



ČESKÁ REPUBLIKA  
**ROZSUDEK**  
**JMÉNEM REPUBLIKY**

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Evy Zálešákové a soudců Mgr. Jiřího Vašíčka a Mgr. Marty Polákové ve věci

žalobkyně: **D.S.**, narozená dne XXXXX  
bytem XXXXX

proti  
žalovanému: **statutární město Brno, městská část Brno-Královo Pole,**  
IČO: 44992785, sídlem Palackého třída 59, 612 93 Brno

**o neplatnost rozvázání pracovního poměru**, odvolání žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Brně ze dne 28. 2. 2020, č. j. 38 C 132/2013-276,

**takto:**

- I. Rozsudek soudu I. stupně se **potvrzuje**.
- II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na nákladech odvolacího řízení částku 600 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku.

**Odůvodnění:**

1. Rozsudkem Městského soudu v Brně ze dne 28. 2. 2020, č. j. 38 C 132/2013-276, byla zamítnuta žaloba na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru doručené žalobkyni dne 26. 9. 2013 (výrok I.) a žalobkyni byla uložena povinnost nahradit žalovanému náklady řízení ve výši 5 300 Kč (výrok II.).
2. Proti tomuto rozhodnutí podává odvolání žalobkyně, která namítá, že rozhodnutí soudu I. stupně je nesprávné, uvádí, že soud se vůči ní choval nepřátelsky, žalovaný od samého počátku nepředložil

nic, co by vyvracelo její tvrzení. Vytýká, že se domáhala marně nevhodnosti projednání sporu u Městského soudu v Brně, že se marně domáhala rozšíření žaloby o náhradu ušlé mzdy, věc chtěla posoudit včasné a spravedlivě. Soud poté, co byla podána žaloba, nečinil ve věci úkony, naopak poté, co bylo podáno blanketní odvolání, jednal nečekaně rychle. Důvodem rozvázání pracovního poměru bylo osobní vyřizování si účtů, kdy se zastala kolegyně, dále to, že si dovolila vymáhat nedoplatek od jednoho z radních a navíc to, že její místo bude zrušeno, bylo zřejmé, když při jedné z exekucí jí vykonavatel soudního exekutora sdělil, že exekutor už je domluvený a ona je bez šance.

3. Žalovaný navrhl, aby byl rozsudek soudu I. stupně potvrzen, bylo prokázáno, že žalovaný rozhodl o organizační změně, která je v příčinné souvislosti se zrušením pracovního místa žalobkyně, které potom byla dána výpověď. Jestliže žalobkyně namítá jednotlivé nevhodné chování vůči její osobě, které takto vnímá, žalovaný na toto reagoval svými podáními a předloženými důkazy. Jestliže žalobkyně začala v průběhu řízení namítat diskriminaci z důvodu věku, soud dokazoval i o tomto.
4. V podrobnostech přednesů účastníků odkazuje odvolací soud na písemná podání účastníků a jejich přednesy činěné v průběhu řízení, které jsou obsahem spisu a jsou druhé straně sporu známy, když tato jsou natolik obsáhlá, že by jejich citování a shrnování bylo na újmu stručnosti a jasnosti soudního rozhodnutí.
5. Poté, co odvolací soud dospěl k závěru, že odvolání bylo podáno osobou oprávněnou (ust. § 201 o.s.ř.), ve lhůtě (ust. § 204 o.s.ř.) a proti rozhodnutí, proti kterému je odvolání přípustné (ust. § 201 o.s.ř., ust. § 202 o.s.ř. a contrario), přezkoumal napadené rozhodnutí soudu I. stupně, jakož i řízení, které jeho vydání předcházelo, a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.
6. Věc je třeba po právní stránce posoudit podle zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném ke dni dání výpovědi, tj. k 26. 9. 2013.
7. Podle § 72 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.
8. Podle § 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 efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.
9. Podle § 16 odst. 1 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.
10. Podle § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona, v platném znění (dále jen „AZ“) přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.
11. Podle § 3 odst. 1 AZ nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.
12. Předmětem žaloby podané dne 5. 12. 2013 je určení neplatnosti skončení pracovního poměru výpovědí zaměstnavatele, která byla žalobkyni doručena dne 26. 9. 2013. Žalobkyně uvádí, že výpověď žalovaného je konečným vyústěním cílených nestandardních postupů vůči ní, které

