



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedy Mgr. Reného Fischera a soudců JUDr. Čestmíra Slaného a Mgr. Halky Hovorkové ve věci

žalobce: **M. K.**, narozený dne xxx
bytem xxx xxx, xxx xxx xxx
zastoupený advokátem JUDr. Jakubem Tomšejem, Ph.D.
sídlem Petra Slezáka 548/8, 186 00 Praha 8

proti
žalované: **Česká republika - Vězeňská služba České republiky**, IČO 00212423
sídlem Soudní 1672/1a, 140 67 Praha 4

o zaplacení 296 579 Kč s příslušenstvím,

o odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 26. 5. 2021, č. j. 48 C 214/2019-170,

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně **se** ve výrocích I. a II. **mění** tak, že se žaloba na zaplacení částek 196 579 Kč s příslušenstvím a 100 000 Kč s příslušenstvím zamítá.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 3 900 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně uložil žalované povinnost zaplatit žalobci jednak náhradu škody ve výši 196 597 Kč spolu s 10% p. a. úrokem z prodlení od 5.9.2019 do zaplacení, (výrok I.),dále náhradu nemajetkové újmy ve výši 100 000 Kč spolu s 10% p. a. úrokem

Shodu s prvopisem potvrzuje J. H.

z prodlení od 5.9.2019 do zaplacení (výrok II.) a na náhradě nákladů řízení žalobci zaplatit k rukám jeho zástupce 111 072,80 Kč (výrok III.), to vše do tří dnů od právní moci rozsudku.

2. Na základě skutečností zjištěných provedeným dokazováním vzal za prokázáno, že žalobce byl na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 26.6.2007 u žalované zaměstnán od 1.7.2007 s druhem práce xxx xxx s místem výkonu práce ve Věznici xxx xxx xx, a to na dobu určitou do 30.6.2008. Následně byl na základě dohody o změně pracovního poměru ze dne 11.6.2008 prodloužen žalobcův pracovní poměr do 30.6.2009. Dne 16.10.2008 žalobce požádal o převod do Věznice xxx - xxx, čemuž bylo vyhověno a od 1.11.2008 žalobce vykonával práci xxx ve Vazební věznici xxx. S účinností od 1.5.2009 pak tamtéž vykonával práci xxx-xxx a pracovní poměr byl změněn na dobu neurčitou; od 1.1.2015 žalobce vykonával ve Vazební věznici xxx - xxx práci xxx z důvodu zrušení druhu práce xxx-xxx v této věznici. Dne 14.10.2015 požádal žalobce o rozvázání pracovního poměru se žalovanou dohodou z důvodu zhoršeného zdravotního stavu po úrazu, o čemž s žalovanou hovořil na setkáních dne 7.9. a 5.10.2015. Této žádosti žalovaná vyhověla a dohodou z 22.10.2015 ukončila s žalobcem pracovní poměr dnem 30.11.2015. Dne 12.11.2015 však žalobce požádal o zrušení dané dohody o rozvázání pracovního poměru a o změnu místa výkonu práce do Věznice xxx, čemuž žalovaná opět vyhověla a dne 18.11.2015 sjednala s žalobcem zrušení dané dohody. Žalobce byl shledán zdravotně způsobilým jak v roce 2007 pro výkon pozice xxx xxx oddělení výkonu trestu, tak v roce 2009 pro výkon pozice xxx, v roce 2011 pro pozici xxx-xxx a v roce 2015 pro pozici xxx. Dnem 1.12.2015 došlo k přechodu žalobce na pracovní pozici xxx s místem výkonu práce Věznice xxx a rovněž dnem 1.12.2015 k přechodu žalobce na pracovní pozici xxx-xxx, a to na dobu určitou do 31.12.2017, přičemž byl shledán zdravotně způsobilým k výkonu této práce. V rámci výkonu práce xxx-xxx byl žalobce ke dni 24.1.2014 hodnocen tak, že dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků. Ve Věznici xxx měl žalobce uzavřenu smlouvu o přechodném ubytování od 1.1.2017 do 31.12.2017, avšak dne 18.4.2017 požádal o ukončení smlouvy ke dni 30.4.2017 a smlouva byla k tomuto dni dohodou ukončena. Plat byl žalobci přiznán od 1.11.2017 ve výši 36 630 Kč, a to platový tarif 30 750 Kč, osobní příplatek 1 000 Kč a zvláštní příplatek 4 880 Kč; za měsíc listopad 2019 (správně 2017 - pozn. odvolacího soudu) činila žalobcova hrubá mzda včetně náhrady za dovolenou 36 402 Kč, čistá mzda činila 20 981 Kč. Žalobce utrpěl na podzim roku 2016 kompresivní frakturu obratle TH8, v předchozí době (únoru 2014) pak kompresivní frakturu obratle L4,5 a frakturu C2 a L2 v roce 1999, trpí výraznou poruchou statiky a dynamiky celé páteře, polyradikulární iritací více vpravo, dle magnetické rezonance absolutní stenózou obratlů L3 a L4, proto dopisem ze dne 7.7.2017 požádal ředitele Věznice xxx o svolení hledat si místo jinde, v dopise popsal subjektivně své zdravotní problémy a uvedl, že mu neuroložka sdělila, že není možné již takto nadále dojíždět do xxx za prací, neboť tímto dochází k poškozování jeho páteře. Na to zaměstnanec Věznice xxx J. M. odpověděl e-mailem ze dne 13.7.2017, že reaguje na informaci o zdravotním stavu žalobce a s tím související nutnost hledat si pracovní uplatnění blíže bydliště, jménem ředitele věznice poděkoval za seriózní jednání a sdělil, že žalobci nebudou činěny žádné překážky při případném přechodu do jiné věznice. E-mailem ze dne 4.10.2017 požádal žalobce zaměstnankyni Věznice xxx E. F. o informaci ohledně zaměstnání ve Věznici xxx, přičemž informace o sobě přiložil v příloze. Na to E. F. téhož dne odpověděla, že v současné době nemají volné místo xxx-xxx, ale mají volná místa xxx, a pokud bude mít žalobce zájem, je možný převod v rámci organizačních jednotek. Dále popsala způsob podání žádosti o převedení a sdělila, že mu může žádost vypsát a poslat do e-mailu. Na to žalobce reagoval e-mailem z 5.10.2017 tak, že děkuje a udělá, jak p. F. napsala, ačkoliv „pozice xxx není moje parketa, ale zdraví je přednější.“ Uvedl, že je v láních, zda je tedy možné se ozvat ke konci pobytu. Na to E. F. dne 9.10.2017 napsala, že žádost je možné si podat kdykoli, jelikož místa jsou volná. Na to e-mailem ze dne 22.10.2017 žalobce reagoval tak,

Shodu s prvopisem potvrzuje J. H.

