



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Českých Budějovicích rozhodl jako soud odvolací v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Jaroslavy Štítkovcové a soudkyň JUDr. Ivety Jiříkové a Mgr. Ing. Martiny Lacinové v právní věci žalobkyně [REDACTED], nar. [REDACTED], trvale bytem [REDACTED], zastoupené Mgr. Vladimírem Kratochvílem, advokátem v Českých Budějovicích, Česká 26/41, proti žalované **Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích**, se sídlem České Budějovice, Branišovská 1654/31a, IČO: 60076658, zastoupené JUDr. Jaroslavem Svejkovským, advokátem v Plzni, Kamenická 2378/1, o **upuštění od nerovného zacházení, odstranění jeho následků a poskytnutí přiměřeného zadostiučinění**, o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 31.5.2016, č.j. 21 C 43/2013-243, **t a k t o** :

Rozsudek soudu prvního stupně **s e** ve výrocích v odstavci II, III., V. a VII. **p o t v r z u j e**.

Žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení 13.552 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám právního zástupce žalobkyně Mgr. Vladimíra Kratochvíla, advokáta v Českých Budějovicích.

O d ů v o d n ě n í :

Soud prvního stupně napadeným rozsudkem zastavil řízení co do uložení povinnosti žalované upustit od nerovného zacházení se žalobkyní, projevujícího se v nezohlednění výkonu práce související s výukou žalobkyně na Ekonomické fakultě Jihočeské univerzity v pracovní době odpracované žalobkyní pro žalovanou na rozdíl od ostatních zaměstnanců žalované; v nepřetržité kontrole pracovních povinností žalobkyně, zejména vyžadování

propustek k lékaři na rozdíl od ostatních zaměstnanců žalované; kontrolami přítomnosti žalobkyně na pracovišti na rozdíl od ostatních zaměstnanců žalované; kontrolami vyplňování docházkové knihy na rozdíl od ostatních zaměstnanců žalované; kontrolami evidencí pracovní doby na rozdíl od ostatních zaměstnanců žalované; nedůvodným upozorňováním na porušování pracovních povinností a na možnost výpovědi na rozdíl od ostatních zaměstnanců žalované a v neobjektivním osobním hodnocení žalobkyně při provádění ročního osobního hodnocení zaměstnanců žalované na rozdíl od ostatních zaměstnanců žalované, a dále co do uložení povinnosti žalované odstranit následky nerovného zacházení se žalobkyní tím, že vydá a zajistí dodržování objektivních pravidel osobního hodnocení zaměstnanců na všech fakultách žalované i na jednotlivých katedrách těchto fakult; zohlední výkon práce žalobkyně související s účastí žalobkyně na jednáních komisí pro plánování sociálních služeb Statutárního města České Budějovice a Krajského úřadu Jihočeského kraje v roce 2012 v jejím ročním osobním hodnocení za rok 2012. V této části bylo řízení zastaveno podle § 96 o.s.