



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobkyně: **[Jméno a Příjmení]**, narozená xxx
bytem xxx
zastoupená advokátem JUDr. Zdeňkem Odehnalem
sídlem Dřevařská 855/12, 602 00 Brno

proti
žalovanému: **Ředitelství silnic a dálnic ČR**, IČO 659 93 390
sídlem Na Pankráci 546/56, 145 05 Praha 4
zastoupený advokátem JUDr. Ladislavem Smejkaem
sídlem V Celnici 1034/6, 110 00 Praha 1

o zaplacení 4.750.000 Kč

**o odvolání žalobkyně proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 25.
srpna 2021, č. j. 48 C 118/2013-709,**

takto:

- I. Změna žaloby podle podání žalobkyně ze dne 7. 10. 2021 se nepřipouští.
- II. Odvolání žalobkyně proti výroku I. rozsudku soudu prvního stupně se odmítá.
- III. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku III. potvrzuje.

- IV. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku IV. o nákladech řízení mění jen tak, že výše nákladů řízení činí 132.830 Kč, jinak se v tomto výroku potvrzuje.
- V. Žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradu nákladů odvolacího řízení 8.228 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta JUDr. Ladislava Smejkal.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně výrokem I. nepřipustil rozšíření žaloby navrhované žalobkyní ve vyjádření ze dne 19. 8. 2021 o uložení povinnosti žalovanému upustit jednak od rozdílného odměňování žalobkyně spočívajícího v jejím nezařazení do platové třídy v souladu se zákonem a od nepřiznávání a neplacení žalobkyni srovnatelných pravidelných pololetních odměn oproti týmž kompetenčně a hierarchicky srovnatelným pracovníkům žalovaného, kterými jsou [Osoba 1], [Osoba 2], [Osoba 3], [Osoba 4], [Osoba 5], [Osoba 6], [Osoba 7], [Osoba 8] [Osoba 9], [Osoba 10] a [Osoba 11]; od nepřiznávání a neplacení srovnatelných pravidelných pololetních odměn oproti týmž pracovníkům žalovaného včetně osobního ohodnocení; od rozdílného zacházení se žalobkyní spočívajícího v nepravdivém obviňování z porušování povinností vztahujících se k jí vykonávané práci a v neposkytování srovnatelné součinnosti, tj. aktuálně dostupných informací o skutečnostech důležitých pro řádné plnění jednotlivých jí zadávaných pracovních úkolů; a od neoprávněného vyhrožování užitím pracovněprávních sankcí (dále jen „žalobkyní popsané rozdílné zacházení“). Výrokem II. uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni částku 51.290 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku. Výrokem III. zamítl žalobu co do částky 4.698.710 Kč. Výrokem IV. pak uložil žalobkyni zaplatit žalovanému na náhradu nákladů řízení 136.855 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalovaného.
2. Rozhodl tak o žalobě, kterou se žalobkyně domáhala zaplacení částky ve výši 4.750.000 Kč jako náhrady nemajetkové újmy, což odůvodňovala tím, že se jako zaměstnankyně žalovaného na pracovišti v období let 2012 – 2013 (1) stala terčem nedůvodných výtek ze strany žalovaného, (2) žalovaný jí kladl překážky v plnění pracovních povinností vydáváním protichůdných či protiprávních pokynů, vyžadováním nestandardních zpráv, žalobkyni byl přidělen pomalý počítač nevhodný pro práci, již vykonávala, (3) žalovaný jí bránil v přístupu k relevantním informacím potřebným k plnění pracovních úkolů. Dále (4) měl žalovaný žalobkyni hůře odměňovat oproti jiným srovnatelným zaměstnancům a 2. 11. 2012 jí měl neoprávněně doručit vytýkácí dopis a odebrat osobní příplatek, čímž se plat žalobkyně snížil z 23.640 Kč na 20.640 Kč. Požadavek na zaplacení přiměřeného zadostiučinění pak žalobkyně rozdělila tak, že za nerovné zacházení z 1. z uvedených důvodů požadovala 1.556.667 Kč, za 2. z nich 783.333 Kč, za 3. z nich 783.333 Kč a za 4. z nich pak 1.626.667 Kč. Původně se žalobkyně žalobou domáhala i uložení povinnosti žalovanému upustit od žalobkyní popsaného rozdílného zacházení, nicméně o tomto nároku žalobkyně bylo již pravomocně rozhodnuto a tento tak není předmětem tohoto řízení.
3. Současně prvostupňový soud rozhodl o návrhu žalobkyně na změnu žaloby ze dne 19. 8. 2021, kterým se domáhala rozšíření žaloby o uložení povinnosti žalovanému upustit od žalobkyní popsaného rozdílného zacházení. Žalobkyně uvedla, že se tímto návrhem chce navrátit k procesní situaci založené v projednávané věci podáním žalobního návrhu ze dne 10. 8. 2013, což odůvodnila tím, že po vydání nálezu Ústavního soudu ze dne 10. 12. 2020, sp. zn. II. ÚS 2522/19, bylo Městským soudem v Brně rozsudkem č. j. 115 C 231/2017-164 ze dne 2. 6. 2021, rozhodnuto, že výpověď z pracovního poměru ze dne 9. 8. 2017, kterou dal žalovaný žalobkyni, je neplatná. Pracovněprávní vztah mezi účastníky projednávané věci tedy de iure i nadále trvá.

4. Soud prvního stupně poprvé o žalobě rozhodl již rozsudkem ze 14. 7. 2016, č. j. 48 C 118/2013-263, jímž žalobu zamítl s tím, že žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána na pozici investičního referenta, nebylo prokázáno, že by byla terčem nedůvodných výtek ze strany žalovaného, žalobkyně netvrdila a neprokázala, ve srovnání s jakými zaměstnanci jí byly odpírány informace, nebo že by jí ve srovnání s jinými zaměstnanci byly udělovány protiprávní či protichůdné pokyny, popř. že by srovnatelní zaměstnanci měli lepší výpočetní techniku, než žalobkyně. Dále soud prvního stupně v uvedeném rozsudku shledal, že žalobkyně byla v souladu se zákoníkem práce a nařízením vlády č. 564/2006 Sb. odměňována dle odbornosti a odpracovaných let, a pokud jí bylo odebráno osobní hodnocení, stalo se tak v reakci na prokázané nedostatky žalované, jako např. opakované nedodržování termínů.
5. Městský soud v Praze následně uvedený rozsudek svým rozsudkem z 14. 11. 2017, č. j. 30 Co 145/2017-378, zčásti změnil tak, že se zamítá žaloba o uložení povinnosti žalovanému upustit od jednání v tam upřesněném znění a zčásti jej v zamítavém výroku ohledně požadavku na zaplacení částky 4.750.000 Kč potvrdil. Učinil tak po odstranění vad žaloby v průběhu odvolacího řízení, jímž bylo postaveno najisto, že žalobkyně se nedomáhá upuštění od *diskriminace* a přiměřeného zadostiučinění za ni, ale upuštění od porušování zásady rovného zacházení a přiměřeného zadostiučinění za něj, a to ze 4 shora popsaných důvodů (okruhů důvodů). V této souvislosti odvolací soud připomněl, že zásada rovného zacházení v pracovním právu obecně ukládá zaměstnavateli povinnost zacházet se zaměstnanci rovným způsobem, zákaz diskriminace se vztahuje k odlišnému zacházení z taxativně vyjmenovaných diskriminačních důvodů. Dále pak odvolací soud podobně jako soud prvního stupně shledal, že žalobkyně (1) neprokázala nerovné zacházení spočívající v nedůvodném pronásledování spočívajícím v neoprávněných a nedůvodných výtkách, výhradách, vyhrožování finančními postihy a výpovědí, a neuvedla ani dostatečná skutková tvrzení, aby z nich bylo možno dovozovat (2 a 3) nerovné zacházení spočívající v kladení překážek v práci, vydávání protichůdných a zavádějících pokynů a pokynů rozporných s vnitřními předpisy a vyžadování nadbytečných, nestandardních zpráv a stanovisek k postupům, nebo v bránění přístupu k informacím a neposkytování relevantních informací. Pokud se jedná o tvrzené nerovné odměňování (4), uzavřel odvolací soud, že žalobkyně v řízení netvrdila a neprokázala, že by byla odměňována hůře, než jiní pracovníci za srovnatelných podmínek – jiní pracovníci, na které žalobkyně v průběhu řízení poukazovala, totiž vykonávali práci za odlišných podmínek než žalobkyně.
6. Oba uvedené rozsudky byly následně zrušeny rozsudkem dovolacího soudu z 28. 11. 2018, č. j. 21 Cdo 2262/2018-437, a věc byla vrácena soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Nejvyšší soud vysvětlil, že k rozdílnému (nerovnému) zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem může dojít i v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnance nezařadí – na rozdíl od jiných zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty – do platové třídy nebo platového stupně v souladu s výše uvedenými právními předpisy, nebo naopak v případě, kdy je zaměstnanec zařazen do platové třídy a platového stupně v souladu s právními předpisy, avšak jiní zaměstnanci vykonávající stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jsou zařazeni do vyšší platové třídy či platového stupně. Odvolací soud dle Nejvyššího soudu pochybil, pokud se řádně nezabýval tvrzením žalobkyně, že u žalovaného dochází k rozdílnému odměňování, které spočívá v nezařazení žalobkyně do srovnatelné platové třídy oproti vyjmenovaným kompetenčně a hierarchicky srovnatelným zaměstnancům a v neplacení srovnatelných pololetních odměn vůči týmž zaměstnancům. Pokud pak jde o zdržovací nárok, zdůraznil Nejvyšší soud, že nezbytnou podmínkou pro to, aby se zaměstnanec mohl úspěšně domáhat upuštění od porušování práv a povinností vyplývajících ze zásady rovného zacházení, je, aby toto porušování trvalo, popř. aby existovalo bezprostřední nebezpečí jeho uskutečnění či opakování v budoucnu. Domáhá-li se proto žalobkyně mimo jiné upuštění od jejího rozdílného odměňování oproti jiným zaměstnancům, měl se odvolací soud zabývat nejen tím, zda k tvrzenému nerovnému zacházení došlo v době před