že nemohl dříve odpovědět, jelikož se nedostal k internetu. Dále se dotázal, zda Věznice xxx nabízí ubytování, což je pro něj rozhodující, a pokud ano, prosil o zaslání žádosti o převedení. Dále uvedl: „xxx jsem ještě nedělal“. E-mailem z 23.10.2017 p. F. zaslala žalobci žádost, vyzvala jej k opravě a podání s tím, že personální oddělení Věznice xxx následně zajistí předání jejich věznicí. Dne 25.10.2017 podal žalobce žádost o převedení z Věznice xxx do Věznice xxx na pracovní pozici xxx oddělení výkonu vazby a trestu, a to dnem 2.11.2017 z důvodu přiblížení k místu trvalého bydliště. Vedoucí oddělení výkonu trestu a ředitel Věznice xxx s převedením souhlasili, ředitel Věznice xxx žádost neschválil a vedoucí oddělení výkonu vazby a trestu Věznice xxx jej nedoporučil. Žalovaná měla informace o tom, že žalobce vystudoval Pedagogickou fakultu v xxx a následně v letech 1986 - 1991 a 2002 - 2004 obor psychopedie a etopedie na katedře speciální pedagogiky Univerzity xxx xxx, v letech 2008 až 2011 obor psychoterapie na xxx vysoké škole psychosociálních studií, absolvoval dva sebezkušnostní výcviky a další kurzy, v rámci své práce u žalované pracoval s několika externími organizacemi, jako Sananim, Rubikon Centrum atd. Rovněž měla informace, že žalobce „vzhledem ke svému zdravotnímu stavu - invaliditě II. stupně po úrazu na lyžích -, délce dojíždění z xxx xxx do xxx a důraznému doporučení odborných lékařů požádal o převedení z Věznice xxx do Věznice xxx, která je výrazně blíže jeho bydliště“. Rovněž měla žalovaná informace o tom, že žalobce je invalidní ve II. stupni invalidity. Přípisem z 21.11.2017 vrátil ředitel Věznice xxx do Věznice xxx osobní spis žalobce a opětovně vyjádřil nesouhlas s jeho převedením do Věznice xxx. Téhož dne sdělila E. F. žalobci k jeho dotazu, že jeho žádost nebyla kladně vyřízena. Nato žalobce dne 30.11.2017 požádal o rozvázání pracovní poměru ve Věznici xxx dohodou ke dni 1.12.2017, čemuž žalovaná 1.12.2017 vyhověla dohodou o rozvázání pracovního poměru k požadovanému dni. Ke dni 1.9.2017 byly ve Věznici xxx přijaty čtyři osoby do pracovního poměru na pozici xxx, z nich jedna byla narozena v roce 1958, s jednou byl následně zrušen pracovní poměr ve zkušební době, k 1.11.2017 byla převedena na tuto pozici jedna osoba z jiné věznice, ke dni 8.1.2018 byl s další z osob zrušen pracovní poměr ve zkušební době, dne 1.11.2018 došlo k úmrtí jednoho zaměstnance na dané pozici, s další osobou došlo ke dni 1.2.2018 ke změně pracovní smlouvy a další dvě osoby skončily ke dni 31.3.2018 z důvodu výpovědi. Fluktuace na pozici xxx byla ve Věznici xxx i dále až do konce roku 2020 velmi vysoká. Rovněž ke dni 4.3.2019 žalovaná hledala do Věznice xxx uchazeče na pracovní pozici xxx, když požadavky byly bezúhonnost, minimálně středoškolské vzdělání s maturitou a praxe v oboru vychovatelství výhodou; práce je vhodná pro bývalé příslušníky bezpečnostních sborů. K dotazu Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR ředitel Věznice xxx 2.2.2021 sdělil, že na volná pracovní místa nevypisují výběrové řízení, místa se zveřejňují na internetových stránkách věznice a Úřadu práce, noví zájemci se hlásí průběžně a jejich žádosti jsou individuálně posuzovány. V průběhu roku 2017 bylo ve Věznici xxx v průměru k dispozici 6 až 8 volných pracovních míst na pozici xxx, pozice xxx-xxx volná v tomto roce nebyla, počet volných míst se v průběhu roku mění z důvodu přirozené fluktuace zaměstnanců, kdy na pozici xxx byli průběžně přijímáni noví zájemci a v jednom případě došlo i k převodu zaměstnance na tuto pozici z jiné věznice. Pro výběr uchazeče je stanovena výběrová komise, která předkládá návrh řediteli věznice. Komunikace mezi Věznici xxx a žalobcem probíhala pouze prostřednictvím e-mailu, osobně se do věznice nedostavil a řediteli věznice není známo, že by s ním někdo hovořil osobně ohledně zaměstnání. Podkladem pro nepřevedení žalobce byl jeho osobní spis a jeho žádost. Řediteli věznice je dále známo, že jsou v blízkosti žalobcova bydliště další věznice, např. Věznice xxx nebo Věznice xxx xxx, Věznice xxx měla v rozhodné době volná místa na pozici xxx, žalobce však žádnou další žádost o převedení do věznice blíže jeho bydliště nepodal. Ředitel Věznice xxx k dotazu ve vyjádření z 30.1.2021 uvedl, že žalobce byl na ubytovně věznice ubytován v letech 2016 a 2017, smlouva byla k jeho žádosti poté ukončena. Poplatek za ubytování na ubytovně činil 25 Kč/den do dubna 2016 a od května 2016 pak 26 Kč/den; jako ubytovna byla vyčleněna jedna místnost v objektu č. 1 (areál věznice), kde bylo možno ubytovat maximálně 3 osoby. V dané době neexistovaly ve Věznici xxx jiné možnosti ubytování.

