



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 žalobce **P. R.**, narozeného **██████████**, bytem **N. R. ██████████**, proti žalovanému městu **Rožmitál pod Třemšínem**, se sídlem Náměstí 8, 262 42 Rožmitál pod Třemšínem, IČO: 00243221, zastoupenému JUDr. Vladimírou Oktábcovou, advokátkou se sídlem Milínská 250, 261 01 Příbram III, **o zaplacení částky 43.150,- Kč s příslušenstvím**, o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Příbrami ze dne 26. 3. 2014, č.j. 8 C 154/2013 – 127,

t a k t o :

- I. Rozsudek soudu I. stupně se ve výroku II. mění tak, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci 500,- Kč do tří dnů od právní moci rozsudku; jinak se v tomto výroku potvrzuje.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce se žalobou u Okresního soudu v Příbrami domáhal na žalovaném, svém bývalém zaměstnavateli, zaplacení jednak 500,- Kč za opotřebování svých osobních pomůcek (kalhoty, boty, zimní bunda), neboť žalovaný žalobci v období od 4. 1. 2013 do počátku měsíce května 2013 nevydal osobní ochranné pomůcky, dále požadoval náhradu imateriální škody ve výši 10.000,- Kč za diskriminaci a nerovný přístup mezi stálými zaměstnanci a zaměstnanci na veřejně prospěšných pracích a konečně doplatek mzdy za dobu od 4. 1. 2013 do 31. 3. 2013 ve výši 12.300,- Kč a za dobu od 15. 4. 2013 do 9. 7. 2013 ve výši 10.350,- Kč.

Shora označeným rozsudkem Okresní soud do Příbrami (dále jen „soud I. stupně“) uložil žalovanému zaplatit žalobci 1.518,- Kč do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok I.),

zamítl žalobu o zaplacení dalších 41.632,- Kč (výrok II.) a rozhodl, že se žalovanému náhrada nákladů řízení nepřiznává (výrok III.). Soud I. stupně dospěl po provedeném dokazování k závěru, že „v období od 4. 1. 2013 do 31. 3. 2013 byla stanovena nejnižší úroveň zaručené mzdy pro třetí platovou třídu třetí platový stupeň, v němž byl zařazen žalobce částkou 8.900,- Kč, žalovaný žalobci však platovým výměrem stanovil základní měsíční mzdu ve výši 8.300,- Kč.“ Vzhledem ke zjištění, že v tomto období žalobce odpracoval u žalovaného celkem 55 dnů a při rozdílu mezi částkami 8.900,- Kč a 8.300,- Kč ve výši 600,- Kč, vznikl žalobci nedoplatek na mzdě ve výši 1.518,- Kč. K té soud I. stupně dospěl vydělením částky 600,- Kč průměrným koeficientem pracovních dnů v měsíci 21,74 a vynásobením 55 odpracovanými dny. „V dalším období od 15. 4. 2013 do 9. 7. 2013 činila základní měsíční mzda žalobce 8.950,- Kč a při nejnižší úrovni zaručené mzdy 8.900,- Kč tak žalobci žádná škoda nevznikla.“ Pokud jde o další žalobou uplatněný nárok za opotřebování oděvu, podle soudu I. stupně, „zákon nepřipouští nahradit poskytnutí osobních ochranných pracovních prostředků finančním plněním“. Uplatňovaný nárok žalobce na imateriální újmu ve výši 10.000,- Kč soud I. stupně zamítl s tím, že „zákoník práce, kterým se řídí vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem při výkonu práce, tento institut jako takový vůbec nezná.“

Proti tomuto rozsudku podal žalobce v zákonné lhůtě odvolání. Z jeho nepřiliš přehledného a zcela srozumitelného obsahu lze dovodit, že žalobce jím vytýkal soudu I. stupně nesprávné posouzení jeho zařazení do platové třídy bez zohlednění počtu odpracovaných let a vzdělání, čímž mu vznikla materiální škoda. Dále, obdobně, jako v řízení před soudem I. stupně, poukazoval na nerovné zacházení žalovaného se zaměstnanci zaměstnanými v pracovním poměru na dobu určitou oproti zaměstnancům zaměstnaným na dobu neurčitou, zejména diskriminaci při poskytování ochranných pracovních pomůcek, které byly poskytovány jen zaměstnancům zaměstnaným v pracovním poměru na dobu neurčitou. Jednáním žalovaného se žalobce cítil „zneužit a ponížěn“. Navrhoval, aby byl rozsudek soudu I. stupně v zamítavém výroku zrušen a věc vrácena tomuto soudu „k doplnění dokazování a prokázání diskriminace všech těch, kteří jsou uvedeni na osobní kartě žalobce“.

Žalovaný ve vyjádření k odvolání navrhoval potvrzení napadeného rozsudku s tím, že žalobce v odvolání neuvádí žádné skutečnosti, se kterými by se soud I. stupně ve svém rozhodnutí nevypořádal.

Krajský soud v Praze, jako soud odvolací, přezkoumal rozsudek soudu I. stupně v rozsahu napadeném odvoláním, tedy v zamítavém výroku II. a souvisejícím výroku III., o nákladech řízení, podle ustanovení § 212 a následujících občanského soudního řádu (dále jen „o.s.ř.“) a dospěl k závěru, že odvolání je důvodné pouze částečně.

