



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Tomáše Kučery a soudkyň JUDr. Gordany Burianové a JUDr. Jaroslavy Vítové ve věci žalobkyně **J. T.**, narozené **██████████**, bytem **██████████**, zastoupené Odborovým svazem státních orgánů a organizací, se sídlem Senovážné nám. 23, Praha 1, proti žalovanému **Městu ██████████**, se sídlem **██████████**, IČO: **██████████**, **o zajištění rovného zacházení na pracovišti, o dorovnání platu a nemocenských dávek, o poskytnutí písemné omluvy, o poskytnutí přiměřeného zadostiučinění, o náhradu nemajetkové újmy, o odvolání žalobkyně proti rozsudku Okresního soudu v Rakovníku ze dne 29. 1. 2014, č.j. 9 C 132/2009 – 954,**

t a k t o :

- I. Rozsudek soudu I. stupně se ve výrocích VI. a VIII. mění tak, že se žalovanému ukládá poskytnout žalobkyni písemnou omluvu ve znění: „Město **██████████** se omlouvá **J. T.**, že neposkytlo ochranu jejímu právu, aby s ní bylo nakládáno rovným způsobem“ a nahradit žalobkyni nemajetkovou újmu ve výši 50.000,- Kč, vše do tří dnů od právní moci rozsudku; jinak se rozsudek soudu I. stupně ve výrocích I. – IV. a VI. potvrzuje.
- II. Rozsudek soudu I. stupně se ve výrocích V. a IX. zrušuje a věc se v tomto rozsahu vrací soudu I. stupně k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobkyně se u Okresního soudu v Rakovníku se souhlasem soudu změněnou žalobou domáhá, aby bylo žalovanému, jejímu zaměstnavateli, uloženo zdržet se nerovného zacházení a diskriminace žalobkyně, pokud jde o pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou

přípravu a příležitost dosáhnout postupu v zaměstnání, přijmout vnitřní předpis upravující rovné zacházení na pracovišti, dorovnat žalobkyni osobní příplatek za celkem sedm v žalobě vyjmenovaných měsíců v období od dubna 2010 do října 2011 v celkové výši 10.485,- Kč s úrokem z prodlení „a dále ve výši 1.600,- Kč měsíčně až do doby pravomocného rozhodnutí soudu, spolu s úrokem z prodlení“, dorovnat žalobkyni rozdíl platu, který měl vzniknout „v důsledku nesprávného zařazení žalobkyně do 9. platové třídy v 9. platovém stupni, ačkoliv měla být správně zařazena do 11. platové třídy v 9. platovém stupni“, a to za celkem třináct v žalobě vyjmenovaných měsíců v období od ledna 2009 do prosince 2011 v celkové výši 32.353,- Kč s úrokem z prodlení a „dále ve výši či poměrné výši 3.170,- Kč měsíčně až do doby pravomocného rozhodnutí soudu, spolu s úrokem z prodlení“, zaplatit žalobkyni rozdíl nemocenských dávek za rok 2009 až 2011 v celkové výši 56.370,- Kč, poskytnout žalobkyni písemnou omluvu ve znění: „Město [redacted] se omlouvá J. [redacted] T. [redacted], že neposkytlo ochranu jejímu právu, aby s ní bylo nakládáno rovným způsobem“, poskytnout žalobkyni přiměřené zadostiučinění ve výši 50.000,- Kč a nahradit žalobkyni nemajetkovou újmu ve výši 50.000,- Kč.