podáním žaloby, ale též tím, zda k němu docházelo i po podání žaloby a v době rozhodování odvolacího soudu. Okolnost, že nebylo prokázáno tvrzení žalobkyně o nerovném zacházení v období let 2012–2013, proto nemůže být důvodem pro zamítnutí žaloby, bylo-li by zjištěno, že k rozdílnému zacházení docházelo v pozdějším období a že v době rozhodování soudu trvalo, popř. existovalo jeho bezprostřední nebezpečí.

7. V dalším řízení soud prvního stupně doplnil dokazování a následně vydal dne 16. 9. 2019 rozsudek č. j. 48 C 118/2013-545, kterým žalobu opětovně zamítl. Na základě skutkových zjištění, že pracovní poměr žalobkyně a žalovaného skončil ke dni 31. 10. 2017 výpovědí ze dne 9. 8. 2017, která byla žalobkyni doručena dne 11. 8. 2017, a že žaloba o neplatnost výpovědi byla pravomocně zamítnuta, dospěl k závěru, že „*v současné době nemůže docházet ze strany zaměstnavatele k porušování práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení (diskriminace), ani neexistuje bezprostřední nebezpečí jeho uskutečnění či opakování v budoucnu.*“ Dále soud prvního stupně dovodil, že žalobkyně netvrdila žádný z diskriminačních důvodů (znaků) podle antidiskriminačního zákona, že ze strany žalobkyně šlo toliko o jiné názory na určité konkrétní problémy, které vznikly při výkonu její práce pro zaměstnavatele, nikoli o světonázor. Domáhala-li se žalobkyně odčinění újmy za nerovné a diskriminační jednání žalovaného v období od 1. 7. 2011 do 31. 12. 2013 spočívající v nedůvodném pronásledování, v neoprávněných a nedůvodných výtkách, výhradách, vyhrožování finančními postihy a výpovědí, v kladení překážek v práci, vydávání protichůdných a zavádějících pokynů a pokynů v rozporu s interními předpisy, vyžadování nadbytečných nestandardních zpráv a stanovisek k postupům a bránění v přístupu k informacím a neposkytování relevantních informací, soud prvního stupně dospěl k závěru, že žalobkyní uváděné jednání žalovaného nebylo prokázáno. Ve vztahu k horšímu odměňování (nižší plat, příplatky a odměny) dovodil, že podle samotného nařízení vlády (s ohledem na § 123 odst. 3 zákoníku práce) by pracovní náplní žalobkyně odpovídala nejspíše 12. platová třída, nicméně žalobkyně požaduje zadostiučinění za nerovné zacházení. Prvostupňový soud zjistil, že [Osoba 2], [Osoba 4], [Osoba 5], [Osoba 8], [Osoba 9], [Osoba 10] pracovali v rozhodném období ve stejné či nižší platové třídě jako žalobkyně, že [Osoba 1], (od 1. 6. 2009 zařazená ve 13. platové třídě) byla vždy na vedoucí pozici, vyjma období od ledna 2012 do srpna 2012, kdy byla přechodně ve funkci referenta veřejné správy, ale metodicky stále fungovala jako vedoucí oddělení územního plánování a navíc svými zkušenostmi vysoce převyšovala žalobkyni, neboť u žalovaného působila 20 let (od roku 2006 na vedoucích pozicích), že [Osoba 3] byla na pozici referenta veřejné správy od 1. 12. 2012 navržena k převedení do vyšší (12.) platové třídy s ohledem na metodickou pomoc v rámci oddělení při řešení složitějších případů a zastupování žalovaného na důležitých jednáních na Ministerstvu dopravy, přičemž šlo o zkušenou dlouhodobou zaměstnankyni žalovaného a k výkonu její práce nebyly zjištěny žádné výhrady, že [Osoba 6] byla od 1. 6. 2011 zařazena do 12. platové třídy, neboť přímo řídila pracovníky referátu koncepce a životního prostředí, že [Osoba 7] bylo navrženo zvýšení platové třídy od 1. 7. 2009 (na 12. platovou třídu) z důvodu metodického a věcného vedení pracovníků v oblasti územního plánování, přičemž se specializovala zejména na legislativu a šlo o zkušenou dlouhodobou zaměstnankyni žalovaného s velmi dobrými pracovními výsledky, a že [Osoba 11] (13. platová třída) byla na vedoucí pozici. Z těchto skutkových zjištění nalézací soud dovodil, že v řízení nebylo zjištěno, že by existovali srovnatelní zaměstnanci zařazení do vyšší platové třídy, než měla žalobkyně, a proto uzavřel, že k nerovnému zacházení v tomto směru nedošlo. Poukazovala-li žalobkyně na skutečnost, že jí jediné bylo odebráno osobní ohodnocení, pak důvodem jeho odebrání nebylo tvrzené diskriminační jednání žalovaného, ale objektivní příčina spočívající v prokázaných nedostacích v práci žalobkyně (žalobkyně vyřizovala spisy pozdě a podání tak odcházela až po termínu). Pololetní odměny nebyly žalobkyni vypláceny od 2. poloviny roku 2012 (období, kdy dostala vytýkáci dopis) v souvislosti s neuspokojivými pracovními výsledky (pro které jí bylo též odebráno osobní ohodnocení). Soud prvního stupně uzavřel, že neshledal, že by s žalobkyní bylo nerovně zacházeno. O nákladech řízení soud prvního stupně rozhodl

s odkazem na § 142 odst. 1 o. s. ř. tak, že právo na jejich náhradu přiznal plně úspěšnému žalovanému.

