

U S N E S E N Í

Krajský soud v Hradci Králové rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Aleny Svobodové a soudců JUDr. Jana Fifky a JUDr. Jiřího Hanuše ve věci žalobkyně ■■■■■ nar. ■■■■■, bytem ■■■■■, ■■■■■ republika, zastoupené JUDr. Janou Naxerovou, advokátkou se sídlem Kukelská 903, Praha 9, proti žalované **VETRO-PLUS a. s.**, IČ: 63217180, se sídlem Vocelova 1176/6, Hradec Králové, zastoupené Mgr. Karlem Půšem, advokátem se sídlem Sloupno 13, Smidary, o žalobě na ochranu proti šikaně na pracovišti, o zaplacení 150.000 Kč, k odvolání žalobkyně proti rozsudku Okresního soudu v Hradci Králové ze dne 28. 8. 2015, č. j. 16C 1/2014 - 81, **t a k t o :**

Rozsudek okresního soudu se **z r u š u j e** a věc se mu **v r a c í** k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Výše uvedeným rozsudkem okresní soud zamítl žalobu, kterou se žalobkyně domáhala zaplacení částky 150.000 Kč jako zadostiučinění za diskriminaci a šikanu, které byla vystavena na pracovišti žalované. Současně okresní soud uložil žalobkyni povinnost nahradit žalované náklady řízení ve výši 28.798 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalované. V odůvodnění svého rozhodnutí okresní soud popsal svá zjištění, kdy žalobkyně pracovala od 1. 7. 2010 pro žalovanou jako operátorka skladu. Žalobkyně tvrdila, že od listopadu 2012 byla vystavena šikaně, diskriminaci a pronásledování ze strany svých nadřízených s cílem, aby ukončila pracovní poměr u žalované. Chování zaměstnanců žalované se negativně projevilo na zdravotním a psychickém stavu žalobkyně. Diskriminační jednání spatřovala v tom, že byla přerazena na podřadnější práci na tzv. vratkách, byla nedůvodně krácena na odměnách, nebylo jí umožněno využívat služební automobil pro cesty do zaměstnání a i dalším zaměstnancům bylo zakazováno žalobkyni do zaměstnání vozit a žalobkyně byla též diskriminována při stanovení termínů dovolené. Žalovaná po celou dobu řízení měla za to, že se k žalobkyni chovala řádným a nediskriminujícím způsobem. Žalobkyně původně požadovala kromě finanční náhrady též uložení povinnosti žalované zdržet se diskriminace její osoby, v této části ale vzala žalobu zpět poté, co ukončila pracovní poměr u žalované, řízení bylo proto částečně zastaveno usnesením Okresního soudu v Hradci Králové ze dne 15. 10. 2014, č. j. 16C 1/2014 – 80. Okresní soud se dále zabýval jen zbývajícím nárokem na finanční náhradu, provedl rozsáhlé dokazování listinami i výslechem svědků a uzavřel, že žaloba není důvodná. Po právní stránce okresní soud odkázal na ustanovení § 16 odst. 1 až 3, § 17 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“), a § 10 odst. 1 až 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních

prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“), a zdůraznil, že právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace jsou osobnostními právy, jedná se o speciální úpravu ochrany osobnosti. Okresní soud dovodil, že žalobkyně se domáhá ochrany před diskriminací, což v procesní rovině způsobuje posun důkazního břemene na žalovanou (§ 133a písm. a/ o. s. ř.), ale nikoliv bezvýhradně, neboť žalobkyni to nezbavuje povinnosti tvrdit a prokazovat, že byla jednáním zaměstnavatele znevýhodněna ve srovnání s jinými zaměstnanci na základě diskriminačního znaku. Této povinnosti žalobkyně podle okresního soudu nedostála. Ač byla v tomto smyslu poučena, neuvedla žádný diskriminační důvod, nýbrž pouze tvrdila, že důvodem jednání žalované byla snaha ukončit pracovní poměr se žalobkyní. Okresní soud dále rozvedl, že neshledal diskriminační nebo nerovné zacházení se žalobkyní v žádné z tvrzených oblastí. Na tzv. vratky byla žalobkyně přeřazena v souladu s druhem práce sjednaným pracovní smlouvou ze dne 1. 7. 2010, k tomuto kroku žalovaná přistupovala operativně a zpravidla v případě nedostatečné pracovní výkonnosti zaměstnance nebo po jeho návratu z pracovní neschopnosti, neboť šlo o méně náročnou práci. Odměny pro žalobkyni byly sjednány jako nenárokové, proto podle závěru okresního soudu nelze jejich nepřiznání považovat za diskriminační, zvláště když žalovaná prokázala, že rozhodnutí nevyplácet odměny žalobkyni bylo odůvodněno špatnými pracovními výsledky žalobkyně. Okresní soud měl za nenárokový i bonus spočívající ve využívání služebního automobilu (případně soukromého automobilu s příspěvkem zaměstnavatele) pro cesty do zaměstnání, proto ani neposkytnutí tohoto bonusu neměl za diskriminační nebo nerovné zacházení se žalobkyní. Ohledně čerpání dovolené žalobkyně podle názoru okresního soudu ani neprokázala, že žádala o konkrétní termín čerpání dovolené, a určila-li jí za této situace žalovaná termín sama, postupovala v souladu s pracovní smlouvou a se zákoníkem práce. Okresní soud proto uzavřel, že v projednávané věci se žalobkyni nepodařilo prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tj. neznevýhodňujícím způsobem ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci žalované, navíc ani netvrdila, že jí namítané znevýhodňující, diskriminační zacházení bylo motivováno diskriminací z určitého konkrétního důvodu (např. pohlaví, rasa, věk apod.). Naopak žalované se podařilo prokázat, že se všemi zaměstnanci na daném úseku zacházela rovným způsobem.

Proti rozsudku podala žalobkyně dne 5. 10. 2015 odvolání, které směřovalo do obou jeho výroků. Své odvolání následně doplnila podáním ze dne 19. 10. 2015. Žalobkyně vytýkala okresnímu soudu, že věc nesprávně právně posoudil a dospěl k nesprávným skutkovým závěrům, když nepřihlédl k žalobkyní tvrzeným skutečnostem a jí označeným důkazům. Rozhodnutí jako celek měla za překvapivé, neboť v rozsudku popsané závěry okresního soudu neodpovídají předběžnému právnímu názoru, který na věc sdělila nová předsedkyně senátu (poté, co došlo ke změně ve složení senátu). Okresní soud podle žalobkyně vycházel pouze z výpovědí svědků, které byly navrženy žalovanou, aniž by se vypořádal s obsahem výpovědí jiných svědků - bývalých zaměstnanců žalované, kteří vypovídali ve prospěch žalobkyně. Podle žalobkyně též zvukové záznamy, které soudu předložila, prokazují její tvrzení o nerovném jednání, které vůči ní směřovalo. Nesouhlasila ani se skutkovým zjištěním okresního soudu, že její pracovní výsledky byly dlouhodobě podprůměrné, neboť takový závěr z žádného provedeného důkazu nevyplývá. Zdůraznila, že chování žalované vůči ní mělo podobu drobnějších, ale četných ústrků, které směřovaly k jedinému cíli, a to docílení odchodu žalobkyně ze zaměstnání. Navrhla proto, aby odvolací soud rozsudek okresního soudu změnil tak, že žalobě vyhově.

Žalovaná se k odvolání vyjádřila při jednání odvolacího soudu. Ztotožnila se s rozsudkem okresního soudu i s jeho odůvodněním s tím, že jednání žalované vůči žalobkyni nejde podřadit pod diskriminaci ve smyslu antidiskriminačního zákona. Žalovaná postupovala vůči žalobkyni řádně a v souladu s právními předpisy, tento postup pramenil pouze z nespokojenosti s pracovními výkony a chováním žalobkyně na pracovišti. Žalovaná proto navrhla, aby rozsudek okresního soudu byl potvrzen.