Uvedla, že jako zaměstnankyně žalovaného neměla až do roku 2009 v zaměstnání žádné pracovní problémy. V letech 2005 až 2007 se s ní její nadřízený F. [redacted] F. [redacted], vedoucí odboru [redacted], snažil navázat milenecký vztah. Od roku 2006 jí měl posílat emaily s pornografickou tematikou (naposledy v březnu či dubnu 2008) a dokonce MMS zprávu s fotkou penisu a chtěl od ní MMS s podobnou tematikou. V tomto sexuální obtěžování žalobkyně spatřovala nerovné zacházení a diskriminaci. V roce 2007 se ji pak F. [redacted] F. [redacted] pokusil na pracovišti při předávání finanční odměny líbat. Uvedla, že mu pozornosti trpěla do roku 2007, kdy ji chtěl líbat. Poté, kdy F. [redacted] F. [redacted] navázal známost s jinou svou podřízenou L. [redacted] P. [redacted], změnilo se jeho jednání vůči žalobkyni k horšímu, protože se nevyrovnal se svým odmítnutím ze strany žalobkyně. Z jeho popudu začal žalovaný žalobkyni nedůvodně vytýkat nedostatky v práci. Monitoruje její počítač a telefonní linky a zjištěními z tohoto monitoringu pak argumentuje, když odůvodňuje to, že žalobkyně porušuje pracovní kázeň. Žalovaný v lednu 2009 bez „rozumného odůvodnění“ odvolal souhlas k výkonu jiné výdělečné činnosti žalobkyně – vedení účetnictví Svazku obcí okresu [redacted] pro zajištění dopravní obslužnosti, kterou žalobkyně od roku 2003 do té doby bezproblémově vykonávala, což žalobkyně pokládá za akt šikany. Z podnětu F. [redacted] F. [redacted] jí byl snížen osobní příplatek přesto, že odvádí stejnou práci jako ostatní a „mezi ní a jimi není rozdíl v tom, že porušuje pracovní kázeň, protože to, co je jí F. [redacted] vytýkáno, porušením pracovní kázně není, nýbrž je obyčejným bossingem.“ „Bossing ze strany F. [redacted] je extrémní, naprosto neskrývaný a způsobil žalobkyni značné psychosomatické potíže,“ které přivodily žalobkyni pracovní neschopnost od února 2009. Žalobkyně diskriminaci spatřuje dále v tom, že dne 20. 1. 2009 požádala o změnu pracovní doby (od 7.00 hod), avšak zaměstnavatel jí neumožnil vstup do budovy, ačkoli se změnou souhlasil. Dále uváděla, že byla diskriminována i tím, že jí nebylo umožněno dostatečné proškolení v programu Vita a SSL Ginis. Dále žalobkyně uvedla, že nebyla zařazena do odpovídající platové třídy podle požadovaných nejnáročnějších prací a tímto protiprávním postupem byla zkrácena na platu.

Shora označeným rozsudkem Okresní soud v Rakovníku (dále jen "soud I. stupně") žalobu ve všech bodech, zamítl (výroky I. – VIII.) a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení (výrok IX.).

Soud I. stupně dospěl ke skutkovému závěru, že „z provedených důkazů bylo sice možno vysledovat, že situace a vztahy mezi účastníky gradovaly, ovšem důvody tohoto zhoršení vztahů účastníků řízení, coby zaměstnavatele a zaměstnance a to, že se chování některých zaměstnanců žalovaného ve vztahu k žalobkyni změnilo, nelze přisuzovat jednání žalovaného. Bylo také zjištěno, že ke snížení pověsti žalobkyně ani její důstojnosti v důsledku jednání žalovaného nedošlo.“

Pokud jde o nárok na doplacení osobního příplatku, soud I. stupně uvedl, že „osobní příplatek je koncipován jako nenároková složka, která oceňuje výkonnost a kvalitu práce zaměstnance v porovnání s ostatními zaměstnanci. Osobní příplatek lze přehodnocovat, tedy i snižovat, pokud k tomu jsou dány důvody, tyto se musí písemně oznámit zaměstnanci.“ Konstatoval, že „bylo prokázáno, že kvalita žalobkyní vykonávané práce vykazovala nedostatky. Těmito nedostatky zjištěnými v práci žalobkyně žalovaný žalobkyni řádně zdůvodnil odejmutí osobního příplatku.“ Uzavřel, že „postup žalovaného tedy nevykazoval žádné znaky diskriminace ve vztahu k žalobkyni a nebyl nijak neobvyklý ani ve vztahu k ostatním zaměstnancům. Uplatnil tak pouze možnost danou § 122 odst. 1 zákoníku práce.“

Ohledně zažalovaného nároku na doplatek platu soud I. stupně uzavřel, že žalobkyně byla dle náplně své pracovní činnosti vyjma případů zjištěných Oblastním inspektorátem práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj, ve kterých byl již rozdíl ve mzdě žalobkyni doplacen, zařazena do správné platové třídy.