8. K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem č. j. 30 Co 10/2020-595 ze dne 28. 1. 2020 rozsudek soudu prvního stupně ze dne 16. 9. 2019, č. j. 48 C 118/2013-545, potvrdil. Uvedl, že v části, v níž se žalobkyně domáhala uložení povinnosti žalovanému upustit od žalobkyní popsaného rozdílného zacházení, soud prvního stupně s ohledem na skončení pracovního poměru žalobkyně u žalovaného zcela správně žalobu zamítl. V části, v níž se žalobkyně domáhala peněžitého zadostiučinění, se pak obvodní soud zcela v souladu se závazným právním názorem vyjádřeným v kasačním rozsudku ze dne 28. 11. 2018 správně zabýval především nárokem na přiměřené zadostiučinění v penězích za tvrzené nerovné zacházení s žalobkyní spočívající v jejím horším odměňování oproti srovnatelným zaměstnancům, neboť závěrům ohledně dalších nároků na peněžité zadostiučinění dovolací soud v kasačním rozsudku ničeho nevytkl. Odvolací soud dále dovodil, že není rozhodné, zda žalovaný při odměňování svých zaměstnanců postupoval plně v souladu s právními předpisy a zda tedy všechny své zaměstnance správně zařadil do platových tříd dle nařízení vlády č. 222/2010 Sb., ale pouze otázka rovného odměňování žalobkyně oproti jiným srovnatelným zaměstnancům žalovaného, neboť podstatou projednávaného sporu je otázka, zda žalovaný ve vztahu k žalobkyni porušil zásadu rovného zacházení. Odvolací soud se ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, že u žalobkyně nedošlo k naplnění žádného z diskriminačních znaků, a rovněž se závěry týkajícími se srovnání odměňování žalobkyně s dalšími zaměstnanci žalovaného, že zaměstnankyně zařazené do vyšší platové třídy než žalobkyně není možné považovat za srovnatelné se žalobkyní, neboť k zařazení těchto zaměstnankyň do vyšší platové třídy, než do jaké byla zařazena žalobkyně, existoval vždy věcný důvod, a že projevem nerovného zacházení nebylo ani odebrání osobního ohodnocení žalobkyní, neboť k němu došlo v důsledku prokázaných nedostatků v její práci. Uzavřel, že žalovaný ve vztahu k žalobkyni neporušil zásadu rovného zacházení, a to ani ohledně jejího odměňování.
9. O dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu ze dne 28. 1. 2020 rozhodl Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 27. 1. 2021, č. j. 21 Cdo 1486/2020-660. V části, v níž žalobkyně napadala rozsudek odvolacího soudu, v němž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o zamítnutí žaloby o uložení povinnosti žalovanému upustit od žalobkyní popsaného rozdílného zacházení, Nejvyšší soud dovolání odmítl pro nepřípustnost. Ve zbývající části dovolání vyhověl a napadený rozsudek Městského soudu v části výroku o věci samé, v níž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve výroku, kterým byla zamítnuta žaloba o 4.750.000 Kč, a v akcesorických výrocích o náhradě nákladů řízení, dovolací soud zrušil. Vzhledem k tomu, že důvody, pro které bylo zrušeno rozhodnutí odvolacího soudu, platí také na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil dovolací soud i toto rozhodnutí ve výroku, jímž byla zamítnuta žaloba o 4.750.000 Kč, a ve výroku o náhradě nákladů řízení, a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.
10. Nejvyšší soud ve svém kasačním rozhodnutí zdůraznil, že zaměstnavatel zařadí (je povinen zařadit) zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací a vedoucího zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává (srov. § 123 odst. 2 a 3 zákoníku práce). Zkušenosti nabyté zaměstnancem se do celkové výše platu zaměstnance projeví prostřednictvím platového stupně určeného podle doby jeho započitatelné praxe (srov. § 123 odst. 4 zák. práce) a okolnost, že se jedná o vedoucího zaměstnance, se promítne v příplatku za vedení, který mu přísluší podle ustanovení § 124 zákoníku práce, tyto skutečnosti však nemohou mít vliv na určení platové třídy zaměstnance. Nebylo-li soudy náležitě zjištěno, do jaké platové třídy měla být zařazena žalobkyně a jí označení zaměstnanci žalovaného (vůči nimž s ní mělo být zacházeno nerovně) podle kritérií stanovených v zákoníku práce a v prováděcích nařízeních vlády, je závěr soudů, že žalovaný ve vztahu k žalobkyni neporušil zásadu rovného zacházení při odměňování

zaměstnanců, nejenom předčasný a tudíž nesprávný, ale i v rozporu s předcházejícím rozsudkem Nejvyššího soudu vydaným přímo v této věci (ze dne 28. 11. 2018 sp. zn. 21 Cdo 2262/2018) nebo rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 29. 4. 2020 sp. zn. 21 Cdo 3516/2018, z jejichž odůvodnění vyplývá, že k rozdílnému (nerovnému) zacházení se zaměstnanci odměňovanými platem může dojít i v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnance nezařadí – na rozdíl od jiných zaměstnanců vykonávajících práci odpovídající stejné platové třídě – do platové třídy v souladu s příslušnými právními předpisy, nebo naopak v případě, kdy je zaměstnanec zařazen do platové třídy v souladu s právními předpisy, avšak jiní zaměstnanci vykonávající práci odpovídající stejné platové třídě jsou zařazeni do vyšší platové třídy.

11. S ohledem na uvedené dovolací soud uzavřel, že závěr odvolacího soudu, že zaměstnankyně žalovaného zařazené do vyšší platové třídy než žalobkyně není možné považovat za srovnatelné s žalobkyní, neboť k jejich zařazení do vyšší platové třídy existoval vždy věcný důvod, a to s ohledem na to, že se jedná o zkušené či vedoucí zaměstnankyně, není správný, neboť tyto skutečnosti nemohou mít vliv na určení platové třídy zaměstnance. Správným dovolací soud neshledal ani závěr odvolacího soudu, že není rozhodné, zda žalovaný při odměňování svých zaměstnanců postupoval plně v souladu s právními předpisy a zda všechny své zaměstnance správně zařadil do platových tříd dle nařízení vlády č. 222/2010 Sb., neboť byla-li by shledána opodstatněnou námitka žalobkyně, že nebyla – na rozdíl od jiných zaměstnanců žalovaného vykonávajících práci odpovídající 12. platové třídě – žalovaným zařazena do této třídy, přestože jí na ni „ze zákona vzniklo právo“, pak by žalovaný takovým postupem vůči žalobkyni porušil zásadu rovného zacházení se zaměstnanci. V takovém případě by žalobkyni (přínejmenším) vzniklo za podmínek uvedených v ustanovení § 265 odst. 2 zákoníku práce právo na náhradu škody spočívající v rozdílu mezi platem, který jí měl být žalovaným (při zařazení žalobkyně do správné platové třídy) podle zákoníku práce a prováděcích právních předpisů vyplácen, a platem, který jí byl vyplácen ve skutečnosti. Přiznání této náhrady škody žalobkyni by přitom nebránila okolnost, že žalobkyně se v tomto řízení domáhá zaplacení 4.750.000 Kč z důvodu „spravedlivého zadostiučinění“ za porušování zásady rovného zacházení, které spatřuje též v jejím nesprávném zařazení do platové třídy žalovaným oproti zařazení jiných zaměstnanců.
12. Dovolací soud dále konstatoval, že vytýká-li žalobkyně soudům, že se náležitě nezabývaly otázkou její diskriminace zaměstnavatelem pro její přesvědčení (světonázor), pak přehlíží, že soudy se touto otázkou ve skutečnosti zabývaly, ale dospěly k závěru, že o diskriminaci z tohoto důvodu v posuzovaném případě nejde, neboť světonázor nemůže spočívat pouze v jiných názorech žalobkyně na řešení konkrétních problémů vznikajících při výkonu její práce pro zaměstnavatele; s tímto závěrem se Nejvyšší soud ztotožňuje.
13. Dovolací soud se také vyjádřil k námitce žalobkyně, že jí žalovaný neprávem odňal osobní ohodnocení a že jí na rozdíl od všech označených srovnatelných pracovníků nebyly vypláceny pololetní odměny. Uvedl, že žalobkyně přehlíží, že v projednávané věci dospěly soudy ke skutkovým závěrům, že osobní příplatek 3.000 Kč byl žalobkyni odebrán a pololetní odměny přestal žalovaný žalobkyni poskytovat v důsledku nedostatků v její práci (opakované nedodržování termínů při plnění pracovních úkolů). Uvedený postup žalovaného jako zaměstnavatele žalobkyně spočívající v odnětí osobního příplatku a neposkytnutí odměn jakožto složek platu je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí Nejvyššího soudu, neboť se nedostatky v práci žalobkyně (podle zjištění soudů) přímo projeví ve výsledcích jí odváděné práce, k čemuž u jiných zaměstnanců nedošlo.
14. V řízení následujícím po kasačním rozsudku dovolacího soudu ze dne 27. 1. 2021 soud prvního stupně po skutkové stránce vycházel ze zjištění, že žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána jako investiční referent, podle popisu pracovní činnosti měla vykonávat samostatně práce koncepčního

charakteru v oblasti územního plánování, samostatně projednávat všechny stupně územně plánovací dokumentace, včetně nadřazených, jednat s pořizovateli a nadřízenými orgány, poskytovat metodickou pomoc jiným organizacím při tvorbě dopravních částí územně plánovací dokumentace. Od 1. 7. 2009 byla zařazena do 11. platové třídy a 9. stupně, od 1. 7. 2011 s osobním příplatkem 3.000 Kč (plat 22.890 Kč), od 1. 12. 2011 do 11. platové třídy a 10. stupně s osobním příplatkem 3.000 Kč (plat 23.640 Kč), osobní příplatek 3.000 Kč měsíčně jí byl vyplácen do 1. 12. 2012. Všichni referenti u žalovaného měli stejnou výpočetní techniku. V roce 2012 žalobkyně opakovaně nedodržovala povinnost odevzdávat podkladová stanoviska k územně plánovací dokumentaci 7 dní před zákonným termínem, a to ani po opakovaném upozornění. Pro nedodržování uvedených termínů a také pro postup v rozporu s podpisovým řádem žalovaný přistoupil k udělení výtky žalobkyni a odebral jí shora uvedený osobní příplatek. Ve vyšší platové třídě, než měla žalobkyně, byli po určitou dobu tito zaměstnanci: [Osoba 1], [Osoba 6], [Osoba 7] a [Osoba 11], vykonávali obdobné práce jako žalobkyně, nad rámec toho byli někteří na vedoucích pozicích, popř. metodicky řídili a vypomáhali ostatním zaměstnancům a dělali legislativní práce. Dále se soud prvního stupně podrobně zabýval výší platu žalobkyně vč. náhrad mzdy, příplatků a odměn v období od července 2011 do prosince 2013 (viz body 63. - 65., 71. napadeného rozsudku).