Odvolací soud po zjištění, že odvolání je přípustné (§ 201 o. s. ř.), obsahuje všechny podstatné náležitosti (§ 205 o. s. ř.) a je podáno osobou oprávněnou a včas (§ 201 a § 204 o. s. ř.), projednal odvolání při jednání dne 26. 4. 2016. Přezkoumal napadený rozsudek i jemu předcházející řízení v mezích, ve kterých se odvolatel domáhal jeho přezkoumání (§ 212 o. s. ř.), a i z důvodů, které nebyly v odvolání uplatněny (§ 212a odst. 1 o. s. ř.). Odvolání shledal opodstatněným.

Jak správně uvedl již okresní soud, ochrana zaměstnance před nerovným zacházením a diskriminací je zakotvena v § 16 zákoníku práce. Ten v odst. 1 stanoví zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V § 16 odst. 2 zákoníku práce je pak výslovně zakázána jakákoliv diskriminace, jak je tento pojem upraven v antidiskriminačním zákoně. Diskriminací se podle § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Zmíněné důvody pro diskriminaci jsou v odborné literatuře označovány jako tzv. diskriminační znaky. Ty jsou vyžadovány i u nepřímé diskriminace ve smyslu § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona. Za diskriminaci je podle § 2 odst. 2 věty druhé antidiskriminačního zákona považováno i obtěžování formou žalobkyní zmíněného bossingu (viz Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015, str. 91).

Z uvedeného vyplývá, že ochrana rovnoprávnosti zaměstnanců je zajišťována dvojím způsobem, a to jednak jako povinnost uložená zaměstnavateli podle § 16 odst. 1 zákoníku práce, ale současně jako zákaz diskriminace podle § 16 odst. 2 zákoníku práce. Ač oba způsoby ochrany zaměstnance sledují stejný cíl, jejich konstrukce je odlišná v tom, že zatímco u diskriminace je třeba existence diskriminačních důvodů (rasa, národnost, pohlaví atd.), tak u porušení zásady rovného zacházení nejsou diskriminační znaky vyžadovány. Zásadní rozdíl pak rozlišení uvedených dvou způsobů ochrany zaměstnance přináší i v rovině procesní. Úprava § 133a písm. a) o. s. ř. se uplatní jen tam, kde žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání atd. Pokud nárok žalobce nemá základ v jeho

diskriminaci, ale v porušení povinnosti zaměstnavatele podle § 16 odst. 1 zákoníku práce, ustanovení § 133a o. s. ř. se neuplatní.

V souzené věci žalobkyně svůj nárok odůvodnila šikanou a diskriminací její osoby. To svádí k posuzování věci užším pohledem jako diskriminace ve smyslu § 16 odst. 2 zákoníku práce a antidiskriminačního zákona. Z tohoto úhlu pohledu lze souhlasit se závěrem okresního soudu, že o diskriminaci by šlo jen tehdy, pokud by existoval diskriminační znak, který navíc byla žalobkyně povinna v řízení tvrdit, což však neučinila ani přes poučení soudem. Jak výslovně uvedl zástupce žalobkyně při jednání u odvolacího soudu dne 26. 4. 2016, jednání žalované nelze podřadit pod žádný z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona (diskriminační znak), neboť nebylo motivováno např. rasou, národností či pohlavím žalobkyně, ale snahou donutit žalobkyni, aby opustila zaměstnání u žalované. Odvolací soud se proto ztotožnil se závěrem okresního soudu, že vůči žalobkyni nedošlo k diskriminačnímu jednání (ve formě přímé či nepřímé diskriminace) definovanému v § 16 odst. 2 zákoníku práce a antidiskriminačním zákoně.