Proti tomuto rozsudku podala žalobkyně v zákonné lhůtě odvolání. Vytýkala soudu I. stupně, že z provedených důkazů učinil nesprávná a nedostatečná skutková zjištění, neprovedl všechny jí navržené důkazy a v důsledku toho dospěl k nesprávným skutkovým i právním závěrům. Podle žalobkyně soud I. stupně „nehodnotil důkazy jednotlivě, ani v jejich vzájemné souvislosti, ale tendenčně a selektivně zhodnotil pouze důkazy v neprospěch žalobkyně.“ Dále uvedla, že se soud I. stupně „navzdory provedeným důkazům nevypořádal argumentačně se žalobkyní tvrzeným sexuálním obtěžováním na pracovišti a tím, že poté, co si na toto nevhodné a nevídané jednání stěžovala zaměstnavateli, začala být v pracovněprávním vztahu znevýhodňována a diskriminována.“ Rovněž soudu I. stupně vytýkala, že neaplikoval v tomto případě důkazní břemeno na straně žalované. Konečně žalobkyně poukazovala na to, že řízení před soudem I. stupně je stíženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Ta měla spočívat v tom, že poté, co v průběhu řízení došlo ke změně v obsazení senátu, nebyl sdělen obsah všech dosud provedených důkazů, když sdělen byl pouze obsah písemných důkazů obsažených ve spisu, avšak nebyl sdělen obsah svědeckých výpovědí, ani nebyl výslech svědků opakován, přičemž „pro objektivní posouzení sporu považuje žalobkyně tuto skutečnost za nezbytnou, mj. z toho důvodu, že novou předsedkyní senátu nemohla být v celé šíři hodnocena kredibilita výpovědí svědků.“ Podle žalobkyně „rozsudek byl vydán podjatým senátem, je zmatečný a nepřezkoumatelný.“ Navrhovala, aby odvolací soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil tomuto soudu k novému projednání a rozhodnutí s tím, že věc bude příkazána jinému senátu.

Krajský soud v Praze, jako soud odvolací, přezkoumal napadený rozsudek a řízení, které předcházelo jeho vydání, podle ustanovení § 212 a následujících občanského soudního řádu (dále jen „o.s.ř.“) a dospěl k závěru, že odvolání je důvodné pouze částečně.

Odvolací soud se nejprve zabýval vznesenou námitkou podjatosti předsedkyně senátu soudu I. stupně Mgr. et Mgr. Evy Pechlátové, kterou žalobkyně shledávala v tom, že „řádně neprovedla dokazování po změně senátu, neboť nesdělila obsah přednesů a provedených důkazů“, „zřekla se odpovědnosti za rozhodování v dané věci, neboť během soudního jednání prohlásila, že je naprosto lhostejné, jak ve věci rozhodne, neboť dle jejího názoru soudní spor neskončí rozsudkem Okresního soudu v Rakovníku, ani rozsudkem Krajského soudu, ale že se věc jistě dostane k Nejvyššímu soudu nebo bude podána ústavní stížnost“, „odmítla objektivně zjistit skutkový stav věci, objektivně hodnotit důkazy a rozhodovat podle svého uvážení, avšak nestranně“, „odmítla protokolovat skutečný průběh soudního řízení, ač o to byla opakovaně důrazně žádána“, „odmítla se zabývat možnou ztrátou listinných důkazů ze soudního spisu“, „odmítla provést a vypořádat se s důkazy předloženými žalobkyní ve lhůtě nařízené koncentrace řízení“, „bez jakékoliv reakce tolerovala prokázanou lež a tedy křivé svědectví svědka F. F.“, „své rozhodnutí neopřela o objektivní argumenty předložené v průběhu řízení; v případě tvrzené diskriminace neaplikovala důkazní břemeno na straně žalované a i přes unesení důkazního břemene se s předloženými důkazy nestranně nevypořádala“. Dále podle žalobkyně „naprosto zřejmá“ podjatost Mgr. et Mgr. Evy Pechlátové vyplývá se stanovování velmi krátkých lhůt v případě, že má žalobkyně něco vykonat, například v případě třídní lhůty k doplnění námítky podjatosti či lhůty k zaplacení soudního poplatku, která byla fakticky zkrácena i tím, že výzva k zaplacení byla zaslána pouze právnímu zástupci žalobkyně. Žalobkyně se domnívá, že „důvodem ke stanovování takto šibeniční lhůt, zvláště v případě zaplacení poplatku, bylo to, že soudkyně spoléhala na to, že žalobkyně nesežene příslušnou finanční sumu, soudní poplatek nezaplatí a ona bude moci její odvolání zamítnout“.