ř. v důsledku částečného zpětvzetí žaloby ze strany žalobkyně. Zamítnuta byla žaloba co do uložení povinnosti žalované poskytnout žalobkyni přiměřené zadostiučinění v podobě omluvného dopisu týkajícího se nerovného zacházení ze strany vedení Katedry sociální práce a vedení Zdravotně-sociální fakulty Jihočeské univerzity vůči žalobkyni, které se na rozdíl od ostatních zaměstnanců projevovalo kontrolami přítomnosti žalobkyně na pracovišti, v neobjektivním hodnocení žalobkyně při provádění osobního ohodnocení za rok 2011 v roce 2012 a v nezohlednění výkonu práce souvisejícího s výukou žalobkyně na Ekonomické fakultě Jihočeské univerzity v pracovní době odpracované žalobkyní pro žalovanou a co do povinnosti zaslat a zveřejnit přílohu omluvného dopisu, kterou tvoří rozsudek soudu. V této části byla žaloba zamítnuta s odůvodněním, že žalobkyně v řízení neprokázala, že s ní bylo rozdílně zacházeno tím, že jí nebyl zohledňován výkon práce související s výukou na Ekonomické fakultě Jihočeské univerzity v pracovní době odpracované žalobkyní pro žalovanou. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že i po doplnění dokazování žalobkyně v tomto bodě neunesla své důkazní břemeno, neboť zde není srovnatelná osoba, které by se výuka na jiné fakultě žalované do její pracovní doby započítávala. Pokud jde o neobjektivní hodnocení žalobkyně při provádění osobního ohodnocení za rok 2011 v roce 2012, dospěl soud prvního stupně k závěru, že k pochybení žalované nedošlo, žalobkyně svá tvrzení neprokázala. Žalobkyni se nepodařilo prokázat ani to její tvrzení, že s ní bylo nerovně zacházeno tím, že žalovaná prováděla kontroly přítomnosti žalobkyně na pracovišti na rozdíl od ostatních zaměstnanců. Výpověď žalobkyně v tomto bodě není dostačující k prokázání tohoto tvrzení, neboť výpověď žalobkyně zůstala osamoceným důkazem bez souvislosti k dalším provedeným důkazům, zejména výpověďmi svědků [REDAKCE] a [REDAKCE]. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že ani z jedné této výpovědi nelze dospět k závěru, že se jedná o kontrolu přítomnosti žalobkyně na pracovišti, konkrétně ve výuce. Nelze usuzovat, že jde o kontrolu jen z toho, že jiným vyučujícím vedoucí do výuky nenahlédl. Napadeným rozsudkem pak soud prvního stupně vyhověl žalobě, když žalované uložil povinnost upustit od nerovného zacházení se žalobkyní projevujícího se v nezohledňování výkonu práce souvisejícího s účastí žalobkyně jako odborné garantky na jednáních krajské koordinační skupiny pro plánování sociálních služeb Krajského úřadu Jihočeského kraje a jako analytičky a konzultantky na jednáních řídicí skupiny v rámci projektu „Rozvojový plán sociálních služeb“ Statutárního města České Budějovice v pracovní době odpracované žalobkyní pro žalovanou na rozdíl od ostatních zaměstnanců žalované pracujících na obdobných pozicích, do 3 dnů od právní moci rozsudku. Dále bylo žalované uloženo zaslat žalobkyni a na vědomí všem členům Akademického senátu JU omluvný dopis následujícího znění: „Vážená paní docentko, v souladu s pravomocným rozhodnutím soudu se