v žalobě vyjmenovává. Žalobkyně pracovala u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 3. 6. 1992 jako úřednice na vymáhání nedoplatků. Výpověď jí byla dána podle § 52 písm. c/ zákoníku práce a byla jí doručena osobou, která nebyla jejím přímým nadřízeným. To, že bylo zrušeno její místo, se dozvěděla jen náhodou. Vůči výpovědi namítá, že je neplatná, neboť není s určitostí skutkově vymezena. O organizační změně se dozvěděla až z textu výpovědi. Žalobkyně byla jedinou osobou na pozici vymáhání pohledávek peněžité i nepeněžité povahy vyplývajících z rozhodnutí správních orgánů. Dále namítá, že žalovaný přijal nové zaměstnance. Přestože žalobkyně zaměstnavateli oznámila, že trvá na dalším zaměstnávání, tento jí neumožnil v práci pokračovat. Nestandardní postupy spatřuje např. v neobdržení žádné finanční odměny od počátku září 2011, v tom, že od ní byl vyžadován přehled činnosti, který měl sloužit k vyhodnocení závěrů o přiznání či nepřiznání mimořádné odměny, zaměstnavatel jí bezdůvodně odebral možnost posunutého začátku pracovní doby, odmítal jí zaplatit přesčasové hodiny, vyčleňoval ji z kolektivu, nebyla informována o všech organizačních záležitostech, které by se jí mohly týkat, bylo jí uloženo, aby zpracovala přehled všech spisů, které evidovala, zaměstnavatel jí odmítl proplatit dovolenou v souvislosti se skončením pracovního poměru, byla přestěhována do jiné kanceláře, nemohla se účastnit školení.

13. Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby, rozhodnutí o organizační změně bylo důsledkem okolností, které nastaly v průběhu roku 2013. Ve svém vyjádření ze dne 23. 2. 2016 se vyjadřuje k jednotlivým výtkám žalobkyně týkajících se mu vytykaného chování. Pokud žalobkyně byla přestěhována do jiné kanceláře, bylo to v důsledku organizační změny ze dne 1.1. 2013, kdy jeden z právníků byl přesunut do majetkového odboru, jeden právník do odboru veřejných služeb a zbývající právníci včetně předsedkyně komise pro projednávání přestupků a pracovnice pro vymáhání daňových nedoplatků (žalobkyně) byli zařazeni do kanceláře tajemníka. Žalobkyně měla samostatnou agendu, nebylo nutné, aby měla kancelář v určitém patře, naproti tomu právník zařazený funkčně do majetkového odboru měl mít logicky kancelář v bezprostřední blízkosti ostatních pracovníků majetkového odboru. Žalobkynina činnost nijak nesouvisela s agendami jiných zaměstnanců nacházejících se ve 3. patře budovy, byla vyzvána, aby se přestěhovala do jiné kanceláře v jiném patře. Od 1. 1. 2013 byla žalobkyně funkčně zařazena do kanceláře tajemníka, jejím novým nadřízeným se stal vedoucí kanceláře tajemníka, který chtěl, aby mu vyhotovila přehled o svých činnostech. Žalovaný spolupracuje na základě rámcové smlouvy o provádění exekuce se soudním exekutorem, koncem roku 2012 dostal nabídku, že tento pro něho bude vymáhat i daňové nedoplatky s tím, že na tyto nebude od žalovaného vybírat žádné zálohy. Žalovaný proto zkušebně od 1. 1. 2013 podával ve všech nových případech daňových nedoplatků exekuční návrhy k soudnímu exekutorovi, tj. od 1. 1. 2013 žalobkyni nebyly přidělovány k vymáhání žádné nové daňové nedoplatky. Žalobkyně byla vyzvána ke zpracování přehledu spisů, které vymáhá, tento přehled pro svého nadřízeného nezpracovala s poukazem na svou mlčenlivost, přestože žádné nové spisy k vymáhání jí nebyly přiděleny. Vedoucí si podklady opatřil jinak a zjistil, že v průběhu let došlo ke značnému snížení efektivity vymáhání pohledávek žalobkyní. Pro žalovaného se stalo ekonomické a efektivní vymáhat nedoplatky prostřednictvím exekutora, který oprávněnému neúčtuje zálohy na náklady exekuce oproti zaměstnávání zaměstnance, kterému musí platit pravidelný plat, přestože účinnost vymáhání byla velmi nízká a v čase klesala. Na místo žalobkyně, které bylo zrušeno, nebyl nikdo přijat. Na základě rozhodnutí RMČ ze dne 25. 9. 2013 byla schválena organizační změna, kdy mj. došlo ke zrušení jednoho funkčního místa útvaru kanceláře tajemníka, tj. funkčního místa vymáhání nedoplatků, a to k 30. 11. 2013. Zaměstnavatel doručil žalobkyni výpověď a vyplatil jí odstupné ve výši 7násobku průměrné mzdy.
14. Soud I. stupně provedl dokazování jednotlivými listinami předloženými účastníky, výsledkem svědka K., G., R., Š., P., výsledkem účastníků, tak jak vyplývá z protokolů o jednání soudu I. stupně.
15. Pokud některé z navržených důkazů nepřipustil, odůvodnil to v bodě 15 odůvodnění rozsudku, odvolací soud má za to, že ke zjištění skutkového stavu věci nebylo třeba provádět další důkazy, neboť skutečnosti, které jimi měly být prokázány, byly prokázány jinak, případně se jednalo o