Žalovaný ve vyjádření k námitce podjatosti uvedl, že žalobkyní vznesené námitky neshledává důvodnými a námitku podjatosti vnímá jako „další z obstrukčních kroků žalobkyně vedených snahou o průtahy řízení“.

Mgr. et Mgr. Evy Pechlátová se k námitce podjatosti vyjádřila tak, že nemá žádný vztah k souzené věci, ani k účastníkům a není tedy důvod pochybovat o její nepodjatosti.

Podle ustanovení § 14 odst. 1 o.s.ř. soudci a přísedící jsou vyloučeni z projednávání a rozhodnutí věci, jestliže se zřetelem na jejich poměr k věci, k účastníkům nebo k jejich zástupcům, je tu důvod pochybovat o jejich nepodjatosti.

Podle ustanovení § 14 odst. 4 o.s.ř. důvodem k vyloučení soudce (přísedícího) nejsou okolnosti, které spočívají v postupu soudce (přísedícího) v řízení o projednávané věci nebo v jeho rozhodování v jiných věcech.

V daném případě se všechny žalobkyní vznesené výhrady vůči osobě Mgr. et Mgr. Evy Pechlátové spočívají v nesouhlasu s jejím postupem v řízení o projednávané věci a nejsou tak způsobilými důvody pro její vyloučení z projednávání a rozhodnutí dané věci.

Pokud jde o namítanou vadu řízení spočívající v tom, že po změně v obsazení senátu nebyly fakticky zopakovány výsledky dosud slyšených svědků, z obsahu spisu vyplývá, že v souvislosti se změnou obsazení senátu, ke které v průběhu řízení před soudem I. stupně došlo, soud I. stupně, v souladu se závazným pokynem odvolacího soudu v usnesení ze dne 17. 10. 2013, čj. 23 Co 370/2013, při jednání konaném dne 2. 12. 2013 sdělil obsah přednesů a provedených důkazů, včetně obsahu svědeckých výpovědí. Tento procesní postup byl plně v souladu s ustanovením § 119 odst. 3 o.s.ř. a odvolací soud proto neshledal, že by tímto došlo k vadě řízení, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.

Soud I. stupně provedl v řízení obsáhlé dokazování, jímž dostatečně zjistil skutkový stav věci. Z provedeného dokazování je zřejmé, že až do roku 2008 (včetně) probíhaly vztahy mezi účastníky celkem bezproblémově, následně počátkem roku 2009, však došlo ke zhoršení, kdy výhrady vůči protistraně byly vzájemné. Z dokazování rovněž vyplývá, že vývoj kvality vztahu účastníků do značné míry kopíroval vývoj, jakým procházel vztah mezi žalobkyní a jejím nadřízeným vedoucím odboru F██████ F██████ F██████. Tento vztah byl poměrně blízký a lze konstatovat, že překračoval běžné standardy vztahu mezi spolupracovníky potažmo mezi nadřízeným a podřízenou.

Pokud žalobkyně v rámci řízení tvrdí, že se s ní F██████ F██████ v letech 2005 až 2007 pokoušel navázat milenecký vztah, posílal jí (v období od roku 2006 do jara 2008) emaily s pornografickou tematikou, MMS zprávu se vyobrazením vlastního penisu a žádal ji o zaslání MMS s podobnou tematikou, takto žalobkyní jednostranně prezentovaný charakter vzájemného vztahu prokázán nebyl, byť zasílání zmiňovaných emailů prokázáno bylo. Skutečnost, že se žalobkyně proti opakovanému zasílání pornografických emailů ihned neohradila, ani nepožádala zaměstnavatele, aby zamezil obtěžujícímu jednání nadřízeného, svědčí o tom, že se tímto nevhodným počínáním F██████ F██████ v době, kdy k němu docházelo, žalobkyně necítila natolik dotčena, aby proti němu vystoupila. Tvzení, že tak neučinila z obavy z následků, se jeví nevěrohodným za nesporného stavu, že v té době byly vztahy mezi žalobkyní a F██████ F██████ velmi dobré. Naopak postup žalobkyně, která inkriminované nežádoucí emaily nesmazala, přeposlala si je na svou soukromou adresu a proti jejich zasílání se ohradila až po uplynutí řady měsíců po obdržení posledního z nich v době, kdy se vzájemný spor rozvinul v plné síle, působí značně účelově.

O tom, že zájem ze strany F██████ F██████ nebyl žalobkyní nepříjemný, natož obtěžující, svědčí i MMS aktu žalobkyně zaslaný F██████ F██████. Vysvětlení žalobkyně, že si tento snímek poslal z mobilního telefonu žalobkyně bez jejího vědomí sám F██████ F██████, je nutno ve světle dalších výše uvedených okolností pokládat za nevěrohodné.

Z výše uvedeného je třeba uzavřít, že byť mezi žalobkyní a jejím nadřízeným F██████ F██████ docházelo po určitou dobu až do jara 2008 ke kontaktům, které měly sexuální podtext, v době, kdy se tak dělo, byl tento zájem obou vzájemný a nikoliv jednostranně obtěžující. Situace se prudce zhoršila počátkem roku 2009, kdy žalovaný odvolal souhlas s vedlejší výdělečnou činností, kterou žalobkyně se souhlasem žalovaného vykonávala od roku 2003. Ve stejné době došlo k nesrovnalostem mezi povolenou úpravou pracovní doby a neumožněním dřívějšího vstupu do budovy pracoviště, žalobkyni byly

uděleny výtky za to, že se měla opakovaně bez souhlasu zaměstnavatele zdržovat na pracovišti po pracovní době, používat telefon a PC sestavu žalovaného pro nepracovní účely a vykazovat to jako přesčasovou práci, za pozdní doručení potvrzení o pracovní neschopnosti, zdržování se na pracovišti v době pracovní neschopnosti. Následovala kontrola agendy vyřizované žalobkyní, snížení osobního příplatku, stížnost žalobkyně na nerovný přístup ze strany F. a F. a několik jejích návrhů žalovanému na odvolání F. z funkce, přestěhování žalobkyně do jiné kanceláře, stížnost žalobkyně na tajemnici městského úřadu Mgr. H.

Vzhledem k osobnímu charakteru vztahu mezi žalobkyní a F. F. lze jen obtížně s jistotou posoudit, kdo z nich měl na uvedeném zhoršení vzájemných vztahů na přelomu let 2008 a 2009 a následně gradaci větší podíl. V obecné rovině se reálně jeví jak verze žalobkyně, že F. F. neunesl její odmítnutí, začal se jí za to mstít a vytvářet tlak s cílem dosáhnout jejího odchodu ze společného zaměstnání, tak verze, že to byla naopak žalobkyně, kdo se nedokázal smířit se změnou situace, kdy přestala být oblíbenkyní F. F., který přesunul svou pozornost na její kolegyni L. P. a díky své emotivní povaze a ventilování svých pocitů navenek vytvářela na pracovišti dusnou atmosféru. Podle odvolacího soudu, ať už fakticky platila první nebo druhá verze popř. kombinace obou (nejpravděpodobnější), větší odpovědnost za vznik této situace a její důsledky jednoznačně dopadá na F. F., který si měl být, jako vedoucí zaměstnanec, ve zvýšené míře vědom všech rizik, které s sebou přináší navázání (pokus o navázání) bližšího vztahu na pracovišti, nota bene mezi nadřízeným a podřízenou. Pokud přesto připustil vznik situace, kdy se jedna z jeho podřízených začala těšit jeho zvýšenému zájmu a oblibě, bylo především na něm, aby s chladnou hlavou ustál i změnu tohoto stavu a nepřipustil, aby se osobní sympatie či antipatie jakkoliv promítly do pracovních vztahů. Jakkoliv je takový úkol i v závislosti na osobnostních rysech obou hlavních aktérů objektivně velmi obtížný, je třeba znovu zdůraznit, že odpovědnost za zvládnutí takové situace je v převážné míře právě na tom zaměstnanci, který je v nadřízené pozici.