Vám tímto jménem Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích omlouváme za nejméně 2 roky trvající nerovné zacházení ze strany vedení Katedry sociální práce a vedení Zdravotně sociální fakulty Jihočeské univerzity vůči Vaší osobě, které se na rozdíl od ostatních zaměstnanců projevovalo v nepřetržité kontrole plnění Vašich pracovních povinností zejména vyžadováním propustek k lékaři, kontrolami vyplňování docházkové knihy a evidence pracovní doby, neodůvodněným upozorněním na možnost výpovědi z pracovního poměru pro porušení pracovních povinností ze dne 1.3.2011 a v nezhledňování výkonu práce související s Vaší účastí jako odborné garantky na jednáních krajské koordinační skupiny pro plánování sociálních služeb Krajského úřadu Jihočeského kraje a jako analytičky a konzultantky na jednáních řídicí skupiny v rámci projektu „Rozvojový plán sociálních služeb“ Statutárního města České Budějovice v pracovní době odpracované žalobkyní pro žalovanou a zavazujeme se do budoucna přijmout taková opatření a nastavit takové preventivní kontrolní mechanismy, které dalším případným neoprávněným zásahům vůči Vaší osobě účinně zabrání.“ Žalované bylo uloženo zveřejnit tento omluvný dopis na dobu 30 dnů na webových stránkách www.jcu.cz v sekci „Novinky“, to vše do 3 dnů od právní moci rozsudku. V této části bylo žalobě vyhověno s odůvodněním, že bylo prokázáno, že žalobkyně je na základě pracovní smlouvy z 1.9.1999 zaměstnankyní žalované na dobu neurčitou, a to od 1.12.2005 jako učitel vysoké školy v kategorii docent s místem výkonu práce na Zdravotně sociální fakultě České Budějovice. Žalobkyně byla odvolána z funkce vedoucí Katedry sociální práce a sociální politiky Zdravotně sociální fakulty žalované s účinností ke dni 28.2.2011 a s účinností od 1.3.2012 (správně 2011) je žalobkyně zařazena s druhem práce učitel vysoké školy v kategorii docent s místem výkonu práce v Českých Budějovicích. Žalobkyně se na podzim roku 2010 účastnila jako kandidátka volby na děkana Zdravotně sociální fakulty, v níž těsně neuspěla proti [redacted], která od té doby vykonává funkci děkanky Zdravotně sociální fakulty žalované již druhé funkční období. Se změnou vedení této fakulty žalované došlo ke zhoršení pracovních podmínek žalobkyně, když od této doby s ní bylo nerovně zacházeno na rozdíl od ostatních zaměstnanců žalované pracujících v obdobných pozicích. Žalobkyně nejméně 2 roky pracovala ve ztížených podmínkách, stresujícím prostředí, což jí způsobilo újmu v její osobní sféře, ale i na pracovišti. Žalobkyně se snažila se žalovanou jednat o nápravě prostřednictvím akademického senátu žalované, k nápravě však nedošlo. Svědek [redacted] a [redacted] popsali, jak po změně vedení Zdravotně sociální fakulty žalované docházelo k nerovnému přístupu k zaměstnancům žalované, když podporovatelé [redacted] byli zvýhodňováni a na nepodporovatele byla více zaměřena pozornost vedení. Výpovědi svědků [redacted], [redacted], [redacted], [redacted], [redacted] a [redacted], [redacted], považuje soud prvního stupně za věrohodné, když se vzájemně doplňují a zapadají do sebe, a proto jim soud uvěřil. Tyto výpovědi ve vzájemných souvislostech vytvořily soudu skutkový stav o přístupu žalované k žalobkyni a pracovním prostředí, z něhož soud prvního stupně při rozhodování vycházel. Žalobkyně v řízení prokázala, že na rozdíl od ostatních zaměstnanců žalované bylo kontrolováno její vyplňování docházkové knihy a evidence pracovní doby. Bylo prokázáno, že na rozdíl od ostatních zaměstnanců žalované byly po žalobkyni vyžadovány propustky k lékaři, které po jiném než po žalobkyni nikdo nechtěl. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že pokud jde o propustku k lékaři a potvrzení o návštěvě lékaře, jedná se obsahově v podstatě o totéž. Nelze lpět na formálním označení dokumentu, rozhodující je obsah dokumentu. V tomto případě nešlo o to, zda žalobkyně je či není uvolňována v rámci pracovní doby k lékaři, ale o to, zda jsou po žalobkyni vyžadovány propustky stejnou měrou jako po jiných zaměstnancích žalované. Pokud jde o neodůvodněné upozorňování na možnost výpovědi z pracovního poměru pro porušení pracovních povinností,

