dále Bc. Helena B, zaměstnankyně Městského divadla Brno, v přípisu ze dne 10. 10. 2016 potvrdily, že žalobkyně hromadně zajišťovala pro zaměstnance žalovaného vstupenky na kulturní a společenské akce. Z vyjádření JUDr. K vyplývá, že žalobkyně s jejím vědomím a souhlasem zajišťovala kulturní potřeby zaměstnanců i v rámci své pracovní doby, že oba tehdejší místopředsedové JUDr. Zdeněk S i JUDr. Roman K o této skutečnosti po celou dobu věděli a nikdy nevyslovili žádné připomínky. Soud dále z vytištěného archivu obsahu intranetu žalovaného ke dni 19. 9. 2016 zjistil, že prostřednictvím intranetového portálu žalovaného byly zaměstnancům avizovány různé kulturní a sportovní akce, vstupenky či přihlášky zajišťovali různí zaměstnanci soudu, mezi nimi i žalobkyně, která takřka výlučně a pravidelně informovala o aktuální nabídce divadelních představení v Brně a hromadně zajišťovala zaměstnancům soudu vstupenky. Ze Zásad pro poskytování příspěvků z fondu kulturních a sociálních potřeb Městského soudu v Brně pro rok 2010 schváleného dne 25. 1. 2010, čj. Spr 304/2010, Zásad pro poskytování příspěvků z fondu kulturních a sociálních potřeb Městského soudu v Brně pro rok 2011 ze dne 20. 1. 2011, čj. Spr 233/2011, a jejich dodatku č. 1 ze dne 15. 3. 2011 vyplývá, že v letech 2010 a 2011 bylo možné z FKSP přispívat zaměstnancům a jejich rodinným příslušníkům na akce pořádané žalovaným; konkrétně bylo zaměstnancům hrazeno 50 % ceny vstupenek do divadel v Brně.

Přípisem Ministerstva spravedlnosti ČR ze dne 21. 3. 2014, čj. MSP-156/2014-ODSK-ODSK/2 bylo prokázáno, že vyzvalo žalovaného k vyjádření ve věci odpovědnosti za škodu způsobenou nesprávným úředním postupem; žalovaný tuto věc eviduje pod čj. Spr 1186/2014, nesprávný úřední postup měl spočívat v nepřiměřené délce trvání řízení vedeného u žalovaného pod sp. zn. 69 Nc 1246/2007; místopředseda JUDr. K ve vyjádření ze dne 1. 4. 2014 konstatoval, že neshledal porušení právního předpisu nebo nesprávný úřední postup konkrétní osoby ve smyslu § 17 zákona č. 82/1998 Sb.; předsedkyně senátu 69Nc JUDr. Yveta H ve vyjádření k věci uvedla, že spis byl dle pokynu VSÚ založen do spisovny, aniž bylo vyřízeno podání povinné, případně přeloženo soudci. Spisem žalovaného sp. zn. 69 Nc 1246/2007 bylo prokázáno, že žalobkyně jakožto VSÚ opakovaně ve spise referovala předložení věci soudci (viz čl. 12, čl. 13 a čl. 15), na čl. 18 dala pokyn k založení věci. Pochybení vzniklé ve spise zn. 69 Nc 1246/2007 se dle přípisu Ministerstva spravedlnosti ČR ze dne 21. 7. 2016, čj. MSP-1287/2014-ODSK-ZC/26 (součást spisu žalovaného Spr 1186/2014) promítlo do řízení vedeného u Obvodního soudu pro Prahu 2 pod sp. zn. 41C 223/2014, a to v důsledku nesprávně vyznačené doložky právní moci a založením spisu do spisovny, aniž bylo vyřízeno odvolání povinné. Místopředsedkyně žalovaného JUDr. Lidmila A v reakci na žádost ministerstva o vyjádření k věci v dopise ze dne 2. 8. 2016 uvedla, že se jednalo o pochybení VSÚ (jmenovitě žalobkyně), která dala pokyn kanceláři k založení věci do spisovny, aniž byla věc předložena soudci k dalšímu postupu.

Přípisem tehdejší ministryně spravedlnosti prof. JUDr. Heleny Válkové, CSc. ze dne 10. 12. 2014, dokumentem Ministerstva spravedlnosti ČR z ledna 2014 nazvaného Priority a postupy Ministerstva spravedlnosti ČR při prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže na rok 2014 a jeho přílohami popisujícími aktuální situaci v oblasti rovnosti žen a mužů bylo prokázáno, že ministerstvo spravedlnosti v rámci rezortu justice prosazovalo rovné pracovní příležitosti pro muže a ženy a v rámci své působnosti apelovalo na dodržování této vládní strategie i prostřednictvím jednotlivých krajských soudů; z reakce Krajského soudu v Brně ze dne 29. 12. 2014 adresované ministerstvu spravedlnosti je zřejmé, že Krajský soud v Brně uvedenou vládní politiku podporoval a ve vnitřních personálních otázkách rovněž aplikoval a kontroloval.

Dopisem ze dne 17. 12. 2014 bylo prokázáno, že žalobkyně se v otázce nerovného zacházení žalovaného s některými zaměstnanci z důvodu věku obrátila na Veřejnou ochránkyni práv, podnět žalobkyně je evidován pod sp. zn. VOP 8024/2014. Ze spisu vyplynulo, že žalobkyně vylíčila rozhodné skutečnosti obdobně jako ve svém žalobním tvrzení (žaloba je i součástí spisu KVOP), žalovaný ve svém vyjádření poukázal na vládní strategii rovných příležitostí mužů a žen, nutnost snížit personální stav soudu a celkovou věkovou skladbu osob, které ukončily pracovní poměr u žalovaného v průběhu roku 2014. Současně namítal, že stěžovatelku (poživatelku starobního důchodu) při své volbě o propuštění konkrétního zaměstnance upřednostnil před matkou nezletilých dětí. V konečné Zprávě o šetření ve věci diskriminace na základě věku při rozvázání pracovního poměru ze dne 26. 1. 2016 vyhodnotila Veřejná ochránkyně práv postup žalovaného za odporující ustanovením zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). Výpověď danou žalobkyni žalovaným označila za diskriminační z důvodu věku; upozornila nicméně na své omezené možnosti dokazování. O výsledku šetření byli informováni oba účastníci řízení.

Svědčce Miroslava Š. vypověděla, že žalobkyně je její bývalou kolegyní a kamarádkou, žalovaný byl jejím zaměstnavatelem v letech 1991 až 2014, pracovala na exekučním úseku, agendě EXE, jejím nadřízeným byl JUDr. K., po složení zkoušek na VSÚ vykonávala práci pro soudkyni Mgr. T. Pokud jde o ukončení pracovního poměru u žalovaného, byly s žalobkyní telefonicky zavolány JUDr. K. dne 25. 9. 2014 do jeho kanceláře, že s nimi chce mluvit, kolegyně Jana Ch. svědkyni řekla, že se proslýchá, že mají být propuštěny důchodkyně. JUDr. K. svědkyni i žalobkyni řekl, že se s nimi musí rozloučit, neboť přišel Ing. T., že nejsou mzdové prostředky a proto musí snižovat stav a propustit důchodkyně, že se vedení soudu rozhodlo rozvázat pracovní poměr s pracujícími důchodci, měl vyhotovené dohody, žalobkyně i svědkyně je odmítly podepsat, JUDr. K. poté řekl, že pokud nechtějí skončit, bude obě přesouvat z místa na místo a můžou dostat výpověď. Pokud neodejdou, musel by dát výpověď matce s třemi malými dětmi, že musejí být obě korektní a odejít samy. Za týden JUDr. K. svědkyni znovu předložil dohodu o rozvázání pracovního poměru, ona ji odmítla, na to JUDr. K. řekl, že přece svědkyně pobírá důchod asi 11 tis. Kč měsíčně a že nechce pracovat do smrti, zopakoval, že bude muset propustit mladé kolegyně. Následující den byla svědkyně předvolána k předsedovi soudu, kde byli přítomni JUDr. B. a JUDr. K., který zopakoval, že by svědkyně měla podepsat dohodu a skončit, nebo že by museli propustit mladé matky s dětmi, že nejsou peníze, JUDr. S. zopakoval to stejné a vyzýval ji několikrát, aby byla korektní a dobrovolně skončila v zaměstnání, svědkyně však odmítla. Následující den byla svědkyni v kanceláři JUDr. K. za přítomnosti Mgr. J. předložena k podpisu výpověď z důvodu nadbytečnosti. V listopadu 2014 podala