V daném případě je z provedeného dokazování zřejmé, že F. F. vzniklou situaci nezvládl. Je logické, že se jeho přístup k žalobkyni změnil a tato změna mohla spočívat již jen v tom, že žalobkyně ztratila určité výhody, které vyplývaly z jejího do jisté míry privilegovaného postavení „favoritky“ nadřízeného. Na jedné straně nelze považovat za šikanu, pokud byl odvolán souhlas s výkonem vedlejší výdělečné činnosti. Na takový souhlas ze strany zaměstnavatele nemá zaměstnanec (automatický) nárok a je-li souhlas dán, může být zase odvolán, aniž by zaměstnavatel musel zdůvodňovat a vysvětlovat, proč s vedlejší činností zaměstnance již nadále nesouhlasí. Šikanu nelze shledávat ani v tom, přestalo-li být tolerováno využívání výpočetní techniky zaměstnavatele pro nepracovní účely.

Naproti tomu nelze zcela ignorovat skutečnost, že souhlas s vedlejší výdělečnou činností žalobkyně byl odvolán a práce žalobkyně začala být ze strany F. F. podrobována zvýšené kontrole, právě v době, kdy se jejich osobní vztahy zhoršily. Spolu s dalšími kroky žalovaného vůči žalobkyni (nepovolení delší přestávky na oběd, neumožnění dřívějšího vstupu na pracoviště přesto, že byl povolen dřívější začátek pracovní doby, výtky), které se musely dít, když ne na přímý pokyn či z podnětu F. F., tak minimálně s jeho vědomím a souhlasem, nijak nepřekvapuje, že to žalobkyně vnímala jako osobní útok

ze strany F [REDACTED] F [REDACTED]. Vzhledem ke svému založení reagovala žalobkyně na popsanou situaci emotivněji, než by pravděpodobně reagoval někdo jiný, a to celé ve svém souhrnu vedlo k roztočení spirály kroků a protikroků (odebrání osobního příplatku, návrh na odvolání F [REDACTED] F [REDACTED] z funkce, stížnosti na postup zaměstnavatele), kdy se původní osobní roztržka mezi dvěma zaměstnanci promítla nejprve do vztahů v celém pracovním kolektivu, posléze do vztahu zaměstnanec – zaměstnavatel a nakonec přerostla v medializovaný konflikt řešený i v regionálních politických kruzích.

Není pochyb o tom, že poté, co v prvopočátku nezvládl situaci vedoucí odboru [REDACTED], podcenil celou záležitost i žalovaný v osobě tajemnice městského úřadu, která se svými kroky a postoji vůči žalobkyni postavila za vedoucího odboru, aniž by se hlouběji zabývala prvotní příčinou vzniku konfliktu s dříve bezproblémovou zaměstnankyní a podnikla přiměřené kroky, které by ostří konfliktu otupilo a zklidnilo. Vzhledem k tomu, že žalovaný včas odpovídajícím způsobem nezasáhl, začala žalobkyně veškeré jeho kroky vůči její osobě, ať už byly motivovány jakkoliv, vnímat jako křivdu, šikanu a nerovné zacházení, což psychicky velmi těžce nesla. Její emotivní reakce pak nebyly pozitivně vnímány ani částí pracovního kolektivu, kterou začala být žalobkyně vnímána jako nesnášenlivá osoba.