dospěl soud prvního stupně k závěru, že se jednalo pouze o jeden případ, a to dne 1.3.2011 za neřádně vyplněný cestovní příkaz ze strany žalobkyně. Dne 1.3.2011 byla žalobkyně upozorněna na závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce ve dnech 10. a 11.12.2011 s tím, že žalobkyně uvedeného dne bez pokynu a souhlasu svého nadřízeného vykonala vícedenní pracovní cestu, když se na místo výkonu svého zaměstnání na pracovišti zúčastnila konference v Praze. Cestovní příkaz, který nebyl jejím nadřízeným podepsán a schválen, předložila ekonomickému oddělení dne 18.2.2011 s požadavkem na proplacení cestovného. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že z důvodů uvedených v odůvodnění rozsudku se o závažné porušení pracovních povinností žalobkyně nejednalo. V tomto směru bylo se žalobkyní zacházeno rozdílně oproti ostatním zaměstnancům, kteří za stejné chování nikdy upozorněni na porušení pracovních povinností a na možnost výpovědi nebyli. Svědek ██████████ výslovně uvedl, že cestovní příkazy vyplňoval po cestě, nikdy na možnost výpovědi z pracovního poměru za toto pochybení upozorněn nebyl. ██████████ nedostala výtku za vyplnění stejného formuláře jako žalobkyně, dokonce ██████████, který se zúčastnil jiné konference, cestovní příkaz nevyplnil vůbec a sankcionován nebyl. Žalobkyni nebyl po změně vedení Zdravotně sociální fakulty žalované zohledňován výkon práce související s její účastí na jednáních krajské koordinační skupiny pro plánování sociálních služeb Krajského úřadu Jihočeského kraje, který se účastnila jako odborná garantka a dále výkon práce související s její účastí na jednáních řídicí skupiny v rámci projektu „Rozvojový plán sociálních služeb“ Statutárního města České Budějovice, kterých se zúčastnila jako analytička a konzultantka v pracovní době odpracované žalobkyní pro žalovanou na rozdíl od ostatních zaměstnanců žalované pracujících na obdobných pozicích, konkrétně na rozdíl od ██████████, které účast na zasedání komisí do pracovní doby započítávána byla. Toto jednání žalované vůči žalobkyni dle soudu prvního stupně dosud trvá, žalobkyně si účast na těchto jednáních konaných v pracovní době musela napracovat. Žalobkyně na toto jednání byla vyslána jako zástupce Zdravotně sociální fakulty žalované předchozím vedením žalované, konkrétně ██████████ a ██████████, když za předchozího vedení fakulty se žalobkyně těchto jednání účastnila v rámci pracovní doby. Soud prvního stupně žalobě vyhověl v tomto rozsahu dle ust. § 16 zákoníku práce a § 10 antidiskriminačního zákona (zákon č. 198/2009 Sb.). Soud prvního stupně pak text omluvného dopisu přiměřeně upravil tak, aby odpovídal prokázaným bodům nerovného zacházení se žalobkyní. Zaslání a zveřejnění omluvného dopisu soud pokládal za přiměřené zadostiučinění dle § 10 antidiskriminačního zákona s ohledem na újmu způsobenou žalobkyni v její osobní sféře a na pracovišti. V části, kde se domáhala žalobkyně toho, aby žalovaná měla povinnost zaslat a zveřejnit přílohu omluvného dopisu, kterou měl tvořit tento rozsudek, byla žaloba zamítnuta s tím, že dle soudu prvního stupně je přiměřeným zadostiučiněním omluvný dopis, jehož text je uveden ve výroku III. rozsudku a je namístě, aby omluvný dopis byl zveřejněn na webových stránkách žalované a byl zaslán na vědomí členům Akademického senátu, avšak bylo by nepřiměřené, kdyby přílohou tohoto dopisu byl tento rozsudek, neboť zveřejněním na webových stránkách žalované by se rozsudek dostal do neohrazeného okruhu lidí, kteří by se v dotčené době seznámili s jeho obsahem. Soud prvního stupně má za to, že nezúčastněným osobám podrobnosti tohoto případu známy být nemají. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud prvního stupně tak, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení dle § 142 odst. 2 o.s.ř., když poměr úspěchu a neúspěchu obou účastníků řízení byl v zásadě stejný, neboť v části byla žaloba žalobkyně zamítnuta, v části bylo její žalobě vyhověno. Dále soud prvního stupně rozhodl dle § 147 odst. 1 o.s.ř. tak, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 1.875,50 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku k rukám prvního

zástupce žalobkyně a každý z účastníků je povinen dle § 148 odst. 1 o.s.ř. zaplatit státu částku 448,50 Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku na účet Okresního soudu v Českých Budějovicích. O separaci nákladů bylo rozhodnuto s tím, že dne 25.8.2015 se mělo konat soudní jednání, k němuž se dostavila žalobkyně a její zástupce. Jednání se však nekonalo z důvodu nepojízdného vozidla pověřeného pracovníka žalované. Žalovaná trvala na účasti tohoto pracovníka při jednání a požádala o odročení tohoto jednání asi hodinu před jeho konáním. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že u pověřeného pracovníka žalované došlo náhodou k nepojízdnosti jeho automobilu, v jehož důsledku se nekonalo toto soudní jednání a z toho důvodu bylo žalované uloženo, aby žalobkyni zaplatila náklady řízení, které jí v souvislosti s účastí u soudu dne 25.8.2015 vznikly. Jednalo se o náklady právního zástupce žalobkyně dle vyhl. č. 177/1996 Sb.

Proti tomuto rozsudku, a to do výroku v odstavci II., III., V. a VII., podala žalovaná odvolání. Jako odvolací důvod uvedla důvody uvedené v § 205 odst. 2 písm. e) a g) o.s.ř. V odvolání je pak detailně popsáno, v čem dle žalované spočívají nesprávná skutková zjištění a nesprávná právní posouzení učiněná soudem prvního stupně. Žalobkyniny nároky měly být zamítnuty zejména proto, že v žádném z případů jednání, v nichž soud prvního stupně spatřuje nerovné zacházení, neexistuje osoba ve srovnatelné situaci (ve smyslu ust. § 2 odst. 3 zák. č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon), s níž by bylo ze strany žalované zacházeno rozdílně než s žalobkyní. K nerovnému zacházení tak nemohlo dojít. Příčinou nesprávnosti výroků II. a III. rozsudku je skutečnost, že soud prvního stupně dospěl k nesprávným skutkovým zjištěním, když provedené důkazy chybně hodnotil a věc nesprávně právně posoudil. Žalovaná v odvolání podrobně popisuje, v čem soud prvního stupně učinil nesprávná skutková zjištění. Dále žalovaná v odvolání uvádí, jaká zjištění měl učinit soud prvního stupně z výpovědí jednotlivých svědků, v čem byl závěr soudu nesprávný a dále žalovaná namítá určitou nevěrohodnost některých svědků. Dle žalované soud prvního stupně přistupuje bez jakéhokoliv odůvodnění ke svědeckým výpovědím zcela selektivně, když výpovědi některých svědků bez jediné poznámky pomíjí, zatímco žalobkynino tvrzení považuje za prokázané pouze např. na základě výpovědi jedné svědkyně. Neexistuje přitom žádný důvod, proč by výpovědi určitých svědků měly mít natolik diametrální důkazní hodnotu. Žalovaná trvá na tom, že je podstatný rozdíl mezi propustkou k lékaři a potvrzením o návštěvě lékaře. Pokud soud prvního stupně uvedl v odůvodnění rozsudku, že v tom není rozdíl, pak je zřejmé, že soud prvního stupně zcela nepochopil podstatu projednávané problematiky, což vysvětluje chybné závěry, k nimž dospěl, pokud jde o tuto problematiku. Pokud jde o předkládání dokumentů souvisejících s pracovními cestami, žalobkynin případ nebyl z pohledu požadované dokumentace nijak výjimečný. K odlišné praxi v předkládání dokumentů týkajících se pracovních cest, jež byla zmiňována některými svědky, docházelo pouze za dřívějšího vedení fakulty. Případ svědka ██████ výmluvně vypovídá o tom, nakolik byly zcela nepodložené a pouze ústně sdělené informace pocházející od svědků, jejichž výsledky byly navrhnuty žalobkyní a kteří nepochybně patří do okruhu osob podporujících žalobkyni, pro soud prvního stupně dostačující k tomu, aby dospěl ke skutkovému závěru, že k nerovnému zacházení s žalobkyní docházelo. Tento případ svědčí o elementárním nepochopení problematiky soudem prvního stupně. Pokud soud prvního stupně v upozornění na možnost výpovědi spatřuje nerovné zacházení se žalobkyní, pak je jako ve všech ostatních žalobkynin tvrzených případech nutné, aby byla prokázána existence osoby, která by se nacházela ve srovnatelném postavení s žalobkyní a bylo by s ní zacházeno rozdílně. Nové vedení fakulty zachází od svého nástupu se všemi svými zaměstnanci stran absolvování pracovních cest rovným způsobem, po všech zaměstnancích je vyžadován stejný