písemný nesouhlas, odpověď žádnou nedostala. Pouze svědkyně, žalobkyně a paní K které nepodepsaly dohodu, nedostaly vůbec žádnou odměnu a předseda soudu je na rozdíl od ostatních důchodkyň, které dohodu podepsaly, nepozval na rozlučku a poděkování, což se svědkyně dozvěděla od paní S. a N. Paní Ch z exekučního oddělení řekla svědkyni, že si JUDr. K. pozval 9 VSÚ z exekučního úseku, kromě svědkyně a žalobkyně, a řekl jim, že jim od roku 2015 musí snížit plat o 5% a že mají poděkovat svědkyni a žalobkyni, že nechtějí odejít. Svědkyně osobně mluvila s paní S. a N. které také skončit nechtěly, byla jim předložena dohoda s tím, že nejsou peníze, paní S. dohodu podepsala, protože jí řekli, že ji podepsali všichni včetně svědkyně a žalobkyně, paní N. dohodu podepsala, neboť jí paní B. řekla, že pokud dohodu podepíše, najde se pro ni po novém roce nové místo, na její místo byla přitom nakonec přijata úplně jiná paní. Dohodu nepodepsala také důchodkyně K. a dostala výpověď ve stejné době jako svědkyně. Svědkyně se obrátila na ochránkyni lidských práv, která potvrdila, že dostaly výpověď z důvodu diskriminace z důvodu věku, s žalovaným se však svědkyně nesoudila. V roce 2012 dostala výtku od JUDr. K. ohledně spisu, který mu předložila s návrhem na zastavení exekuce, o tom existuje úřední záznam Spr. 1204/2012, na to JUDr. K. reagoval písemným pokynem ve spise k založení spisu a po dotazu povinného, proč o návrhu na zastavení nebylo rozhodnuto, JUDr. K. vyčítal svědkyni, že dala spis založit, což nebyla pravda, udělil jí výtku s poučením o možnosti dání výpovědi a pokyn věc vyřídit do určitého data, což svědkyně učinila.

Svědkyně Eva N. vypověděla, že u žalovaného pracovala od roku 1991 jako vymáhající úřednice na účtárně, její pracovní poměr skončil dohodou k 31. 3. 2015, dne 29. 3. 2015 měla 61. narozeniny a plynule přešla do starobního důchodu. V září 2014 si ji zavolala ředitelka správy JUDr. B., řekla, že se svědkyni blíží důchodový věk a že má zvážit, zda bude dále pracovat, neboť se vrací maminky z MD s dětmi a nemá je kam umístit, předložila svědkyni návrh dohody o rozvázání pracovního poměru k datu 31. 3. 2015, svědkyně souhlasila a dohodu podepsala, neboť měla pocit, že se dohoda nedala nepodepsat, když proti ní postavili mámu s dětmi, sama v té době o ukončení pracovního poměru neuvažovala, neměla zažádáno ani o důchod. Na místo svědkyně pak po výběrovém řízení nastoupila zaměstnankyně exekutorského úřadu.

Svědkyně Libuše Kl. vypověděla, že pracovala u žalovaného od roku 2004 jako soudní tajemnice na civilním úseku, do roku 2013 vydávala platební rozkazy dle listinných návrhů a od roku 2014 dělala statistiku na oddělení C, na agendu CEPR nebyla jako důchodkyně školená. Jejím nadřízeným byl místopředseda Mgr. J., v září 2014 za ní přišla žalobkyně a paní Š. s tím, že je nadřízený nutí, aby uzavřely dohodu o rozvázání pracovního poměru, neboť důchodci musí odejít, protože potřebuje místa pro matky s dětmi, a že s tím nesouhlasí. Na soudě bylo veřejně známé, že propouštění je účelové, aby se zbavili důchodců, svědkyni to řekla také kolegyně S. z civilního úseku, která v září 2014 podepsala dohodu, neboť jí oznámili, že musí odejít, protože propouští důchodce. Následně si svědkyni v září 2014 zavolal Mgr. J. a řekl jí, že s ní musí ukončit pracovní poměr, že všichni důchodci musejí odejít, neboť žalovaný dostal z krajského soudu málo peněz na mzdy na příští rok a musí se propustit důchodci, nejprve navrhl, aby ukončila pracovní poměr výpovědí, a po jejím odmítnutí navrhl ukončení dohodou s tím, že ji všichni podepsali, svědkyně mu řekla, že si vše rozmyslí. Mgr. J. si svědkyni na konci září znovu zavolal, nachystal dohodu bez odstupného, se kterou nesouhlasila, současně měl připravenou dohodu s odstupným a datem rozvázání pracovního poměru 31. 12. 2014, kterou svědkyně podepsala, v

důsledku úrazu pak byla od 9. 10. 2014 do 29. 11. 2014 v pracovní neschopnosti, po návratu 30. 11. 2014 jí bylo okamžitě nařízeno čerpání dovolené a do práce se už nevrátila. Již v únoru 2014 se ředitelka správy soudu svědkyně zeptala, kdy hodlá skončit jako pracující důchodkyně a jestli by jí vadilo odejít, svědkyně plánovala odchod do důchodu v roce 2015. Svědkyně se později od dcery zaměstnané u žalovaného dozvěděla, že se vyplácely odměny v prosinci 2014 všem zaměstnancům mimo žalobkyně a svědkyň Š. J. a K. J., na důvod se svědkyně neptala, s žalovaným již nic neřešila, neboť od ledna 2015 půl roku pracovala u Okresního soudu Brno-venkov.

Svědék Ing. Zdeněk T. vypověděl, že byl ředitelem správy Krajského soudu v Brně od 1. 8. 2011 do 31. 1. 2016 a je jím od 1. 11. 2016 doposud, v průběhu roku 2014 bylo oznámeno avízo z ministerstva, že obdrží méně rozpočtových prostředků pro celý krajský soud na rok 2015, což znamená snížení i pro okresní soudy v obvodu jeho působnosti, krajský soud následně stanovuje počty zaměstnanců a rozpočtových prostředků na platy pro podřízené soudy. V roce 2014 mělo proto dojít u žalovaného k významnému poklesu zaměstnanců žalovaného o 25 míst, což bylo potřeba projednat s předsedou soudu. Plán počtu zaměstnanců žalovaného byl stanoven rok předchozí a Ministerstvo spravedlnosti vždy k 31. 7. stanoví tzv. střednědobý výhled rozpočtu na 3 následující kalendářní roky. Na přelomu let 2013 a 2014 se konala porada na ministerstvu v Praze, svědek se poté účastnil porady s vedením žalovaného (za účasti předsedy JUDr. S. J., místopředsedů JUDr. K. J., Mgr. S. J., Mgr. J. J., JUDr. D. J., ředitelky správy JUDr. B. J. a dozorkyň úřednice Bu. J.) v květnu nebo červnu 2014, předmětem bylo razantní snížení počtu zaměstnanců u žalovaného o 25 míst z důvodu snížení financí na platy pro rok 2015 a nutnost přijmout personální opatření, neboť pokud by stav zaměstnanců nebyl snížen, dopustil by se žalovaný porušení rozpočtové kázně. Způsob dosažení je plně v kompetenci žalovaného. Je žádoucí, aby v případě nutnosti snižování počtu zaměstnanců byly pracovní poměry ukončovány k poslednímu prosinci, aby v lednu následujícího roku ze sníženého rozpočtu již nebyly čerpány platy za nadbytečné zaměstnance, neboť by v tom mohlo být shledáno porušení rozpočtové kázně. Ke konci roku pak svědek zkontroloval sumárně za celý obvod působnosti KS Brno stav prostředků a zaměstnanců a tehdy se do těchto limitů vešli i za situace, že u žalovaného v té době ještě nebylo provedeno snížení v plném rozsahu. Rozdělení odměn pro konkrétní zaměstnance je v kompetenci příslušného předsedy. Pro výplaty odstupného je v rozpočtu vytvořena speciální rozpočtová položka, z níž jsou prostředky čerpány, nespadá pod položku platů. Okresní soudy v případě rozvázání pracovních poměrů s odstupným požádají o odstupné krajský soud a svědek požádá ministerstvo, které tento zákonný nárok přidělí v oprávněné výši. Ministerstvo prosazuje vládní program, který obsahuje rovné přístupy k ženám a mužům, aby zaměstnavatel dbal o začleňování žen do pracovního procesu po návratu z RD a vytvoření podmínek včetně kratší pracovní doby, aby bylo rovnoměrné obsazení mužů a žen v rámci řídicích funkcí, metodika byla doručena Krajskému soudu v Brně v roce 2011, svědek každoročně podává zprávu o naplňování této metodiky.

Svědkyně JUDr. Věra Ba. J. vypověděla, že pracuje ve funkci ředitelky správy žalovaného od 1. 1. 2014 doposud, žalobkyně jí v roce 2014 odevzdávala dovolenky, žádosti poskytnutí indispozičního volna a docházkové listy do příslušné příhrádky, nešlo o osobní kontakt. V polovině roku 2014 byl žalovaný seznámen s rozpočtem na rok 2015 a došlo k razantnímu snížení rozpočtových prostředků, takže z 280 zaměstnanců musel být snížen počet o 25, vedení se proto na poradách začalo zabývat řešením situace, svědkyně se poté účastnila pohovorů se zaměstnanci podřízenými správě soudu, konkrétně se jednalo o paní N. J., která odcházela na dohodu. V případě žalobkyně řešili její předčasné odchody ze

Zaměstnání některé dny v týdnu, žalobkyně se před nástupem svědkyně starala o kulturní vyžití zaměstnanců, svědkyně jí to nepovolovala a objevili následně její brzké odchody, pracovní cesty žalobkyni povoloval náměstek za odd. E JUDr. K . Cestovní příkazy svědkyně neměla k dispozici a vycházela z toho, co zaměstnanci vyplní na docházkových listech, proto nemohla zjistit, že pracovní cesty žalobkyně nejsou nařízeny místopředsedou, pouze zkontrolovala fond pracovní doby.

Svědék JUDr. Roman K . vypověděl, že byl místopředsedou žalovaného na úseku E, EXE, P, D, Rod a vymáhání v období od roku 2008 do října 2016, nyní je řadovým soudcem. V době svého funkčního období rozhodoval o výpovědích asi 25 zaměstnanců, v roce 2014 na poradě vedení Ing. T . řekl, že je nutné nějaké zaměstnance propustit, porada nebyla nijak mimořádná co do jejího obsahu, byla jednou z mnoha, následně svědek řešil rozvázání pracovního poměru se 3 nebo 4 zaměstnanci, z toho 2 VSÚ (žalobkyně a paní Š .), paní N . a 1 vykonavatel, zaměstnance vybíral a připravoval ohledně nich podklady pro výpověď danou zaměstnavatelem podle pečlivě připraveného auditu, tedy konfrontace výkonu práce a množství práce. S žalobkyní projednal dání výpovědi, v prvním kole jí nabízel uzavření dohody s odstupným, aby jí nemuseli dát výpověď pro nadbytečnost, ale odmítla. Žalobkyni svědek vybral proto, že nedodržovala docházku a opouštěla pracoviště bez jeho souhlasu. Místo žalobkyně zaniklo a nebylo nikdy obnoveno. O konkrétním důvodu, proč s žalobkyní hodlá žalovaný rozvázat pracovní poměr, s ní svědek nejednal. V případě obou jednání se žalobkyní současně zavolal i paní Š ., zmínil se před nimi, že jsou obě důchodkyně a pobírají důchod, neboť vycházel z manuálu Ministerstva spravedlnosti, považoval v konkrétní situaci za vhodnější propustit důchodkyni, než matku s třemi dětmi či samoživitelku, především však chtěl propustit toho, jehož místo zaniklo. Kolik hodin žalobkyně zameškala dle výkazu pracovní doby, zjistil svědek v průběhu roku 2014 krátce předtím, než mělo docházet k výpovědím, nejednal s ní o tom. Dalším podkladem byla zpráva ministerstva spravedlnosti o pochybení žalobkyně v jednom exekučním spise a konečně skutečnost, že novelou o. s. ř. účinnou od roku 2013 došlo ke snížení nápadu o 85% na odd. E a převodu desítek tisíc spisů na exekutory, VSÚ včetně žalobkyně se proto razantním způsobem snížil nový nápad. Od 1. 1. 2015 práci i za žalobkyni bez problémů zvládala 1 VSÚ H ., byla tedy sloučena dvě místa VSÚ do jednoho, ta zde pracovala zhruba rok do odchodu na mateřskou, v současné době její práci vykonává 1 VSÚ na poloviční úvazek, jak vyplývá z rozvrhu práce na léta 2015 - 2017. O výši odměn zaměstnancům v roce 2014 rozhodoval svědek na svém úseku, za jeho působení ve funkci místopředsedy v letech 2008 - 2016 zcela změnil systém paušálního udělování odměn a uděloval každý rok odměny ve výši 0 - 25000 Kč. V případě žalobkyně si nepamatuje, zda jí byla odměna vyplacena předchozí roky, ale v roce 2014 rozhodl o nevyplacení odměny, neboť měla x desítek hodin neomluvené absence, odcházela na nepovolené služební cesty, příčinou bylo obstarávání kultury pro zaměstnance soudu, bylo mu to oznámeno nějakou zaměstnankyní a zjistil to v druhé polovině roku 2014 i od předsedy JUDr. S . a JUDr. B . sám od žalobkyně dostal objednané lístky do divadla naposledy před 5 nebo 10 lety. K práci žalobkyně relativně neměl výhrady, pouze jeden zmíněný spis, chyba patřila ke koloritu práce. Se svědkyní Š . svědek rozvázal pracovní poměr stejně jako s žalobkyní ve stejné době, byla dlouhodobě v pracovní neschopnosti, což toleroval, její místo rovněž zaniklo.

Svědék Mgr. Milan J: . vypověděl, že je od 1. 9. 2012 místopředsedou žalovaného, v roce 2014 byl nadřízeným 17 VSÚ a 2 tajemnic s agendou CEPR, EC, platebních rozkazů a statistiky pro odd. C, tj. 45 civilních soudců. Svědek se zúčastnil porady vedení s Ing. Tc . v létě či na počátku podzimu 2014, výsledkem byla redukce o 25 zaměstnanců, z toho

na civilním sporném úseku o 5 míst, neboť ministerstvo značně poddimenzovalo prostředky na platy, následně svědek provedl s kolegou S. personální audit, přičemž na svém úseku v období září a října 2014 řešil nadbytečnost paní K., S. a K., rozhodoval podle toho, či agenda byla tzv. na úbytě. Paní S. neuměla pracovat na PC, dělala statistiku EC věcí, tato agenda po roce 2012 postupně zanikla, paní Sk. se proto stala nadbytečnou, i kdyby nedošlo k potřebě snížení o 25 zaměstnanců, také soudní tajemnice K. nebyla schopna dělat všechny úkony jako VSÚ a byla nutná supervize, obě v roce 2012 odmítly nabídku proškolení na agendu CEPR, neboť si byly vědomy, že by to nezvládly. Paní K. byla zaměstnána na dobu určitou a byla si vědoma toho, že pro ni nebude agenda, smlouva jí nebyla prodloužena, u většiny VSÚ i tajemníků byl pracovní poměr uzavírán na dobu určitou s dvojitou prolongací a svědek jim každý rok sděloval, zda jim pracovní poměr bude prodloužen s ohledem na potřeby civilního úseku. Na úseku C byl propuštěn jen ten, komu agenda skončila nebo se nedala přerozdělit. V září a říjnu 2014 svědek i další místopředsedové uzavírali na svých úsecích dohody o ukončení pracovních poměrů, poté vedení rozhodlo o zrušení několika míst a až pak byly nadbytečným zaměstnancům, kteří nepodepsali dohodu, dány výpovědi, bylo to řádně projednáno. Paní K. věděla již od ledna 2014, že nemá co na práci a její agenda končí, byla dobrou zaměstnankyní, při nadbytečnosti jí nebylo kam přesunout, naopak agenda Mgr. A. byla plná a všichni VSÚ vytíženi na 150 %. Asistentka Mgr. N. odcházela ke konci února 2015, žalovaný to věděl v prosinci 2014, proto bylo vyhlášeno výběrové řízení, neboť sice bylo obsazeno místo po asistentce Nc., ale bylo zrušeno místo VSÚ Mgr. R., která vyhrála výběrové řízení, v listopadu 2014 sdělila Mgr. A., že nehodlá pokračovat, a její pracovní poměr skončil v lednu nebo únoru 2015 uplynutím doby, její náplň již nebylo možno přerozdělit. Proto bylo v prosinci 2014 vyhlášeno jediné výběrové řízení na pozici VSÚ, jehož výsledkem byl výběr protokolující úřednice žalovaného Bc. K., což nevedlo k navýšení počtu zaměstnanců žalovaného. Po doručení výpovědi nadbytečným zaměstnankyním zaměstnavatel neměl žádnou nabídkovou povinnost, mohly se do výběrového řízení přihlásit. V rámci redukce po poradě vedení v létě 2014 tedy skončil pracovní poměr paní K., která pracovala na zkrácený pracovní úvazek 0,5, dále byl dohodou změněn pracovní poměr VSÚ Mgr. R. na dobu určitou, neboť vyhrála výběrové řízení na asistentku v prosinci 2014 a její místo nebylo obsazeno, dále svědek jednal o ukončení pracovního poměru s paní S., která uzavřela dohodu, a výpověď byla dána tajemnici K., která dohodu podepsat odmítla. S tajemnicí K. svědek vedl dvě jednání v září 2014, u druhého byl i Mgr. S., sdělil jí potřebu zredukovat počet pracovních míst na úseku, nedostatek finančních prostředků, konstatoval, že ostatní agenda mají a její zanikla, nabízel jí dohodu bez odstupného a možná i s odstupným, dohodu poměrně razantně odmítla, svědek jí poděkoval za práci a sdělil, že ví o jejím dalším příjmu, neboť bylo známo, že je v důchodovém věku a požádala o starobní důchod. Svědek výslovně popřel, že by jako důvod svědkyni uvedl, že všichni důchodci musejí odejít, nepoukazoval na její věk. Na poradě vedení v září 2014 pak každý místopředseda sdělil, jak dopadl jeho úsek, u svědka byla nadbytečná jen jedna tajemnice, podal tedy návrh předsedovi soudu na zrušení jednoho místa soudní tajemnice, předseda následně vydal opatření na zrušení místa paní K., které bylo podkladem pro výpověď pro nadbytečnost. Rozhodnutí bylo projednáno s odborovou organizací, hovořila o tom JUDr. B. na poradě vedení. Asi 14 dnů po prvním jednání za přítomnosti Mgr. S. svědek výpověď paní K. předal, ta jí vzala a podepsala. Průběžně na poradách úseku C ostatní VSÚ vidí, jaký má kdo nápad a výkonnost, nebylo vhodné propustit kohokoliv jiného, než paní K. její agenda nebylo potřeba rozdělit, náplň její práce zanikla. V prosinci 2014 nebyla paní

K příznána odměna z důvodu dlouhodobé pracovní neschopnosti (celkem asi 3 měsíce) ve druhém pololetí, za něž se odměny vyplácely, výtka jí svědkem nikdy udělena nebyla. Výši její nulové odměny ovlivňovalo i to, že její agenda i odpovědnost nulová. Paní S v prosinci 2014 dostala odměnu v průměrné výši, neboť měla stále výkony i odpovědnost, byla aktivní, chodila si pro práci, dělala statistiku soudcovských spisů. Údajně tvrzení kolující soudem, že mělo být ze strany vedení soudu uvedeno „všichni důchodci musejí odejít“, vzniklo proto, jakých konkrétních osob se rozvázání pracovního poměru dotklo, ale důchodci tvořili jen část z nich, rozhodně to nebylo úmyslem redukce, kdokoli na místě, kde agenda objektivně zanikne, by byl propuštěn bez ohledu na věk. V září 2014 si svědka přizval místopředseda pro úsek E JUDr. K k minutovému jednání se žalobkyní a paní Š o návrhu na uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru, JUDr. K řekl, že je třeba ukončit jejich pracovní poměr z důvodu nedostatku financí a razantnímu úbytku agendy na úseku E, zmínil, že pobírají starobní důchod a že byly vytipovány jejich pozice, žalobkyně to vzala na vědomí, nebyla ochotna uzavřít dohodu, paní Š se nevyjadřovala.

Svědék Mgr. Jan S vypověděl, že je od 1. 1. 2013 místopředsedou žalovaného, společně s Mgr. J mají svěřen civilní úsek, svědek má na starosti justiční čekatele, asistenty a praktikanty. S Mgr. J v roce 2014 společně jednali o vytipování, bez koho se soud obejde, a vybrali nějaká jména z ranku Mgr. J U svědka z 13 asistentů skončil dohodou pouze Mgr. P z vlastní iniciativy, odcházel ke Krajskému soudu v Brně, Mgr. J vedl za přítomnosti svědka pohovor s jím vytipovanými zaměstnankyněmi K a S , paní K nehodlala na ukončení pracovního poměru přistoupit, paní S na dohodu přistoupila. Otázku, kolik bylo v návaznosti na redukcii v roce 2014 či 2015 rozvázáno pracovních poměrů a jakým způsobem, řešilo vedení až po podání této žaloby, v době propouštění určitě ne, celkem z původních 280 zůstalo 255 zaměstnanců. Rozhodnutí předsedy o zrušení tří pracovních pozic bylo projednáno s odborovou organizací, bavili se o tom na poradě vedení, žádná připomínka vznesena nebyla.

Žalobkyně v účastnické výpovědi uvedla, že u žalovaného pracovala od roku 1995 na úseku E, od 1. 1. 2013 byly VSÚ značně vytížené kvůli 15denním lhůtám k nařízení exekucí, žalobkyně s paní H a Šá pracovala s agendou E a dalších 9 VSÚ v agendě EXE, paní Š odešla na MD a její práce byla rozdělena mezi žalobkyni a paní Š Ještě na počátku září 2014 jí nadřízený JUDr. K při kontrole spisů řekl, že jí moc potřebuje a doufá, že nemá v úmyslu odejít, věděl o situaci jejího nezaměstnaného manžela propuštěného žalovaným v r. 2012, podruhé žalobkyně s JUDr. K mluvila 25. 9. 2014, kdy si ji s paní Š zavolal a zeptal se na představu o setrvání u žalovaného, paní Š řekla 1 rok a žalobkyně 2 roky, na což odpověděl, že z krajského soudu přišlo málo peněz na mzdy a T nařídil zbavit se důchodců, vedení nařídilo, že všichni důchodci musí skončit, i ti, kteří jdou do důchodu příští rok, všichni jsou na seznamu, řekl, že má nachystanou dohodu, kterou všichni důchodci podepsali a ať jsou solidární, žalobkyně i paní Š odmítly, dále řekl: „Snad tady nechcete dělat do smrti, budete přefazovány, bude s vámi šibováno na jiná podřadná místa, není to z mé hlavy“. Řekl, že v lednu se mají z MD vrátit paní R a B a nechce, aby kvůli žalobkyni a paní Š vyhodil matky s dětmi. Návrh dohody předložený JUDr. K neobsahoval odstupné. Na soudě se šířilo, že mají být propuštěni důchodci, říkaly to paní Š nebo Ch , žalobkyně zjistila, že dohody byly předloženy paní S N V , M a N a pak už žádný důchodce na soudě nezůstal. Žalobkyně potom nastoupila na dovolenou, paní Š volala, že na ni JUDr. K telefonicky naléhal, ať se dohodne, a 3. 10. 2014 podepsala výpověď. Žalobkyně po dovolené

dne 13. 10. 2014 v kanceláři JUDr. K. za přítomnosti Mgr. J. podepsala převzetí výpovědi, JUDr. K. řekl, že je mu to líto. Na sekretariátu žalobkyni odmítli ukázat rozhodnutí Spr, které bylo podkladem pro výpověď, neboť obsahuje zápis z porady vedení, žalobkyně proto 7. 11. 2014 napsala žalovanému, že nebyla seznámena se Spr, že trvá na dalším zaměstnání a nesouhlasí s výpovědí. Poté řekla žalobkyni paní Š, že JUDr. K. zavolal všechny VSÚ z jeho úseku, že jim sníží platy o 5% a s odměnami ať nepočítají kvůli vysokému odstupnému žalobkyně a paní Š. Ráno řekla žalobkyni paní Sk, že na 10. hodinu jsou voláni všichni důchodci na rozlučku, žalobkyně a paní Š však pozvánku nedostaly. Žalobkyně 10. 12. 2014 našla na intranetu oznámení o poděkování a mimořádných odměnách a zjistila, že s paní Š nedostaly ani korunu, obě to proto písemně oznámily ombudsmance. Žalobkyně 18. 12. 2014 podala na poštu osobní dopis předsedovi, ale neodpověděl. Od paní M. zjistila 18. 12. 2014, že bylo na intranetu zveřejněno výběrové řízení z 1. 12. 2014, dne 7. 1. 2015 napsala další dopis předsedovi, v lednové výplatě za prosinec obdržela i odstupné, ale opět jí nebyla vyplacena žádná odměna, proto se rozhodla podat žalobu, k čemuž ji navedla ombudsmanka i několik soudců. V minulosti se žalobkyni nikdy nestalo, že by odměnu nedostala. Personalistka paní Š žalobkyni na dotaz, kdo dostal výpověď nebo mu byla navržena žalovaným dohoda, odpověděla, že se jednalo o 8 osob (žalobkyně, Sk, N, K, M, V, Š, N), dále skončila paní K uplynutím doby. Paní N řekla žalobkyni, že jí bylo slíbeno, že ji po Novém roce, jak přijdou peníze, znovu zaměstnají, paní V i M uvažovaly, že by už do důchodu šly, paní N řekla žalobkyni, že měla strach dohodu nepodepsat. Porušení pracovní kázně žalobkyni žalovaný nikdy nevytýkal, v roce 2012 měla zvýšený osobní přírůstek za vynikající práci, odměny brala v různé výši od 5000,- do 20000,- Kč. JUDr. K věděl, že se žalobkyně stará o kulturu, v roce 2001 podepsala dodatek k pracovní smlouvě, kde jí byla rozšířena náplň práce o vysílání na služební cesty, aby se mohla pohybovat i mimo tři budovy soudu, v roce 2013 zařídila JUDr. K 3 vstupenky na Mary Poppins a chválil ji za záslužnou činnost. V roce 2009 při zavádění čipových karet žalobkyni informatik O poradil, aby si v případě oběda a potřebného vyřizování divadla cvakala služební odchod, JUDr. K, JUDr. B i předseda o jejich odchodech věděli.

K důkazům označeným žalobkyní v podání doručeném soudu dne 3. 5. 2017 (zápisy z porad ředitelů správy krajských soudů od MS ČR, schválený rozpočet pro rok 2015 pro KS Brno vč. upraveného rozpočtu a rozpočtových opatření), tedy poté, co dne 13. 10. 2016 uplynula 30denní lhůta poskytnutá účastníkům k doplnění tvrzení a označení důkazů u jednání dne 13. 9. 2016, soud v souladu s ust. § 118b odst. 1 o. s. ř. nepřihlížel, neboť se nejednalo o důkazy sloužící ke zpochybnění věrohodnosti doposud provedených důkazů. Oproti tomu žalovaný dodatečně předložil soudu spolu s přípisem ze dne 2. 5. 2017 pouze listinné důkazy, které označil včas, tj. ve vyjádření k žalobě a podání doručeném soudu dne 11. 10. 2016, případně k jejich předložení byl vyzván soudem již 11. 3. 2015 či ohledně nichž byl k urgenci žalobkyně znovu vyzván soudem dne 7. 4. 2017.

Podle ust. § 1a zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména (dle písm. e/) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Podle ust. § 16 odst. 1, 2 zákoníku 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 (odst. 1). V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace a případy, kde je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. (odst. 2).

Podle ust. § 50 zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2014, výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží (odst. 1). Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 (odst. 2 věta první). Dál-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 (odst. 4).

Podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, 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 efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Podle ust. § 61 odst. 1 zákoníku práce, výpověď je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

Podle ust. § 72 zákoníku práce se neplatnosti rozvázání pracovního poměru může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec domáhat u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Podle ust. § 133a odst. 1 o. s. ř., pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci a) na základě věku v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

Po provedeném dokazování soud dospěl k závěru, že žaloba je důvodná. Jednotlivé provedené důkazy soud v souladu s ust. § 132 o. s. ř. hodnotil podle své úvahy, každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti a přihlédl ke všemu, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci.

Žalobkyně podala u soudu žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dne 23. 2. 2015 včas, neboť zákonná dvouměsíční lhůta (dle ust. § 72 zák. práce) ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím výpovědní doby (31. 12. 2014), byla zachována.

V daném případě bylo mezi účastníky nesporné, že žalobkyně nastoupila do pracovního poměru u žalovaného zaměstnavatele (do funkce vedoucí kanceláře na úseku občanskoprávním) dne 1. 1. 1993 na základě pracovní smlouvy ze dne 30. 12. 1992, dne 9. 4.

2001 účastníci uzavřeli dohodu o změně pracovní smlouvy, podle níž žalobkyně začala dne 1. 4. 2001 vykonávat funkci vyšší soudní úřednice podle zák. č. 121/2008 Sb., a za trvání pracovního poměru žalovaný předal žalobkyni dne 13. 10. 2014 písemnou výpověď datovanou dnem 2. 10. 2014, na niž žalobkyně reagovala dopisem ze dne 7. 11. 2014 doručeným žalovanému 7. 11. 2014, v němž vyjádřila nesouhlas s výpovědí a uvedla, že trvá na dalším zaměstnávání.

Žalobkyně přitom v žalobě tvrdila a označila důkazy k tomu, že rozhodnutí zaměstnavatele, kterému ze zaměstnanců ukončí pracovní poměr, bylo vedeno diskriminačními motivy z důvodu věku, neboť v období měsíce září 2014 (v důsledku žalovaným tvrzené nutnosti redukce pracovních míst) bylo z iniciativy žalovaného jednáno o rozvázání pracovního poměru dohodou výlučně s 9 zaměstnankyněmi v důchodovém věku, když na základě návrhu žalobce s nimi uzavřely dohodu o rozvázání pracovního poměru pracující důchodkyně Míla M. (nar. 1951), Jarmila S. (nar. 1952), Jana N. (nar. 1951) a Vladimíra V. (nar. 1954), dále Eva N. (nar. 1954), která měla dosáhnout důchodového věku v březnu 2015, pracovní poměr paní K. (nar. 1945) skončil uplynutím doby, tj. nebyl prodloužen, a žalobkyně (nar. 1949), Miloslava Š. (nar. 1949) a Libuše Kl. (nar. 1950) žalovaným navrženou dohodu odmítly podepsat, proto jim žalovaný dal výpověď pro nadbytečnost na základě rozhodnutí zaměstnavatele (organizačního opatření) čj. Spr 2956/2014.

Žalobkyně tedy uvedla před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé diskriminaci na základě věku v oblasti pracovní činnosti, proto vznikla žalovanému v tomto řízení ve smyslu ust. § 133 odst. 1 o. s. ř. povinnost dokázat (tj. přešlo na něj důkazní břemeno), že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení, tj. že se žalobkyni bylo zacházeno rovně (stejně jako s ostatními zaměstnanci).

Žalovaný v rámci své procesní obrany především tvrdil, že byl v druhém pololetí roku 2014 z důvodu nedostatku finančních prostředků nucen redukovat počet zaměstnanců z původních 280 o 25 míst a že při výběru nadbytečných zaměstnanců v žádném případě neporušil zásadu rovného zacházení a nediskriminoval důchodce, neboť v období od 1. 1. 2014 do 28. 2. 2015 byl u žalovaného skončen pracovní poměr celkem s 38 zaměstnanci a z nich bylo starších 60 let pouze 9 osob, z toho na pozici VSÚ zastávané žalobkyní byl skončen pracovní poměr s 10 VSÚ (5 x dohodou, 2 x uplynutím doby, jednou výpovědí zaměstnankyně a pouze ve 2 případech dal výpověď žalovaný), z uvedených VSÚ bylo 7 ve věku 26 – 40 let a 3 starší 64 let. Od 1. 7. 2015 do 28. 2. 2015, kdy se vědělo o velkém snížení objemu peněz pro rok 2015, byl skončen pracovní poměr s 24 zaměstnanci a z toho osob v důchodovém věku pouze 8.

Soud dospěl k závěru, že výpověď dle ust. § 52c zákoníku práce ze dne 2. 10. 2014 splňovala všechny zákonné náležitosti, tedy písemnou formu, předchozí projednání s odborovou organizací (viz výpověď svědků Mgr. J. a Mgr. S.) i skutkově vymezený důvod (nadbytečnost vzniklá v důsledku rozhodnutí žalovaného čj. Spr 2956/2014 ze dne 2. 10. 2014 o nadbytečnosti dvou pracovních míst VSÚ) a byla žalobkyni dne 13. 10. 2014 řádně doručena. Soud přisvědčil žalovanému, že v souladu s konstantní judikaturou (např. usnesení II. ÚS 1609/08) záleží především na jeho úvaze, jakým způsobem hodlá zajistit plnění

svých úkolů, jaký tým zaměstnanců za tím účelem sestaví i zda, jak a kdy přistoupí k organizačním změnám promítnutým do personálního obsazení; v tomto smyslu tedy tvrzení žalobkyně o (vysokém) pracovním vytížení jednotlivých zaměstnankyň na exekučním úseku žalovaného nejsou relevantní.

Soud dále odkazuje na rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 695/2014, podle nějž zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď z pracovního poměru podle § 52 ZPr, i když má možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, a i kdyby mu mohl nadále přidělovat jinou práci, která by odpovídala sjednanému druhu práce a která by pro něho byla vhodná; námitka žalobkyně, že mohla vykonávat práci místo jiné VSÚ na jiném úseku u žalovaného, je tedy bezpředmětná. Žalovanému soud rovněž přisvědčil, že z platné právní úpravy pro něj nevyplývá žádná nabídková povinnost ve vztahu k propuštěným zaměstnancům, tj. nabídnout žalobkyni v průběhu výpovědní doby nově uvolněné pracovní místo (viz rozhodnutí NS ČR sp. zn. 21 Cdo 1520/2011 a sp. zn. 21 Cdo 1506/2011) a že žalobkyni nic nebránilo, aby se do výběrového řízení na pozici VSÚ vyhlášeného dne 17. 12. 2014 přihlásila, což neučinila.

Oprávněný není dle názoru soudu ani požadavek žalobkyně, aby jí žalovaný předložil předmětné rozhodnutí čj. Spr 2956/2014 o organizačním opatření k nahlédnutí, neboť z rozsudku sp. zn. 21 Cdo 695/2014 také vyplývá, že rozhodnutí může být učiněno písemně nebo jiným způsobem, který nevzbuzuje pochybnost; je třeba, aby s ním byl seznámen jím dotčený (nadbytečný) zaměstnanec, a to nejpozději ve výpovědi z pracovního poměru; v daném případě pak s existencí konkrétně specifikovaného rozhodnutí označeného číslem jednací žalobkyně ve výpovědi seznámena byla, o čemž není mezi účastníky sporu, a povinnost rozhodnutí předložit k nahlédnutí (i s ohledem na to, že písemná forma není zákonem stanovena), z žádného právního předpisu nevyplývá.

Z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 695/2014 se dále podává, že není samo o sobě významné, jak zaměstnavatel své rozhodnutí o organizačních změnách označil; jestliže rozhodnutí zaměstnavatele bylo opravdu přijato k dosažení uvedené organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání výpovědi, i když organizační změnou sledovaný efekt nebyl později dosažen. Jestliže rozhodnutím zaměstnavatele, popř. jeho realizací, byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle, je třeba dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo přijato.

Podle rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2754/2014 se přímou diskriminací rozumí jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to (mimo jiné) z důvodu věku (srov. § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona). Nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je (mimo jiné) z důvodu věku 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 (srov. § 3 odst.1 antidiskriminačního zákona). Diskriminace je v pracovněprávních vztazích charakterizována jako jednání (v komisivní nebo omisivní podobě) zaměstnavatele, které směřuje přímo nebo nepřímo (prostřednictvím zdánlivě neutrálních úkonů) ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců ve srovnání

s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou (motivem) jsou (zákonem stanovené) diskriminační důvody. V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace zaměstnance z důvodu věku; smyslem tohoto zákazu při skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele je zabránit tomu, aby se věk zaměstnance stal kritériem, které bude zaměstnavatel uplatňovat při rozvazování pracovního poměru se svými zaměstnanci. Výpověď z pracovního poměru, kterou zaměstnanec obdržel v důsledku přímé nebo nepřímé diskriminace, je pro rozpor se zákonem neplatná.

Soud se proto i s ohledem na tvrzení žalobkyně o přímé diskriminaci zabýval otázkou, zda žalovaný při zamýšlených organizačních změnách nerozlišoval osoby, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií zapovězených listinou (viz usnesení Ústavního soudu II. ÚS 1609/08) a zda jako kritérium pro výběr nadbytečných zaměstnanců nebyl skrytě zvolen jejich věk.

Žalovaný přitom v rámci své argumentace poukázal právě na rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 2754/2014, kdy v posuzované věci bylo u žalované propuštěno v souvislosti s realizací Příkazu ministra č. 24/2010 a dodatku č. 1 k tomuto Příkazu celkem 37 zaměstnanců více oddělení s různou věkovou skladbou; žalobce však v uvedeném řízení akcentoval pouze poměry na oddělení mzdové politiky, které mělo 12 zaměstnanců s průměrným věkem 49 let a z něhož byli propuštěni dva zaměstnanci ve věku 58 let a jeden zaměstnanec ve věku 62 let, s čímž dovolací soud nesouhlasil a zdůraznil (ve shodě s odvolacím soudem), že k rozhodnutí o organizační změně došlo příkazem ministra a že jeho kritéria je třeba hodnotit jako "celek" rovněž z hlediska věku propuštěných zaměstnanců; a to na rozdíl od věci projednávané v nálezu Ústavního soudu ze sp. zn. II ÚS 1609/08, kde byl rozhodný "úsek, v němž propuštěný zaměstnanec pracoval", jen proto, že na něm vykonával "faktickou personální pravomoc" člen vlády, s jehož osobou byly personální změny spojovány, zatímco ve věci sp. zn. 21 Cdo 2754/2014 "personální pravomoc" vykonával ministr práce a sociálních věcí vůči všem u žalované propuštěným zaměstnancům a také ohledně všech těchto zaměstnanců je třeba brát v úvahu kritérium věku.

Pokud žalovaný v tomto řízení (sp. zn. 12C 374/2015) poukázal na různorodou věkovou skladbu u 38 zaměstnanců, jejichž pracovní poměry skončily od 1. 1. 2014 do 28. 2. 2015, tato tabulka je dle názoru soudu zavádějící a pro řízení není relevantní, neboť přehled skončených pracovních poměrů v 1. pololetí roku 2014 nemá žádnou časovou souvislost s tvrzenou nutností redukce počtu zaměstnanců žalovaného dle požadavku Ing. T. , realizovanou v 2. pololetí roku 2014.

Ohledně tabulky skončených pracovních poměrů v období od 30. 6. 2014 do 28. 2. 2015 pak soud souhlasí se žalovaným, že při vysokém počtu zaměstnanců je "živým organismem", u něž se počet zaměstnanců z různých důvodů (nikoli z iniciativy žalovaného) může měnit ze dne na den, a ve vztahu k žalovaným uvedené tabulce je soud toho názoru, že mezi uvedených 25 osob, jejichž místa byla zrušena, je třeba zahrnout i svědkyni Evu N. , jejíž pracovní poměr skončil až k 31. 3. 2015 zřejmě v návaznosti na dosažení důchodového věku; naopak v tabulce uvedený asistent soudce Mgr. P. ; datem rozvázání pracovního poměru již dne 30. 6. 2014 (a dohodou uzavřenou pravděpodobně mnohem dříve), který dle výpovědi svědka Mgr.

S odešel z vlastního podnětu a nastoupil ke Krajskému soudu v Brně, s plánovanou redukcí avizovanou žalovaným souvislost mít nemůže.

Soud přitom vzal za prokázané z výpovědí svědků navržených žalovaným Ing. T. JUDr. K., Ph.D., Mgr. J., Mgr. S. a JUDr. B. a provedených listinných důkazů, že žalovaný v období od 1. 7. 2014 do 31. 3. 2015 skutečně snížil stav zaměstnanců o 25 osob z původních 280 na 255, tedy že jejich pracovní místa po skončení jednotlivých pracovních poměrů následně nebyla obsazena jiným zaměstnancem, ale bez náhrady zanikla a agenda byla přerozdělena mezi stávající zaměstnance nebo zcela skončila; rovněž bylo prokázáno, že i počet míst VSÚ se v období od 1. 1. 2014 do 1. 3. 2015 snížil z 19,5 na 16,88 úvazku, tedy téměř o 3 pracovní úvazky, a především že na oddělení výkonu rozhodnutí (E), kde pracovala žalobkyně, docházelo od r. 2013 k velmi významnému snížení nápadu a po skončení pracovního poměru žalobkyně k datu 31. 12. 2014 její místo VSÚ skutečně zaniklo a její pracovní náplň byla převedena na stávající VSÚ H.; neboť z rozvrhů práce žalovaného za roky 2014, 2015 a 2016 soud zjistil, že v roce 2014 byly pro agendu rejstříku E přiděleny dvě VSÚ (žalobkyně a Radana H.), od roku 2015 zpracovávala veškerou agendu již pouze Radana H. (v některé agendě společně s Mgr. Janou Ch.) a od roku 2016 nahradila Radanu H. Bc. Jana K.

Pokud však žalovaný s odkazem na usnesení Ústavního soudu II. ÚS 1609/08 a rozhodnutí NS ČR sp. zn. 21 Cdo 2754/2014 argumentuje tím, že věková skladba 25 zaměstnanců, jejichž pracovní poměr skončil od 30. 6. 2014 do 28. 2. 2015 (či od 1. 7. 2014 do 31. 3. 2015), je rozmanitá a zdaleka se nejedná jen o osoby starší 60 let (pracující důchodkyně), dle názoru soudu je skutkový stav zjištěný v tomto řízení (sp. zn. 12C 374/2015) odlišný. Soud považuje za zcela zásadní skutečnost a v tomto přisvědčuje žalobkyni, že z žalovaným uváděných 25 skončených pracovních poměrů v daném období žalovaný v návaznosti na rozhodnutí o redukcí počtu zaměstnanců sám inicioval v září 2014 uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru výlučně u 7 zaměstnankyň starších 60 let (žalobkyně, M. Š., L. K., J. S., M.M., J. N. a V. V.) a nad rámec jím uvedené tabulky i u E. N., která dosáhla důchodového věku a její pracovní poměr skončil dohodou ke konci března 2015, dále žalovaný v daném období neprodloužil pracovní poměr důchodkyni J. K.

Tyto skutečnosti, tedy že bylo z podnětu žalovaného v září 2014 jednáno o rozvázání pracovního poměru dohodou výlučně se zaměstnankyněmi staršími 60 let, byly jednoznačně prokázány i výpověďmi svědků navržených žalovaným, kdy v rámci personálního auditu mistopředseda žalovaného JUDr. K. na úseku E označil jako nadbytečnou pouze žalobkyni a M. Š., Mgr. J. na úseku C paní K., K. a S., JUDr. B. navrhla uzavření dohody paní N. Předseda žalovaného pak tvrdil, že sám jednal o rozvázání pracovního poměru s podřízenou zaměstnankyní M. M., která rovněž uzavřela dohodu. Z čí iniciativy uzavřely dohodu o rozvázání pracovního poměru V. V. a J. N., žalovaný přes výzvu a poučení soudu nedotvrdil ani neoznačil důkazy kromě výsledku již navržených svědků. Soud proto v této části vycházel z účastnické výpovědi žalobkyně, která uvedla, že od personalistky Š. zjistila, že z iniciativy žalovaného byl v předmětném období září – říjen 2014 rozvázán pracovní poměr (dohodou na návrh žalovaného nebo výpovědí ze strany žalovaného) s 8 zaměstnankyněmi (žalobkyně, paní

S , N , K , M , V , Š a Ne), ve všech případech (včetně 9. paní K , jejíž pracovní poměr skončil uplynutím doby) se jednalo o zaměstnankyně starší 60 let, jiní zaměstnanci v daném období propuštění nebyli a žádní pracující důchodci poté již už žalovaného nezůstali.

Soud proto dospěl k závěru, že žalovaný v tomto sporu neprokázal, že neporušil zásadu rovného zacházení, naopak z provedeného dokazování vyplývá, že při výběru nadbytečných zaměstnanců postupoval diskriminačně, neboť se jednalo pouze o zaměstnankyně ve věku nad 60 let (pracující důchodkyně s výjimkou E. N , která důchodového věku dosáhla v březnu 2015), z nichž paní S. N , M , V a Ne uzavřely dohodu o rozvázání pracovního poměru navrženou žalovaným, a teprve poté ohledně žalobkyně, M. Š ; a L. K , které odmítly dohodu navrženou žalovaným uzavřít, vydal následně dne 2. 10. 2014 předmětné organizační opatření čj. Spr 2956/2014, kde označil jako nadbytečná 2 místa VSÚ a 1 místo soudní tajemnice jako podklad pro výpovědi pro nadbytečnost, a na základě něj byla dána výpověď 3 zaměstnankyním (žalobkyni, M. Š a L. K), které všechny spadaly do věkové kategorie nad 60 let. Soud tedy dospěl k závěru, že realizací uvedeného rozhodnutí zaměstnavatele byl fakticky sledován cíl propustit 3 zaměstnankyně starší 60 let, které odmítly uzavřít žalovaným navrženou dohodu o rozvázání pracovního poměru, tyto přitom byly při výběru diskriminovány (znevýhodněny) proti jiným věkovým skupinám zaměstnanců, proto soud v souladu s judikatorními závěry dovodil, že rozhodnutí žalovaného o organizační změně čj. Spr 2956/2014 ze dne 2. 10. 2014 nebylo přijato.

Soud dále konstatuje, že nepřipustnou diskriminaci žalovaný sám připustil již ve vyjádření k výzvě Veřejné ochránkyně práv provádějící šetření na základě podnětu žalobkyně v řízení sp. zn. VOP 8024/2014 (byť soud podotýká, že závěry Veřejné ochránkyně práv v tomto civilním řízení není vázán), kde žalovaný uvedl, že v případě žalobkyně i paní Ši jakožto pracujících důchodkyň před nimi upřednostnil matky s malými dětmi vracející se po rodičovské (mateřské) dovolené s odkazem na Vládní strategii pro rovné příležitosti. Již tímto jednáním se žalovaný dle názoru soudu dopustil nepřipustné diskriminace, neboť paušálně upřednostnil jednu skupinu zaměstnanců před jinou, navíc takovéto doporučení ani z Vládní strategie ve skutečnosti nevyplývá, neboť ta apeluje na rovné příležitosti mužů na straně jedné a žen na straně druhé, jak správně namítla žalobkyně; pokud pak v jiných souvislostech žalovaný tvrdil a svědci JUDr. K a Mgr. J. : vypověděli, že pracující důchodkyně jsou oproti matkám s dětmi v sociálně únosnější situaci, neboť mají vedle platu i další příjem (starobní důchod), a svědkyně N vypověděla, že se o tom zmínila JUDr. B. při návrhu dohody, tuto argumentaci soud hodnotí rovněž jako nepřipustně diskriminační, neboť jiní zaměstnanci než pracující důchodci na své další příjmy nad rámec platu či majetek (pro posouzení sociálních dopadů případného rozvázání pracovního poměru) žalovaným dotazováni nebyli.

Soud v této souvislosti dále hodnotí jako pravdivé a věrohodné výpovědi svědkyň Š: a K , které s výpovědí žalobkyně (i s obsahem spisu Veřejné ochránkyně práv) zcela korespondují a tvoří logický a konzistentní celek; z nich přitom jednoznačně vyplynulo, že vedoucí zaměstnanci žalovaného JUDr. K a Mgr. J. při jednáních o rozvázání pracovního poměru zmiňovali, že jsou pracujícími důchodkyněmi a že žalovaný hodlá s touto skupinou zaměstnanců pracovní poměr rozvázat, přičemž svědkům navrženým

žalovaným se toto nepodařilo vyvrátit (prokázat opak), naopak sami připustili, že na věk svědkyň a žalobkyně a pobírání starobního důchodu při jednáních s nimi sami poukázali.

Konečně soud jako diskriminační hodnotí i následné jednání žalovaného, který pouze třem zaměstnankyním včetně žalobkyně, které odmítly uzavřít dohodu a byla jim dána výpověď pro nadbytečnost, neobdržely v prosinci 2014 (za červenec až listopad) ani v lednu 2015 (za prosinec) vůbec žádnou odměnu, a to na rozdíl od všech ostatních zaměstnanců (s výjimkou A. F. vracející se 3. 11. 2014 z MD). Konkrétní důvody tvrzené v tomto řízení, proč žalobkyni nebyla odměna přiznána, soud hodnotí jako účelové, stejně tak soud hodnotí obdobnou argumentaci v tomto řízení, pokud jde o konkrétní výběr žalobkyně jakožto nadbytečné VSÚ (nad rámec důvodu spočívajícího v upřednostnění matek s nezl. dětmi před důchodkyněmi), neboť sám její nadřízený místopředseda JUDr. K. vypověděl, že při jednáních o skončení pracovního poměru s žalobkyní o konkrétních důvodech, proč s ní žalovaný hodlá rozvázat pracovní poměr, nemluvil, že se jednalo o velmi dobrou zaměstnankyni, jejíž jediné údajné pochybení patří ke koloritu práce; tvrzené nepovolené služební odchody pak byly žalobkyni prokazatelně poprvé vytknuty až po podání žaloby v březnu 2015 a nesprávný úřední postup ve spise sp. zn. 69 Nc 1246/2007 byl ze strany žalovaného poprvé přičítán žalobkyni dokonce až v dopise ministerstvu ze dne 2. 8. 2016, a nikoli v roce 2014 před dáním výpovědi, kdy JUDr. K. ministerstvu žalovaného k dotazu ze dne 1. 4. 2014 sdělil, že pochybení konkrétní osoby nebylo zjištěno.

Soud tedy s ohledem na výše uvedenou argumentaci dospěl k závěru, že žalovaný neprokázal, že ve vztahu k žalobkyni neporušil zásadu rovného zacházení, naopak v řízení dle názoru soudu vyšlo najevo, že rozhodnutím (organizačním opatřením) žalovaného čj. Spr 2956/2014 ze dne 2. 10. 2014 byly od počátku sledovány jiné než uvedené cíle, a to finalizovat proces propuštění pouze skupiny zaměstnankyň starších 60 let (pracujících důchodkyň), tj. rozhodnout o nadbytečnosti 3 z nich, které odmítly uzavřít dohodu o rozvázání pracovního poměru, proto je třeba dovodit, že rozhodnutí o organizační změně nebylo žalovaným přijato. Nebyl tak naplněn hmotněprávní předpoklad pro dání výpovědi, navíc výpověď z pracovního poměru, kterou zaměstnanec obdržel v důsledku přímé nebo nepřímé diskriminace, je pro rozpor se zákonem neplatná, soud proto žalobě vyhověl, jak je uvedeno v I. výroku rozsudku.

II. výrok o náhradě nákladů řízení je odůvodněn ust. § 142 odst. 1 o. s. ř., když žalobkyně byla ve sporu plně úspěšná, proto soud uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni zastoupené advokátkou náhradu nákladů řízení ve výši 62.108,- Kč, z čehož náhrada za zaplacený soudní poplatek činí 2.000,- Kč; výši náhrady nákladů právního zastoupení stanovil soud dle vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 177/1996 Sb. (advokátní tarif). Zástupkyně žalobce učinila ve věci 17 úkonů právní služby dle ust. § 11 odst. 1 písm. a), d), g) a § 11 odst. 3 ve spojení s § 11 odst. 1 písm. f) vyhl. č. 177/1996 Sb. účinné ke dni poskytnutí právní služby: příprava a převzetí zastoupení, účast u jednání přesahující 2 hodiny dne 13. 9. 2016, účast u jednání přesahující 6 hodin ve dnech 11. 4. 2017 a 27. 6. 2017 a dále účast u jednání dne 26. 7. 2017, písemná podání soudu ze dne 12. 10. 2016, 17. 1. 2017, 3. 5. 2017 a 14. 6. 2017, studium spisu dne 28. 3. 2017. Dle ust. § 9 odst. 3 písm. a) vyhlášky sazba

mimosmluvní odměny za jeden úkon právní služby pak činí 2.500,- Kč, celkem tedy za 17 úkonů právní služby činí odměna advokáta částku 42.500,- Kč. Dle ust. § 13 vyhl. č. 177/1996 Sb. dále žalobci náleží náhrada hotových výdajů za 17 úkonů právní služby po 300,- Kč, tj. celkem 5.100,- Kč. Soud dále dle § 13 odst. 4 advokátního tarifu přiznal zástupkyni žalobkyně náhradu hotových výdajů spojených s cestou k jednáním před soudem, a to za cestu Brno – Blansko a zpět (60 km) osobním vozidlem Mercedes-Benz, reg. zn. 1BI4060, prům. spotřeba 5 l/100 km, palivo motorová nafta. Zástupkyně žalobkyně se účastnila jednání dne 13. 9. 2016; dle vyhlášky č. 385/2015 Sb. činí cena nafty 29,50 Kč/l a sazba základní náhrady 3,80 Kč/km, celkem tedy 316,50 Kč (88,50 + 228). Dále se účastnila jednání ve dnech 11. 4. 2017, 27. 6. 2017 a 26. 7. 2017; dle vyhlášky č. 440/2016 Sb. činí cena nafty 28,60 Kč/l a sazba základní náhrady 3,90 Kč/km, celkem tedy 959,40 Kč [3 × (85,80 + 234)]. Celková výše cestovného tak činí 1.275,90 Kč. Náhrada za promeškaný čas strávený cestou k jednáním před soudem v uvedených dnech dle § 14 odst. 3 advokátního tarifu za celkem 8 započatých půlhodin po 100,- Kč činí 800,- Kč, a k tomu 21 % DPH z odměny a náhrad hotových výdajů ve výši 10.432,- Kč dle ust. § 137 odst. 3 o. s. ř.

Poučení: Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne jeho doručení ke Krajskému soudu v Brně prostřednictvím Okresního soudu v Blansku, a to ve dvou písemných vyhotoveních.

Nebude-li povinnost stanovená tímto vykonatelným rozhodnutím splněna dobrovolně, lze podat návrh na soudní výkon rozhodnutí.

V Blansku dne 26. července 2017

Mgr. Gabriela Štumpová, v.r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení. Kateřina Kretzová