15. Po právní stránce soud prvního stupně zjištěný skutkový stav hodnotil s odkazem na § 16 a § 17 zákoníku práce a § 2 a § 10 antidiskriminačního zákona, když se zabýval tvrzeným nerovným zacházením žalovaného se žalobkyní ze 4 výše vymezených okruhů důvodů. Vycházel přitom z toho, že žalobkyně netvrdí žádný z diskriminačních důvodů ve smyslu antidiskriminačního zákona (důvody jako - oprávněná kritika, rozdílný názor na interní postupy, snaha o odborné plnění povinností apod., nelze podřadit pod „odlišný světový názor“ ve smyslu § 2 antidiskriminačního zákona). Ohledně prvních tří nároků prvostupňový soud plně setrval na svém právním posouzení, které podrobně rozebral ve zrušeném rozsudku ze dne 14. 7. 2016, když tyto závěry potvrdil i soud odvolací a dovolací soud těmito závěry ve svých kasačních rozsudcích ze dne 28. 11. 2018 a ze dne 27. 1. 2021 ničeho nevytkl. Pokud tedy žalobkyně spatřovala nerovné zacházení (1) v nedůvodném pronásledování spočívajícím v neoprávněných výtkách, výhradách, vyhrožování finančními postihy a výpovědí, nebylo nic takového v řízení prokázáno. Byla-li žalobkyni udělena výtka, jednalo se o reakci žalovaného na nedostatky v její práci. Pokud žalobkyně dále uváděla, že nerovné zacházení s ní spočívá v (2) kladení překážek v práci, vydávání protichůdných a zavádějících pokynů a pokynů v rozporu s interními předpisy, vyžadování nadbytečných a nestandardních zpráv a stanovisek k postupům a (3) v bránění v přístupu k informacím a neposkytování relevantních informací, žalobkyně ani přes opakovanou výzvu soudu nedoplnila svá tvrzení o tom, ve srovnání s jakými zaměstnanci s ní v tomto směru mělo být zacházeno odlišně.
16. V souladu se závazným právním názorem Nejvyššího soudu vyjádřeným v obou kasačních rozsudcích ze dne 28. 11. 2018 a ze dne 27. 1. 2021, se soud prvního stupně podrobně zabýval tvrzením o nerovném zacházení spočívajícím (4) v nerovném odměňování, konkrétně se zaměřil na to, zda byla žalobkyně řádně zařazena do platové třídy a zda s ní bylo v tomto smyslu zacházeno stejně jako se srovnatelnými zaměstnanci. Shledal, že popis pracovní činnosti žalobkyně odpovídá 12. platové třídě (§ 123 zákoníku práce ve spojení s nařízením vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu ve veřejných službách a správě), žalovaný měl tedy žalobkyni zařadit do této platové třídy, nikoli do třídy 11. Žalovaný nedostal kritérium, dle kterých je zařazení zaměstnance do platové třídy dáno příslušným nařízením vlády a jemu odpovídající nejnáročnější činnosti, kterou zaměstnanec koná nebo ji řídí, neboť jednotlivé zaměstnance nezařazoval do jednotlivé platové třídy podle jejich nejnáročnější vykonávané činnosti, ale podle jejich faktických zkušeností a toho, zda jsou na vedoucí pozici v daném oddělení. Taková kritéria však nařízení vlády pro zařazení do platové třídy nezná. I pokud by žalobkyně měla být zařazena do 11. platové třídy, s ní srovnatelní zaměstnanci, [Osoba 1], [Osoba 3], [Osoba 6] [Osoba 7], byli zařazeni do vyšší platové třídy. Prvostupňový soud

tak uzavřel, že žalovaný porušil zásadu rovného zacházení ve smyslu § 16 zákoníku práce. Rozdíl mezi platem v platové třídě, do které měla být žalobkyně zařazena, resp. do které byli zařazeni srovnatelní zaměstnanci, a platem v platové třídě, do které ji žalovaný zařadil, představuje škodu ve smyslu § 265 odst. 2 zákoníku práce, a to v podobě výdělku, který žalobkyni ušel v důsledku toho, že nebyla zařazena do správné platové třídy dle příslušného nařízení vlády. Tuto škodu nalézací soud vypočetl na částku 51.290 Kč, která představuje rozdíl mezi vyplaceným hrubým platem a hrubým platem, na nějž žalobkyně měla nárok, a to za období od 1. 7. 2011 do 31. 12. 2013. Pokud pak žalobkyně poukazovala na to, že jí bylo odebráno osobní ohodnocení, pak důvodem nebylo diskriminační jednání žalovaného, ale prokázané nedostatky v práci žalobkyně.

17. S ohledem na uvedené tak soud prvního stupně přiznal žalobkyni náhradu škody ve výši 51.290 Kč, představující rozdíl mezi platem, který měl být žalobkyni žalovaným vyplacen podle zákoníku práce a prováděcích právních předpisů, a platem, který jí byl vyplacen ve skutečnosti. Ve zbývající části (4.698.710 Kč) shledal žalobu nedůvodnou a zamítl ji. O nákladech řízení prvostupňový soud rozhodl s odkazem na § 142 odst. 1 o. s. ř. tak, že přiznal žalovanému, jenž byl v řízení částečně úspěšný (co do 98,92 %), nárok na náhradu nákladů řízení v částce 136.855 Kč
18. Návrh žalobkyně na rozšíření žaloby ze dne 19. 8. 2021 soud prvního stupně nepřipustil dle § 95 odst. 2 o. s. ř., což odůvodnil tím, že se jedná o nárok, o kterém již bylo v daném řízení pravomocně rozhodnuto, a brání tomu tak překážka rei iudicatae.
19. Proti tomuto rozsudku, vyjma výroku II., podala žalobkyně včasné odvolání s odkazem na ustanovení § 205 odst. 2 písm. b), c), d), e) a g) o. s. ř. Uvedla, že právní závěry soudu prvního stupně jsou v rozporu s právními normami vyšší právní síly, s povinností eurokomfortního výkladu českého právního řádu, s kazuistikou Soudního dvora, s právní vědou i s judikaturou národních soudů, postrádají rozumovou i skutkovou oporu, a navíc vykazují zjevné příznaky svévole. Namítala, že nalézacím soudem nebyly provedeny jí označené důkazy mající zásadní význam pro posouzení věci (označeny při jednání dne 25. 8. 2021), kdy navíc soud prvního stupně neprovedení těchto důkazů řádně neodůvodnil. Dle žalobkyně odůvodnění napadeného rozsudku v podstatném rozsahu nemá oporu v dokazování provedeném v ústním jednání nového senátu. Prvostupňový soud v napadeném rozsudku neuvedl, jakou právní úvahou dospěl k právní konstrukci spravedlivého zadostiučinění v diskriminačním sporu v pracovně právních vztazích rozsudkem o náhradě části nedoplatku platu, na který žalobkyni vznikl nárok s neuplatněním antidiskriminačního zákona a s náhradou nákladů řízení dle § 9 odst. 4 písm. a) advokátního tarifu. Žalobkyně zdůraznila, že trvá na určení spravedlivého zadostiučinění újmy v intencích žaloby, tedy ve svém celku, nikoli ve fiktivních dílčích částech, neboť mezi jednotlivými tvrzenými projevy diskriminace je jednoznačná věcná a časová souvislost. Dle žalobkyně soud zcela přehlíží její tvrzení, že je diskriminována pro jiný názor na (ne)přípustnost vyjádření polemy k otázkám veřejného zájmu a na (ne)přípustnost trestání za vyjádření takové polemiky, kdy se jedná o zásadní otázky mravní a etické a tedy postoje, které je nutné podřadit pod pojem světového názoru. Nesprávná je dále dle žalobkyně úvaha soudu prvního stupně o neaplikovatelnosti antidiskriminačního zákona na daný případ. Nerovné zacházení s žalobkyní je nutno primárně posuzovat podle pracovněprávních předpisů, které zapovídají jakékoliv nerovné zacházení a co do prostředků ochrany pak na antidiskriminační zákon explicitně odkazují. Z tohoto důvodu se nelze formalisticky opírat o výčet titulů, o které lze tvrzení o diskriminaci opřít a naopak je třeba poskytnout ochranu právům žalobkyně. Dále pak dle názoru žalobkyně soud prvního stupně pochybil, pokud do napadeného rozsudku převzal řadu pasáží původních rozsudků zrušených dovolacím soudem (konkrétně body 5. – 15., 17. – 60. a 70.), a to aniž by byl v úvodním jednání při novém složení senátu provedl rekapitulaci dosavadních skutkových přednesů účastníků a provedeného dokazování. Z uvedených důvodů tak žalobkyně namítá, že napadený rozsudek je v odvoláním napadené části nepřezkoumatelný. Závěrem žalobkyně uvedla, že soud prvního