skutečnosti, které nebyly pro právní posouzení platnosti výpovědi rozhodné. Odvolací soud má za to, že soud I. stupně žádný rozhodný důkaz svým postupem neopomněl.

16. Na základě provedeného dokazování soud I. stupně žalobu zamítl, neboť dospěl k závěru, že zaměstnavatel prokázal, že přijal rozhodnutí o organizační změně, která byla v příčinné souvislosti s danou výpovědí, přičemž vymezený výpovědní důvod byl dostatečně konkrétní a nezaměnitelný s jiným důvodem. Výpověď byla žalobkyni řádně doručena. Sama žalobkyně pak uvedla, že s důvody výpovědi byla seznámena při jejím předávání. Jeho právní posouzení vychází ze zjištěného skutkového stavu, kdy z provedeného dokazování vyplynulo, že žalobkyně dne 26. 9. 2013 převzala výpověď z pracovního poměru ze dne 26. 9. 2013, která byla odůvodněna nadbytečností vzhledem k rozhodnutí příslušného orgánu zaměstnavatele o organizační změně – zrušení funkčního místa žalobkyně na základě rozhodnutí schůze Rady městské části Brno - Královo Pole ze dne 25. 9. 2013, usnesení č. 13R56/45, o zrušení funkčního místa vymáhání nedoplatků v útvaru kanceláře tajemníka ÚMČ Brno - Královo Pole, a to z důvodu snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce. Na 56. schůzi Rady městské části Brno – Královo Pole, konané dne 25. 9. 2013, byl mimo jiné projednán dodatek č. 1 k rámcové smlouvě o provádění exekuce uzavřené s JUDr. Petrem Kociánem ze dne 27. 5. 2009 a navržena změna organizační struktury ÚMČ Brno – Královo Pole spočívající v zrušení jednoho místa vymáhání nedoplatků v útvaru kanceláře tajemníka k 30. 11. 2013, zrušení jednoho místa sociálního pracovníka, zřízení šesti míst pracovníků úklidové čety a zřízení polovičního úvazku na OÚŠŘ. Z organizační struktury žalovaného k datu 6. 9. 2017 vyplývá, že u žalovaného je vedeno oddělení právní, na kterém se mimo vedoucího (L.F.) nacházejí dva právníci (Z.K. a K.P.) a tři pozice označené jako přestupky (N.V., J.Š. a P.Ř.). V oddělení tajemníka jsou dvě pozice sekretářky, jednoho informatika a jedné zapisovatelky. Z pověření ze dne 28. 1. 2013 bylo zjištěno, že L.H., I.P., J.Š. a V.V. byly pověřeny k podepisování návrhů na nařízení exekuce a úkonů souvisejících s daným návrhem na nařízení exekuce. JUDr. Petr Kocián nabídl žalované dne 3. 10. 2012 spolupráci, kdy v souvislosti s účinností novely exekučního a občanského soudního řádu od 1. 1. 2013, nabídl žalovanému rychlé a bezplatné zpracování jakéhokoli množství návrhů na nařízení exekuce bez účtování zálohy na exekuce a neúčtování nákladů exekuce vůči oprávněnému při neúspěšné exekuce.