Žalobkyně od začátku řízení popisovala, že se k ní zaměstnavatel v rozhodném období choval jinak a hůře než k jiným zaměstnancům. Jinými slovy - tvrdila, že se jí od zaměstnavatele nedostávalo rovného zacházení. Podle názoru odvolacího soudu je proto třeba uplatněný nárok posuzovat nikoliv jako nárok z ochrany před diskriminací, ale jako nárok z porušení zásady rovného zacházení stanovené v § 16 odst. 1 zák. práce. Jak už bylo výše řečeno, v takovém případě není potřeba tvrdit existenci diskriminačních znaků a současně se nepostupuje podle § 133a písm. a) o. s. ř. Je tedy výlučně na žalobkyni, aby tvrdila a prokázala, že byly splněny všechny podmínky pro vznik nároku na poskytnutí náhrady za újmu, která jí vznikla porušením jejího práva na rovné zacházení jako zvláštního osobnostního práva. Měla by tedy konkrétně tvrdit, že došlo k újmě na jejích osobnostních právech (a v jakém rozsahu) v příčinné souvislosti se zásahem do osobnosti způsobeným žalovanou jejím nedovoleným (neoprávněným či protiprávním) jednáním. K těmto tvrzením by měla též navrhnout nebo předložit důkazy. Její procesní aktivita by tedy měla být vyšší než v případě, kdy by se jednalo o diskriminaci v pravém slova smyslu a důkazní břemeno podle § 133a o. s. ř. přešlo na žalovanou.

Okresní soud se však evidentně soustředil pouze na otázku diskriminace žalobkyně podle § 16 odst. 2 zákoníku práce a antidiskriminačního zákona, když v předposledním odstavci str. 9 odůvodnění, kde shrnuje svoje právní závěry učiněné ohledně všech 4 okruhů žalobkyní tvrzeného diskriminačního chování žalované vůči ní, hovoří o „diskriminaci z určitého, konkrétního důvodu (např. pohlaví, rasa, věk apod.)“ a současně uzavírá, že „žalované se podařilo prokázat, že se zaměstnanci na daném úseku zacházela rovným způsobem“. I poučení žalobkyně ve smyslu § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. při jednání u okresního soudu dne 12. 8. 2015 směřovalo toliko k tvrzení ohledně existence diskriminačního znaku a intenzity zásahu. Když žalobkyně existenci diskriminačního znaku netvrdila, žalobu zamítl, aniž by se plně zabýval obsahem dosud provedených důkazů z toho hlediska, zda prokazují porušení zásady rovného zacházení zakotvené v § 16 odst. 1 zákoníku práce vůči žalobkyni, případně žalobkyni vyzval k doplnění tvrzení a důkazních návrhů postupem podle § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř.

Nelze přitom nevidět obsah dosud provedených důkazů, ze kterého vyplývá, že žalovaná se v určitém okamžiku počala chovat k žalobkyni způsobem, který žalobkyně důvodně vnímala jako zhoršení svých poměrů na pracovišti. Žalobkyně byla přerazena na práci na tzv. vratkách, která byla i jinými zaměstnanci hodnocena jako neoblíbená, současně byly žalobkyni odejmuty odměny a byla učiněna opatření, aby se žalobkyně nemohla do zaměstnání dopravovat služebním vozidlem nebo s kolegy, jak činila do té doby. Žalovaná ani v průběhu soudního řízení nepopírala, že měla zájem, aby žalobkyně ze zaměstnání odešla. Tento postup žalované, i kdyby měl oporu v pracovní smlouvě nebo pracovněprávních předpisech, musí totiž splňovat též podmínku, že byl aplikován rovným způsobem na všechny zaměstnance ve srovnatelném postavení, neboť jinak by zaměstnavatel (žalovaná) porušil zásadu rovného zacházení stanovenou v § 16 odst. 1 zák. práce v neprospěch žalobkyně.

Tím, že okresní soud vinou nesprávného právního posouzení věci vycházel z chybného závěru o nositeli břemene tvrzení a důkazního břemene, zcela pominul v odůvodnění svého rozsudku zhodnotit ty části obsahu dosud provedených důkazů, jimiž žalobkyně hodlala prokázat porušení zásady rovného zacházení vůči její osobě, tzn. provést porovnání, zda měla žalobkyně rovné podmínky s ostatními zaměstnanci ve srovnatelném postavení při určení konkrétního pracovního zařazení, čerpání dovolené, rozdělování odměn a dopravě do zaměstnání, čímž však zatížil svoje rozhodnutí vadou spočívající v jeho nepřezkoumatelnosti. Je totiž povinností soudu se výslovně vypořádat v písemném odůvodnění rozhodnutí s tím, proč v rozsudku nečiní žádná zjištění z některých provedených důkazů, a uvést, o které důkazy jde (viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 29 Odo 817/2003 a řada dalších). Dále nebyla provedena část důkazů, které žalobkyně k důkazu navrhla při jednání dne 15. 10. 2014 (č. l. 40 p. v.), tzn. ještě před koncentrací řízení, a to důkaz zvukovými nahrávkami, evidencí čerpání dovolené a vyplácení odměn žalobkyni a dalším zaměstnancům.