3. Dále vzal za prokázáno, že dne 9.3.2018 zahájil Oblastní inspektorát práce pro xxx a xxx kraj na pracovišti žalované ve Věznici xxx kontrolu na dodržování pracovněprávních předpisů se zaměřením na zákaz diskriminace a zajištění rovného zacházení podle zákona o zaměstnanosti a Shodu s prvopisem potvrzuje J. H.

dodržování povinností na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a povinností na úseku rovného zacházení. K zahájení kontroly ředitel Věznice xxx ve stanovisku z 16.3.2018 uvedl, že nesouhlasil s převedením žalobce do věznice; důvodem k nedoporučujícímu stanovisku bylo to, že žalobce má pracovní smlouvu na dobu určitou, a to do 31.12.2017, smlouva by tak musel být změněna na dobu neurčitou, a vzhledem k jeho vyjádřením, že „pozice xxx není jeho parketa“ a „xxx ještě nedělal“ by nebylo při změně pracovního poměru na dobu neurčitou možno ověřit jeho schopnosti k výkonu činnosti na dané pracovní pozici, navíc se jednalo o přeložení, nikoli přijetí do pracovního poměru na základě výběrového řízení. Oblastní inspektorát práce vyšel z daného sdělení a opatřených dokladů a v protokolu z 24.5.2018 uvedl, že kontrolou nezjistil žádné nedostatky. Na základě další kontroly provedené v roce 2019 ve věci dodržování povinností na úseku odměňování zaměstnanců a úseku rovného zacházení opětovně nebyly podle protokolu ze 14.8.2019 shledány nedostatky. Z podnětu žalobce zahájila kancelář veřejného ochránce práv šetření týkající se jeho nepřevedení k výkonu práce na pozici xxx do Věznice xxx a po provedeném šetření dospěla veřejná ochránkyně práv v závěrečné zprávě ze dne 21.1.2019, č.j. KVOP-972/2019, k závěru, že žalobce byl přímo diskriminován zaměstnavatelem z důvodu věku a zdravotního postižení a zaměstnavatel se na něm dopustil rovněž nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení, jelikož nesplnil povinnost přijmout přiměřené opatření, které by mu umožnilo další výkon práce. To, že žalobce již působil u jiné organizační složky zaměstnavatele, by nemělo být důvodem pro odmítnutí přijetí (převedení) žalobce do jiné věznice, spíše naopak. Pokud zaměstnavatel hledá na dané místo zaměstnance z vnějších zdrojů, odmítnutí zaměstnance, který již má s působením u žalované zkušenosti a má za sebou vstupní kurz Akademie Vězeňské služby v ČR, se jeví jako zcela nedůvodné. I přes to, že žalobce uvedl opakovaně, že s prací xxx nemá zkušenosti, platí, že případně nově přijatý zaměstnanec by na tom nebyl lépe. Obecně lze předpokládat, že zaměstnanec, který vykonává práci xxx-xxx, je způsobilý vykonávat práci xxx. Z údajů od Věznice xxx neplyne, že by se dopouštěla systémové diskriminace z důvodu věku, nevylučuje to však tzv. průsečkovou diskriminaci v případě žalobce. Co se týče nepřímé diskriminace, veřejná ochránkyně práv dospěla k závěru, že ze zjištěných skutečností nevyplývá, že by převedení žalobce do Věznice xxx představovalo pro zaměstnavatele nepřiměřené zatížení, povinnosti podle § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona musí plnit všechny organizační složky zaměstnavatele. Existenci diskriminace však může s konečnou platností prokázat pouze nezávislý soud. V závěrečné zprávě pro Věznici xxx z 21.1.2019, č.j. KVOP-1004/2019, dospěla veřejná ochránkyně práv k tomu, že nesouhlas s převedením zaměstnance se nemohl zakládat na potřebách zaměstnavatele, schopnostech zaměstnance nebo věcné povaze vykonávané práce, vzhledem k věku žalobce a jeho zdravotnímu postižení je tak nanejvýš pravděpodobné, že k jeho odmítnutí vedly právě tyto důvody. Ani věkové složení zaměstnanců nevylučuje diskriminaci žalobce v konkrétním případě, kdy se jedná o tzv. průsečkovou diskriminaci. Ze zjištěných skutečností rovněž neplyne, že by převedení žalobce do Věznice xxx představovalo pro žalovanou nepřiměřené zatížení. Proto uzavřela, že shromážděné podklady nasvědčují tomu, že žalovaná mohla stěžovatele diskriminovat, existenci diskriminace však může s konečnou platností prokázat pouze nezávislý soud. V reakci na závěrečnou zprávu veřejného ochránce práv zaslal ředitel Věznice xxx žalobci písemnou omluvu a uvedl, že vzhledem k tomu, že by chtěli napravit vzájemná nedorozumění, nabízí žalobci možnost ucházet se u nich o zaměstnání na pozici „xxx oddělení výkonu vazby a trestu“ Věznice xxx, na což žalobce odpověděl dne

9.2.2019 tak, že sice děkuje za omluvu i nabídku zaměstnání, ale otázku musel řešit již dříve než více jak za rok. Požádal zároveň o vysvětlení nedorozumění, o nichž bylo hovořeno v omluvě věznice, když jeho žádost byla zamítnuta. Na to ředitel Věznice xxx reagoval dopisem z 11.2.2019 tak, že rozhodnutí o nevyhovění žádosti bylo podloženo zejména sdělením žalobce, že s prací na pozici xxx nemá žádnou zkušenost a není to jeho parketa, veřejná ochránkyně práv uvedla, že se jednalo ze strany žalobce o nešťastnou formulaci, z čehož ředitel věznice dospěl k závěru, že se jednalo o nedorozumění, které vedlo ke konečnému rozhodnutí. Žalobce byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání od 2.12.2017 do 31.12.2018. Rozhodnutím Úřadu práce České republiky - krajské pobočky v Plzni ze dne 18.12.2017, č. j. KTA-1713/2017--E05, byla žalobci přiznána podpora v nezaměstnanosti od 2.12.2017, a to ve výši 15 660 Kč po dobu prvních dvou měsíců, ve výši 12 833 Kč po dobu dalších dvou měsíců a ve výši 11 550 Kč po zbývající podpůrní dobu, přičemž ta činila celkem 11 měsíců; podpora byla stanovena z průměrného výdělku 25 665 Kč. Až do června 2018 žalobci příslušelo daňové zvýhodnění na dítě. Dopisem ze dne 5.8.2019 žalobce vyzval žalovanou k zaplacení žalované částky do 14ti dnů od obdržení výzvy, což však žalovaná sdělením ze 27.8.2019 odmítla.

4. Na podkladě takto zjištěného skutkového stavu shledal soud prvního stupně s odkazem na § 16 odst. 1,2,3 a ů 45 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále též ve zkratce „zák. práce“) a § 2 odst. 1,2,3 a § 3 odst. 1,2,3,4 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon (dále též „AntiDZ“) žalobu důvodnou. Nejprve se zabýval tím, zda byl žalobce postižen přímou diskriminací ze strany žalované, resp. zda žalovaná prokázala, že se takové přímé diskriminace na žalobci nedopustila a dospěl k závěru, že žalovaná řádně neprokázala, že k diskriminaci žalobce nedošlo [§ 133a písm. a) o. s. ř.]. Žalobce nebyl převeden/přeložen k výkonu práce do Věznice xxx na pracovní pozici xxx, přitom byl osobou v předdůchodovém věku a se zdravotním postižením (invalidita II. stupně), o čemž měla žalovaná informace, ač nebyly podloženy žádnou lékařskou zprávou a pokud měla jakékoli pochyby, zda je žalobce osobou se zdravotním postižením příp. má jakékoli zdravotní znevýhodnění, mohla žalobce vyzvat, aby své potíže, které popsal v oficiální žádosti o možnost hledat si zaměstnání v jiné věznici blíže bydliště, doložil. Žalovaná však vzala tyto informace prostřednictvím Věznice xxx na vědomí a blíže se daným okolnostem nevěnovala. Není proto pravdivé její tvrzení, že Věznice xxx neměla informace o zdravotním stavu žalobce a pokud v tomto ohledu nepřijala žádné opatření, jde takový postup pouze k její tíži. Kvalifikační předpoklady pro výkon pozice xxx -co se týče vzdělání- žalobce splňoval, stejně jako předpoklady požadované po jakémkoli jiném uchazeči o zaměstnání, který by nastoupil k žalované nově na takovou pozici, jež naopak převyšoval. Žalobce přitom u žalované pracoval dlouhodobě, na různých pozicích, v různých věznicích a žalovaná vůči jeho práci nevznesla jiné výhrady. Důvod nepřevedení žalobci nesdělila, pouze u sdělila, že jeho žádosti nebylo vyhověno. V rozhodné době pak došlo k převedení jiného zaměstnance žalované do stejné organizační složky z jiné věznice. Byť se v daném případě nejednalo o přeložení či převedení podle § 45 zák. práce (žalobce nedoložil svou žádost o převedení/přeložení žádnou lékařskou zprávou nebo posudkem), nýbrž o běžnou žádost o převedení a přeložení, při níž je na zaměstnavateli, zda žádosti vyhoví či nikoli, pak ani při takovémto postupu není zaměstnavatel oprávněn počínat si ve vztahu k zaměstnanci nepředvídatelně, potažmo diskriminačně a je povinen tuto svou úvahu relevantně odůvodnit a takovému zdravotně znevýhodněnému zaměstnanci sdělit. Žalovaná se ani nepokusila o osobní pohovor s žalobcem a řádně nedoložila, že argument smlouvou na dobu určitou a vyjádřeními žalobce v neoficiální e-mailové komunikaci byl natolik relevantní, aby v jeho důsledku nebylo moci žalobce převést na místo xxx ve Věznici xxx. Jako relevantní neshledal rovněž tvrzení, že žalobce nemohl vykonávat danou práci z důvodu její odlišnosti od práce xxx- xxx a absence školení tzv. SARPO. Žalovaná navíc nijak neprokázala, že v dané době (k 1.11.2017) již nebylo ve Věznici xxx žádné volné místo na pozici xxx. Uzavřel tak, že žalovaná nevyvrátila, že se dopustila na žalobci přímé diskriminace z důvodu věku a zdravotního stavu. Soud prvního stupně dospěl rovněž k závěru, že se žalovaná dopustila vůči žalobci i nepřímé diskriminace z důvodu jeho zdravotního stavu a postižení, když ho nepřevedla na jinou pracovní pozici v jiné organizační složce blíže jeho bydliště, ani mu neumožnila důstojné ubytování v původním pracovišti. Dospěl tak k závěru, že žalobci vznikla ve Shodu s prvopisem potvrzuje J. H.

smyslu § 265 zák. práce škoda v podobě ušlého příjmu, kterého by dosáhl, kdyby mohl i nadále setrvat v pracovním poměru u žalované. Jeho čistý příjem by do 31.7.2018, kdy mohl uplatnit slevu na dítě, činil 27 100 Kč a od 1.8.2018 pak 25 833 Kč, což by za dobu od 2.12.2017 do 31.12.2018 představovalo 345 965 Kč a po zohlednění částky 149 386 Kč, vyplacené mu na podpoře v nezaměstnanosti, činí škoda 196 579 Kč. Dále dovedl, že došlo k podstatnému zásahu do důstojnosti žalobce, neboť mu žalovaná nesdělila, jaké důvody ji vedly k tomu, že ho nepřevvedla do dané organizační složky, následně opakovaně zpochybnila jeho kvalifikaci pro výkon pracovní pozice a jeho zkušenosti a tím i dobu jím pro žalovanou odpracovanou, která činí v souhrnu víc jak 10 let, ačkoliv mu při výkonu jeho práce žádné nedostatky nevytýkala; rovněž bagatelizovala jeho zdravotní obtíže, ačkoliv si nevyžádala od žalobce informace o zdravotním stavu, pokud o tom měla jakékoli pochybnosti. Je tudíž na místě přiznat žalobci přiměřené zadostiučinění za nemajetkovou újmu, která mu vznikla (§ 10 odst. 1,2,3 AntiDZ), přičemž žalobcem požadovanou výši zadostiučinění 100 000 Kč považoval za přiměřenou, neboť odpovídá cca čtyřem jeho čistých měsíčních platů. Žalobě proto vyhověl, a to včetně úroků z prodlení (§ 1970 o. z. a § 2 nař. vlády č. 351/2013 Sb.) od 5.9.2019, tj. ode dne požadovaného žalobcem. O nákladech řízení rozhodl podle úspěchu ve věci (§ 142 odst. 1 o. s. ř.).

5. Proti tomuto rozsudku podala žalovaná včas blanketní odvolání a v jeho dodatečném obsáhlém odůvodnění namítala, že rozsudek obsahuje vady, které se týkají skutkového a právního posouzení věci, či jej činí nepřezkoumatelným. Například otázka, zda žalovaná měla dostatek informací o zdravotním stavu žalobce, aby jej mohla ve smyslu § 3 odst. 2 AntiDZ převést do jiné organizační složky (tj. učinit vhodné opatření) byla mezi účastníky sporná. Soud prvního stupně přitom tuto otázku žádným způsobem jednoznačně nezodpověděl, když na jedné straně uznal existující povinnost žalobce předložit lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu nebo doporučení lékaře (bod 14. odůvodnění) a současně uvedl, že informační povinnosti bylo učiněno za dost i bez nich, když v bodu 37. odůvodnění přiznává, že žalovaná žádné z výše uvedených podkladů neměla („O těchto skutečnostech měla žalovaná informace, ačkoliv nebyly podloženy žádnou lékařskou zprávou“) a dále uvádí, že to měla být žalovaná, kdo měl žalobce vyzvat, aby doložil podklady pro posouzení zdravotního stavu. Jestliže má soud prvního stupně za to, že nebylo v řízení dostatečně prokázáno, že by se žalobce s daným interním předpisem seznámil, během celého řízení ji na tuto skutečnost neupozornil a nevyzval ji k tomu, aby seznámení s předpisem doložila; naopak během řízení vzal na vědomí, že zaměstnancům vzniká povinnost seznamovat se s interními předpisy zaměstnavatele a řídit se jimi a že tedy taková povinnost vznikla rovněž žalobci, což mimoděk potvrdil také v bodě 14. odůvodnění. Nesprávně také dovedl vědomí žalované o konkrétních zdravotních obtížích žalobce z toho, že jej sama evidovala jako invalidního ve II. stupni. Je přitom zřejmé, že sám fakt, že je žalobce invalidní ve II. stupni nevyovídá nic o konkrétních zdravotních komplikacích či o tom, že tyto komplikace mají vliv i na dlouhodobé dojíždění do místa výkonu práce; zvláště pak když žalobce, byť veden jako invalidní, do zaměstnání dlouhé roky před tím dojížděl, což bylo rovněž prokázáno. Žalovaná tak skutečně neměla žádné záznamy či poznatky o konkrétních zdravotních omezeních žalobce, vyjma jeho subjektivních sdělení o „rozbitých zádech“. Soud prvního stupně tak vzal za prokázané také skutečnosti, které z předloženého důkazního materiálu vůbec nevyplývají. Vyjádřila nesouhlas s částí rozsudku uvedenou v bodě 37. odůvodnění, neboť nelze e-mail, který žalobce zaslal řediteli Věznice xxx, označit za oficiální v tom smyslu, že tvořil sám o sobě relevantní, ne-li jediný podklad pro převedení ve smyslu § 3 odst. 2 AntiDZ. Opakovaně přitom tvrdila, že žalobce sice adresoval řediteli Věznice xxx formální dopis (nikoli e-mail), avšak ten obsahoval toliko subjektivní,

tj. neoficiální informace stran zdravotního stavu. K tomu soud navíc upozornila, že posuzovala-li by se subjektivní sdělení žalobce jako oficiální podklady pro přijetí opatření ve smyslu AntiDZ, docházelo by k absurdním situacím, kdy by kterýkoli zaměstnanec mohl svého zaměstnavatele informovat prostřednictvím subjektivních sdělení o vlastních zdravotních potížích a zaměstnavateli by tím okamžikem vznikla povinnost přijmout opatření ve smyslu § 3 odst. 2 AntiDZ. Soud se však touto její připomínkou vůbec nezabýval, v odůvodnění rozsudku se s ní ani žádným způsobem nevypořádal a jednoznačně jím nebylo vyřešeno ani zhodnocení způsobu, jakým ji žalobce o svém zdravotním stavu zpravil, což žalovaná považuje za stěžejní. V bodě 37. odůvodnění soud prvního stupně uvádí, že žalovaná se vůči žalobci dopustila diskriminace, jestliže na rozdíl od jiných zaměstnanců nevyhověla jeho žádosti o převedení, aniž by blíže uvedla, proč se tak stalo. V této souvislosti zdůraznila, že není povinností zaměstnavatele odůvodňovat, proč nevyhověl žádosti zaměstnance o změnu pracovního poměru. Současně má za to, že v řízení prokázala, že důvod, proč byl na místo xxx Věznice xxx převeden jiný zaměstnanec z jiné organizační jednotky, byl ten, že tento zaměstnanec se jevil na požadované místo vhodnější, když funkci xxx dlouhodobě zastával a měl i veškerá potřebná školení. Oproti tomu žalobce nejen že uvedl, že xxx ještě nedělal, ale navíc i to, že to není jeho parketa. Bylo tak dostatečně prokázáno, že důvody, proč byl na místo xxx ve Věznici xxx převeden jiný její zaměstnanec, nebyly diskriminující a ve vztahu k žalobci ani nepředvídatelné. Z toho dovozovala, že soud došel na několika místech rozhodnutí k nesprávným a neúplným skutkovým závěrům či dokonce k závěrům, které vůbec nemají oporu v provedených důkazech. Stran nesprávného právního posouzení věci namítala, že soud prvního stupně dovedl povinnost zaměstnavatele počínat si vůči zaměstnancům předvídatelně a své rozhodnutí o převedení či nepřevedení zdravotně omezených zaměstnanců zdůvodnit (bod 38. odůvodnění), přitom ovšem žádným způsobem nevedl, odkud zaměstnavateli tato povinnost plyne či v čem je spatřována v konkrétním případě nepředvídatelnost. Zopakovala, že žalobce si nepodával žádost o převedení ze zdravotních důvodů, nýbrž jako jediný důvod uvedl „přiblížení k místu trvalého bydliště“. Jestliže zaměstnavatel, jako subjekt soukromého práva, se rozhodl takové žádosti nevyhovět, šlo pouze o projev jeho smluvní volnosti, za který nemůže být sankcionován pro jeho (domnělou) nepředvídatelnost a absenci odůvodnění. Organizační složka státu je v pracovněprávních vztazích subjektem soukromého práva stejně jako žalobce (např. nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 33/2000). Soud prvního stupně dále uvádí, že žalobce dostatečně prokázal, že s ním bylo ve srovnání s ostatními zaměstnanci -ve srovnatelném postavení- zacházeno méně příznivě, avšak zcela opomíjí skutečnost, že žalobce a zaměstnanec z Věznice xxx xxx xxx (který byl na místo xxx na rozdíl od žalobce skutečně převeden) ve srovnatelném postavení nebyli, když pouze jeden z nich měl zkušenosti s prací xxx a absolvoval veškerá potřebná školení a navíc projevil motivaci k výkonu práce, která u žalobce i podle jeho vlastních slov absentovala. Účinné porovnání s jinými zaměstnanci tak nebylo v řízení vůbec prováděno a soud tak nejen že dochází k závěrům, které nemají oporu v provedených důkazech, ale nad to se dopustil také chyby v právním posouzení věci. Dovožovala, že nemůže jít k její tíži, že s žalobcem nevedla osobní pohovor a že si tak neověřila, zda žalobcova prohlášení stran motivace a předchozích skutečností jsou pravdivá. Byl to žalobce, kdo jí veškeré informace o své motivaci a zkušenostech (vyjma informací obsažených v osobním spise zaměstnance) poskytl toliko prostřednictvím neformálního e-amilu a o osobní prezentaci ve Věznici xxx se ani nepokusil. Soud prvního stupně navíc soustavně přehlíží fakt, že ve stejnou chvíli jako žalobce se o volné místo xxx ve Věznici xxx ucházel také jiný její dlouholetý zaměstnanec, a sice xxx z Věznice xxx xxx xxx. Při srovnání těchto dvou uchazečů a s přihlédnutím k „nešikovným“ vyjádřením žalobce je přitom zřejmé, že měla relevantní a skutečný důvod žalobce do Věznice xxx nepřevést a místo něj převést jiného uchazeče. Dále namítala, že soud v bodě 41. nesprávně uvádí, že „absolvování školení SARPO nemůže pak být samo o sobě důvodem pro nepřevedení žalobce“, ačkoli nikdy netvrdila,

že by školení SARPO takovým důvodem samo o sobě bylo. Naopak opakovaně zdůrazňovala, že důvody, pro které žalobce nebyl na místo xxx převeden, působily ve vzájemné korelaci, když při komplexním náhledu na osobnost žalobce bylo vyhodnoceno, že jako vhodnější se na uvolněnou pozici xxx jeví jiný zaměstnanec. Lze sice souhlasit s tvrzením, že každý nový zaměstnanec žalované by na obdobné pozici musel absolvovat kurz SARPO, avšak toto tvrzení není pro řešený případ v žádném ohledu relevantní. V řízení bylo prokázáno, že se žalovaná nerozhodovala mezi zaměstnancem „zvenčí“ a žalobcem, nýbrž mezi dvěma jejími zaměstnanci, kteří žádali o převedení, přičemž jeden z nich již školení a další kurzy včetně dlouholetých zkušeností měl a druhý nejenže neměl absolvovaná školení, ale navíc sám o sobě prohlásil, že nemá s poptávanou pozicí zkušenost a ani to není jeho parketa. V celém odůvodnění rozhodnutí chybí soudní úvahy k otázce, v čem se žalovaná dopustila diskriminace z důvodu věku a zdravotního stavu, jestliže na nabízené místo přijala zaměstnance, který se pro danou pozici jevil objektivně jako vhodnější a připravenější a žalobce v žádosti o převedení neuvedl zdravotní důvody, nýbrž pouze „přiblížení k místu bydliště“. Soud místo toho diskriminaci žalované opakovaně vztahuje na srovnání žalobce – osoba „zvenčí“ (tj. osoba u Vězeňské služby dosud nepůsobící). Body 41. a 53. odůvodnění totiž nasvědčují tomu, že si soud učinil zcela mylné závěry o skutkové stránce věci, když má za to, že žalovaná zvýhodnila osoby, které dosud nebyly jejími zaměstnanci před žalobcem. Tvrzení, že ve Věznici xxx bylo v roce 2017 volných 6-8 míst, bylo v řízení upřesněno ve smyslu, že „v průběhu roku“ znamená, že tato místa byla vlivem přirozené fluktuace obsazována a uvolňována postupně, tj. nikoli naráz. Stran údajné nepřímé diskriminace spočívající v neučinění vhodných opatření ve smyslu § 3 odst. 2 AntiDZ namítala, že soud došel k mylným skutkovým závěrům stran povahy poskytovaného ubytování ve Věznici xxx, která nad to nemají žádnou oporu ve stranami učiněných tvrzeních či provedených důkazech (bod 45. odůvodnění); žalobce ve svém vyjádření z 6.5.2021 výslovně uvedl, že odpočinek mezi směnami mu umožněn byl, avšak soud došel k opačnému závěru. Současně žádným způsobem neodůvodnil, v čem je spatřována nedůstojnost poskytnutého ubytování, jestliže šlo o její standardní ubytovací služby a poukázala na nálezy Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 2268/07 vymezující definici pojmu důstojnost. Soud dále rozšiřuje její povinnosti nad rámec zákona, když k pojmu „vhodná opatření“ rovněž doplňuje, že takováto opatření musí splňovat jistou úroveň důstojnosti, soukromí, možnosti odpočinku a konečně i jakéhosi pohodlí. Přitom zcela pomíjí, že to byl žalobce, kdo se s vědomím vlastních zdravotních obtíží a s tím související potřebou dojíždění ucházel o místo xxx ve Věznici xxx, a to jen necelé dva roky před tím, než žádal o převedení do Věznice xxx. Absolutní nepřezkoumatelnost rozhodnutí -pokračovala žalovaná dále- je třeba soudu vytknout v části týkající se přiznání zadostiučinění za způsobenou nemajetkovou újmu ve výši 100 000 Kč (výrok II.), neboť v odůvodnění zásadně absentují myšlenkové úvahy, na jejichž základě soud prvního stupně k uvedené částce dospěl a v tomto směru poukázala na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 22 Cdo 3012/2012 a 28 Cdo 4843/2016, z nichž citovala. Přitom je zřejmé, že soud prvního stupně přiznání a následnou výši nemajetkové újmy dovodil z důvodů, aniž by z nich samo o sobě vyplývalo, jaký dopad měly na žalobcovu důstojnost, dobrou pověst či vážnost ve společnosti tak, jak vyžaduje § 10 odst. 1 AntiDZ. Ani zdaleka tak nebyly splněny podmínky, které na odůvodnění přiznání nemajetkové újmy klade zmíněná judikatura, když soud prvního stupně nejen, že nezjistil dostatečně skutkový stav stran tvrzeného zásahu do práv, ale nepodrobil zjištěné skutečnosti ani kvantitativnímu posouzení, natožpak aby své rozhodnutí pečlivě a přesvědčivě odůvodnil. Dovožovala, že argument, že újma žalobci vznikla v důsledku toho, že žalobci nesdělila, jaké důvody ji vedly k nepřevedení, nemůže obstát, když z prosté skutečnosti, že žalobci nesdělila důvody, pro které se jako zaměstnavatel rozhodla nepřistoupit ke změně obsahu pracovní smlouvy, přitom nelze ani vzdáleně dovodit, že tímto byla žalobci způsobena újma na důstojnosti, dobré pověsti či vážnosti ve společnosti. Vyjádřila také nesouhlas se závěrem soudu, že nemajetkovou újmu způsobila tím, že opakovaně zpochybnila žalobcovu pracovní

kvalifikaci a jeho předchozí zkušenosti, stejně jako dobu, kdy u ní pracoval, když to byl na prvním místě žalobce, kdo zpochybnil svou kvalifikaci a zkušenosti s pozicí xxx (doslova uvedl, že to „není jeho parketa“ a „xxx ještě nedělal“) a pokud se rozhodla k tomuto žalobcovu sebehodnocení přihlídnout, nemůže jí být současně přisuzováno, že se na takovém zpochybňování sama podílela. Krom toho ze spisového materiálu a provedených důkazů žádným způsobem nevyplývá, kdy a jakým způsobem zpochybnila žalobcovu kvalifikaci či dřívější zkušenosti. Je tedy zřejmé, že soud libovolně rozšiřuje skutkový stav nad rámec předložených a provedených důkazů. O žádný z provedených důkazů není opřen ani závěr soudu prvního stupně, že bagatelizovala žalobcovy zdravotní obtíže, což žalobce v řízení ani netvrdil. Ač v řízení tvrdila, že žalobce ve věci prokázání nemajetkové újmy neunesl břemeno tvrzení, když žádným způsobem nedoložil nexus mezi jejím jednáním v roce 2017 a jeho důstojností, dobrou pověstí a vážností ve společnosti, soud prvního stupně se s tím žádným způsobem nvyřadil. Pro přiznání přiměřeného zadostiučinění je přitom podstatné, že nejprve musí poškozený prokázat, že došlo k zásahu do jeho osobnostních práv (v tomto případě do jeho důstojnosti, dobré pověsti či vážnosti ve společnosti, a to ve značné míře) a až poté soud na základě provedených důkazů dovodí výši přiměřeného zadostiučinění či přihlídně k výši navržené v žalobce (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 25 Cdo 3768/2008). Soud navíc přiznanou výši zadostiučinění vztahuje k platu žalobce a nikoli k intenzitě zásahu a způsobené újmy, tudíž se ani nezabýval kvantitativní a kvalitativní stránkou způsobené újmy pro účely přiznání zadostiučinění. Závěrem proto navrhl, aby byl rozsudek soudu prvního stupně zrušen a věc byla vrácena tomuto soudu k dalšímu řízení nebo aby byl změněn tak, že se žaloba v celém rozsahu zamítá.

