



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. René Fischera a soudkyň Mgr. Halky Hovorkové a JUDr. Markéty Písaříkové, Ph.D. ve věci

žalobce: **Ing. Karel Gruntorád,** [redacted]
bytem [redacted]

proti
žalovanému: **ČR - Správa státních hmotných rezerv, IČO 48133990**
sídlem Šeríková 616/1, 150 00 Praha 5-Smíchov
zastoupený advokátem JUDr. Tomášem Bělinou
sídlem Pobřežní 370/4, 186 00 Praha 8-Karlín

o přiměřené zadostiučinění,
k odvolání žalovaného proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 8. 12. 2022,
č. j. 24 C 159/2019-457

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se ve výroku I/ **potvrzuje.**
- II. Rozsudek soudu I. stupně se ve výroku III/ mění jen tak, že výše náhrady nákladů řízení činí 10 600 Kč, jinak se **potvrzuje.**

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martin Semrád

- III. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 900 Kč ve lhůtě 15 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem bylo žalovanému uloženo zaplatit žalobci částku 50 000 Kč ve lhůtě 3 dnů od právní moci rozsudku [výrokem I/]. Dále byla žaloba co do požadavku zaplacení částky 73 984 Kč zamítnuta [výrokem II/] a naposledy bylo rozhodnuto o tom, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení částku 12 600 Kč ve lhůtě 3 dnů od právní moci rozsudku [výrokem III/].
2. Soud I. stupně takto rozhodoval v pořadí třetím rozsudkem o žalobě, když jeho první rozsudek ze dne 19. 3. 2021, č. j. 24 C 159/2019 – 217, kterým zamítl žalobu, jíž se žalobce domáhal konstatování, že žalovaný zasáhl do práv žalobce na ochranu osobnosti, dobré pověsti a důstojnosti žalobce a co do zaplacení částky 123 984 Kč a rozhodl o nákladech řízení, byl k odvolání žalobce zrušen usnesením odvolacího soudu ze dne 28. 7. 2021, č. j. 62 Co 179/2021-255 s tím, že k nerovnému zacházení může dojít i z důvodů, které výslovně v antidiskriminačním zákoně nejsou jako diskriminační znaky uvedeny. V pořadí druhým rozsudkem ze dne 28. 1. 2022, č. j. 24 C 159/2019 – 320, prvostupňový soud uložil žalované povinnost zaplatit žalobci částku 50 000 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku; zamítl žalobu co do povinnosti žalovaného zaplatit žalobci částku 73 984 Kč a zamítl žalobu co do určení, že žalovaný porušil pracovní právní předpisy (výrok III/). K odvolání obou účastníků byl rozsudek prvostupňového soudu ve výrocích I/, II/ a IV/ rozsudkem odvolacího soudu ze dne 22. 6. 2022, č. j. 62 Co 130/2022-366, zrušen a v tomto rozsahu vrácen soudu I. stupně k dalšímu řízení. Odvolací soud uzavřel, že závěry soudu prvního stupně o nerovném zacházení se žalobcem ze strany žalovaného jsou předčasné, když žalobce dosud ve všech tvrzených skutečích neprokázal, že by vůči němu bylo postupováno nerovně oproti jiným zaměstnancům žalovaného.
3. Předmětem řízení tak zůstal požadavek žalobce na zaplacení částky 123 984 Kč [ve znění částečného zpětvzetí žaloby z 19. 3. 2021 a ve znění změny žaloby z 30. 11. 2021] s tvrzením, že žalobce byl přijat do služebního poměru u žalovaného (jako odborný rada – specialista investiční výstavby v odboru majetkovém) dne 15. 9. 2015, služební poměr u žalovaného žalobce ukončil k 31. 3. 2018. Žalovaný při plnění služebních povinností vůči žalobci soustavně porušoval jeho práva na rovné zacházení s ním oproti jeho ostatním kolegům na daném pracovišti, pochybení žalovaného žalobce shledával v ukládání písemných výtek za pracovní pochybení i ve srovnání s nadřízenými zaměstnanci žalobce; ukládané výtky (nesmyslné, absurdní a účelové), které jiným zaměstnancům za obdobná jednání a v dané četnosti ukládány nebyly; dále v tom, že oproti ostatním zaměstnancům dostával neadekvátní, nepravdivá, dehonestující služební hodnocení, resp. jako jedinému ohledně něj nebylo vůbec řádně vyhotoveno služební hodnocení za rok 2016 (přičemž za toto pochybení při plnění pracovních povinností příslušní nadřízení žalobce např. nedostali žádnou výtku); dále v tom, že žalobce byl žalovaným neúměrně často úmyslně stěhován do různých kanceláří, byla mu nadměrným způsobem kontrolována docházka, byl na pracovišti v zásadě špehován ohledně používání internetu, když např. informace o jeho návštěvách internetu byly sdělovány i osobám k tomu neoprávněným. Daná jednání žalovaného vůči žalobci přitom byla soustavná a dlouhodobá, v důsledku čehož byla snižována osobní důstojnost žalobce na pracovišti, bylo vůči němu vytvářeno zastrašující, nepřátelské a urážlivé pracovní prostředí (byl vystaven špehování, tzv. bossingu a šikaně, byl izolován od ostatních zaměstnanců), žalobce tak byl permanentně vystavován nepřiměřenému psychickému nátlaku, byly o něm po služebním úřadě šířeny nepodložené lživé informace. Nápravu nezjednali ani nadřízení, na něž se opakovaně obracel v rámci myslitelných zákonných opravných prostředků.

4. Žalovaná nárok žalobce neuznávala, tvrdila, že ve věci je dán nedostatek pravomoci civilních soudů, protože se jedná o věc služebního poměru žalobce a dále tvrdila, že nedošlo k porušení práva na rovné zacházení či diskriminaci žalobce.
5. Prvostupňový soud vyšel ze zjištění, která učinil z provedených listinných důkazů a výslechů svědků Ing. Hany Randové a Ing. Pavla Šustra (nadrízených žalobce) a dále svědků – Kateřiny Levové, Ing. arch. Ivany Fořtové, Ing. Františka Zezuly, Danuše Radomské, Renaty Hájkové a Ing. Jindřicha Chaloupka (kolegů žalobce), když konkrétní skutková zjištění a důkazní prostředky, z nichž čerpal, citoval v odůvodnění svého rozhodnutí pod body 10 až 33.
6. Zopakoval s odkazem na judikaturu Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 5948/2017 a sp. zn. 21 Cdo 2686/2015, že je dána obecná pravomoc civilního soudu. Věc posoudil podle § 98 zák. č. 234/2014 Sb. o státní službě (dále jen „služební zákon“), kdy aplikoval § 16 odst. 1 a § 17 zákoníku práce ve spojení s § 10 odst. 1,2 antidiskriminačního zákona.
7. Vyšel ze skutkového závěru, že žalobce byl přijat do služebního poměru u žalovaného na služební místo specialista investiční výstavby od 15. 9. 2015. Žalovaný (jednající v dané době nadřízenými žalobce Ing. Randovou a Ing. Šustrem) s žalobcem nerovně zacházel oproti ostatním zaměstnancům na daném pracovišti v tom smyslu, že žalobce byl ve srovnání s ostatními kolegy na daném pracovišti jediným zaměstnancem, na něhož **nebylo řádně a včas vypracováno zákonné služební hodnocení za rok 2016**. Rovněž byl jediným zaměstnancem na daném pracovišti, na něhož dané služební hodnocení dne 3. 3. 2017 vypracovala Ing. Randová a nikoli jako u všech ostatních kolegů jejich přímý nadřízený k tomu primárně určený - Ing. Šustr. Z rozhodnutí náměstka ministra vnitra pro státní službu z 4. 7. 2017, č. j. MV-60978-2/OSK-2017, jakož i z rozhodnutí o opakovaně vyhotoveném služebním hodnocení žalobce za dané období z 25. 9. 2017, tj. z usnesení předsedy žalovaného z 2. 2. 2018, č. j. 01597/18-SSHR i dopisu náměstka ministra vnitra pro státní službu z 29. 1. 2018, č. j. VM-82451-19/OSK-2017 je přitom zřejmé, že daná služební hodnocení žalobce za rok 2016 nebyla zrušena z „nepodstatných“ či „formálních“ důvodů (jak opakovaně tvrdil žalovaný), ale právě proto, že byla opakovaně nepřezkoumatelná, když z nich nebylo zjiřitelné, na základě jakých konkrétních podkladů byl žalobce v hodnotících kritériích hodnocen 1 nebo 0 body. V hodnotících kritériích (proti nimž žalobce opakovaně brojil svými stížnostmi, neboť je shledával lživými a urážejícími) v daném služebním hodnocení byly přitom uvedeny žalovaným zjevně difamující výroky (jak jsou konkrétně rozvedeny v odst. 14. a 16. odůvodnění napadeného rozsudku) tvrdící zejména jeho konfliktní a nepřátelskou povahu. Přitom skutečnosti o konfliktní a nepřátelské povaze žalobce, byly v řízení zcela vyvráceny výpověďmi všech jeho kolegů, když všichni potvrdili, že s žalobcem žádné konflikty neměli. Naopak bylo zjiřeno, že vůči žalobci nepřátelskou a konfliktní atmosféru na pracovišti vytvářeli jejich nadřízení; stejně tak z výpovědi Ing. Randové a Ing. Šustra jasně plyne, že na chování a jednání žalobce si nestěžoval žádný z jeho kolegů. Účelové uvádění nepravdivých a nedoložených skutečností nadřízenými žalobce uvedených zejména v osobnostním hodnocení žalobce v jeho služebních hodnoceních za rok 2016 (avšak i za předchozí rok, jak plyne ze služebního hodnocení žalobce z 29. 3. 2016, které bylo rovněž zrušeno, a ze služebního hodnocení žalobce z 5. 9. 2016) je pak dle prvostupňového soudu potvrzeno i služebním hodnocením žalobce za následující rok 2017 (služební hodnocení z 19. 3. 2018), že se fakticky zcela změnila osobnost i odbornost žalobce, když zatímco dříve byl (bez řádného odkazu na relevantní podklady toto dokládající) označen za „neudržitujícího konstruktivní mezilidské vztahy, popichujícího kolegy, podléjícího se velkou měrou na negativní atmosféře na pracovišti, vyhledávajícího konfliktní situace a odbornost nahrazujícího ironií“, ve služebním hodnocení za rok 2017 popsán jako osoba „udržitující konstruktivní mezilidské vztahy s kolegy, běžně se zapojující do týmových aktivit, dále jako osoba, která dokáže přijímat kritiku, řešit obtížné situace, konflikty, jednající profesionálně, plnící zadané úkoly“. Na základě uvedeného prvostupňový soud uzavřel, že v řízení bylo prokázáno, že výše uvedeným jednáním žalovaného

bylo s žalobcem oproti ostatním jeho kolegům ve srovnatelné pozici nerovně zacházeno. Přes opakované poučení soudu dle § 118a odst. 1, odst. 3 o. s. ř. pak žalovaný nenavrhl žádný důkaz, že by dané služební hodnocení žalobce za rok 2016 bylo řádně vypracováno (stejně jako na ostatní zaměstnance), či že by nebylo vypracováno z důvodů jiných než diskriminujících (a difamujících) žalobce.

8. Ohledně **obsahu a četnosti udílení výtek žalobci** soud I. stupně vyšel zejména z toho, že výpověďmi kolegů žalobce bylo v řízení zcela prokázáno, že na daném pracovišti bylo nadřízenou žalobce Ing. Randovou a okruhem jí blízkých spolupracovníků (Ing. Šustr, JUDr. Svobodová) vytvořeno nepřátelské pracovní prostředí vykazující známky tzv. bossingu. Soud I. stupně pak dále vyšel z výpovědi kolegů žalobce, z nichž většinou plyne, že z osobních důvodů bylo toto jednání žalovaného zaměřeno zejména vůči žalobci, jak ve svých výpovědích výslovně potvrdili svědci Levová (která uvedla, že „na žalobce byly obzvláště vysazeny“), Ing. Zezula (který uvedl, že „vůči žalobci to bylo extrémní“), Ing. Chaloupky (který uvedl, že „to byla cílená kampaň proti žalobci“). Prvostupňový soud nepopřel, že písemné výtky udělované žalobci, příp. výtky ústní, (specifikovány v odst. 19. a 20. odůvodnění tohoto rozsudku) byly nadřízenými řádně odůvodněny, příp. že mohly být uděleny důvodně (za pracovní pochybení žalobce, jak plyne např. i z rozhodnutí kárné komise č. j. MV-169071-13/OSK-2016 z 20. 10. 2017), nicméně je toho názoru, že za dané situace na daném pracovišti, jak byla v řízení svědectvím kolegů žalobce prokázána, nelze odhlížet od toho, že dané výtky žalobci udělovali právě jeho nadřízení, kteří sami vytvořili atmosféru tzv. bossingu, který spočívá právě v tom, že je vůči podřízenému nad míru přiměřenou a únosnou zneužívána formální převaha moci nadřízeného a možnost podřízeného prakticky nepřetržitě kontrolovat a nepřiměřeně a nesmyslně úkolovat. Soud proto za dané situace přihlédl i k vzájemně souladným výpovědím svědků Levové, Ing. arch. Fořtové, Ing. Zezuly, Ing. Chaloupky, kteří fakticky shodně vypověděli, že v rozhodné době znali obsah alespoň některých výtek opakovaně ukládaných žalobci a všichni je posoudili jako zcela malicherné, neodůvodněné a ukládané v rozporu s běžnou praxí na daném pracovišti, když na daném pracovišti nebylo ukládání písemných výtek vůbec obvyklé, resp. byli ostatním (celému oddělení) uděleny pouze písemné **výtky za návštěvy internetu**. K tomuto však bylo v řízení např. dále prokázáno, a to výpovědí Ing. Randové, že i kontrola návštěv internetu byla zahájena na popud JUDr. Svobodové týkající se opět výhradně žalobce (a nikoli ostatních zaměstnanců), pročež byla následně provedena kontrola a uděleny písemné výtky za zjištěné mimopracovní aktivity na pracovišti celému oddělení (včetně žalobce). Tyto aktivity osobně namířené proti žalobci jsou pak patrné např. i z toho, že přístupy žalobce na internet zajištěné ředitelem odboru informatiky žalovaného byly jím zaslány na e-mail JUDr. Svobodové, o níž žalovaný ani netvrdil, že by měla vůči žalobci jakákoli služební oprávnění ohledně takových přístupů k informacím. E-mailem Ing. Švagra „ředitelům“ z 15. 2. 2018 pak bylo dle prvostupňového soudu naopak prokázáno, že na pracovišti žalobce se ani za závažnější pracovní pochybení neudílely vždy písemné výtky, když tímto e-mailem Ing. Švagr (nadřízený Ing. Randové, předseda žalovaného – pozn. odvolacího soudu) vytýkal zcela zásadní pochybení, avšak pouze formou e-mailu, tj. pouhým sdělením, a nikoli formou písemné výtky konkrétním zaměstnancům. Stejně tak v řízení nebylo žalovaným ani tvrzeno, že by písemnou výtku za opakované porušení pracovních povinností spočívajících v řádném nevypracování služebního hodnocení žalobce za rok 2016 dostali za to odpovědní zaměstnanci žalovaného. Žalovaný pak k poučení soudu dle § 118a odst. 1, odst. 2. o. s. ř. k prokázání toho, že s žalobcem nebylo, co do udílení písemných výtek zacházeno oproti ostatním zaměstnancům diskriminačně, pouze doplnil, že písemné výtky (předložené soudu v nepodepsané verzi) za nedodržování služební doby měli obdržet i kolegové žalobce Ing. arch. Fořtová a Ing. Chaloupek (s kterým byla též ústně projednávána jeho konzumace alkoholu a neomluvené absence). Prvostupňový soud proto uzavřel, že v řízení bylo zejména svědeckými výpověďmi kolegů žalobce prokázáno, že na daném pracovišti nebylo běžné ukládání písemných výtek (např. ve své výpovědi si Ing. Šustr vůbec nevybavil, že by písemnou výtku uložil jinému zaměstnanci než žalobci), žalobci však byly takové výtky ukládány opakovaně

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martin Semrád

za dle jeho kolegů zcela marginální a formální pochybení, za která ostatní zaměstnanci takto písemné výtky nedostávali. Dále vyšel i z toho, že kromě výše uvedených písemných výtek za návštěvy internetu a docházky žalovaný netvrdil ani neprokázal, že by za celou předmětnou dobu uložil jakémukoli jinému zaměstnanci kromě žalobce jakoukoli jinou písemnou výtku za obdobná pochybení jako žalobci. S ohledem na typ práce vykonávaný na daném pracovišti (jak jej rovněž shodně popsali kolegové žalobce) pak dle prvostupňového soudu lze v i v tomto směru žalobce srovnávat s jeho ostatními kolegy. V řízení tak bylo prokázáno, že na daném pracovišti nebylo běžné udílet písemné výtky za obdobná provinění a v četnosti, jak bylo postupováno právě a výhradně vůči žalobci, a tedy, že s žalobcem bylo formou tzv. bossingu, spočívajícího v záměrném udílení veškerých a četných výtek písemně, zacházelo nerovně oproti ostatním jeho kolegům, kterým písemné výtky uděleny nebyly.

9. Prvostupňový soud naopak neshledal nerovné zacházení s žalobcem konkrétně v jednání žalovaného spočívajícího v **kontrole návštěv internetu**, resp. udělení výtek za návštěvy internetu, neboť v řízení bylo prokázáno, že dané výtky dostalo celé oddělení (jak vypověděl např. svědek Ing. Zezula) ani v písemném udělení **výtek za nedodržování služební doby**, které rovněž obdrželo více zaměstnanců žalovaného (jak plyne z písemného textu těchto výtek byť nepodepsaných).
10. Konečně pak prvostupňový soud za projev porušení zásady rovného zacházení s žalobcem oproti jeho kolegům považuje i jeho **opakované stěhování do různých kanceláří** bez jakéhokoli logického odůvodnění v návaznosti na žalobcem prováděné pracovní činnosti, když jednání jako zcela neběžné na daném pracovišti potvrdili všichni kolegové žalobce. Žalovaný pak přes poučení prvostupňového soudu dle § 118a odst. 1, odst. 3 o. s. ř. zejména neprokázal, z jakých např. jiných nediskriminačních důvodů byl žalobce opakovaně stěhován.
11. Na základě výše uvedeného prvostupňový soud uzavřel, že výpověďmi kolegů žalobce i písemnými stížnostmi žalobce bylo prokázáno, že žalovaný se dopustil vůči žalobci dlouhodobě nerovného zacházení, k němuž docházelo na pracovišti při vědomí kolegů žalobce. Každý běžný zaměstnanec v postavení žalobce by takové jednání svého zaměstnavatele vůči sobě pocíťoval zcela důvodně jako velmi intenzivní zásah do své osobnosti, cti a vážnosti, dopadající velmi negativně zejména na celý okruh kolegů takové osoby, tj. na celé pracoviště. To, že danou situaci žalobce dlouhodobě a intenzivně vnímal jako negativní, jej osobně velice urážející a dotýkající se jeho osobnosti a cti na celém pracovišti potvrdil např. ve své výpovědi svědek Ing. Chaloupka, ale tyto skutečnosti jsou i zcela prokázány obsahem veškerých písemností žalobce, kterými se průběžně domáhal nápravy daného stavu na pracovišti. S odkazem na §17 zákoníku práce a § 10 antidiskriminačního zákona pak s ohledem na dlouhodobost a intenzitu daných jednání prvostupňový soud dovodil, že se nejeví jako dostatečná jiná forma přiměřeného zadostiučnění (např. omluva) než náhrada nemajetkové újmy v penězích.
12. Následně provedl komparaci dostupných srovnatelných případů **tzv. bossingu**, kdy dále zohlednil, že citová újma žalobce souvisí s poškozením pověsti a cti žalobce v rozsahu omezeném na jeho bezprostřední pracoviště a kolegy, kteří však situaci primárně nevnímali jako chybu žalobce, ale chybné jednání nadřízených žalobce. Zohlednil i to, že obsah osobního spisu žalobce, kam byla zakládána služební hodnocení, výtky, je neveřejný a že žalobce nadále působí ve státní správě a dle jeho vlastních tvrzení, zejména s ohledem na jeho psychickou odolnost, se daná jednání žalovaného trvale nepodepsala na jeho psychice. Za spravedlivou náhradu nemajetkové újmy žalobce pak stanovil částku, která je v obdobných případech přiznávána, a to ve výši 50 000 Kč. Proto žalobě v uvedeném rozsahu výrokem I/ vyhověl a ve zbytku žalobu výrokem II/ zamítl.
13. O náhradě nákladů řízení soud I. stupně rozhodoval podle § 142 odst. 3 zák. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále též jen „o. s. ř.“) s tím, že dle jeho závěrů výše plnění závisela na úvaze

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martin Semrád

soudu; žalobci přiznal náhradu jemu vzniklých nákladů, jejichž výpočet uvedl v odůvodnění svého rozsudku, na který odvolací soud pro stručnost odkazuje.

14. Rozsudek napadl odvoláním žalovaný, a to co od výroků I/ a III/ z důvodů uvedených v ustanovení § 205 odst. 2 písm. b), c), d), e), f) a g) o. s. ř. V odvolání rekapituloval obsah žalobního žádání, dále shrnul dosavadní průběh řízení s odkazem na závěry učiněných meritorních rozhodnutí, shrnul též skutkové závěry učiněné prvostupňovým soudem v napadeném rozhodnutí.
15. Dále uvedl, že se neztotožňuje se skutkovými zjištěními soudu I. stupně ani s jeho právním posouzením. Žalovaný je přesvědčen, že v řízení nebylo prokázáno, že by žalovaný porušil zásady rovného zacházení či zákaz diskriminace. Poukázal na to, že žalobce po poučení soudem dle § 118a odst. 3 o. s. ř., kteří vykonávali stejnou služební činnost, dále ve vztahu k odboru majetkovému a konečně ve vztahu k celému úřadu. Skupinu komparátorů shledává žalovaný neurčitou. Označil-li žalobce Ing. Šustru a Ing. Randovou, pak je uvedené srovnání nepřipadné, když předmětem dokazování není otázka řádného plnění či neplnění povinností vedoucích zaměstnanců. Tvrzení žalobce, že mu byly udělovány výtky za porušení pracovních (služebních) předpisů, které jiným zaměstnancům ukládány nebyly, zůstalo neprokázané. Ve vztahu k výtce stran „sledování docházky“ (výtka č. III) byla výtka v části týkající se opouštění pracoviště žalobcem služebně nadřízeným orgánem zrušena, proto nemohla zasáhnout do pověsti žalobce či jej jinak poškodit na jeho právech, drobné nedostatky vytýkané uvedenou výtkou zůstaly v platnosti. Plošné udělení výtek potvrdili zaměstnanci Ing. Zezula a Ing. Chaloupek, kteří uvedli, že výtky za drobné nedostatky při výkonu služby byly zcela běžné. Email Ing. Švagra ze dne 15. 2. 2018 dle žalovaného neprokázal ničeho a závěr žalobce o tom, že v jeho případě by se to „bez výtky neobešlo“ je spekulativní. Dále žalovaný namítá, že ve vztahu k nevydání služebního hodnocení jako projevu diskriminačního jednání postupoval zcela totožně jako při hodnocení výkonu státní služby ostatních zaměstnanců. Výroky ve služebním hodnocení odpovídaly pracovním výsledkům žalobce. Za důvod absence služebního hodnocení žalobce za r. 2016 označil plynutí času, kdy jeho vydání bylo fakticky v prvním čtvrtletí r. 2018 již bez významu. Nadto dle závěrů Nejvyššího správního soudu, jež žalovaný citoval, služební hodnocení samo o sobě nezasahuje do práv a povinností a nemá proto charakter rozhodnutí, proto jeho absence neměla vliv na majetkovou sféru žalobce, když mu byl vyplácen osobní příplatek ve výši 500 Kč stanovený v původním rozhodnutí o platu ze dne 23. 10. 2016. Je tak třeba rozlišovat situaci, kdyby žalovaný v zákonem stanovené lhůtě nevypracoval služební hodnocení vůbec a na ostatní kolegy ano. Žalobce ostatně netvrdil a tím méně prokázal, že by mu v důsledku nezpracování služebního hodnocení z ar. 2016 byla snížena jeho důstojnost, vážnost ve společnosti či na pracovišti. To se týká i výtek ukládaných žalobci, které byly vždy podloženy konkrétním pochybením žalobce, navíc podléhaly příslušnému přezkumu služebně nadřízeným orgánem. Vyslýchání svědci obsah výtek neznali, resp. znali je jen zprostředkovaně, proto nemohli usuzovat na jejich důvodnost. Za nevěrohodného pak žalovaný označil svědka Ing. Chaloupka, s nímž byl ukončen pracovní poměr pro problémy s alkoholem. Žalovaný je přesvědčen, že výtky byly v odůvodněných případech udělovány i jiným zaměstnancům. Akcentoval, že žalobce byl rozhodnutím kárné komise uznán vinným kárným proviněním státního zaměstnance, ukládání výtek nebylo nedůvodné. Pokud jde o stěhování žalobce žalovaným, vzhledem k omezeným prostorám k tomu žalovaného vedla organizační potřeba. Žalovaný je přesvědčen, že žalobce neprokázal, že byla snížena jeho pověst nebo důstojnost nebo byla ohrožena jeho vážnost ve společnosti. Žalobcem nabídnuté důkazy vzešly po uplynutí lhůty prvostupňovým soudem k tomu stanovené, což jednoznačně znamená negativní procesní následek v podobě neunesení břemen tvrzení a břemen důkazního. Dovozuje-li prvostupňový soud intenzitu újmy žalobce, jedná se tak o nepřipustný procesní aktivizmus, opakovaně připomíná, že žalobce i po skončení působení u žalované dále pracuje ve státní správě. Žalovaný neshledává srozumitelným odůvodnění stran způsobení stanovení výše náhrady nemajetkové újmy. Případ projednáváný u

Krajského soudu v Brně pod sp. zn. 15 Co 126/2021, z něhož soud I. stupně vycházel, není přiléhavým, neboť zaměstnankyně působila, na rozdíl od žalobce, u zaměstnavatele 40 let. Ze všech těchto důvodů žalovaný navrhl odvolacímu soudu, aby změnil napadený rozsudek tak, že žalobu zamítne a přizná žalovanému náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů, případně věc zruší a vrátí soudu I. stupně k dalšímu řízení.

16. K odvolání žalovaného se podrobně vyjádřil žalobce. Odkázal na argumentaci uvedenou v jeho podání ze dne 3. 12. 2022 (závěrečná řeč). Zdůraznil, že na rozdíl od žalovaného je přesvědčen, že soud vytvořil žalovanému podmínky k prokázání, že jednání žalovaného vůči žalobci bylo odůvodněno přípustnými (nediskriminačními) důvody. K otázce komparativních osob, které žalobce označil, vyjádřil přesvědčení, že pro jednání nadřízených žalobce by měli platit stejné zákony. K otázce udělování výtek poukazuje na skutečnost, že v řízení bylo prokázáno, že jedině žalobci byla udělena výtka za opouštění kanceláře, příp. udělení výtky od osoby, která k tomu nebyla oprávněná. K důkazu korespondencí (emailem z 15. 2.2018 - pozn. odvolacího soudu) dodal, že jeho vypovídací hodnota tkví v rozdílném přístupu k zaměstnancům. K otázce ostatních výtek udělených jiným zaměstnancům, na které žalovaný poukazuje, žalobce dodává, že jsou z období, kdy žalobce u žalovaného již rok nepůsobil. Pokud jde o služební hodnocení žalobce, žalovanému není vytýkán jeho postup, ale dehonestující, nepodložený obsah hodnocení s urážlivým podtextem. Nad to žalovanému uniká, že v důsledku nesplnění povinnosti zpracovat řádné hodnocení žalobce, byla odňata možnost rozhodnout spravedlivě o výši osobního ohodnocení. K otázce výtek žalobce namítá, že jejich soustavnost nad rámec obvyklého využití tohoto institutu byla motivována snahou dostat žalobce před kárnou komisí za účelem propuštění ze státní služby. Jiného zaměstnance žalovaný před kárnou komisí za porušení stejných ustanovení (§77 služebního zákona) před kárnou komisí neposlal. K otázce atmosféry na pracovišti žalobce a šikny na pracovišti poukázal z hlediska snížení jeho dobré pověsti a důstojnosti na pracovišti na skutečnosti, které jsou obsaženy v odvodnění napadeného rozsudku. Pokud se žalobce v důsledku jednání žalovaného tzv. nezhroutil, je to dáno jeho psychickou odolností. To, že nevyhledal pomoc psychiatra, nemůže bránit tomu, aby dosáhl řádnému zadostiučinění. V psychické pracovní pohodě se však nenacházel. K otázce získání dalšího státního zaměstnání ve státní správě uvedl, že lidé, kteří v r. 2018 rozhodovali o jeho přijetí, shodou okolností znali kvality, vlastnosti a osobnostní zaměření ing. Randové. Pokud jde o námitku nepřiléhavého rozsudku Krajského soudu v Brně sp. zn. 15 Co 126/2021, pak žalobce zastává názor, že prvostupňový soud náležitě zhodnotil specifika projednávaného případu. Přestože nebyla v řízení projednávaná vzniklá škoda žalobci v důsledku nevydání řádného služebního hodnocení, výše přiznaného zadostiučinění mohla být vyšší. Souhlasí, že srovnávaný vzorek vychází ze zásadně odlišného skutkového stavu, kdy skutkový stav, který navodil žalovaný, judikatura nezná. Závěrem uvedl, že doufal v rozhodnutí soudu v řádech 2 let, kdy s ohledem na délku řízení navrhl, aby byl napadený rozsudek potvrzen. Ostatní zaměstnanci se hrubému, až brutálnímu jednání ředitelky odboru Ing. Randové neměli nervy bránit žalobou. Žalobce se obrátil na jejího nadřízeného Ing. Švagra, který chování podřízené kryl, s žádostí o omluvu ve snaze předejít soudnímu řízení, k jejímu vyslovení však nedošlo. Jednoznačné projevy nerovného zacházení se žalobcem, resp. mobbing, by neměl zůstat bez postihu. Újmu, kterou žalobce pocíťoval v souvislosti s intenzitou takového zásahu, by jistě pocíťovala každá osoba ve stejném postavení.
17. Odvolací soud po zjištění, že odvolání je přípustné, bylo podáno včas osobou k tomu oprávněnou, že splňuje náležitosti uvedené v § 205 o. s. ř., přezkoumal napadený rozsudek a řízení, které jeho vydání předcházelo, a to způsobem vyplývajícím z § 212 o. s. ř. a § 212a odst. 1 a 5 o. s. ř., mimo jiné jej tedy přezkoumal i z důvodů, které nebyly v odvolání uplatněny (§ 212a odst. 1 o. s. ř.), kdy dospěl k závěru, že odvolání žalovaného není důvodné.

18. Soud I. stupně si pro své rozhodnutí opatřil dostatek podkladů, učinil z nich správná skutková zjištění a věc v zásadě správně posoudil i po stránce právní. Soud I. stupně své skutkové závěry srozumitelně a přesvědčivě vyjádřil v odůvodnění napadeného rozsudku, náležitým způsobem se vyrovnal s námitkami účastníků, které uplatnili v průběhu řízení, když rovněž bezchybně vyložil, které skutečnosti má a které nemá za prokázány a proč. Rozsudek soudu I. stupně, který je pečlivě odůvodněn, a to včetně solidní aplikace relevantní judikatury, tak mohl být dostatečným podkladem i pro rozhodnutí odvolacího soudu ve věci.
19. Žalovaný v první řadě uplatnil odvolací důvod uvedený v § 205 odst. 2 písm. b) o. s. ř. Odvolací soud konstatuje, že tento odvolací důvod může být dán pouze v řízeních, v nichž se uplatní zásada koncentrace řízení (§ 118b a § 175 odst. 4 část první věty za středníkem o. s. ř.). O žádný z takovýchto případů se však zde nejedná a tento odvolací důvod proto dán není.
20. Odvolací soud pak neshledal ani odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. c) o. s. ř., když z obsahu spisu nebyly zjištěny vady, které by mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (§ 212a odst. 5 věta druhá o. s. ř.). Žalovaný ostatně v případě obou těchto odvolacích důvodů ani nevymezuje, v čem by měly spočívat.
21. Dále odvolatel namítá odvolací důvod uvedený v § 205 odst. 2 písm. d) o. s. ř., kdy soud I. stupně neúplně zjistil skutkový stav věci, neboť neprovedl navržené důkazy k prokázání rozhodných skutečností. Jaké konkrétní důkazy však prvostupňový soud k návrhu žalovaného neprovedl, však odvolatel neuvádí.
22. Žalovaný uplatnil odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. e) o. s. ř. Odvolací soud konstatuje, že soud I. stupně provedl dokazování v dostatečném rozsahu potřebném ke zjištění skutkového stavu, důkazy učinil postupem podle § 122 a násl. o. s. ř. a skutkový děj, který z nich zjistil, je s nimi v souladu. Tento odvolací důvod tak naplněn není.
23. Odvolací soud pak neshledal ani odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. f) o. s. ř., když žalovaný ostatně v případě tohoto odvolacího důvodu ani nevymezuje, proč zjištěný skutkový stav neobstojí, resp. v čem by měl spočívat nový důkaz či skutečnost, které nastaly po vyhlášení či vydání rozhodnutí soudu I. stupně (§ 205a o. s. ř.), tento odvolací důvod proto rovněž dán není.
24. Především však žalovaný soudu I. stupně vytkl nesprávné právní posouzení věci /§ 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř./ Právní posouzení je nesprávné, jestliže soud na správně zjištěný skutkový stav aplikuje nesprávnou právní normu, příp. aplikuje správnou právní normu, ale nesprávně ji vyloží, popř. neaplikuje adekvátní právní normu.
25. Odvolací soud považuje s ohledem na nepřesnou terminologii užívanou oběma účastníky a následně i soudy obou stupňů za potřebné vyjasnit následující.
26. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k době, kdy mělo dojít k porušení práva žalobce na rovné zacházení – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen „zák. práce“), a podle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v platném znění (dále jen „antidiskriminační zákon“).
27. Podle ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) zákoníku práce smysl a účel tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou (mimo jiné) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.
28. Podle ustanovení § 16 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].

29. V odstavci 2 téhož ustanovení ve znění účinném do 28. 7. 2017, tedy před účinností novely provedené zák. č. 206/2017 Sb. je uvedeno, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména **diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů**; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.
30. Jelikož žalobce v řízení nikdy netvrdil, že by motivem k nerovnému zacházení byl jeden z diskriminačních znaků (jak jsou uvedeny v citovaném ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce), nejde o posouzení namítaného diskriminačního jednání žalovaného, jak žalobce často ve svých podáních a přednesech uvádí, ale o posouzení, zda žalovaný zajistil žalobci rovné zacházení oproti jiným zaměstnancům žalovaného. Na rozdíl od zásady rovného zacházení, která ukládá zaměstnavateli zacházet se zaměstnanci rovně ve značně širokém rozsahu, v případě zákazu diskriminace se jedná o zákaz odlišného zacházení ze stanovených důvodů (viz §16 odst. 2 zák. práce). Jinými slovy k diskriminaci zaměstnance dochází v případě, že jednání zaměstnavatele je motivováno alespoň jedním diskriminačním důvodem taxativně vymezeným ve shora citovaném § 16 odst 2 zák. práce a v zák. č. 198/2009 Sb. (§ 2 a § 3 cit. zák.). Příkaz zaměstnavateli zacházet se zaměstnanci rovně, tj. nečinít mezi zaměstnanci nedůvodné rozdíly, je širší a netýká se pouze rozlišování ze zakázaných diskriminačních znaků. Rovné zacházení se zaměstnanci znamená stejný přístup zaměstnavatele k zaměstnancům zejména při jejich přijímání do pracovněprávního vztahu, stejné stanovení pracovních podmínek, shodný přístup k zaměstnancům při odměňování i jiných peněžitých plnění či plnění peněžité hodnoty, stejné zacházení v rámci odborné přípravy a rovný přístup, pokud jde o kariérní postup zaměstnanců, ale i rovný přístup při jejich kontrole a následnému udělování sankcí při neplnění pracovních povinností či drobných pochybeních.
31. Ačkoliv zákoník práce či jiný právní předpis projev nerovného zacházení formou šikany na pracovišti neupravují, je třeba z hlediska žalobcem používané terminologie upřesnit, že „bossingem“ se rozumí tzv. vertikální šikana, kdy „pachatelem“ je zaměstnavatel či vedoucí, vyplývá z formální převahy moci a možnosti kontrolovat podřízeného a zadávat mu pracovní úkoly (nesplnitelné, ponižující), důsledkem bossingu je „zlomený“ zaměstnanec, který dobrovolně odchází, případně naplní podmínky výpovědi dle § 52 písm. f) zákoníku práce – dlouhodobě neuspokojivé pracovní výsledky. Naproti tomu „mobbing“ představuje formu tzv. horizontální šikany – mezi stejně postavenými zaměstnanci, tj. mezi kolegy na stejné pracovní úrovni (z angl. „to mob“ – někoho hlučně napadat, urážet, dotírat, útočit).
32. V poměrech projednávané věci platí, že tvrdil-li žalobce, že je s ním oproti jiným zaměstnancům žalovaného zacházeno odlišným způsobem, kdy byl oproti jiným znevýhodněn, neboť mu byly ukládány písemné výtky za pracovní pochybení (i ve srovnání s nadřízenými zaměstnanci žalobce), ukládané výtky (nesmyslné, absurdní a účelové), které jiným zaměstnancům za obdobná jednání a v dané četnosti ukládány nebyly; dále, že oproti ostatním zaměstnancům dostával neadekvátní, nepravdivá, dehonestující služební hodnocení, resp. jako jedinému ohledně něj nebylo vůbec řádně vyhotoveno služební hodnocení za rok 2016 (příčemž za toto pochybení při plnění pracovních povinností příslušní nadřízení žalobce např. nedostali žádnou výtku); dále v tom, že žalobce byl žalovaným neúměrně často úmyslně stěhován do různých kanceláří, byla mu nadměrným způsobem kontrolována docházka, byl na pracovišti v zásadě špehován ohledně používání internetu, když např. informace o jeho návštěvách internetu byly sdělovány i osobám k

tomu neoprávněným; pak bylo na žalobci, aby taková tvrzení prokázal a dostal též povinnosti důkazní. Důvod (motivaci) tohoto znevýhodnění není žalobce povinen tvrdit, tím méně pak prokazovat, neboť toto není z hlediska posouzení toho, zda k porušení zásady rovného zacházení došlo, či nikoli, relevantní. Žalovaný se může bránit tím, že bude prokazovat, že o porušení povinnosti zajišťovat rovné zacházení nešlo. V projednávané věci se ustanovení § 133a o. s. ř. (přesun důkazního břemene na zaměstnavatele) neuplatní, neboť nejde o nerovné zacházení z diskriminačních důvodů. V tomto směru odvolací soud koriguje své předchozí právní úvahy - vyslovené v kasačním rozhodnutí ze dne 22. 6. 2022, č. j. 62 Co 130/2022-366. Nicméně princip roviny tvrzení a důkazní o tom, že došlo k nerovnému zacházení žalobce a princip obrany žalovaného o tom, že k nerovnému zacházení nedošlo, zůstaly v řízení před soudem I. stupně zachovány, jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozhodnutí, kdy břemeno důkazní unesl žalobce a žalovaný naopak své povinnosti důkazní nedostal.

33. Odvolací soud zcela přisvědčuje skutkovým závěrům soudu I. stupně, dle kterých v řízení bylo prokázáno, že žalobci se jako jedinému zaměstnanci nedostalo služebního hodnocení za r. 2016 v souladu s ustanovením § 155 zák. 234/2014 Sb. o státní službě (dále jen „služební zákon“), když hodnocení v rozporu se zákonem (§ 156 odst. 1 služebního zákona) provedl nikoliv bezprostřední nadřízený žalobce, ale ředitelka odboru majetkového Ing. Hana Randová, která žalobci zejména vytkla nedostatky odborných znalostí /postupu/ závěrů žalobce a jeho konfliktní povahu s tím, že se „zřídkka pokouší udržovat konstruktivní mezilidské vztahy“, „na adresu některých kolegů neustále nasazuje“, „velkou měrou se podílí na negativní atmosféře na odboru majetkovém“, „popichuje kolegy a kolegyně“, „není týmovým hráčem, je individualista uzavřenější povahy“, „odbornost nahrazuje častým ironickým podtextem“, „cíleně vyhledává konfliktní situace, popichuje ostatní“, kdy žalobci byla udělena bodová klasifikace 0,4 se závěry o nevyhovujících výsledcích [srov. § 155 odst. 2 služebního zákona], obsažen byl návrh na odebrání celého dosavadního osobního příplatku ve výši 500 Kč [sníženého po služebním hodnocení za r. 2015 z částky 7 641 Kč na 0 Kč po zrušení rozhodnutí o platu z 31. 3. 2016 k odvolání žalobce náměstkem ministra vnitra pro státní službu a novém služebním hodnocení s návrhem na snížení osobního příplatku z částky 7 641 Kč na 500 Kč]. Na základě odvolání žalobce bylo rozhodnutí o platu z 29. 3. 2017, kterým byl žalobci (mimo jiné) přiznán osobní příplatek 0 Kč, tj. byl mu odebrán dosavadní osobní příplatek ve výši 500 Kč, zrušeno a věc vrácena služebnímu orgánu I. stupně k novému projednání rozhodnutím náměstka ministra vnitra pro státní službu z 4. 7. 2017, kdy na žalobce hodnotitelé Ing. Hana Randová a Ing. Petr Spálenka - vedoucí oddělení investic, Odbor majetkový dne 25. 9. 2017 proto vypracovali nové služební hodnocení za rok 2016, v němž byla žalobci opětovně vytýkána zejména konfliktní povaha (ve zcela obdobném rozsahu jako v předchozím zrušeném služebním hodnocení) a odborné nedostatky, žalobci byla udělena bodová klasifikace 1, bylo doporučeno ponechat stávající osobní příplatek 500 Kč, kdy ke stížnosti žalobce náměstek ministra vnitra pro státní službu dopisem z 29. 1. 2018 žalobci sdělil, že služební hodnocení žalobce, se kterým byl seznámen 3. 10. 2017, je nepřezkoumatelné, protože není dostatečně zřejmé, k jakým konkrétním hodnotícím kritériím se vztahují k němu připojené přílohy, s ohledem na to, že však dané hodnocení nemělo vliv na výši osobního příplatku žalobce a s ohledem na běh času sdělil žalobci, že požádal předsedu žalovaného, aby hodnocení žalobce za rok 2016 zrušil a zajistil provedení služebního hodnocení žalobce již za rok 2017. Služební hodnocení žalobce za rok 2016 bylo následně zrušeno s tím, že v prvním čtvrtletí roku 2018 má být zpracováno služební hodnocení již za rok 2017 a bylo by proto nevhodné provádět hodnocení za rok 2016, protože toto by již nemělo faktické účinky.
34. Odvolací soud rovněž sdílí úvahu prvostupňového soudu o tom, že výše uvedený projev žalovaného je třeba hodnotit v kontextu dalších provedených důkazů, tj. vyslechnutých svědků, kteří ve stručnosti řečeno konfliktní povahu a jeho nekolegiální chování jednoznačně popřeli s tím, že následující služební hodnocení za r. 2017 vykazovalo diametrálně odlišné hodnotící závěry ve vztahu k posuzované osobě.

35. Je proto zřejmé, že tím, že žalovaný nevyhotovil řádné a včasné služební hodnocení žalobce za r. 2016, nezajistil tím shodný přístup všem zaměstnancům při jejich odměňování. Odhlédneme-li od skokového poklesu osobního příplatku po rozhodnutí o platu žalobce na základě služebního hodnocení za r. 2015 z částky 7 641 Kč na 500 Kč, je očividné, že žalobci byla v důsledku nepravdivě poskytnutých informací ve služebním hodnocení žalovaného, jež tvoří podklad pro rozhodnutí o jeho platu, faktickým zmrazením částky 500 Kč odňata možnost jakékoliv změny osobního příplatku v závislosti na objektivním hodnocení výsledků jeho činnosti (srov. § 149 služebního zákona ve spojení s § 6 nař. vl. 134/2015 Sb. o podrobnostech služebního hodnocení státních zaměstnanců a vazbě výsledku služebního hodnocení na osobní příplatek státního zaměstnance, ve znění do účinném do 1. 3. 2019). Osobní příplatek je fakultativní složkou platu státních zaměstnanců, která plní především motivační funkci. Žalovaný tak uvedeným pochybením ve svém důsledku demotivoval žalobce v setrvání v činnosti s uspokojivými výsledky či v dalším setrvání v pracovním poměru vůbec. Námitka žalovaného, že služební hodnocení samo osobě nezasahuje od práv a povinností žalobce, když nemá charakter rozhodnutí, je zcela nepřijatelná, neboť v daném případě došlo k jeho odnětí a tím i případného vlivu na výši osobního příplatku a potažmo výši celkového platu zaměstnance. Odvolací soud dodává, že byť výši žalobou požadovaného plnění žalobce odvíjí od neposkytnutého osobního plnění (srov. č. l. 17 žaloby ze dne 4. 5. 2019) předmětnou žalobou neuplatnil vzniklou škodu danou rozdílem osobního ohodnocení srovnatelných zaměstnanců se stejnými pracovními výsledky, uplatňuje nemateriální újmu spojenou se zásahem do jeho osobnostní sféry.
36. Odvolací soud dále vychází ze skutkového závěru prvostupňového soudu o tom, že žalobci byly žalovaným udělovány písemné výtky, kterými žalovaný demonstroval formální převahu moci nadřízeného, když žalobci vytýkal malichernosti a pochybení, která ostatním kolegům písemně nevytýkal. Prvostupňový soud současně vyjádřil názor, že k vytýkanému jednání v řadě případů došlo. Nicméně v řízení bylo prokázáno, že jediná písemná výtka, které se dostalo všem zaměstnancům za posuzované období trvání pracovního poměru žalobce u žalovaného, směřovala k výtce celému oddělení za návštěvy internetu. Udělování písemných výtek bylo jinak v rozporu s běžnou praxí. Kontrola návštěv internetu žalobcem byla oddělením IT sdělena na základě požadavku Ing. Randové a JUDr. Ludmily Svobodové, která s výjimkou osobní zášti vůči žalobci (o níž vypověděla řada svědků) neměla s žalobcem pracovní co do činění. Odvolací soud, na rozdíl od žalovaného, je ve shodě se závěrem prvostupňového soudu o tom, že při zkoumání poměrů žalovaného z hlediska nerovného zacházení je nutno hodnotit v celkovém kontextu i způsob hodnocení nedostatků nadřízených žalobce, konkr. ředitelky Ing. Randové (i dalších ředitelů odborů), kdy předseda žalovaného Ing. Pavel Švagr vedoucím zaměstnancům vytkl „nepochopitelná a pro příště nepřijatelná pochybení, která se nemají opakovat“, formou prostého emailu ze dne 15. 2. 2018. S žalobcem tak bylo zacházeno oproti ostatním kolegům ve srovnatelné pozici, jakož i oproti kolegům v pozici nadřízených, při udílení výtek odlišným – přísnějším způsobem.
37. S prvostupňovým soudem lze konečně souhlasit v tom, že žalovaný nezajistil všem zaměstnancům rovné pracovní podmínky, když žalobce, oproti ostatním zaměstnancům, opakovaně stěhoval do různých kanceláří bez logického odůvodnění a bez návaznosti na žalobcem prováděnou činnost. Žalovaný tak demonstroval převahu moci, která se projevila nejen ve vztahu k žalobci, ale dotkla se celkové atmosféry na pracovišti, když stěhování zasáhlo ostatní kolegy nežádoucí přítomností žalobce v kapacitně omezených prostorách a snahou o jeho „vyčlenění“ z pracovního kolektivu s tím, že na žalobce měli ostatní kolegové tzv. „donášet“.
38. V řízení tak bylo prokázáno, že žalovaný (jednající prostřednictvím ředitelky Odboru majetku Ing. Randové) porušil povinnosti zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi

zaměstnanci v oblasti odměňování, zajištění rovných pracovních podmínek i uplatňování sankcí za nedostatky při výkonu pracovní činnosti. Prvostupňový soud se proto správně zabýval tím, jaké nároky žalobci, který je uvedeným porušením zásady rovného zacházení poškozen, plynou.

39. Jak vyplývá z důvodové zprávy k antidiskriminačnímu zákonu, povinnost zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci je v zákoníku práce upravena s ohledem na provázanost s ustanoveními antiskriminačního zákona. Zákoník práce stanoví pouze obecnou povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení, a co se týče definic a postupů, odkazuje na zvláštní předpis – antidiskriminační zákon. Ostatně i v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 2021, sp. zn. 21 Cdo 3858/2020 byl zaujat názor, že právní prostředky ochrany zaměstnance před nerovným zacházením upravuje antidiskriminační zákon.
40. Prvostupňový soud proto správně aplikoval ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, dle kterého, *dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení* nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění [odst. 1]. Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, *zejména* proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích [odst. 2]. Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo [odst. 3].
41. Ustanovení § 10 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, tj. k normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.
42. V posuzovaném případě prvostupňový soud správně aplikoval judikatorně vyslovenou premisu, že zadostiučinění v penězích lze přiznat, pokud by se zjednání nápravy dle § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona nejevilo postačujícím, *zejména* proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, přičemž zadostiučinění v penězích plní především satisfakční funkci, i když nelze vylučovat úlohu preventivního významu spravedlivého zadostiučinění. O snížení důstojnosti postižené fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře půjde pouze tam, kde za konkrétní situace, za které k neoprávněnému zásahu do osobnosti fyzické osoby došlo, jakož i s přihlédnutím k dotčené fyzické osobě, lze spolehlivě dovodit, že by nastalou nemajetkovou újmu vzhledem k intenzitě a trvání nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti pociťovala jako závažnou zpravidla každá fyzická osoba nacházející se na místě a v postavení postižené fyzické osoby.
43. Lze rovněž souhlasit se závěrem soudu I. stupně, že s ohledem na délku a intenzitu porušení zákazu rovného zacházení je na místě odčinit vzniklou újmu relativně, když každý běžný zaměstnanec v postavení žalobce by jednání žalovaného vůči sobě pociťoval zcela důvodně jako velmi intenzivní zásah do své osobnosti, cti a vážnosti, dopadající velmi negativně nejen na žalobce, kdy jednání žalovaného dopadalo i na celý okruh kolegů, tj. na celé pracoviště. Skutečnost, že danou situaci žalobce dlouhodobě a intenzivně vnímal jako negativní, jej osobně velice urážející a dotýkající se jeho osobnosti a cti na celém pracovišti potvrdil např. ve své výpovědi svědek Ing. Chaloupek, ale tyto skutečnosti vzal prvostupňový soud zcela správně za prokázané z obsahu veškerých písemností žalobce, kterými se průběžně domáhal nápravy daného stavu na pracovišti. Uvedené jednání žalobce, kterým se snažil zvrátit šikanu své osoby Ing. Randovou, je fakticky jedním z mála myslitelných prostředků obrany šikanou postiženého zaměstnance, kterým může na nežádoucí stav upozornit a v jeho pokračování zabránit, nepodá-li

přímo žalobu, kterou se bude domáhat toho, aby bylo upuštěno od porušování práva na rovné zacházení (ve smyslu § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona).

44. Namítá-li odvolatel, že žalobce neprokázal, že by porušením zásady rovného zacházení žalovaným byla snížena pověst žalobce nebo jeho důstojnost či byla ohrožena jeho vážnost ve společnosti, pak odvolací soud upozorňuje na vznik práva na náhradu nemateriální újmy v penězích postiženého zaměstnance zakázaným jednáním zaměstnavatele, kdy zákonná úprava obsahuje demonstrativní výčet (srov. užití slova „zejména“ v § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona). Odvolatel tak zásadně pomíjí, že smyslem poskytování kompenzace nemateriální újmy za tvrzené porušení práva na rovné zacházení je reparace úzkosti, duševního stresu v očekávání nepřiměřené reakce zaměstnavatele na plnění pracovních povinností zaměstnance a nejistoty z toho, s čím a kdy (s jakými požadavky či výhradami) zaměstnavatel k zaměstnanci přistoupí.
45. Pokud jde o požadavek na zaplacení nemajetkové újmy v částce 123 984 Kč v souvislosti s duševními útrapami žalobce způsobenými porušením práva na rovné zacházení, soud I. stupně požadavek žalobce na zaplacení náhrady nemajetkové újmy shledal důvodným co do částky 50 000 Kč, kdy požadavek žalobce shledal nepřiměřeným co do částky 73 984 Kč (výrok II/). Výrok II/ rozsudku nebyl žalobcem odvoláním napaden a tak samostatně nabyl právní moci (§ 206 odst. 2 o. s. ř.).
46. Nejvyšší soud ve svém rozsudku ze dne 5. 9. 2017 sp. zn. 21 Cdo 235/2017 dovodil, že soud při úvaze o přiměřenosti požadovaného zadostiučinění musí vyjít z celkové povahy i z jednotlivých okolností případu, musí zejména přihlédnout k intenzitě, povaze a způsobu neoprávněného zásahu, k charakteru a rozsahu zasažené hodnoty osobnosti, k trvání i šíři ohlasu a k vlivu vzniklé nemajetkové újmy na postavení a uplatnění fyzické osoby ve společnosti.
47. Prvostupňový soud při stanovení výše přiměřeného zadostiučinění správně reflektoval, že k opakovaným útokům na žalobce docházelo po celou dobu působení žalobce u žalovaného, tj. dva a půl roku. Nelze však sdílet jeho názor, že v neprospěch žalobce by mělo být zohledněno, že se šikana neodrazila na psychice žalobce trvale, když jak sám tvrdí, je psychicky odolným. Pokud by totiž v důsledku porušení zásady rovného zacházení došlo k poškození duševního zdraví žalobce, svědčily by mu nároky spojené s náhradou škody na zdraví, které však předmětem projednání nejsou. Žalobci rovněž nelze přičíst k tíži, že dále působí ve státní správě, jak nesprávně namítá odvolatel. Naopak správně učinil prvostupňový soud pokus o komparaci v rámci zásady podobnosti případů podle § 13 o. z. s dohledatelným případem projednávaným u Krajského soudu v Brně pod sp. zn. 15 Co 126/2021, když nutno uzavřít, že srovnatelný případ z hlediska okolností projednávaného případu k dispozici není. Nicméně i tento případ stanovil z hlediska poskytnuté výše plnění mantinely, od nichž se prvostupňový soud při svém rozhodování neodchýlil. Proto odvolací soud přiznanou výši zadostiučinění v částce 50 000 Kč shledává částkou minimální, které by se žalobci za porušení zásady rovného zacházení žalovaným mělo dostat, když tato částka je adekvátní újmě, která žalobci vznikla tak, jak je shora popsána. Lze dodat, že v řízení bylo zjištěn zlý úmysl Ing. Randové s tím, že náprava vzniklého stavu na základě zjevných signálů v podobě stížností a opravných prostředků, vč. nestanadního průběhu stanovení služebního hodnocení žalobce v r. 2016, kdy o žalobci bylo ve služebním hodnocení hovořeno bez podkladů difamujícím způsobem, byla ignorována předsedou žalované Ing. Švagrem, který nesjednal na pracovišti nápravu, věc neprošetřil a problém bossingu ignoroval.
48. Odvolací soud proto uzavírá, že soud prvního stupně po řízení nezatíženém vadami na základě dostatečných skutkových zjištění dospěl ke správným závěrům skutkovým, věcně správný je i jeho závěr právní, žádná z uplatněných odvolacích námitek není způsobilá ovlivnit závěr o důvodnosti žaloby a výši přiznaného zadostiučinění. Ani odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. e) a g) o. s. ř. tak naplněny nejsou.

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martin Semrád

49. Závěr soudu I. stupně o tom, že nárok žalobce v souvislosti s uplatněním nemateriální újmy dle § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona v částce 50 000 Kč, je opodstatněným, je správný. Jak je rozebráno výše, právní posouzení věci tak, jak jej soud I. stupně učinil, je správné. Odvolací soud z uvedených důvodů rozsudek soudu I. stupně potvrdil podle § 219 o. s. ř. ve výroku I/ jako věcně správný.
50. Odvolací soud sdílí závěr prvostupňového soudu promítnutý do nákladového výroku ad III/ o tom, že dílem úspěšný žalobce má s ohledem na skutečnost, že výše poskytnutého plnění závisela na úvaze soudu, právo na plnou náhradu nákladů řízení s tím, že tento závěr odpovídá principu zakotvenému v ustanovení § 142 odst. 3 o. s. ř. Pokud však byl žalobci chybně vyměřen podruhé prvostupňovým soudem soudní poplatek z odvolání v částce 2 000 Kč [srov. § 6a odst. 5 zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů] a tento jej zaplatil [srov. č. l. 239 a 352 spisu], pak je třeba, aby prvostupňový soud rozhodl o vrácení částky 2 000 Kč žalobci. Nesprávnou výzvu k zaplacení poplatku [byť byla učiněna rozhodnutím ve formě usnesení] není třeba rušit a rozhoduje se pouze o vrácení soudního poplatku zaplaceného na základě takové (nesprávné) výzvy - viz usnesení Nejvyššího soudu č. j. 30 Cdo 870/2019-860 ze dne 27. 5. 2020. Při zohlednění shora uvedeného žalobci náleží náklady za zaplacený soudní poplatek za žalobu ve výši 2 000 Kč a za odvolání ve věci samé ve výši 2 000 Kč a dále 22 paušálních [pro stručnost odvolací soud odkazuje na účelné náhrady specifikované v odůvodnění napadeného rozsudku pod bodem 57] po 300 Kč ve smyslu § 151 odst. 3 o. s. ř. a vyhl. č. 254/2015 Sb., tj. celkem 10 600 Kč [4 000+6 600].
51. Z uvedeného důvodu odvolací soud postupem podle § 220 odst. 1 o. s. ř. změnil napadený rozsudek ve výroku ad III/ jen pokud jde o částku žalobci přiznané náhrady nákladů řízení proti žalovanému, která činí 10 600 Kč, přičemž ve zbytku ho v tomto výroku jako věcně správný rovněž potvrdil podle § 219 o. s. ř.
52. Žalobce byl zcela úspěšný v daném odvolacím řízení, má proto právo na plnou náhradu nákladů v jeho průběhu vzniklých [§ 142 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř.]. Náklady řízení tvoří paušální náhrada nákladů za 3 úkony po 300 Kč [§ 151 odst. 3 o. s. ř. a § 1 odst. 3 písm. a), b), c) a § 2 odst. 3 vyhlášky č. 254/2015 Sb.], a to za vyjádření k odvolání, přípravu účasti na odvolací jednání a účast na něm. Lhůta k plnění byla s ohledem na specifika platebních možností žalované podle § 160 odst. 1 o. s. ř. prodloužena na 15 dnů od právní moci rozsudku.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání do dvou měsíců ode dne doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu prostřednictvím soudu, který ve věci rozhodoval v I. stupni, a to za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř.

Praha 5. dubna 2023

Mgr. René Fischer, v. r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje: Martin Semrád