Vzhledem k době, kdy vznikly (měly vzniknout) zažalované nároky, je třeba projednávanou věc i v současnosti posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 7. 2013, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 155/2013 Sb. (dále jen „zákoník práce“).

Soud I. stupně provedl v řízení dostatečné dokazování, ale na jeho základě správně zjistil skutkový stav věci. Správně zjistil, že žalobce byl do pracovního poměru žalovaným přijat na základě smluvního ujednání mezi Úřadem práce České republiky - Krajskou pobočkou v Příbrami a žalovaným - dohodou o vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací a poskytnutí příspěvku ze dne 13. 4. 2012, již se žalovaný zavázal vytvořit tři pracovní místa na pomocné a úklidové práce a úřad práce se zavázal na jedno takto vytvořené pracovní místo poskytnout příspěvek 8.000,- Kč měsíčně. Ve smyslu této

dohody byla mezi žalobcem a žalovaným dne 4. 1. 2013 uzavřena pracovní smlouva na dobu určitou od 4. 1. 2013 do 31. 3. 2013 na druh práce - pomocný dělník se zařazením do 3. platové třídy a 3. platového stupně se základní měsíční mzdou ve výši 8.300,- Kč. V rámci tohoto pracovního poměru žalobce odpracoval v lednu 2013 20 dní, v únoru 18 dní a v březnu 17 dní, tj. celkem 55 dnů. Následně byla mezi žalobcem a žalovaným dne 12. 4. 2013 uzavřena další pracovní smlouva na dobu určitou od 15. 4. 2013 do 9. 7. 2013, se stejným pracovním zařazením a základním platem žalobce 8.950,- Kč při zařazení do 3. platové třídy a 5. platového stupně. Tento pracovní poměr byl ke dni 9. 7. 2013 ukončen dohodou ze dne 9. 7. 2013. Dále bylo zjištěno, že při nástupu do pracovního poměru dne 4. 1. 2013 obdržel žalobce od žalovaného ochranné rukavice a výstražnou vestu. Teprve dne 15. 5. 2013 vydal žalovaný žalobci pracovní oděv, který žalobce po skončení pracovního poměru řádně vrátil. Dne 17. 5. 2013 proběhla u žalovaného kontrola Oblastního inspektorátu práce pro Středočeský kraj se sídlem v Praze zaměřená na dodržování právních předpisů v oblasti uzavírání pracovních smluv, zařazení zaměstnanců do platových tříd, odměňování zaměstnanců, poskytování ochranných osobních pracovních pomůcek, rovné zacházení a diskriminaci v oblasti odměňování a evidenci pracovní doby zaměstnanců a dále na odměňování a srážky ze mzdy zaměstnance P. R., vše za kontrolované období roku 2013. Kontrola zjistila určitá pochybení, jichž se žalovaný dopustil při sjednávání doby trvání pracovního poměru. Dále mu bylo vytčeno, že nepředložil doklady o předání ochranných osobních pracovních pomůcek zaměstnancům P. R., M. T. a Z. P. Pokud jde o srážky ze mzdy, podle závěrů kontroly byly žalobci prováděny v souladu s ustanovením § 148 odst. 2 zákoníku práce.

Pokud jde o zařazení žalobce do platové třídy a platového stupně a jeho odměňování, soud I. stupně nepochybil v posouzení, správně shledal pochybení na straně žalovaného ve stanovení výše základní mzdy žalobce v pracovní smlouvě ze dne 4. 1. 2013, které vyjádřil v odvoláním nenapadeném vyhovujícím výroku I., jímž žalovanému uložil zaplatit žalobci to, oč nesprávně žalovanému na základní mzdě přiznal méně. Soud I. stupně nepochybil ani v závěru, že v pracovní smlouvě ze dne 12. 4. 2013, byla žalobcova základní mzdy již stanovena správně. Pokud se tedy žalobce z titulu nedoplatku mzdy (sám tento nárok chybně označoval za škodu) domáhal zaplacení dalších 21.132,- Kč, soud I. stupně nepochybil, pokud žalobu v této části a v tomto rozsahu zamítl.

Požadoval-li žalobce náhradu imateriální škody ve výši 10.000,- Kč za diskriminaci a nerovný přístup mezi stálými zaměstnanci a zaměstnanci na dobu určitou, ač vykonávali stejnou práci, z obsahu spisu se podává, že žalovaný skutečně nepřistupoval k těmto dvěma skupinám zaměstnanců stejně, když se zdráhal poskytovat zaměstnancům zaměstnaným pouze na krátkodobý pracovní poměr ochranné osobní pracovní pomůcky s delší životností z obavy, že by mu je tito zaměstnanci po skončení pracovního poměru nemuseli vrátit, popř. by je mohli vrátit ve stavu, který by neumožňoval jejich další využití. Jakkoliv se tyto obavy žalovaného nemusí jevit úplně iracionálními, nelze řešení, které v tomto směru žalovaný přijal, tj. vydávání zaměstnancům zaměstnaným na dobu určitou pouze omezeného sortimentu osobních ochranných pomůcek, považovat za správné, neboť zakládá nepřipustný nerovný přístup k zaměstnancům vykonávající stejnou práci. Soud I. stupně nicméně nepochybil, pokud konstatoval, že zákoník práce nezná institut náhrady imateriální škody z titulu nerovného přístupu k zaměstnancům.