stupně nesprávně rozhodl o nákladech řízení, když jednak při výpočtu odměny advokáta vycházel z nesprávné výše tarifní hodnoty, kdy nevyšel z výše žalované částky, jednak opomněl zohlednit, že žalovaný je příspěvkovou organizací státu a jako takový nemá právo na náhradu nákladů vynaložených na zastoupení advokátem (v této souvislosti žalobkyně odkázala na nálezy Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 1877/10 či II. ÚS 1135/14). Dle žalobkyně měl soud prvního stupně v situaci, kdy bylo zjištěno, že žalobkyni pojmově vznikla újma, aplikovat ustanovení § 142 odst. 3 o. s. ř., který umožňuje i částečně úspěšnému žalobci přiznat náhradu nákladů řízení v plném rozsahu.

20. Spolu s odvoláním žalobkyně navrhla změnu žaloby s odkazem na Sdělení č. 394/2016 Sb. Ústavního soudu o přijetí stanoviska pléna ÚS ze dne 15. 11. 2016, sp. zn. Pl. ÚS – st. 43/16. Návrh odůvodnila tím, že po vydání nálezu Ústavního soudu ze dne 10. 12. 2020, sp. zn. II. ÚS 2522/19, bylo Městským soudem v Brně rozsudkem č. j. 115 C 231/2017-164 ze dne 2. 6. 2021 rozhodnuto, že výpověď z pracovního poměru ze dne 9. 8. 2017, kterou dal žalovaný žalobkyni, je neplatná. Pracovněprávní vztah mezi účastníky projednávané věci tedy de iure i nadále trvá.
21. Žalovaný v reakci na podané odvolání uvedl, že napadený rozsudek je zákonným způsobem a velmi přesvědčivě odůvodněn, soud prvního stupně učinil dostatečně široká skutková zjištění a po právní stránce věc zhodnotil v souladu se zákonem, soudní judikaturou i závazným právním názorem Nejvyššího soudu. Žalovaný zdůraznil, že žalobkyně odmítá členění svých uplatněných nároků na zadostiucnění do podskupin, přitom takto své nároky sama v minulosti rozčlenila k výzvě odvolacího soudu. K žalobkyní namítaným neprovedeným důkazům žalovaný mimo jiné uvedl, že soud zcela přesvědčivě, právně souladně a dostatečně v odůvodnění vysvětlil, proč takové důkazy neprovedl, navíc provedení některých důkazů navrhovala žalobkyně již v minulosti a odvolací ani dovolací soud postup soudu spočívající v neprovedení takových důkazů za vadný ani v minulosti neoznačil. Žalovaný odmítá argumentaci žalobkyně, že by se na její případ měl vztahovat antidiskriminační zákon. Žalovaný též nesouhlasí s tím, že by pro účely rozhodování o náhradě nákladů řízení mělo být jeho advokátní zastoupení považováno za neúčelné.
22. Odvolací soud podle § 95 odst. 2 o. s. ř. ve spojení s § 211 o. s. ř. nepřipustil změnu (rozšíření) žaloby ze dne 7. 10. 2021, jíž se žalobkyně domáhala uložení povinnosti žalované upustit jednak od rozdílného odměňování žalobkyně spočívajícího v jejím nezařazení do platové třídy v souladu se zákonem a od nepřiznávání a neplacení žalobkyni srovnatelných pravidelných pololetních odměn oproti týmž kompetenčně a hierarchicky srovnatelným pracovníkům žalované, včetně osobního ohodnocení; jednak od rozdílného zacházení se žalobkyní spočívajícího v nepravdivém obviňování z porušování povinností vztahujících se k jí vykonávané práci a od neoprávněného vyhrožování užití pracovněprávních sankcí a v neposkytování srovnatelné součinnosti, tj. aktuálně dostupných informací o skutečnostech důležitých pro řádné plnění jednotlivých jí zadávaných pracovních úkolů. Důvodem nepřipuštění je jednak skutečnost, že v odvolacím řízení nelze uplatnit nový nárok (§ 216 odst. 2 o. s. ř.), tzn. jiný nárok, než o kterém bylo věcně rozhodnuto soudem prvního stupně napadeným rozsudkem (v obnoveném řízení soud prvního stupně o tomto zdržovacím nároku žalobkyně již věcně nerozhodoval); jednak skutečnost, že nelze rozhodovat o totožném návrhu, o kterém již bylo (meritorně) rozhodnuto pravomocným zamítavým rozhodnutím a je zde tedy překážka věci pravomocně rozhodnuté (§ 159a o. s. ř.). Odvolací soud poznamenává, že žalobkyně, která ve svém návrhu na změnu žaloby argumentuje novými skutečnostmi, ve věci nezvolila správný procesní postup, neboť změna žaloby neslouží k tomu, aby mohl být znovu projednán pravomocně skončený spor nebo jiná právní věc. K tomuto účelu slouží žaloba na obnovu řízení (§ 228 a násl. o. s. ř.), která však žalobkyní využita nebyla.
23. Dále se odvolací soud zabýval otázkou přípustnosti odvolání žalobkyně a shledal, že odvolání proti výroku I. napadeného rozsudku není přípustné. Podle ustanovení § 202 odst. 1 písm. d) o. s. ř.

„odvolání není přípustné proti usnesení, jímž byla nebo nebyla připuštěna změna návrhu“ Žalobkyně byla v napadeném usnesení o nepřipustnosti odvolání řádně poučena. Stanovisko pléna Ústavního soudu č. 43/16 ze dne 15. 11. 2016, na které žalobkyně ve svých podáních odkazuje, zcela jednoznačně zásadu nepřipustnosti odvolání proti usnesení o nepřipuštění změny návrhu, která je stanovena zákonem, neprolamuje. Pouze ukládá povinnost odvolacímu soudu v rámci řízení o odvolání proti rozhodnutí ve věci samé v případě uplatnění relevantní námitky (§ 205 odst. 2 písm. c/, g/ o. s. ř.) rozhodnutí o nepřipuštění změny žaloby v plném rozsahu přezkoumat (k tomu viz níže). S ohledem na uvedené tak odvolací soud postupoval podle ustanovení § 218 písm. c/ o. s. ř. a odvolání žalobkyně proti výroku I. napadeného rozsudku odmítl.