postup a předložení totožných dokumentů. V řízení před soudem prvního stupně nebyl prokázán jediný případ, že by jakýkoliv jiný zaměstnanec fakulty vykonal pracovní cestu stejně jako žalobkyně, tedy bez předem schváleného cestovního příkazu. Žalobkyně vykonala pracovní cestu bez předchozího schválení cestovního příkazu a byla tak po právu upozorněna na možnost výpovědi z pracovního poměru ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce. Pokud jde o nezohledňování žalobkyniny účasti na jednání komisi, závěr, že zaměstnankyně [REDAKCE] byla účast na jednáních komise započítávána v pracovní době, učinil soud prvního stupně pouze na základě svědecké výpovědi této zaměstnankyně. Žalovaná v řízení před soudem prvního stupně nepopírala, že by se zaměstnankyně [REDAKCE] jednání komise účastnila, ale zcela odmítla, že by tato účast byla zohledňována v pracovní době této zaměstnankyně. V docházkové knize není žádná poznámka, že by se zaměstnankyně [REDAKCE] účastnila byť jediného jednání komise. Na základě výpisů z docházkové knihy lze přitom dojít k jednoznačnému závěru, že zaměstnankyně [REDAKCE] o povinnosti uvádět odlišné místo výkonu práce věděla a jednala v souladu s ním. Zaměstnankyně [REDAKCE] absolvovala jednání komise mimo svou pracovní dobu. Zaměstnankyně [REDAKCE] není zaměstnancem, s nímž by žalovaná zacházela rozdílně, než s žalobkyní. Dále žalovaná poukazuje na závěr soudu prvního stupně, dle něhož soud uvěřil výpovědi žalobkyně proto, že „má za to, že v tomto směru je její výpověď pravdivá, neboť z ničeho nedospěl k závěru, že by žalobkyně účelově uváděla nepravdivé tvrzení, když z celého průběhu řízení je zřejmé, že kdyby k závadnému chování žalované nedocházelo, tak by žalobkyně žalobu k soudu v takové citlivé záležitosti nepodávala“. Takové vyjádření soudu prvního stupně považuje žalovaná za bezpříkladné, a to jak svou nepravdivostí, tak nesmyslností. Řízení před soudem prvního stupně skončilo fakticky „vyrovnaně“, když soud ohledně čtyř žalobkyní tvrzených jednání dospěl k závěru, že se stala, zatímco k zbývajícím čtyřem jednáním podle soudu nedošlo. Za takové situace je nepochopitelné, jak mohl soud prvního stupně učinit závěr, že pokud by k závadnému jednání nedocházelo, tak by žalobkyně žalobu k soudu nepodávala. Žalovaná se domnívá, že jsou splněny podmínky pro to, aby odvolací soud v napadené části rozsudek soudu prvního stupně dle § 220 o.s.ř. změnil, a to tak, že se žaloba zamítá, případně aby rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu k dalšímu řízení. Z ust. § 16 zákoníku práce a § 2 antidiskriminačního zákona vyplývá, že žalobkyně je povinna v řízení prokázat nejen to, že ze strany žalované dochází k určitému jednání, ale také to, že s jinou osobou ve srovnatelné situaci jako je situace žalované, se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo příznivěji. Pokud žalobkyně neprokáže kumulativně obě tyto skutečnosti, nemůže být žaloba úspěšná, pouhé prokázání určitého jednání samo o sobě neobstojí.

Žalobkyně k odvolání žalované uvedla, že navrhuje, aby v napadené části byl rozsudek soudu prvního stupně jako správný potvrzen. Pokud jde o kontrolu vyplňování docházkové knihy a evidenci pracovní doby, žalobkyně nevidí nejmenší důvod pro to, aby výpověď svědka [REDAKCE] byla ze strany žalované a potažmo následně soudu hodnocena jako nevěrohodná. Je v podstatě jisté, že problémy, které jsou v řízení řešeny, vznikly evidentně především v návaznosti na volbu nového vedení fakulty na přelomu let 2010 a 2011, kdy žalobkyně byla silnou protikandidátkou paní [REDAKCE], ale těsně neuspěla. Skutkový i právní závěr soudu prvního stupně ohledně kontroly vyplňování docházkové knihy a evidenci pracovní doby je zcela správný. Ohledně vyplňování docházkové knihy a evidence pracovní doby se žalobkyni podařilo prokázat, že se srovnatelným zaměstnancem žalované bylo zacházeno zcela odlišně, tedy že žalobkyně byla touto kontrolou žalované diskriminována. Žalobkyně také trvá na tom, že žádný ze zaměstnanců žalované nemusel nikdy propustky a potvrzení o návštěvě lékaře svým nadřízeným předkládat, po nikom nebyl

takový dokument vyžadován. Jinak tomu bylo u žalobkyně. V řízení před soudem prvního stupně bylo prokázáno to, že požadavek žalované vůči žalobkyni na předložení propustky k lékaři byl opakovaný, když toto tvrzení potvrdily svědkyně paní [REDAKCE] a paní [REDAKCE]. Žalobkyně popírá tvrzení žalované v tom smyslu, že by snad svědkyně [REDAKCE] měla mít zájem na výsledku řízení. Pokud jde o upozornění na výpověď z pracovního poměru, nikdo jiný z těch zaměstnanců, kteří v rámci svého výslechu uvedli, že cestovní příkazy předkládali až dodatečně, nebyl na rozdíl od žalobkyně upozorněn na možnost výpovědi. Správný je i závěr soudu prvního stupně o nezohledňování žalobkyniny účasti na jednání komisí. Ostatní zaměstnanci, např. paní [REDAKCE], nebo pan [REDAKCE], byli na jednání obdobných skupin, které byly podřízeny komisi, jejíž jednání se účastnila žalobkyně, vyslání shodným způsobem jako žalobkyně, na rozdíl od ní však byla jejich účast v těchto pracovních skupinách v její pracovní době zohledňována.

Po zjištění, že odvolání žalované bylo podáno včas, osobou k tomu oprávněnou a je přípustné, odvolací soud přezkoumal v napadené části rozsudek soudu prvního stupně dle § 212 a § 212a odst. 1 o.s.ř. a dospěl k závěru, že odvolání žalované není důvodné.

Podle § 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 peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovně-právních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu. Podle § 17 zákoníku práce právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovně-právních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

Podle § 10 odst. 1 zák. č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona, 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.

Odvolací soud potvrdil dle § 219 o.s.ř. rozsudek soudu prvního stupně v napadené části, když považuje rozhodnutí soudu prvního stupně za správné, a to jak pokud jde o skutková zjištění učiněná soudem prvního stupně, tak i pokud jde o právní posouzení věci. Odvolací soud shodně jako soud prvního stupně dospěl k závěru, že žalobkyně v řízení prokázala, že s ní bylo zacházeno nerovným způsobem oproti jiným zaměstnancům žalované, když toto závažné jednání bylo motivováno tím, že žalobkyně se na podzim roku 2010 účastnila jako kandidátka volby na děkana Zdravotně sociální fakulty, v níž těsně neuspěla proti [REDAKCE], která od té doby vykonává funkci děkanky fakulty a se změnou vedení fakulty došlo ke zhoršení pracovních podmínek žalobkyně, když

docházelo k nerovnému přístupu k zaměstnancům žalované, v daném případě k žalobkyni, podle toho, zda byli podporovatelé [REDAKCE] či nikoliv. Pokud jde o skutková zjištění soudu prvního stupně, tato vyplývají z provedených důkazů, když soud prvního stupně hodnotil provedené důkazy jak jednotlivě, tak i ve vzájemné souvislosti. Přitom pečlivě přihlížel ke všemu, co vyšlo v řízení najevo. Odůvodnění rozhodnutí soudu prvního stupně je logické a přesvědčivé, když soud prvního stupně dostatečně odůvodnil, jaké důkazy a proč považuje za věrohodné. Závěry soudu prvního stupně o věrohodnosti výpovědí svědků [REDAKCE], [REDAKCE], [REDAKCE], [REDAKCE], [REDAKCE], [REDAKCE] či [REDAKCE], se žalované nepodařilo vyvrátit, žalovaná v řízení neprokázala nic, co by mělo vést soud k závěru o nevěrohodnosti některého z těchto důkazů. Odvolací soud nesouhlasí s tím, že propustka k lékaři a potvrzení o návštěvě lékaře jsou totožnými dokumenty, jak uvedl soud prvního stupně. Podstatné pro rozhodnutí ve věci však je to, že po žalobkyni bylo vyžadováno na rozdíl od ostatních zaměstnanců žalované potvrzení o návštěvě lékaře. Dle soudu prvního stupně nešlo o to, zda chodila žalobkyně k lékaři v rámci pracovní doby či nikoliv, ale o to, že po žalobkyni byla vyžadována potvrzení o návštěvě lékaře, zatímco po jiných zaměstnancích nikoliv. Pokud žalovaná napadá vyjádření soudu prvního stupně, že „má za to, že v tomto směru je výpověď žalobkyně pravdivá, neboť z ničeho nedospěl soud k závěru, že by žalobkyně účelově uváděla nepravdivá tvrzení, když z celého průběhu řízení je zřejmé, že kdyby k závadnému chování žalované nedocházelo, tak by žalobkyně žalobu k soudu v takové citlivé záležitosti nepodala“, a to za situace, kdy soud ohledně čtyř žalobkyní tvrzených jednání dospěl k závěru, že se stala, zatímco k zbývajícím čtyřem jednáním podle soudu nedošlo, k tomu je třeba uvést, že ohledně těch nároků žalobkyně, kde byla žaloba zamítnuta, odůvodnil soud prvního stupně své rozhodnutí tím, že žalobkyně neprokázala svá tvrzení o rozdílném zacházení, nikoliv že by bylo prokázáno, že k nerovnému zacházení v těchto čtyřech případech nedocházelo. Soud prvního stupně v této části žalobu zamítl pro neunesení důkazního břemene ze strany žalobkyně. I odvolací soud dospěl k závěru, že na základě provedených důkazů lze učinit závěr, ze kterého vycházel soud prvního stupně při svém rozhodování, tedy že s žalobkyní nebylo v těch bodech, kde bylo žalobě vyhověno, zacházeno stejně jako s ostatními zaměstnanci Zdravotně sociální fakulty. Dle odvolacího soudu byli ostatní zaměstnanci fakulty, kteří byli v řízení vyslechnuti, těmi osobami ve srovnatelné situaci, jak má na mysli § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Jak vyplývá z ust. § 16 odst. 1 zákoníku práce, zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci. Z toho obecně vyplývá, že zaměstnavatel musí po celou dobu zacházet se zaměstnanci stejně, nikoho z nich neznevýhodňovat ani nezvýhodňovat. Odvolací soud proto nepovažuje za důvodnou námitku žalované, že neexistuje osoba ve srovnatelné situaci, s níž by bylo ze strany žalované zacházeno rozdílně než s žalobkyní. Podstatný je dle odvolacího soudu ten závěr, že pokud jde o pracovní podmínky, nebylo ze strany žalované zacházeno s žalobkyní stejně jako s některými ostatními zaměstnanci fakulty, když žalobkyně byla pro to, že v roce 2010 se zúčastnila jako kandidátka volby na děkana fakulty, v níž těsně neuspěla proti [REDAKCE], jako osoba, která nepodporovala tuto kandidátku ve volbě, více kontrolována na rozdíl od ostatních zaměstnanců fakulty pracujících v obdobných pozicích, byly na ni kladeny větší požadavky než na tyto ostatní některé zaměstnance. Žalobkyně nejméně 2 roky, jak zjistil soud prvního stupně, pracovala ve ztížených podmínkách, stresujícím prostředí. I když v některých případech bylo ve vztahu k žalobkyni právem žalované jako zaměstnavatele tuto kontrolovat, v řízení před soudem prvního stupně bylo zjištěno, že žalovaná se takto důsledně chovala k žalobkyni, ale nikoliv stejnou měrou i k ostatním zaměstnancům fakulty. To platí, i pokud jde o upozornění na výpověď z pracovního poměru nebo na uvolňování na různé komise.

Není až tak určující, co doslovně řekli jednotliví svědci, ale podstatné je dle odvolacího soudu celkové vyznění výpovědí svědků, a to i v jejich vzájemné souvislosti, včetně listinných důkazů.

Výrok o náhradě nákladů odvolacího řízení vyplývá z ust. § 224 odst. 1 o.s.ř. a § 142 odst. 1 o.s.ř. za situace, kdy žalovaná neměla v odvolacím řízení úspěch. Je proto povinna zaplatit žalobkyni náklady odvolacího řízení, které tvoří náklady za právní zastoupení advokátem při 4 úkonech právní služby (převzetí a příprava zastoupení, porada s klientem přesahující hodinu, vyjádření k odvolání a účast u odvolacího jednání). Dle § 9 odst. 3 písm. d) a § 7 bod 5 vyhl. č. 177/1996 Sb. jde o 2.500 Kč za jeden úkon právní služby, dále 4x režijní paušál po 300 Kč a 21 % DPH. Celkem jde o částku 13.552 Kč, kterou bylo žalované uloženo zaplatit žalobkyni v zákonné třídenní lhůtě od právní moci rozsudku k rukám právního zástupce žalobkyně Mgr. Vladimíra Kratochvíla, advokáta v Českých Budějovicích.

P o u ě n í : Proti tomuto rozsudku je možné podat z důvodu, že rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci dle § 237 o.s.ř. dovolání do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR v Brně u Okresního soudu v Českých Budějovicích.

Nebude-li povinný plnit dobrovolně tímto rozsudkem mu uloženou povinnost, může být rozsudek k návrhu oprávněného vykonán.

Krajský soud v Českých Budějovicích
dne 6. dubna 2017

JUDr. Jaroslava Š t í t k o v c o v á, v. r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:
Petra Veselá