Odvolací soud je přesvědčen, že pokud by tajemnice městského úřadu v pozici zaměstnavatele hned na počátku situaci důkladně prověřila a zjistila, že problémy nevyvolává toliko „potížistka“ – žalobkyně, ale že za jejich vznik významnou měrou spoluodpovídá i F [REDACTED] F [REDACTED] a dala zřetelně najevo, že nehodlá žádné osobně motivované konflikty ani schválností mezi svými podřízenými tolerovat bez ohledu na jejich postavení s tím, že pokud obě tyto strany neustanou ve vzájemném osočování a v maximální míře se nezdrží přímých i nepřímých intervencí vůči druhé straně, z pozice zaměstnavatele tvrdě zasáhne proti tomu, kdo tento striktní pokyn nebude respektovat, situace by se velice pravděpodobně zklidnila a posléze normalizovala.

Přestože se na úplném počátku jednalo o selhání F [REDACTED] F [REDACTED], vzhledem k tomu, že jmenovaný byl ve vztahu k žalobkyni v pozici nadřízeného, dopadá jeho díl odpovědnosti na zaměstnavatele – žalovaného. Na žalovaného pak dopadá i odpovědnost za nezvládnutí situace v momentě, kdy se záležitost posunula do roviny a pravomoci tajemnice městského úřadu.

Žalovaný tím, že připustil některé osobně motivované kroky ze strany vedoucího odboru [REDACTED] F [REDACTED] F [REDACTED] vůči své podřízené – žalobkyni, nezasáhl a naopak se v záležitostech, které byly přímým důsledkem osobního konfliktu žalobkyně a F [REDACTED] F [REDACTED], postavil neobjektivně a jednostranně za nadřízeného žalobkyně, dopustil, aby byly vůči žalobkyni činěny kroky, které žalobkyně ne zcela neprávem vnímala jako šikanu. K tomuto nerovnému zacházení sice nedocházelo v tom rozsahu, v jakém ho subjektivně pociťovala žalobkyně a z dokazování nevyplývá, že by popsané závadné jednání přetrvávalo i do současnosti, nicméně k němu v minulosti bezpochyby po určitou, nikoliv zanedbatelnou, dobu docházelo a žalobkyni poškodilo. Žalobu v bodě VI., proto odvolací soud, na rozdíl od soudu I. stupně, neshledal nedůvodnou, a proto v této části rozsudek soudu I. stupně podle ustanovení § 220 odst. 1 o.s.ř. a uložil žalovanému dát žalobkyni zadostiučinění ve smyslu ustanovení § 10 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích

ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), v podobě písemné omluvy v zažalovaném znění.

S ohledem na závažnost zjištěného a dlouhou dobu, po kterou byla žalobkyně vystavena do pozice té, která si vše vymýšlí a dělá jen potíže, považuje odvolací soud za odůvodněné, aby se jí vedle omluvy dostalo i náhrady nemajetkové újmy, a proto změnil napadený rozsudek i ve výroku VII. a uložil žalovanému zaplatit žalobkyni z tohoto titulu (srov. § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona) částku 50.000,- Kč.

Pokud žalobkyně požadovala zaplacení dalších 50.000,- Kč z titulu „přiměřeného zadostiučinění“, jedná se ze strany žalobkyně o nesprávné pochopení nároků upravených v ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona. „Přiměřené zadostiučinění“ ve smyslu § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona spočívá v konkrétním jednání toho, kdo se dopustil nerovného zacházení či diskriminace; zpravidla se jedná o omluvu či jiné konkrétní satisfakční jednání vedoucí ke zjednání nápravy. Teprve v případě, že by se zjednání nápravy podle § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona nejevilo dostatečným a přiměřeným utrpěné újmě, přichází v úvahu náhrada nemajetkové újmy v penězích podle § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona. Jak bylo výše uvedeno, žalobkyni bylo přiznáno jak přiměřené zadostiučinění ve formě slovní omluvy, tak i náhrada nemajetkové újmy v penězích. Požadavek na další zadostiučinění ve formě finančního plnění pak není důvodný.