24. V ostatních částech (odvolání proti výroku III. a IV.) bylo odvolání žalobkyně odvolacím soudem shledáno jako přípustné. Odvolací soud proto ve smyslu ustanovení § 212 a § 212a o. s. ř. přezkoumal napadený rozsudek, jakož i řízení, které předcházelo jeho vydání, a shledal, že odvolání žalobkyně není důvodné.
25. Soud prvního stupně v řízení následujícím po kasačním rozsudku dovolacího soudu ze dne 27. 1. 2021 postupoval v souladu se závazným právním názorem vyjádřeným v tomto rozsudku a správně se zaměřil na otázku, zda s žalobkyní (ne)bylo v rovině jejího odměňování zacházeno nerovně v souvislosti s tím, do jaké platové třídy byla zařazena. Zcela správně zjistil skutkový stav poté, co řádně provedené důkazy zhodnotil plně v souladu s § 132 o. s. ř. a nic nelze vytknout ani jeho právnímu zhodnocení takto zjištěného skutkového stavu. Své rozhodnutí prvostupňový soud také náležitě odůvodnil způsobem předpokládaným v ustanovení § 157 odst. 2 o. s. ř.
26. Odvolací soud v souladu se stanoviskem pléna ÚS ze dne 15. 11. 2016, sp. zn. Pl. ÚS – st. 43/16 přezkoumal rozhodnutí prvostupňového soudu o nepřipuštění změny žaloby (výrok I. napadeného rozsudku) a dospěl k závěru, že prvostupňový soud rozhodl správně, když žalobkyní navrhovanou změnu nepřipustil, neboť změnou žaloby bylo navrhováno, aby bylo rozhodováno o věci, která již byla pravomocně rozsoudena a ve vztahu k tomuto nároku je zde dán neodstranitelný nedostatek podmínky řízení (*res indicata*). Komentářová literatura v souladu s ustálenou judikaturou uvádí, že jestliže by v důsledku změny žaloby nebyl soud k rozhodnutí věcně příslušný (R 69/14), chyběla-li by mu pravomoc, nebo bránila-li by připuštěním změny žaloby dalšímu řízení překážka zahájeného řízení či překážka věci rozhodnuté, soud změnu žaloby nepřipustí (viz Lavický, P. a kol. *Občanský soudní řád (§ 1 až 250l). Řízení sporné. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2016, s. 1116.).
27. Prvostupňový soud postupoval zcela v souladu s procesními předpisy, když v řízení následujícím po kasačním rozsudku dovolacího soudu ze dne 27. 1. 2021 po změně obsazení senátu podle § 119 odst. 3 o. s. ř. „učinil rekapitulaci dosavadních skutkových přednesů a provedeného dokazování zejména se zaměřením na dosavadní rozhodnutí“ (viz protokol na č. l. 698). Odvolací soud ze zvukového záznamu z jednání nalézacího soudu ze dne 25. 8. 2021 zjistil, že soud prvního stupně naplnil smysl § 119 odst. 3 o. s. ř., kdy zákonným požadavkem v této souvislosti je, aby na začátku dalšího jednání předseda senátu sdělil obsah přednesů a provedených důkazů, čímž je zajištěna návaznost na dosavadní řízení a důkazní stav. Tím se má zajistit, aby jenom pro změnu v obsazení soudu nebylo nutno opakovat veškeré dokazování. Význam dodržení postupu podle § 119 odst. 3 o. s. ř. chápe judikatura tak, že v takovém případě zůstanou výsledky dosavadního řízení zachovány, odročené jednání (zde obnovené řízení) na ně může navázat, provedené důkazy jsou v dalším jednání použitelné a mohou být podkladem pro rozhodnutí ve věci. Nezopakování dokazování pak nepovažuje za porušení zásad přímosti a ústnosti (rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 22 Cdo 2475/2003). Navíc je nutné poznamenat, že měla-li žalobkyně (její zástupce) za to, že předsedkyně senátu soudu prvního stupně sdělila obsah přednesů a provedených důkazů nedostatečně nebo že je snad nesdělila vůbec, měla a mohla ihned při jednání požadovat zjednání

nápravy - to však, jak vyplývá z obsahu protokolu o jednání i ze zvukového záznamu ze dne 25. 8. 2021, neučinila. Rozhodl-li poté soud prvního stupně v její neprospěch, nelze za dané situace až dodatečně úspěšně tvrdit, že postup předepsaný ustanovením § 119 odst. 3 o. s. ř. nebyl dodržen, a tímto způsobem ex post usilovat o zrušení pro žalobkyni nepříznivých rozhodnutí soudu prvního stupně (srov. rozsudky Nejvyššího soudu z 22. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 1222/2008, z 14. 5. 2003, sp. zn. 21 Cdo 2154/2002 či z 10. 2. 2004, sp. zn. 22 Cdo 2475/2003). Nálezací soud navíc zopakoval některé důkazy (viz protokol z jednání dne 25. 8. 2021 na č. l. 699), které považoval za zásadní pro posouzení otázky týkající se nerovného odměňování žalobkyně, kdy právě k této jediné otázce měl dovolací soud ve svých kasačních rozhodnutích výtky.

28. Soud prvního stupně při odůvodňování napadeného rozsudku nepochybil, pokud některé části odůvodnění v podstatě převzal ze svých předchozích (zrušených) rozsudků ze dne 14. 7. 2016 a ze dne 28. 1. 2020. Prvostupňový soud po zrušení předchozích rozsudků vycházel z dosud provedených důkazů, kdy část těchto důkazů při jednání dne 25. 8. 2021 zopakoval, neměl důvod ke změně jejich hodnocení, a stejně tak setrval i na svém předchozím právním hodnocení věci v té jeho části, k níž odvolací ani dovolací soud nevyjádřily žádné výtky. Za této situace nelze nic vytknout tomu, že soud prvního stupně postupoval zcela běžným a správným způsobem a část svých skutkových zjištění i právních úvah znovu formuloval tímž způsobem, jako v původních rozsudcích. Převzetí skutkových zjištění z předchozího řízení, zejména v situaci, kdy se k věci opakovaně vyjadřoval Nejvyšší soud, který měl výtky pouze a jenom k jediné části předmětného sporu týkající se nerovného odměňování žalobkyně, je zákonem aprobovaným postupem. Soud prvního stupně tedy nikterak nepochybil, když postupoval tímto způsobem a některá skutková zjištění převzal z předchozích řízení, resp. zrušených rozsudků. Námitka žalobkyně, že je napadený rozsudek nepřezkoumatelný, je tedy zcela lichá. Odvolací soud odůvodnění napadeného rozsudku naopak považuje za velmi důkladné, precizní a přesvědčivé, a proto se k odvolacím námitkám žalobkyně vyjadřuje pouze stručně.
29. Námitku žalobkyně, že prvostupňový soud neprovedl, resp. nevyhodnotil jí navržené důkazy, odvolací soud neshledal jako důvodnou a uvádí k tomu následující. Důkazy platovými výměry žalobkyně ze dne 23. 6. 2011 a ze dne 22. 11. 2012 byly soudem prvního stupně řádně provedeny a vyhodnoceny zcela v souladu s § 132 o. s. ř. v rámci odůvodnění napadeného rozsudku, nálezací soud z těchto důkazů učinil odpovídající skutkové závěry, které mají v provedených listinách oporu. Důkaz přílohami žalobkyně „k pokynům v rozporu se zákonem“ nebyl soudem prvního stupně proveden pro nadbytečnost, což nálezací soud v napadeném rozsudku náležitě odůvodnil tím, že v této fázi řízení (po kasačním rozsudku dovolacího soudu ze dne 27. 1. 2021) se zabýval zejména skutečností, zda byla žalobkyně řádně platově ohodnocena a ostatní otázky (ke kterým se mimo jiné vztahoval i tento důkaz) již byly opakovaně řešeny a vyřešeny soudem prvního stupně, soudem odvolacím i soudem dovolacím; s tímto postupem se odvolací soud zcela ztotožňuje. Ze stejných důvodů pak nebyl pro nadbytečnost proveden ani důkaz screenshotem Evidenčních karet elektronicky chráněné nezaměnitelné evidence MD agendy územního plánování, kdy navíc tento důkaz žalobkyně navrhovala k provedení jako nový důkaz již v prvním odvolacím řízení a tento byl odvolacím soudem shledán jako nepřijatelný ve smyslu § 205a o. s. ř. (viz odůvodnění rozsudku odvolacího soudu ze dne 14. 11. 2017), tomuto postupu nebylo ničeho vytknuto ani soudem dovolacím, a proto není důvod na tomto závěru čehokoli měnit. Důkaz zprávou interního auditu a kontroly (ÚIAK) ŘSD ČR č. 2/13-17000/D z 8. 2. 2013 zpracovatelů JUDr. J. D. a JUDr. J. C. byl řádně proveden a zhodnocen odvolacím soudem již v prvním odvolacím řízení (viz odůvodnění rozsudku odvolacího soudu ze dne 14. 11. 2017), v obnoveném řízení jej prvostupňový soud znovu neprovedl pro nadbytečnost, neboť pro posouzení skutečnosti, zda byla žalobkyně řádně platově ohodnocena, tento není podstatný. K žalobkyní namítanému nesprávnému hodnocení důkazu Vytýkacím dopisem z 2. 11. 2012 se odvolací soud vyjádřil již v rozsudku ze dne 14. 11. 2017, kdy uvedl, že tato námitka není důvodná, neboť soud prvního

stupně řádně provedl listinný důkaz a učinil na jeho základě odpovídající skutkové závěry, které mají v provedeném listinném důkazu oporu; od tohoto závěru nemá odvolací soud důvod se odchýlovat. Odvolací soud uzavírá, že soud prvního stupně po řádně provedeném dokazování (aniž by musel provádět další důkazy) správně a dostatečně zjistil skutkový stav věci v rozsahu potřebném pro rozhodnutí, a v tomto směru mu nelze ničeho vytknout. Odůvodnění napadeného rozsudku je velmi přehledné, kdy soud prvního stupně důkladně uvádí, co bylo z jakého konkrétního důkazu zjištěno a v případě důkazů, které se rozhodl neprovést, tento postup náležitě odůvodňuje. Mimo to je nutné zdůraznit, že co se týče prvních 3 nároků žalobkyně, nalézací soud i soud odvolací od počátku setrvávají na závěru, že žalobu je nutno v této části zamítnout, a to z důvodů spočívajících v nedostatečných tvrzeních žalobkyně a zčásti v neprokázání nerovného zacházení. Těmto závěrům nebylo dovolacím soudem v žádném z kasačních rozhodnutí ve věci ničeho vytknuto, soud prvního stupně proto neměl důvod co do těchto nároků jakkoli své závěry měnit či v tomto směru doplňovat dokazování.