Zákoník práce upravuje rovné zacházení a zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích v Hlavě IV., v podrobnostech pak odkazuje na antidiskriminační zákon.

Podle ustanovení § 16 odst. 1 zákoníku práce, zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Podle ustanovení § 16 odst. 2 zákoníku práce, v pracovněprávních 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.

Podle ustanovení § 16 odst. 3 zákoníku práce, 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 ustanovení § 17 zákoníku práce, právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

Podle ustanovení § 2 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (dále jen „antidiskriminační zákon“), pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

Podle ustanovení § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona, diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Podle ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, přímou diskriminací se 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.

Podle ustanovení § 2 odst. 4 antidiskriminačního zákona, za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství nebo otcovství a z důvodu pohlavní identifikace.

Podle ustanovení § 2 odst. 5 antidiskriminačního zákona, diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

Podle ustanovení § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona, nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

Podle ustanovení § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona, nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

Podle ustanovení § 10 odst. 1 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.

Podle ustanovení § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona, pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Z výše uvedené citace právních předpisů je zřejmé, že za diskriminaci je považováno nerovné zacházení z důvodů v zákoně výslovně uvedených, konkrétně z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Žádný takový důvod, však žalobce netvrdí. Sice se právem dožadoval, aby žalovaný při poskytování osobních ochranných pomůcek přistupoval k zaměstnancům vykonávajícím stejnou práci jednotně, čehož v průběhu trvání svého druhého pracovního poměru u žalovaného dosáhl, z žádného právního předpisu však nelze dovodit, že by mu za nerovný přístup zaměstnavatele z důvodu rozlišování mezi stálými zaměstnanci a zaměstnanci na dobu určitou, vznikl nárok na imateriální újmu. Proto i v této části soud I. stupně žalobu správně jako nedůvodnou zamítl.

Odvolací soud se však neztotožňuje s posouzením požadavku žalobce na náhradu újmy, která mu vznikla v důsledku používání vlastních ochranných pracovních prostředků po dobu celého prvního pracovního poměru a rovněž po dobu prvního měsíce dalšího pracovního poměru.

Podle soudu I. stupně „zákon nepřipouští nahradit poskytnutí osobních ochranných pracovních prostředků finančním plněním“. Je pravdou, že zákoník práce nezná institut, podle kterého by mohl zaměstnavatel zaměstnancům namísto poskytnutí osobních ochranných pracovních prostředků poskytnout finanční plnění. To však nevylučuje, že by ve smyslu § 265 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci nemohla při plnění pracovních úkolů vzniknout škoda na majetku, konkrétně vlastním oblečení či obuvi, kterou musel použít na místo osobních ochranných pracovních prostředků, které mu zaměstnavatel protiprávně neposkytl.

V daném případě bylo v řízení prokázáno, že žalovaný žalobci v období od ledna do března 2013 a dále pak od poloviny dubna do poloviny května 2013 neposkytl pracovní oblečení v plném rozsahu, a žalobce tudíž po tuto dobu pracoval ve svém osobním oblečení a obuvi, které si tak opotřebovával, snižovala se jejich hodnota a žalobci tak při plnění pracovních úkolů vznikala újma - škoda, která by nevznikla, kdyby zaměstnavatel povinnost k poskytnutí osobních ochranných pracovních pomůcek splnil beze zbytku. Protože rozsah

nároku na náhradu takto vzniklé škody by bylo možno zjistit velice obtížně a vyžádalo by si to i náklady, které by nepochybně přesáhly výši tohoto nároku, určil odvolací soud výši tohoto nároku ve smyslu ustanovení § 136 o.s.ř. volnou úvahou. Po zhodnocení všech okolností dospěl k závěru, že z tohoto titulu zažalovaná částka 500,- Kč je přiměřenou rozsahu používání osobních věcí i době, po kterou tato situace trvala.

Na základě všech výše uvedených skutečností a závěrů odvolací soud rozsudek soudu I. stupně podle ustanovení § 220 odst. 1 o.s.ř. v napadeném zamítavém výroku změnil a uložil žalovanému zaplatit žalobci, kromě již soudem I. stupně přiznaných 1.518,- Kč, dalších 500,- Kč, jinak rozsudek soudu I. stupně podle ustanovení § 219 o.s.ř. jako věcně správný potvrdil.

O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto ve smyslu ustanovení § 224 odst. 1, 2 o.s.ř. za situace, že žalovaný, který měl v řízení převážný úspěch, se náhrady nákladů řízení výslovně vzdal.

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 Příbrami ve lhůtě 2 měsíců od jeho doručení.

V Praze dne 11. září 2014

JUDr. Tomáš Kučera, v.r.
předseda senátu

Za správnost vyhotovení:
Petra Hůlková