Pokud jde o nárok na doplacení osobního příplatku, soud I. stupně správně uzavřel, že osobní příplatek je nenárokovou složkou platu, kterou zaměstnavatel může zaměstnanci přiznat (§ 131 zákoníku práce), ale stejně tak, pokud dospěje k závěru, že pracovní výsledky zaměstnance poskytování osobního příplatku neodůvodňují, může ho zaměstnanci odejmout, přičemž však odejmutí osobního příplatku vždy platí až nejdříve ode dne rozhodnutí o jeho odejmutí. V této souvislosti je třeba poukázat na to, že hodnocení pracovních výsledků zaměstnance je vždy do značné míry subjektivní, a proto jsou možnosti pro přezkoumávání rozhodnutí zaměstnavatele o odejmutí osobního příplatku jen omezené. Jak bylo soudem I. stupně zjištěno, žalobkyně si při plnění pracovních úkolů nepočínala zcela bezchybně, a pokud zaměstnavatel – žalovaný z těchto důvodů přistoupil k redukci jejího osobního příplatku, nepočínal si v rozporu s ustanovením § 122 odst. 1 zákoníku práce.

Pokud jde o zažalovaný nárok na doplatek platu v souvislosti s chybným zařazením žalobkyně do platové třídy, pak odvolací soud, shodně se soudem I. stupně, dospívá k závěru, že žalovaný sice pochybil, pokud nezohlednil, že žalobkyně při řešení některých případů činila úkony, jimž odpovídá vyšší platové zařazení, tyto případy, zjištěné kontrolou Oblastního inspektorátu práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj, však žalovaný již napravit a rozdíl platu doplatil. Z provedeného dokazování pak nevyplyvá, že by žalobkyni vznikl nárok na trvalé přeřazení do vyšší platové třídy a z toho titulu nárok na doplacení mzdy ve větším rozsahu.

Na základě všech výše uvedených skutečností a závěrů odvolací soud kromě změny rozsudku soudu I. stupně ve výrocích VI. a VIII. rozsudek soudu I. stupně ve výrocích I., II., III., IV. a VI. podle ustanovení § 219 o.s.ř. jako věcně správný potvrdil.

Pokud jde a výrok V. napadeného rozsudku, nelze odvolání upřít důvodnost v tom, že, byl-li žalobkyni v určitých měsících chybně stanoven plat, což vyplynulo z kontroly Oblastního inspektorátu práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj a byl-li jí plat následně zpětně doplacen, mohlo se toto pochybení promítnout do výše vyplacených nemocenských dávek v době pracovní neschopnosti žalobkyně. Soud I. stupně však zažalovaný nárok na doplacení rozdílu nemocenských dávek za roky 2009 - 2011 bez dalšího zamítl, aniž by se s výše uvedenými skutečnostmi jakkoliv vypořádal a své úvahy v odůvodnění napadeného rozsudku vyložil. Z tohoto hlediska je napadený rozsudek ohledně výroku V. nepřezkoumatelný a odvolacímu soudu nezbylo, než ho v této části podle ustanovení § 219a odst. 1 písm. b) o.s.ř. zrušit, jakož i v závislém výroku X., o nákladech řízení, a v tomto rozsahu věc vrátit soudu I. stupně k dalšímu řízení.

V dalším řízení se soud I. stupně bude zabývat tím, zda a do jaké míry se chybně stanovená výše platu žalobkyně v tom rozsahu, jaký byl zjištěn Oblastním inspektorátem práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj a jaký byl dodatečně žalobkyni doplacen, promítla do vyměřovacího základu pro výpočet dávek nemocenského pojištění a zda a v jakém rozsahu byla žalobkyně tímto nesprávným postupem žalovaného poškozena. V novém rozhodnutí pak soud I. stupně rozhodne i o nákladech odvolacího řízení.

P o u ě n í : Proti tomuto rozsudku **je** za podmínek § 237 o.s.ř. přípustné dovolání k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím Okresního soudu v Rakovníku ve lhůtě 2 měsíců od jeho doručení.

V Praze dne 17. března 2015

JUDr. Tomáš Kučera, v.r.
předseda senátu

Za správnost vyhotovení:
Lucie Jiráňková