17. Je třeba předeslat, že účelem tohoto řízení nebylo hodnotit, zda žalobkyně byla dobrou zaměstnankyní, řešit vzájemné spory účastníků, které nemají souvislost s rozhodnutím o organizační změně, řešit, zda má žalobkyně vůči žalované peněžité nároky z jiných titulů než v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru výpovědí z organizačních důvodů. Účelem tohoto řízení bylo zjistit, zda výpověď daná z organizačních důvodů je platnou či nikoliv. Předmětem výpovědi nebylo vytýkání porušení pracovních povinností žalobkyni. Žalobkyně tvrdí skutečnosti, z nichž dovozuje, že výpověď je neplatná, soud se těmito skutečnostmi řádně zabýval z toho důvodu, zda by případné chování zaměstnavatele bylo možno posoudit jako rozporné s dobrými mravy, mající vliv na platnost výpovědi, zabýval se i námitkou diskriminace žalobkyně z důvodu věku.
18. Pokud žalobkyně v rámci odvolání namítala, že diskriminaci z důvodu věku netvrdila, je třeba uvést, že v průběhu řízení poukazovala na skutečnost, že některé jiné osoby mohly přesluhovat i v důchodovém věku a u jednání dne 7. 11. 2018 doplnila svou žalobu tak, že v šikanózním postupu žalovaného ve vztahu k žalobkyni i ve vztahu k jiným zaměstnancům má za to, že docházelo k diskriminaci přímé z důvodu vyššího věku žalobkyně a k diskriminaci nepřímé ve vztahu k jednotlivým šikanózním jednáním (např. neúčast na školení, značení příchoďů a odchodů, neproplacení řádné dovolené). Soud I. stupně se těmito skutkovými tvrzeními řádně zabýval, odvolací soud se ztotožňuje s tím, že výpověď nebyla v rozporu s dobrými mravy ani nedošlo k porušení zákazu diskriminace z důvodu věku, ať přímé či nepřímé. Skutkové okolnosti, jejichž byla jednotlivá vytykána jednání důsledkem, vycházely z jiných skutečností než z porušení zákazu diskriminace z důvodu věku. Jestliže žalobkyně namítá, že ohledně odměn učinil soud I. stupně

nesprávný skutkový závěr, je třeba zdůraznit, že na tomto skutkovém závěru právní posouzení věci nespočívá.