30. Žalobkyně opakovaně uvádí, že trvá na žalobě v intencích jejího původního znění podaného soudu dne 10. 8. 2013 a na ni navazujících upřesnění. K tomu odvolací soud jen velmi stručně uvádí, že rozčlenění žaloby na 4 skutkové podstaty představující žalobkyní tvrzená diskriminační jednání učinila sama žalobkyně, kdy ke každé takto vymezené skutkové podstatě uvedla, jaké finanční zadostiučnění požaduje. Toto rozčlenění bylo žalobkyní učiněno k výzvě odvolacího soudu, neboť žalobní tvrzení žalobkyně byla v průběhu řízení velmi obecná, vágní a byla také mnohokrát různě měněna či doplňována rozsáhlými podáními. Tato podání žalobkyně s ohledem na nestandardně složitý způsob jejího vyjadřování, který byl místy na hraně srozumitelnosti, tak učinily předmět žalobních tvrzení pochybným a nepřehledným. Odvolací soud proto vedl žalobkyni k upřesnění žalobních tvrzení tak, aby bylo zřejmé, v čem spočívá tvrzené diskriminační jednání žalovaného, a dále aby bylo zřejmé, jakou částku požadovaného finančního zadostiučnění požaduje za to které tvrzené diskriminační jednání. Tento postup odvolacího soudu, kdy vedl žalobkyni k upřesnění žalobních tvrzení je zcela v souladu s právními předpisy a konstantní judikaturou, samotné „upřesnění“ žalobních tvrzení pak bylo výhradně v rukou žalobkyně.
31. Žalobkyně neustále zdůrazňuje, že projednávanou věc je nutno posuzovat dle antidiskriminačního zákona a to i co do obráceného důkazního břemene. K této žalobkyní konzistentně tvrzené námitce se již prvostupňový soud i soud odvolací opakovaně vyjadřovaly, kdy shodně uvedly, že odlišné zacházení s žalobkyní tak, jak je z její strany tvrzeno, není možné považovat za *diskriminaci* ve smyslu zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, neboť žalobkyně ani netvrdí, že by s ní bylo odlišně zacházeno z některého z tzv. diskriminačních důvodů (znaků) výjmenovaných v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona (k tomu blíže odůvodnění předchozích rozhodnutí ve věci). Žalobkyně v odvolání namítá, že je diskriminována pro její rozdílný názor na nepřipustnost klientelismu, korupce, nihilismu a neodpovědnosti při správě veřejných statků, resp. za upozornění na ně, kdy se jedná o zásadní otázky mravní a etické a tedy postoje, které je z obecného hlediska nutné podřadit pod pojem světového názoru. I k těmto tvrzením (ve znění dřívějších podání žalobkyně např. na č. l. 17, 30, 96, 119, 131, 158, 197 či 275) se již nalézací i odvolací soud vyčerpávajícím způsobem vyjádřily a shodně uzavřely, že rozdílný názor žalobkyně ve vztahu k pracovním postupům při výkonu její pracovní činnosti, ve vztahu k pokynům nadřízených apod. nelze považovat za projev světového názoru ve smyslu ustanovení § 2 antidiskriminačního zákona. Tyto závěry obou soudů potvrdil i soud dovolací ve svém kasačním rozhodnutí ze dne 27. 1. 2021 (viz odůvodnění tohoto rozhodnutí). *V ustanovení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona je zakázána diskriminace z důvodu náboženského vyznání, víry či světového názoru; zařazení světového názoru k náboženskému vyznání a víře není bezdůvodné. Antidiskriminační zákon totiž nechrání jakékoliv smýšlení (byť hodnotově zabarvené). Ačkoliv antidiskriminační zákon neobsahuje jasnou definici pojmu světový názor, samotné jeho zařazení k víře a náboženskému vyznání značí, že mu přisuzuje určité kvality. Problematikou světonázoru (resp. přesvědčení ve smyslu čl. 9 odst. 1 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod) se ve své judikatuře*

*poměrně podrobně zabývá Evropský soud pro lidská práva (dále také „ESLP“). Z judikatury ESLP vyplývá, že aby bylo přesvědčení hodno ochrany, musí splňovat podmínku dostatečné vážnosti, přesvědčivosti, serióznosti a dlouhodobosti. Mělo by se tedy jednat o názor, který má hluboký myšlenkový (či filozofický) základ a představuje: „souvislý a koherentní pohled na základní otázky existence jedince a fungování společnosti, soubor pravidel chování, která určují běžné jednání jejich následovníků.“ (viz autorský kolektiv: Mgr. Anna Šabatová, Ph.D., Mgr. Jana Kvasnicová, Mgr. Eva Nehudková, Mgr. et Mgr. Petr Polák, *Sborník stanovisek Veřejného ochránce práv – Diskriminace*, dostupné na: [Sbornik Diskriminace.pdf \(ochrance.cz\)](#)). Jiný názor žalobkyně na řešení konkrétních problémů vznikajících při výkonu její práce pro zaměstnavatele (žalovaného) však uvedené kvality nenaplnuje a nelze jej podřadit pod pojem „světový názor“.*

32. V části žaloby, v níž se žalobkyně domáhala peněžitého zadostiučinění za tvrzené nerovné zacházení spatřované (1) v nedůvodném pronásledování spočívajícím v neoprávněných výtkách, výhradách, vyhrožování finančními postihy a výpovědí, (2) v kladení překážek v práci, vydávání protichůdných a zavádějících pokynů a pokynů v rozporu s interními předpisy, vyžadování nadbytečných a nestandardních zpráv a stanovisek k postupům a (3) v bránění v přístupu k informacím a neposkytování relevantních informací, soud prvního stupně zcela správně žalobu zamítl (co do částky 1.556.667 Kč, 783.333 Kč a 783.333 Kč) z v podstatě shodných důvodů jaké vyjádřil již ve svých původních rozsudcích z 14. 7. 2016 a 16. 9. 2019, resp. odvolací soud ve svých původních rozsudcích z 14. 11. 2017 a 28. 1. 2020, spočívajících v nedostatečných tvrzeních žalobkyně a zčásti v neprokázání nerovného zacházení. Vzhledem k tomu, že závěrům prvostupňového a odvolacího soudu vyjádřeným v souvislosti s uvedenými třemi nároky dovolací soud v kasačním rozsudku ze dne 28. 11. 2018, resp. ze dne 27. 1. 2021 ničeho nevytkl, lze na tyto závěry na tomto místě plně odkázat. K odvolacím námitkám žalobkyně vztahujícím se k těmto 3 nárokům se odvolací soud vyjádřil výše.
33. Prvostupňový soud se v souladu se závazným právním názorem Nejvyššího soudu vyjádřeným v kasačním rozhodnutí ze dne 28. 11. 2018, resp. 27. 1. 2021 zabýval především nárokem (4) na přiměřené zadostiučinění v penězích za tvrzené nerovné zacházení s žalobkyní spočívající v jejím horším odměňování oproti srovnatelným zaměstnancům, a tedy především otázkou, zda k takovému nerovnému zacházení s žalobkyní skutečně docházelo, resp. zda byla žalobkyně řádně platově ohodnocena. Zde na základě provedených důkazů dospěl soud prvního stupně k závěru, že žalovaný porušil zásadu rovného zacházení ve smyslu § 16 zákoníku práce, když nedostál kritériím, dle kterých je zařazení zaměstnance do platové třídy dáno příslušným nařízením vlády a jemu odpovídající nejnáročnější činnosti, kterou zaměstnanec koná nebo ji řídí. Rozdíl mezi platem v platové třídě, do které měla být žalobkyně zařazena (12. platová třída), resp. do které byli zařazeni srovnatelní zaměstnanci, a platem v platové třídě, do které ji žalovaný zařadil (11. platová třída), představuje škodu ve smyslu § 265 odst. 2 zákoníku práce, a to v podobě výdělku, který žalobkyni ušel v důsledku toho, že nebyla zařazena do správné platové třídy dle příslušného nařízení vlády. Tuto škodu nalézací soud vypočetl na částku 51.290 Kč, která představuje rozdíl mezi vyplaceným hrubým platem a hrubým platem, na nějž žalobkyně měla nárok, a to za žalované období od 1. 7. 2011 do 31. 12. 2013. Ohledně námitky žalobkyně, že jí žalovaný neprávem odňal osobní ohodnocení a že jí na rozdíl od všech označených srovnatelných pracovníků nebyly vypláceny pololetní odměny, setrval soud prvního stupně na svých předešlých závěrech, že osobní příplatek 3.000 Kč byl žalobkyni odebrán a pololetní odměny přestal žalovaný žalobkyni poskytovat v důsledku nedostatků v její práci, kdy těmto závěrům nic nevytkl ani soud dovolací a uvedl, že tento postup je zcela v souladu s ustálenou rozhodovací praxí Nejvyššího soudu. Nalézací soud tedy žalobě vyhověl co do částky 51.290 Kč (výrok II. napadeného rozsudku) a ve zbývající části 4.698.710 Kč ji zamítl (výrok III. napadeného rozsudku). S tímto závěrem (ohledně zamítavé části) se odvolací soud zcela ztotožňuje a shledává ho správným, když navíc tento vychází ze závazných právních závěrů vyslovených Nejvyšším soudem.