Nepřezkoumatelnost rozhodnutí je vadou řízení, pro kterou je vždy třeba takové rozhodnutí zrušit. Dále nelze pominout, že v řízení bude třeba provést ještě poměrně rozsáhlé dokazování. Proto odvolacímu soudu nezbylo, než rozsudek okresního soudu z důvodů dle § 219a odst. 1 písm. b) a odst. 2 o. s. ř. zrušit a věc mu vrátit podle § 221 odst. 1 písm. a/ o. s. ř. k dalšímu řízení.

Nyní bude na okresním soudu, aby při vázanosti právním názorem odvolacího soudu (§ 226 odst. 1 o. s. ř.) posoudil nárok žalobkyně z hledisek stanovených v § 16 odst. 1 zák. práce, přitom aby vycházel se všech provedených důkazů a vypořádal se též s rozdíly mezi výpověďmi jednotlivých svědků. Bude-li mít po provedení dosud navržených důkazů za to, že žalobkyně neunesla důkazní břemeno svého tvrzení, že žalovaná jí popsáním jednáním vůči ní odlišným od jednání s jinými zaměstnanci ve srovnatelném postavení porušovala zásadu rovného zacházení zakotvenou v tomto ustanovení, poučí ji o nezbytnosti označit k těmto tvrzením další důkazy (§ 118a odst. 3 o. s. ř.).

Dospěje-li okresní soud po ukončení dokazování k závěru, že jednáním žalované ve vztahu k žalobkyni byla porušena zásada rovného zacházení se zaměstnanci na daném úseku (či došlo k zásahu do osobnostních práv žalované jako zaměstnance), při posouzení celkové povahy a okolností případu bude mít na zřeteli, že neobstojí názor, který v tomto směru

vyslovil v posledním odstavci strany 9 odůvodnění jeho rozsudku, tzn. že intenzitu dopadu nerovného zacházení žalované se žalobkyní je třeba hodnotit podle dopadů tohoto jednání žalované na pověst, důstojnost či vážnost osoby žalobkyně ve společnosti. Byť judikatura obecných soudů ke vztahu § 10 z. č. 198/2009 Sb., antidiskriminačního zákona a § 13 obč. zák. (nyní § 81 z. č. 89/2012 Sb. dosud nebyla sjednocena judikatorním stanoviskem Nejvyššího soudu, z komentářové literatury (viz Boučková a spol.: Antidiskriminační zákon, 1. vydání, 2010, s. 294 – 301), lze dovodit, že judikatura Nejvyššího soudu ČR interpretujících [§ 13](#) obč. zák. je pro antidiskriminační právo jen obtížně použitelná, neboť závažnost diskriminačního jednání s ohledem na hodnoty, které antidiskriminační právo chrání (lidská důstojnost a autonomie rozhodování), není zásadně snížena ani tím, že diskriminační jednání proběhlo mimo pozornost veřejnosti, resp. že o něm dokonce ví jen diskriminující a diskriminovaný. Smyslem prostředků nápravy dle § 10 antidiskriminačního zákona je totiž nejen poskytnout satisfakci diskriminovanému jednotlivci, ale též sankcionovat škůdce a odrazovat do budoucnosti diskriminující osobu a její možné následovníky od diskriminačního jednání. Z tohoto pohledu bude tedy třeba posoudit i žalobkyní uplatněný nárok na náhradu nemajetkové újmy v penězích včetně jeho výše.

V novém rozsudku rozhodne okresní soud znovu i o nákladech řízení včetně tohoto odvolacího řízení (§ 224 odst. 3 o. s. ř.).

P o u č e n í : Proti tomuto rozhodnutí je přípustné dovolání, jestliže rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak. Dovolání lze podat do dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Hradci Králové.

V Hradci Králové dne 28. dubna 2016

JUDr. Alena Svobodová v. r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:

██████████