19. Pro posouzení důvodnosti žaloby je rozhodné, že v souvislosti s organizační změnou, která byla přijata, nebyla předstírána, bylo zrušeno pracovní místo žalobkyně, jednalo se o pracovní místo, které zastávala pouze žalobkyně, přičemž její náplň byla užší než u ostatních zaměstnanců právního odboru, její činnost byla zcela specifická. Pracovní místo nebylo dosud obnoveno. V návaznosti na změnu právní úpravy došlo k tomu, že navázaná spolupráce s exekutorem byla rozšířena i na vymáhání těch pohledávek, které dosud vymáhala žalobkyně. Žalobkyně se pro žalovaného stala jednoznačně nadbytečnou vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele, že do budoucna bude vymáhat daňové nedoplatky prostřednictvím exekutora. Zaměstnavatel nemusel prokazovat, že organizační změna splnila jím očekávaný účel, musel prokázat, že rozhodnutí o organizační změně skutečně přijal a výpověď byla v příčinné souvislosti s ním. Výpověď z organizačních důvodů není rovněž podmíněna absolutním snížením stavu zaměstnanců, tudíž skutečnost, že v souvislosti s organizační změnou zaměstnavatel rozhodl o přijetí jiných zaměstnanců, na jiných pozicích, nemajících žádnou souvislost s náplní práce žalobkyně, nezpůsobuje neplatnost výpovědi. Na první pohled je zřejmé, že pokud byla externí spolupráce s exekutorem, který disponoval specializovaným aparátem a prostředky pro efektivní vymáhání dobrovolně neplněných vykonatelných rozhodnutí, navázána za situace, kdy nevyžadoval zálohu na náklady exekucí, jedná se o situaci, kdy zaměstnavatel mohl zefektivnit vymáhání svých pohledávek a současně ušetřit finanční prostředky vydávané na plat zaměstnankyně, která pro něho dosud pohledávky vymáhala. Je na zaměstnavateli, zda pro plnění svých úkolů bude zaměstnávat zaměstnance, či naváže externí spolupráci s jinými osobami.
20. Nebylo prokázáno, že by organizační změna byla vedena jiným účelem či cílem, že by byla celá jen předstírána za účelem zbavení se nepohodlného zaměstnance, jak tvrdí žalobkyně. Pokud se snad i k žalobkyni dostaly dříve zprávy o tom, že o změně je uvažováno a „ona to má marné“, svědčí to spíše o odpovědném postupu zaměstnavatele, který dříve než přikročil k organizační změně, tuto se snažil zvažovat, nejednalo se o rozhodnutí překotné. Nebylo prokázáno, že by jednání žalovaného spočívající v dání výpovědi bylo neplatné či zdánlivé z důvodu diskriminace či rozporu s dobrými mravy, že by cílem bylo zbavit se žalobkyně za každou cenu. I zaměstnanci, jemuž je vytýkáno porušování povinností vztahujících se k jím konané práci je možno dát výpověď z organizačních důvodů, zejména pokud se ruší jeho pracovní místo, kdy jiná osoba pracovní místo se shodnou náplní práce u žalovaného nezastávala. Opačné posouzení by znamenalo, že zaměstnavatel by v takovém případě nesměl o organizační změně rozhodnout, zejména pokud by se měla a mohla týkat právě takového zaměstnance.
21. Pokud žalobkyně namítá postup soudu I. stupně v řízení, zde je třeba uvést, že případné průtahy či naopak rychlost některých kroků soudu I. stupně nemají vliv na správnost jeho rozhodnutí. O jí vznesené námitce podjatosti bylo řádně rozhodnuto, přičemž postup v řízení není důvodem, o který by bylo možno námitku podjatosti opřít. To, že soud I. stupně nepřipustil rozšíření žaloby, nebránilo žalobkyni v tom, aby žalobu podala samostatně.
22. Rozsudek soudu I. stupně byl jako věcně správný podle § 219 o.s.ř. potvrzen, v podrobnostech odkazuje odvolací soud na podrobné odůvodnění soudu I. stupně, který řádně vysvětlil a odůvodnil, za jakých okolností může být zaměstnanci dána výpověď podle § 52 písm. c/ zákoníku práce a v daném případě správně uzavřel, že zákonné předpoklady byly naplněny.
23. O nákladech řízení bylo rozhodnuto podle ust. § 224 odst. 1, § 142 odst. 1 o.s.ř. Úspěšný žalovaný má právo na náhradu nákladů odvolacího řízení spočívajících ve 2 režijních paušálech po 300 Kč podle § 151 odst. 3 o.s.ř. a vyhl. č. 253/2015 Sb. za písemné vyjádření ve věci a účast na jednání u odvolacího soudu. Důvody pro mimořádný postup podle § 150 o.s.ř. nebyly shledány, pro rozhodnutí o náhradě nákladů řízení je rozhodný princip procesního úspěchu, navíc u žalobkyně nebyly shledány ani předpoklady pro osvobození od placení soudních poplatků.

**Poučení:**

Proti tomuto rozsudku **je** přípustné dovolání, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak. V tom případě je možno podat dovolání do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR u soudu, který rozhodoval v I. stupni.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné rozhodnutí, může se oprávněný domáhat soudního výkonu rozhodnutí (exekuce).

Brno 12. října 2021

JUDr. Eva Zálešáková v.r.  
předsedkyně senátu