34. Odvolací soud jako věcně správný potvrdil i výrok IV., jímž soud prvního stupně správně přiznal právo na náhradu nákladů řízení úspěšné žalované. Výrok o nákladech řízení však odvolací soud postupem podle § 220 o. s. ř. změnil, pokud jde o výši nákladů žalovaného, neboť soud prvního stupně nesprávně mezi úkony žalovaného započítal úkon za vyjádření k dovolání (druhé dovolání ve věci), které však žalovaný nepodal, žalovanému tak náleží odměna za 33 úkonů, nikoli za 34, jak uvedl soud prvního stupně. Jinak soud prvního stupně postupoval správně, když o nákladech rozhodl v souladu s § 142 odst. 2 o. s. ř. (v odůvodnění nesprávně uvedl § 142 odst. 1) a přiznal náklady řízení částečně úspěšnému žalovanému (úspěch 98,92 %). Náklady žalovaného tedy správně sestávají z odměny advokáta podle § 7, § 9 odst. 4 písm. a) a § 11 odst. 1 vyhl. č. 177/1996 Sb., advokátní tarif, za 33 úkonů právní služby po 3.100 Kč, z paušální náhrady hotových výdajů podle § 13 odst. 1 a 4 advokátního tarifu za 33 úkonů po 300 Kč a z náhrady za 21% DPH podle § 137 odst. 3 o. s. ř. 100 % nákladů činí 135.762 Kč, 97,84 % pak činí 132.830 Kč. Prvostupňový soud postupoval správně i při stanovení tarifní hodnoty pro výpočet odměny advokáta, když s ohledem na předmět sporu - žalobkyně se domáhá spravedlivého zadostiučnění za tvrzený zásah do jejích práv - vycházel z ustanovení § 9 odst. 4 písm. a) advokátního tarifu (tarifní hodnota 50.000 Kč), který se mimo jiné používá právě v případech nemajetkové újmu v souvislosti se zásahem do osobnostních práv. Odvolací soud dále setrvává na svém závěru ohledně přiznání nákladů žalovanému za jeho právní zastoupení, které nelze v daném skutkově i právně složitém sporu považovat za neúčelné. Je pravdou, že podle ustálené judikatury tam, kde k hájení svých zájmů je stát vybaven příslušnými organizačními složkami finančně i personálně zajištěnými ze státního rozpočtu, není důvod, aby výkon svých práv a povinností v této oblasti přenášel na soukromý subjekt, jímž byl advokát, a pokud tak stát přesto učiní, pak není důvod pro uznání takto mu vzniklých nákladů jako účelně vynaložených (viz např. nálezy Ústavního soudu z 9. 10. 2008, sp. zn. I. ÚS 2929/07, či z 24. 11. 2009, sp. zn. IV. ÚS 1087/09). V nálezu z 16. 9. 2010, sp. zn. I. ÚS 1877/10, Ústavní soud tuto zásadu vztáhl i na státní příspěvkové organizace, a to dokonce konkrétně na Ředitelství silnic a dálnic ČR, které je žalovaným i v nynějším řízení. Současně však dodal, že nelze a priori vyloučit výjimky z uvedeného pravidla o neúčelnosti advokátního zastoupení státních příspěvkových organizací: „je tedy třeba vždy přihlídnout ke konkrétním okolnostem případu, neboť si lze představit, že předmětem sporu [...] může být i právní problematika, která přímo nesouvisí s oblastí spravovanou vedlejším účastníkem, případně právní problematika velmi specializovaná, obtížná, dosud neřešená, problematika s mezinárodním prvkem, vyžadující znalosti cizího práva, event. jazykové znalosti apod. V takových případech lze shledat postup vedlejšího účastníka, který zvolí pro své zastupování advokáta, jenž se na danou problematiku např. specializuje, za adekvátní.“ (obdobně pak viz též nálezy Ústavního soudu z 30. 6. 2015, sp. zn. II. ÚS 1135/14). V projednávané věci se jedná právě o takový případ, v němž lze výjimečně považovat zastoupení příspěvkové organizace státu advokátem za účelné – předmětem řízení je předně pracovněprávní spor, a tedy relativně specializovaná problematika, která přímo s oblastí spravovanou žalovaným nesouvisí. Především se však ve věci jedná o spor značně složitý jak po skutkové, tak po právní stránce, jak dokládá nejen značný rozsah provedení dokazování, ale též skutečnost, že první dvě rozhodnutí nalézacího i odvolacího soudu již byla zrušena soudem dovolacím. Nelze nadto přehlédnout, že složitost sporu je nezanedbatelným způsobem navyšována i rozsahem a určitou komplikovaností argumentace, kterou v průběhu celého řízení uplatňuje sama žalobkyně. Za těchto okolností soud prvního stupně zcela správně považoval náklady žalovaného vynaložené na zastoupení advokátem, za účelně vynaložené, a přiznal proto žalovanému též právo na jejich náhradu.
35. O nákladech odvolacího řízení odvolací soud rozhodl podle ustanovení § 142 odst. 1 ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř. tak, že právo na jejich náhradu přiznal žalovanému, který byl v odvolacím řízení plně úspěšný, přičemž ze shora uvedených důvodů má žalovaný též v odvolacím řízení právo i na náhradu nákladů na advokátní zastoupení. Náklady žalovaného v odvolacím řízení činí celkem 8.228 Kč a sestávají z odměny advokáta ve výši 6.200 Kč za 2 úkony právní služby po 3.100 Kč

podle § 7, § 9 odst. 4 písm. a) a § 11 odst. 1 vyhl. č. 177/1996 Sb., advokátní tarif, (vyjádření k odvolání, účast u jednání odvolacího soudu), paušální náhrady hotových výdajů ve výši 600 Kč za 2 úkony po 300 Kč podle § 13 odst. 1 a odst. 4 advokátního tarifu a náhrady za 21% DPH z částky 6.800 Kč ve výši 1.428 Kč. Třídenní lhůtu k plnění odvolací soud stanovil v souladu s § 160 odst. 1 o. s. ř.

36. Závěrem odvolací soud poznamenává, že Nejvyšší soud ve své judikatuře opakovaně uvádí (srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2019, sp. zn. 29 Cdo 137/2018), že z ustanovení § 157 odst. 2 o. s. ř. [které upravuje náležitosti odůvodnění písemného vyhotovení rozsudku, a přiměřeně se prosazuje i pro odůvodnění rozhodnutí vydaných odvolacím soudem (§ 211 o. s. ř.)] ani z práva na spravedlivý proces nelze dovozovat povinnost soudů vypořádat se s každou jednotlivou námitkou účastníka řízení. Jak opakovaně vysvětlil Ústavní soud, není porušením práva na spravedlivý proces, jestliže obecné soudy nebudují vlastní závěry na podrobné oponentuře (a vyvracení) jednotlivě vznesených námitek, pakliže proti nim staví vlastní ucelený argumentační systém, který logicky a v právu rozumně vyloží tak, že podpora správnosti jejich závěrů je sama o sobě dostatečná (srov. nálezy Ústavního soudu ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. III. ÚS 989/08, uveřejněný pod číslem 26/2009 Sbírky nálezů a usnesení Ústavního soudu, nebo usnesení Ústavního soudu ze dne 14. 6. 2012, sp. zn. III. ÚS 3122/09).

Poučení:

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

Praha 25. ledna 2022

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu