ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jany Knotkové, soudkyně JUDr. Kateřiny Kodetové a soudce Mgr. Zdeňka Váni ve věci

žalobkyně: **Ing. arch. Ludmila K.**, narozená xxx
bytem xxx
zastoupená advokátem JUDr. Zdeňkem Odehnalem
sídlem Dřevařská 855/12, 602 00 Brno

proti
žalovanému: **Ředitelství silnic a dálnic ČR**, IČO 65993390
sídlem Na Pankráci 546/56, 145 05 Praha 4
zastoupená JUDr. Ladislavem Smejkalem
sídlem V Celnici 1034/6, 110 00 Praha 1

o zaplacení 4.750.000 Kč a o uložení povinnosti upustit od diskriminačního jednání, o odvolání žalobkyně proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 16. září 2019, č. j. 48 C 118/2013-545,

takto:

I. Rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.

II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradu nákladů odvolacího řízení 8.228 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta JUDr. Ladislava Smejkala.

Shodu s prvopisem potvrzuje Iveta Tomanová.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně výrokem I. zamítl žalobu, kterou se žalobkyně domáhala uložení povinnosti žalovanému upustit od rozdílného odměňování žalobkyně spočívajícího v jejím nezařazení do srovnatelné platové třídy oproti kompetenčně a hierarchicky srovnatelným pracovníkům žalovaného, kterými jsou Ing. Veronika F., Ing. Veronika M., Ing. Jana V., Ing. Bohdana S., Ing. Zdeněk D., Ing. Blanka J., Ing. arch. Lucie P., Ing. Blanka J., Ing. Alena J., Ing. Kateřina S. a Ing. Miroslava S.; od nepřiznávání a neplacení srovnatelných pravidelných pololetních odměn oproti týmž pracovníkům žalovaného včetně osobního ohodnocení; od rozdílného zacházení se žalobkyní spočívajícího v nepravdivém obviňování z porušování povinností vztahujících se k jí vykonávané práci a v neposkytování srovnatelné součinnosti, tj. aktuálně dostupných informací o skutečnostech důležitých pro řádné plnění jednotlivých jí zadávaných pracovních úkolů; od neoprávněného vyhrožování užitím pracovněprávních sankcí. Výrokem II. soud prvního stupně zamítl žalobu o zaplacení 4.750.000 Kč s příslušenstvím. Výrokem III. pak uložil žalobkyni zaplatit žalovanému na náhradu nákladů řízení 123.420 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalovaného.

2. Rozhodl tak o žalobě, kterou se žalobkyně domáhala uložení povinnosti upustit od shora popsaných jednání a zaplacení shora uvedené částky jako náhrady nemajetkové újmy. Tyto požadavky odůvodňovala žalobkyně tím, že se jako zaměstnankyně žalovaného na pracovišti v období let 2012 – 2013 (1) stala terčem nedůvodných výtek ze strany žalovaného, (2) žalovaný jí kladl jí překážky v plnění pracovních povinností vydáváním protichůdných či protiprávních pokynů, vyžadováním nestandardních zpráv, žalobkyni byl přidělen pomalý počítač nevhodný pro práci, již vykonávala, (3) žalovaný jí bránil v přístupu k relevantním informacím potřebným k plnění pracovních úkolů. Dále (4) měl žalovaný žalobkyni hůře odměňovat oproti jiným srovnatelným zaměstnancům a 2. 11. 2012 jí měl neoprávněně doručit vytýkací dopis a odebrat osobní příplatek, čímž se plat žalobkyně snížil z 23.640 Kč na 20.640 Kč. Požadavek na zaplacení přiměřeného zadostiučinění pak žalobkyně rozdělila tak, že za nerovné zacházení z 1. z uvedených důvodů požadovala 1.556.667 Kč, za 2. z nich 783.333 Kč, za 3. z nich 783.333 Kč a za 4. z nich pak 1.626.667 Kč.

3. Soud prvního stupně poprvé o žalobě rozhodl již rozsudkem ze 14. 7. 2016, č. j. 48 C 118/2013-263, jímž žalobu zamítl s tím, že žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána na pozici investičního referenta, nebylo prokázáno, že by byla terčem nedůvodných výtek ze strany žalovaného, žalobkyně netvrdila a neprokázala, ve srovnání s jakými zaměstnanci jí byly odpírány informace, nebo že by jí ve srovnání s jinými zaměstnanci byly udělovány protiprávní či protichůdné pokyny, popř. že by srovnatelní zaměstnanci měli lepší výpočetní techniku, než žalobkyně. Dále soud prvního stupně v uvedeném rozsudku shledal, že žalobkyně byla v souladu se zákoníkem práce a nařízení vlády č. 564/2006 Sb. odměňována dle odbornosti a odpracovaných let, a pokud jí bylo odebráno osobní hodnocení, stalo se tak v reakci na prokázané nedostatky žalované, jako např. opakované nedodržování termínů.

4. Městský soud v Praze následně uvedený rozsudek svým rozsudkem z 14. 11. 2017, č. j. 30 Co 145/2017-378, zčásti změnil tak, že se zamítá žaloba o uložení povinnosti žalovanému upustit od jednání v tam upřesněném znění a zčásti jej v zamítavém výroku ohledně požadavku na zaplacení částky 4.750.000 Kč potvrdil. Učinil tak po odstranění vad žaloby v průběhu odvolacího řízení, jímž bylo postaveno najisto, že žalobkyně se nedomáhá upuštění od *diskriminace* a přiměřeného zadostiučinění za ni, ale upuštění od porušování zásady rovného zacházení a přiměřeného zadostiučinění za něj, a to ze 4 shora popsaných důvodů (okruhů důvodů). V této souvislosti odvolací soud připomněl, že zásada rovného zacházení v pracovním právu obecně ukládá zaměstnavateli povinnost zacházet se zaměstnanci rovným způsobem, zákaz diskriminace se vztahuje k odlišnému zacházení z taxativně vyjmenovaných diskriminačních důvodů. Dále pak odvolací soud podobně jako soud prvního stupně shledal,

Shodu s prvopisem potvrzuje Iveta Tomanová.

že žalobkyně (1) neprokázala nerovné zacházení spočívající v nedůvodném pronásledování spočívajícím v neoprávněných a nedůvodných výtkách, výhradách, vyhrožování finančními postihy a výpovědí, a neuvedla ani dostatečná skutková tvrzení, aby z nich bylo možno dovozovat (2 a 3) nerovné zacházení spočívající v kladení překážek v práci, vydávání protichůdných a zavádějících pokynů a pokynů rozporných s vnitřními předpisy a vyžadování nadbytečných, nestandardních zpráv a stanovisek k postupům, nebo v bránění přístupu k informacím a neposkytování relevantních informací. Pokud se jedná o tvrzené nerovné odměňování (4), uzavřel odvolací soud, že žalobkyně v řízení netvrdila a neprokázala, že by byla odměňována hůře, než jiní pracovníci za srovnatelných podmínek – jiní pracovníci, na které žalobkyně v průběhu řízení poukazovala, totiž vykonávali práci za odlišných podmínek než žalobkyně.

5. Oba uvedené rozsudky byly následně zrušeny rozsudkem dovolacího soudu z 28. 11. 2018, č. j. 21 Cdo 2262/2018-437, a věc byla vrácena soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Nejvyšší soud vysvětlil, že k rozdílnému (nerovnému) zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem může dojít i v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnance nezařadí – na rozdíl od jiných zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty – do platové třídy nebo platového stupně v souladu s výše uvedenými právními předpisy, nebo naopak v případě, kdy je zaměstnanec zařazen do platové třídy a platového stupně v souladu s právními předpisy, avšak jiní zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jsou zařazeni do vyšší platové třídy či platového stupně. Odvolací soud dle Nejvyššího soudu pochybil, pokud se řádně nezabýval tvrzením žalobkyně, že u žalovaného dochází k rozdílnému odměňování, které spočívá v nezařazení žalobkyně do srovnatelné platové třídy oproti vyjmenovaným kompetenčně a hierarchicky srovnatelným zaměstnancům a v neplacení srovnatelných pololetních odměn vůči týmž zaměstnancům. Pokud pak jde o zdržovací nárok, zdůraznil Nejvyšší soud, že nezbytnou podmínkou pro to, aby se zaměstnanec mohl úspěšně domáhat upuštění od porušování práv a povinností vyplývajících ze zásady rovného zacházení, je, aby toto porušování trvalo, popř. aby existovalo bezprostřední nebezpečí jeho uskutečnění či opakování v budoucnu. Domáhá-li se proto žalobkyně mimo jiné upuštění od jejího rozdílného odměňování oproti jiným zaměstnancům, měl se odvolací soud zabývat nejen tím, zda k tvrzenému nerovnému zacházení došlo v době před podáním žaloby, ale též tím, zda k němu docházelo i po podání žaloby a v době rozhodování odvolacího soudu. Okolnost, že nebylo prokázáno tvrzení žalobkyně o nerovném zacházení v období let 2012–2013, proto nemůže být důvodem pro zamítnutí žaloby, bylo-li by zjištěno, že k rozdílnému zacházení docházelo v pozdějším období a že v době rozhodování soudu trvalo, popř. existovalo jeho bezprostřední nebezpečí.

6. V dalším řízení soud prvního stupně doplnil dokazování a následně vydal napadený rozsudek, kterým žalobu zamítl. Po skutkové stránce vycházel ze zjištění, že žalobkyně byla u žalovaného na základě pracovní smlouvy z 23. 6. 2009 zaměstnána jako investiční referent, od 1. 12. 2012 byla zařazena do 11. platové třídy, do 1. 12. 2012 jí byl vyplácen osobní příplatek 3.000 Kč měsíčně. Pracovní poměr žalobkyně u žalovaného skončil na základě výpovědí ze strany žalovaného ke dni 31. 10. 2017, žaloba o určení neplatnosti této výpovědi byla pravomocně zamítnuta. Všichni referenti u žalovaného měli stejnou výpočetní techniku. V roce 2012 žalobkyně opakovaně nedodržovala povinnost odevzdávat podkladová stanoviska k územně plánovací dokumentaci 7 dní před zákonným termínem, a to ani po opakovaném upozornění. Pro nedodržování uvedených termínů a také pro postup v rozporu s podpisovým řádem žalovaný přistoupil k udělení výtky žalobkyni a odebral jí shora uvedený osobní příplatek. Dále se soud prvního stupně podrobně zabýval odměňováním dalších zaměstnanců u žalovaného v období let 2012–2013 a shledal, že ze zaměstnanců, na než žalobkyně poukazovala, byli zaměstnanci Bc. Veronika M., Ing. Bohdana S., Ing. Zdeněk D., Ing. Blanka J., Ing. Alena J. a Ing. Kateřina S., zařazeni do stejné nebo nižší platové třídy než

žalobkyně. Po určitou dobu byly do vyšší platové třídy než žalobkyni zařazeny zaměstnankyně Ing. Veronika F., Ing. Jana V., Ing. Blanka J., Ing. arch. Lucie P. a Ing. Miroslava S., ty však nevykonávaly stejnou či srovnatelnou práci jako žalobkyně: žalobkyně byla zařazena na pozici investiční referent, zatímco Ing. F. působila jako vedoucí oddělení výstavby a územního plánování a následně jako referent veřejné správy ve 13. platové třídě a i v této pozici fakticky působila jako vedoucí. Ing. V. působila jako referent veřejné správy v 11. platové třídě a od 1. 12. 2012 pak ve 12. platové třídě, což bylo zdůvodněno metodickou pomocí v rámci oddělení při řešení složitějších případů. Ing. J. pracovala jako investiční referent ve 12. platové třídě, přímo však řídila pracovníky referátu koncepce a životního prostředí. Ing. arch. P. pracovala jako referent veřejné správy ve 12. platové třídě, což bylo zdůvodněno metodickým a věcným vedením pracovníků v oblasti územního plánování. Ing. S. pak byla zařazena do 13. platové třídy a působila jako vedoucí oddělení předinvestiční přípravy Brno.

7. Po právní stránce soud prvního stupně zjištěný skutkový stav hodnotil tak, že předně s ohledem na skončení pracovního poměru žalobkyně u žalovaného již v současné době nemůže ze strany žalovaného docházet k porušování práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení (diskriminace), ani neexistuje nebezpečí jeho uskutečnění či opakování v budoucnu. Z tohoto důvodu soud prvního stupně zamítl žalobu ohledně zdržovacího nároku, tedy v části, v níž se žalobkyně domáhala upuštění od takového jednání. Dále se soud prvního stupně s ohledem na požadavek žalobkyně na zaplacení přiměřeného zadostiučinění zabýval s odkazem na § 16 a § 17 zákoníku práce a § 2 a § 10 antidiskriminačního zákona tvrzeným nerovným zacházením žalovaného se žalobkyní ze 4 výše vymezených okruhů důvodů. Vycházel přitom z toho, že žalobkyně netvrdí žádný z diskriminačních důvodů (znaků) ve smyslu antidiskriminačního zákona – měla-li žalobkyně za to, že důvodem tvrzeného rozdílného zacházení s ní je její oprávněná kritika, rozdílný názor na interní postupy, snaha o odborné plnění povinností apod., nelze takové důvody podřadit pod „odlišný světový názor“ ve smyslu § 2 antidiskriminačního zákona. Pokud žalobkyně spatřovala nerovné zacházení (1) v nedůvodném pronásledování spočívajícím v neoprávněných výtkách, výhradách, vyhrožování finančními postihy a výpovědí, nebylo nic takového v řízení prokázáno. Byla-li žalobkyni udělena výtka, jednalo se o reakci žalovaného na nedostatky v její práci. Pokud žalobkyně dále uváděla, že nerovné zacházení s ní spočívá v (2) kladení překážek v práci, vydávání protichůdných a zavádějících pokynů a pokynů v rozporu s interními předpisy, vyžadování nadbytečných a nestandardních zpráv a stanovisek k postupům a (3) v bránění v přístupu k informacím a neposkytování relevantních informací, žalobkyně ani přes opakovanou výzvu soudu nedoplnila svá tvrzení o tom, ve srovnání s jakými zaměstnanci s ní v tomto směru mělo být zacházeno odlišně. Podrobněji se pak soud prvního stupně zabýval tvrzením o nerovném zacházení spočívajícím (4) v nerovném odměňování, a to s odkazem na závazný právní názor Nejvyššího soudu vyjádřený ve věci v rozsudku 28. 11. 2018. Shledal, že část zaměstnanců žalovaného byla odměňována stejně jako žalobkyně a zaměstnankyně, které byly zařazeny do vyšší platové třídy, nevykonávaly srovnatelnou práci jako žalobkyně. Soud prvního stupně dále uvedl, že je sice toho názoru, že podle nařízení vlády č. 222/2010 Sb. by sice pracovní náplň žalobkyně odpovídala spíše 12. platové třídě, žalobkyně však požaduje zadostiučinění za nerovné zacházení a v řízení nebylo zjištěno, že by existovali srovnatelní zaměstnanci zařazení do vyšší platové třídy než žalobkyně. S žalobkyní tak nebylo zacházeno odlišně. Pokud pak žalobkyně poukazovala na to, že jí bylo odebráno osobní ohodnocení, pak důvodem nebylo diskriminační jednání žalovaného, ale prokázané nedostatky v práci žalobkyně. Z těchto důvodů soud prvního stupně žalobu zamítl i v části, v níž žalobkyně požadovala přiměřené zadostiučinění. O nákladech řízení soud prvního stupně rozhodl s odkazem na § 142 odst. 1 o. s. ř. tak, že právo na jejich náhradu přiznal plně úspěšnému žalovanému.

Shodu s prvopisem potvrzuje Iveta Tomanová.

8. Proti tomuto rozsudku podala žalobkyně včasné odvolání a uvedla, že dle jejího názoru je rozsudek v rozporu se zákonem, relevantní judikaturou soudů vyšších stupňů jakož i s rozhodnutím dovolacího soudu v této věci. Soud prvního stupně předně přehlíží zcela zjevné nezákonné zařazení žalobkyně do odlišné platové třídy, než která jí náležela, a to i ve srovnání s jinými zaměstnanci, kteří byli oproti žalobkyni zařazeni do správné platové třídy. Jediným kritériem pro zařazení do platové třídy je nejnáročnější pracovní činnost vykonávaná zaměstnancem, a soud prvního stupně se proto při srovnání s jinými zaměstnanci zcela nadbytečně zabýval kritérii jako výkonnost, dosahované pracovní výsledky či řídící (vedoucí) náročnost apod. V řízení přitom bylo zjištěno, že zaměstnankyně Ing. F., Ing. V., Ing. arch. P., Ing. J. a Ing. S. zpracovávaly u žalovaného stejně jako žalobkyně nejnáročnější agendu projektů veřejných investic a rekonstrukcí s celostátní, krajskou působností nebo působností v rámci hl. m. Prahy. Tyto zaměstnankyně jsou tedy s žalobkyní srovnatelné, žalobkyně však oproti nim byla nesprávně zařazena do nižší platové třídy. Soud prvního stupně sice argumentoval tím, že tyto zaměstnankyně měly vedoucí úlohu, popř. vyšší výkonnost a delší praxi než žalobkyně, dle žalobkyně však takové skutečnosti mohou být dle příslušné právní úpravy zohledněny vyšším platovým stupněm či osobním ohodnocením, nikoliv však zařazením do vyšší platové třídy. Soud prvního stupně dále v podstatě pominul případ Ing. D., který nejprve vykonával agendu ÚPD obcí, a tedy mnohem méně náročnou činnost než žalobkyně, byl však zařazen stejně jako žalobkyně v 11. platové třídě; po odchodu žalobkyně pak Ing. D. převzal její agendu a byl zařazen do 12. platové třídy. Nesprávná je dále dle žalobkyně úvaha soudu prvního stupně o neaplikovatelnosti antidiskriminačního zákona na případ žalobkyně. Tu soud prvního stupně založil na úvaze, že žalobkyní uváděné důvody vedoucí k rozdílnému zacházení s ní nelze podřadit pod žádný z diskriminačních znaků, a to ani pod „odlišný světový názor“. Názory žalobkyně na činnost žalovaného a na povinnosti zaměstnavatele však za „světový názor“ považovat lze, v tomto směru žalobkyně odkázala též na směrnici 2000/78/ES, z níž domácí právní úprava vychází, a která v této souvislosti používá širší pojem „belief“. Nerovné zacházení s žalobkyní je pak nutno primárně posuzovat podle pracovněprávních předpisů, které zapovídají jakékoliv nerovné zacházení a co do prostředků ochrany pak na antidiskriminační zákon explicitně odkazují. Z tohoto důvodu se nelze formalisticky opírat o výčet titulů, o které lze tvrzení o diskriminaci opřít a naopak je třeba poskytnout ochranu právům žalobkyně. Dále pak dle názoru žalobkyně soud prvního stupně pochybil, pokud do napadeného rozsudku převzal řadu pasáží původního rozsudku zrušeného dovolacím soudem (konkrétně body 9–33, 56–64, 76 a 77). Při zamítnutí části žaloby, v níž žalobkyně požadovala upustit od specifikovaného nerovného zacházení, pak soud prvního stupně dle názoru žalobkyně nezohlednil skutečnost, že proti rozhodnutím obecných soudů ve věci neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané žalobkyni podala žalobkyně ústavní stížnost a do budoucna proto nelze vyloučit „obnovení“ skončeného pracovního poměru. Je-i přitom zřejmé, že praxe žalovaného je dlouhodobě v rozporu se zákonem, pak je žaloba i v této části po právu. Konečně, soud prvního stupně dle názoru žalobkyně nesprávně rozhodl o nákladech řízení: jednak při výpočtu odměny advokáta vycházel z nesprávné výše tarifní hodnoty, když nevyšel z výše žalované částky; především však soud prvního stupně opomněl zohlednit, že žalovaný je příspěvkovou organizací státu a jako takový nemá právo na náhradu nákladů vynaložených na zastoupení advokátem (v této souvislosti žalobkyně odkázala na nálezy Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 2929/2007 a IV. ÚS 2855/2010); v řadě jiných soudních sporů je ostatně žalovaný zastoupen svými zaměstnanci, nikoliv advokátem.

9. Žalovaný v reakci na podané odvolání uvedl, že napadený rozsudek je zákonným způsobem a velmi přesvědčivě odůvodněn, soud prvního stupně učinil dostatečně široká skutková zjištění a po právní stránce věc zhodnotil v souladu se zákonem, soudní judikaturou i závazným právním názorem Nejvyššího soudu. Soudu prvního stupně nelze vytýkat, že měl vyčkat rozhodnutí Ústavního soudu o ústavní stížnosti žalobkyně ve věci sporu o platnost

výpovědi z pracovního poměru dané žalobkyni. Uvedený spor je pravomocně skončený a neexistuje žádný právní ani fakticky důvod vyčkávat na rozhodnutí Ústavního soudu. Dále dle žalovaného nebylo v řízení zjištěno, že by žalobkyně a Ing. F., Ing. V., Ing. arch. P., Ing. J. a Ing. S. byly z pohledu agendy srovnatelnými zaměstnankyněmi. Zcela účelová a nesprávná je pak i námitka žalobkyně, že s ní bylo zacházeno nerovně ve srovnání s tehdejším zaměstnancem Ing. D., neboť dokazování bylo správně vedeno ve vztahu k zaměstnancům, kteří byli v rozhodné době odměňováni ve 12. platové třídě, odměňování zaměstnanců po skončení pracovního poměru žalobkyně pak není relevantní. Dále pak žalovaný odmítá též argumentaci žalobkyně, že by se na její případ měl vztahovat antidiskriminační zákon. Žalovaný též nesouhlasí s tím, že by pro účely rozhodování o náhradě nákladů řízení mělo být jeho advokátní zastoupení považováno za neúčelné. V projednávané věci se jedná o složitý spor a nadto spor pracovněprávní, v němž by zastoupení interními zaměstnanci bylo pro žalovaného nežádoucí. Především pak ustálená judikatura právní názor o neúčelnosti advokátního zastoupení uplatňuje ve vztahu ke statutárním městům, nikoliv k žalovanému; též samotnému žalovanému v několika dalších sporech vedených proti němu žalobkyní právo na náhradu nákladů řízení přiznáno bylo.

10. Odvolací soud přezkoumal ve smyslu ustanovení § 212 a § 212a o. s. ř. napadený rozsudek jakož i řízení, které předcházelo jeho vydání, a shledal, že odvolání není důvodné.

11. Soud prvního stupně v řízení následujícím po kasačním rozsudku dovolacího soudu z 28. 11. 2018 postupoval v souladu se závazným právním názorem vyjádřeným v tomto rozsudku, a správně tak doplnil dokazování v potřebném rozsahu. Zcela správně pak zjistil skutkový stav poté, co provedené důkazy zhodnotil plně v souladu s § 132 o. s. ř. a nic nelze vytknout ani jeho právnímu zhodnocení takto zjištěného skutkového stavu.

12. Soud prvního stupně předně při odůvodňování napadeného rozsudku nijak nepochybil, pokud některé části odůvodnění v podstatě převzal ze svého předchozího (zrušeného) rozsudku ze 14. 7. 2016. Po zrušení uvedeného rozsudku soud prvního stupně postupoval zcela v souladu se zákonem, když po změně obsazení senátu podle § 119 odst. 3 o. s. ř. sdělil obsah přednesů a provedených důkazů (viz protokol z jednání na č. l. 459 spisu), vycházel však i z dosud provedených důkazů, neměl důvod ke změně jejich hodnocení, a stejně tak setrval i na svém předchozím právním hodnocení věci v té jeho části, k níž odvolací ani dovolací soud nevyjádřily žádné výtky. Za této situace nelze nic vytknout tomu, že soud prvního stupně postupoval zcela běžným a správným způsobem a část svých skutkových zjištění i právních úvah znovu formuloval týmž způsobem, jako v původním rozsudku. K odůvodnění napadeného rozsudku pak odvolací soud dodává, že je naopak považuje za velmi důkladné, precizní a přesvědčivé. Odvolací soud se proto pouze stručně vyjadřuje k jednotlivým odvolacím námitkám žalobkyně.

13. Pokud jde o uplatněný zdržovací nárok, tedy o požadavek žalobkyně na uložení povinnosti žalovanému upustit od popsaného rozdílného zacházení, soud prvního stupně správně vycházel z právního názoru, který dovolací soud podrobně odůvodnil ve svém rozsudku z 28. 11. 2018 vydaného v této věci. Dovolací soud vysvětlil, že nezbytnou podmínkou úspěchu žalobkyně v uvedeném požadavku je, aby porušování práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení (diskriminace) v době vyhlášení rozsudku trvalo, popř. aby existovalo bezprostřední nebezpečí jeho uskutečňování či opakování v budoucnu. Tato podmínka však zjevně nemůže být splněna v situaci, kdy pracovní poměr žalobkyně u žalovaného již skončil na základě výpovědi z pracovního poměru a žaloba na určení neplatnosti této výpovědi byla pravomocně zamítnuta, jak bylo v řízení zjištěno. Ani ze skutečnosti, že rozhodnutí obecných soudů ve sporu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru žalobkyně napadla ústavní stížností, o níž dosud nebylo rozhodnuto, nelze bezprostřední nebezpečí uskutečňování či opakování porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení dovozovat. Byť pochopitelně není možné s jistotou

předjímat výsledek řízení o ústavní stížnosti, v současnosti je třeba spor o platnost výpovědi z pracovního poměru třeba považovat za konečným způsobem vyřešený. Naopak možnost, že budou pravomocná rozhodnutí vydaná v tomto sporu Ústavním soudem zrušena, že žalobkyně následně v tomto sporu uspěje, poté fakticky nastoupí zpět do práce k žalovanému a žalovaný bude následně poručovat práva a povinnosti vyplývající z práva žalobkyně na rovné zacházení, je možností zcela hypotetickou, a nepředstavuje proto *bezprostřední* nebezpečí ve smyslu shora citovaného právního názoru dovolacího soudu. Soud prvního stupně proto zcela správně v předmětné části zamítl žalobu již jen s ohledem na skončení pracovního poměru žalobkyně u žalovaného.

14. V části, v níž se žalobkyně dále domáhala peněžitého zadostiučinění (1) v částce 1.556.667 Kč za tvrzené nerovné zacházení spatřované v v nedůvodném pronásledování spočívajícím v neoprávněných výtkách, výhradách, vyhrožování finančními postihy a výpovědí, (2) v částce 783.333 Kč za tvrzené nerovné zacházení spatřované v kladení překážek v práci, vydávání protichůdných a zavádějících pokynů a pokynů v rozporu s interními předpisy, vyžadování nadbytečných a nestandardních zpráv a stanovisek k postupům a (3) v částce 783.333 Kč za nerovné zacházení v bránění v přístupu k informacím a neposkytování relevantních informací, soud prvního stupně dále zcela správně zamítl žalobu v uvedeném rozsahu z v podstatě shodných důvodů, jaké vyjádřil již ve svém původním rozsudku z 14. 7. 2016, resp. odvolací soud ve svém původní rozsudku z 14. 11. 2017, spočívajících v nedostatečných tvrzeních žalobkyně a zčásti v neprokázání nerovného zacházení. Vzhledem k tomu, že závěrům prvostupňového a odvolacího soudu vyjádřeným v souvislosti s uvedenými třemi nároky dovolací soud v kasačním rozsudku 28. 11. 2018 ničeho nevytkl a žádné námitky proti nim v podaném odvolání nevznáší ani žalobkyně, lze na tyto závěry na tomto místě zcela odkázat.

15. Správně se proto soud prvního stupně zabýval především nárokem (4) na přiměřené zadostiučinění v penězích za tvrzené nerovné zacházení s žalobkyní spočívající v jejím horším odměňování oproti srovnatelným zaměstnancům, a tedy především otázkou, zda k takovému nerovnému zacházení s žalobkyní skutečně docházelo. V zásadě nadbytečná je přitom polemika žalobkyně se závěrem soudu prvního stupně, že odlišné zacházení s žalobkyní tak, jak je z její strany tvrzeno, není možné považovat za *diskriminaci* ve smyslu zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, neboť žalobkyně ani netvrdí, že by s ní bylo odlišně zacházeno z některého z tzv. diskriminačních důvodů (znaků) vyjmenovaných v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Soud prvního stupně totiž zcela správně vycházel z toho, že v pracovním právu se uplatňuje též širší zásada rovného zacházení se zaměstnanci (§ 1a odst. 1 písm. e/ a § 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce), jakož i zásada rovného odměňování (§ 110 odst. 1 zákoníku práce), a že při porušení zásady rovného zacházení je i při absenci diskriminačních znaků možné na základě § 17 zákoníku práce uplatnit právní prostředky ochrany před diskriminací upravené v § 10 antidiskriminačního zákona (srov. k tomu též ŠTEFKO, M. § 16. In BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol., *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019, s. 76–100). Závěr, že názory žalobkyně na interní postupy, na činnost žalovaného a na povinnosti zaměstnavatele, není možné považovat za „světový názor" představující jeden z diskriminačních znaků, tak má v projednávané věci v podstatě pouze ten význam, že na ni nebylo možné aplikovat § 133a písm. a) o. s. ř. upravující přenos důkazního břemene na žalovaného; proti hodnocení otázky důkazního břemene ze strany soudu prvního stupně však žalobkyně v podaném odvolání žádné námitky nevznáší. Odvolací soud proto spíše na okraj poznamenává, že se s názorem soudu prvního stupně o tom, že žalobkyně netvrdila naplnění žádného diskriminačního znaku a že nikoliv jakýkoliv názor představuje světonázor ve smyslu § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona (popř. § 133a písm. a/ o. s. ř.), plně ztotožňuje – soud prvního stupně ostatně tento názor odůvodnil velmi zevrubně včetně přiléhavých odkazů na judikaturu Evropského soudu pro lidská práva a na názory odborné literatury a k jeho argumentaci v tomto směru proto není třeba ničeho dodávat.

Shodu s prvopisem potvrzuje Iveta Tomanová.

16. Podstatou projednávaného sporu je pak otázka, zda žalovaný ve vztahu k žalobkyni porušil zásady rovného zacházení a rovného odměňování tím, že by ji odměňoval hůře oproti jiným srovnatelným zaměstnancům. Ve věci tedy samo o sobě není rozhodné, zda žalovaný při odměňování svých zaměstnanců postupoval plně v souladu s právními předpisy, a zda tedy všechny své zaměstnance správně zařadil do platových tříd dle nařízení vlády č. 222/2010 Sb., ale právě a pouze otázka rovného odměňování žalobkyně oproti jiným srovnatelným zaměstnancům žalovaného. Právě proto dovolací soud svůj závazný právní názor v rozsudku z 18. 11. 2018 vyjádřil tak, že „k rozdílnému (nerovnému) zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem může dojít i v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnance nezařadí – na rozdíl od jiných zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty – do platové třídy nebo platového stupně v souladu s výše uvedenými právními předpisy, nebo naopak v případě, kdy je zaměstnanec zařazen do platové třídy a platového stupně v souladu s právními předpisy, avšak jiní zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jsou zařazeni do vyšší platové třídy či vyššího platového stupně.“ Při řešení této otázky je přitom na místě, jak učinil i soud prvního stupně, vycházet z § 110 odst. 2 zákoníku práce, který stanoví, že „stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce“. Odvolací soud k tomu dodává, že pro závěr o porušení zásady rovného zacházení by postačovalo i zjištění, že žalobkyně byla platově znevýhodněna jen vůči některému konkrétnímu srovnatelnému zaměstnanci žalovaného (srov. k tomu rozsudek Nejvyššího soudu z 6. 8. 2015, sp. zn. 21 Cdo 3976/2013). Ani takové zjištění však v projednávané věci nebylo možno učinit.

17. Na základě skutečností, které byly v řízení prokázány, je proto možné shledat, že žalobkyně byla odměňována stejně jako srovnatelní zaměstnanci (tj. zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty) a že naopak zaměstnanci zařazení do vyšší platové třídy než žalobkyně, takovými srovnatelnými zaměstnanci nebyli. Soud prvního stupně se řádně a důkladně zabýval srovnáním odměňování žalobkyně s dalšími zaměstnanci žalovaného, na které žalobkyně poukázala, a to konkrétně zaměstnanci Bc. M., Ing. S., Ing. D., Ing. J., Ing. J., Ing. S., Ing. F., Ing. V., Ing. J., Ing. arch. P. a Ing. S.. V případě prvních šesti z nich soud prvního stupně správně shledal, že byli stejně jako žalobkyně zařazeni do 11. platové třídy, popř. byli zařazeni do nižší platové třídy, a nebyli tedy vůči žalobkyni zvýhodněni. Pokud pak bylo v řízení zjištěno, že Ing. D. byl později po zkoumaném období let 2012 – 2013 (konkrétně od 1. 3. 2014) zařazen do 12. platové třídy, není již tato skutečnost ve věci relevantní, neboť sama žalobkyně vymezila předmět řízení tak, že k tvrzenému nerovnému zacházení mělo docházet právě v období let 2012–2013 a právě (a jedině) za nerovné zacházení v tomto období požadovala přiměřené zadostiučinění. V případě zbývajících pěti zaměstnankyň pak soud prvního stupně sice zjistil, že přinejmenším po určitou dobu v rámci zkoumaného období byly zařazeny do vyšší platové třídy nežli žalobkyně, vždy k tomu však existoval věcný důvod spočívající ve vyšší složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, popř. pracovní výkonnosti a výsledcích práce ve smyslu shora citovaného § 110 odst. 2 zákoníku práce: v případě Ing. F. (od 1. 1. 2012 referentka veřejné správy v 13. platové třídě) a Ing. V. (od 1. 12. 2012 referentka veřejné správy ve 12. platové třídě) tento důvod spočíval ve složitosti jí svěřených pracovních úkolů (podílení se na tvorbě celostátní koncepce a zásad rozvoje silnic a dálnic) jakož i ve vyšší odpovědnosti práce (metodické řízení a pomoc ostatním referentům územního plánování, zastupování žalovaného na jednáních). V případě Ing. J. (investiční referentka, od 1. 6. 2011 zařazená do 12. platové třídy) a Ing. arch. P. (referentka veřejné správy, od 1. 7. 2009 zařazená do 12. platové třídy) byl důvod pro vyšší odměňování oproti žalobkyni dán na základě vyšší odpovědnosti práce s ohledem na přímé řízení pracovníků referátu koncepce a životního prostředí (Ing. J.), resp. metodické a věcné vedení pracovníků v oblasti územního plánování (Ing. arch. P.). Konečně, u Ing. S. (vedoucí

Shodu s prvopisem potvrzuje Iveta Tomanová.

oddělení předinvestiční přípravy xxx, od 1. 12. 2012 zařazená do 13. platové třídy) byla vyšší odpovědnost a složitost práce dána její pozicí vedoucí oddělení. Z uvedených důvodů žádnou ze zaměstnankyň zařazených do vyšší platové třídy než žalobkyně ve smyslu shora uvedených kritérií není možné považovat za srovnatelnou s žalobkyní – z jejich vyššího odměňování proto nelze dovozovat nerovné zacházení s žalobkyní. Konečně, soud prvního stupně dále správně konstatoval, že projevem nerovného zacházení nebylo ani odebrání osobního ohodnocení žalobkyni, k němuž došlo odůvodněně, v důsledku prokázaných nedostatků v práci žalobkyně. Z těchto důvodů soud prvního stupně zcela správně uzavřel, že žalovaný ve vztahu k žalobkyni neporušil zásadu rovného zacházení ani pokud jde o její odměňování, a správně proto žalobu i v této části (1.626.667 Kč) zamítl.

18. Odvolací soud proto postupoval podle § 219 o. s. ř. a napadený rozsudek i jako věcně správný potvrdil, a to včetně správného výroku rozsudku o náhradě nákladů řízení, který odpovídá ustanovení § 142 odst. 1 o. s. ř. Soud prvního stupně tímto výrokem správně žalovanému přiznal též náhradu nákladů na jeho právní zastoupení, které nelze považovat za neúčelné. Je pravdou, že podle ustálené judikatury tam, kde k hájení svých zájmů je stát vybaven příslušnými organizačními složkami finančně i personálně zajištěnými ze státního rozpočtu, není důvod, aby výkon svých práv a povinností v této oblasti přenášel na soukromý subjekt, jímž byl advokát, a pokud tak stát přesto učiní, pak není důvod pro uznání takto mu vzniklých nákladů jako účelně vynaložených (viz např. nálezy Ústavního soudu z 9. 10. 2008, sp. zn. I. ÚS 2929/07, či z 24. 11. 2009, sp. zn. IV ÚS 1087/09). V nálezu z 16. 9. 2010, sp. zn. I. ÚS 1877/10, Ústavní soud tuto zásadu vztáhl i na státní příspěvkové organizace, a to dokonce konkrétně na Ředitelství silnic a dálnic ČR, které je žalovaným i v nynějším řízení. Současně však dodal, že nelze a priori vyloučit výjimky z uvedeného pravidla o neúčelnosti advokátního zastoupení státních příspěvkových organizací: „je tedy třeba vždy přihlédnout ke konkrétním okolnostem případu, neboť si lze představit, že předmětem sporu […] může být i právní problematika, která přímo nesouvisí s oblastí spravovanou vedlejším účastníkem, případně právní problematika velmi specializovaná, obtížná, dosud neřešená, problematika s mezinárodním prvkem, vyžadující znalosti cizího práva, event. jazykové znalosti apod. V takových případech lze shledat postup vedlejšího účastníka, který zvolí pro své zastupování advokáta, jenž se na danou problematiku např. specializuje, za adekvátní.“ (obdobně pak viz též nález Ústavního soudu z 30. 6. 2015, sp. zn. II. ÚS 1135/14). V projednávané věci se jedná právě o takový případ, v němž lze výjimečně považovat zastoupení příspěvkové organizace státu advokátem za účelné – předmětem řízení je předně pracovněprávní spor, a tedy relativně specializovaná problematika, která přímo s oblastí spravovanou žalovaným nesouvisí. Především se však ve věci jedná spor značně složitý jak po skutkové, tak po právní stránce, jak dokládá nejen značný rozsah provedeného dokazování, ale též skutečnost, že první rozhodnutí nalézacího i odvolacího soudu již bylo zrušeno soudem dovolacím. Nelze nadto přehlédnout, že složitost sporu je nezanedbatelným způsobem navyšována i rozsahem a určitou komplikovaností argumentace, kterou v průběhu celého řízení uplatňuje sama žalobkyně. Za těchto okolností soud prvního stupně zcela správně považoval náklady žalovaného vynaložené na zastoupení advokátem, za účelně vynaložené, a přiznal proto žalovanému též právo na jejich náhradu.

19. O nákladech odvolacího řízení odvolací soud rozhodl podle ustanovení § 142 odst. 1 ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř. tak, že právo na jejich náhradu přiznal žalovanému, který byl v odvolacím řízení plně úspěšný, přičemž ze shora uvedených důvodů má žalovaný též v odvolacím řízení právo i na náhradu nákladů na advokátní zastoupení. Náklady žalovaného v odvolacím řízení činí celkem 8.228 Kč a sestávají z odměny advokáta ve výši 6.200 Kč za 2 úkony právní služby po 3.100 Kč podle § 7, § 9 odst. 4 písm. a) a § 11 odst. 1 vyhl. č. 177/1996 Sb., advokátní tarif, (vyjádření k odvolání, účast u jednání odvolacího soudu), paušální náhrady hotových výdajů ve výši 600 Kč za 2 úkony po 300 Kč podle § 13 odst. 1

a odst. 4 advokátního tarifu a náhrady za 21% DPH z částky 6.800 Kč ve výši 1.428 Kč. Třídenní lhůtu k plnění odvolací soud stanovil v souladu s § 160 odst. 1 o. s. ř.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení. Dovolání se podává k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím soudu prvního stupně. Přípustnost dovolání zkoumá dovolací soud (§ 239 o. s. ř.).

Praha 28. ledna 2020

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Iveta Tomanová.