6. Žalobce ve svém písemném vyjádření uvedl, že podle něj byl skutkový stav ohledně míry vědomí žalované o jeho zdravotním stavu zjištěn soudem prvního stupně dostatečným způsobem (bod 11. rozsudku), když naopak ze strany žalované nebylo tvrzeno ani prokázáno, že by namítla neúplnost jeho žádosti o převedení na jiné místo výkonu práce ze zdravotních důvodů ani že by nesplnil jakoukoli žádost žalované na doplnění informací či poskytnutí potvrzení lékaře; zda má žalovaná v tomto směru vnitřní předpisy a zda s nimi byl žalobce seznámen, je v tomto směru zcela nepodstatné. Rovněž má za to, že soud prvního stupně jeho žádost zcela správně posoudil (bod 38. rozsudku) jako žádost, pro niž předpisy nevyžadují žádné podstatné náležitosti ani přílohy. Skutečnost, že zamítnutí jeho žádosti nebylo odůvodněno, je soudem uvedena pouze jako jeden z mnoha faktorů, proč jednání žalobce (míněno zjevně žalované - pozn. odvolacího soudu) bylo posouzeno jako přímá diskriminace. Za alarmující považuje, když žalovaná coby organizační složka státu svá diskriminační jednání i nadále prezentuje jako „projev smluvní volnosti“. Sice nijak nerozporuje, že žalovaná je subjektem soukromého práva s vlastní autonomií vůle, ovšem jako zaměstnavatel musí dodržovat pracovněprávní předpisy včetně zákazu diskriminace. S argumentací žalované, že nemohla otestovat jeho osobnostní vhodnost, se soud přesvědčivě vypořádal v bodu 40. odůvodnění rozsudku. Za nepravdivé označil tvrzení žalované, že se ani nepokusil o osobní prezentaci v xxx věznicí, neboť 14.11.2017 osobně jednal o svém možném převedení s vedoucím oddělení výkonu trestu Věznice xxx mjr. K.. Námitku žalované, že pracovní pozice byla obsazena jiným zaměstnancem, soud prvního stupně přesvědčivě vypořádal v bodu 42. rozhodnutí, přičemž prokázal, že jím požadovaná pozice byla ještě po mnoha měsících žalovanou na jejích webových stránkách stále inzerována jako volná. Ohledně žalobcova ubytování soud vychází z vyjádření ředitele Věznice xxx z 30.1.2021, jehož obsah je zcela správně rekapitulován v bodu 14. rozsudku a není jasné, jaké konkrétní skutkové závěry soudu žalovaná v odvolání označuje za mylná. Podle jeho názoru je zcela zřejmé, že za vhodné přiměřené opatření nelze považovat poskytnutí provizorního bydlení v jedné místnosti, kterou mohou sdílet až tři osoby a v níž nemohl vést plnohodnotný rodinný život, měla-li žalovaná možnost jej převést na jemu vyhovující místo výkonu práce. Podmínky poskytnutého ubytování žalované nijak nevyčítá a uznává, že nebylo povinností žalované mu ubytování zajistit. Měla-li však žalovaná možnost ho převést do místa

výkonu práce bližšího jeho bydliště, byla povinna tak učinit. Jakákoliv argumentace týkající se poskytovaného ubytování v xxx navíc nemůže nic změnit na tom, že žalovaná v řízení neprokázala, že se nedopustila přímé diskriminace při vyřizování jeho žádosti o převedení. K odvolací argumentaci, že v odůvodnění rozhodnutí „absentují myšlenkové úvahy“, na základě kterých soud dospěl k výši přiznané nemajetkové újmy uvedl, že podle něj jsou tyto úvahy v bodech 53. - 54. rozsudku uvedeny zcela jasným a přezkoumatelným způsobem včetně odkazů na judikaturu Nejvyššího soudu ČR, z níž soud vyšel. Přístup soudu je navíc zcela v souladu s nejnovější judikaturou Nejvyššího soudu ČR (sp. zn. 21 Cdo 2770/2019), podle níž je při přiznávání náhrady nemajetkové újmy nutno vycházet z § 2957 o. z. Za zcela alarmující považuje, jestliže se zaměstnavatel v podáních určených soudem ve vztahu k zaměstnanci se zdravotním postižením nejméně na třech místech výsměšně vyjadřuje o jeho „rozbitých zádech“. Má tudíž za to, že soud prvního stupně nepochybil, jestliže k tomuto přístupu žalobce (správně zřejmě žalované - pozn. odvolacího soudu) přihlédl. Rozsudek považuje za zcela správný a navrhl, aby odvolací soud rozhodl tak, že se „odvolání zamítá“.

7. Odvolací soud přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení, které předcházelo jeho vyhlášení (§ 212 a § 212a odst. 1 a 5 o. s. ř.) a neshledal podmínky ani pro potvrzení ani pro zrušení napadeného rozsudku.
8. Zásadní procesní pochybení dosavadního řízení odvolací soud neshledal [§ 205 odst. 2 písm. a) o. s. ř.]. Soud prvního stupně provedl rozsáhlé dokazování, v odůvodnění svého rozsudku vyložil, které skutečnosti byly prokázány, o které důkazy opřel svá skutková zjištění, proč nehodnotil další provedené listinné důkazy a proč další důkazy neprováděl i jakými úvahami se řídil (§ 157 odst. 2 o. s. ř.).
9. Žalovaná uplatnila odvolací důvod uvedený v § 205 odst. 2 písm. b) o. s. ř. Odvolací soud konstatuje, že tento odvolací důvod může být dán pouze v řízeních, v nichž se uplatní zásada koncentrace řízení (§ 118b a § 175 odst. 4 část první věty za středníkem o. s. ř.). O žádný z takovýchto případů se však zde nejedná a tento odvolací důvod proto dán není.
10. Odvolací soud pak neshledal ani odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. c) o. s. ř., když z obsahu spisu nebyly zjištěny vady, které by mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (§ 212a odst. 5 věta druhá o. s. ř.). Odůvodnění napadeného rozsudku splňuje náležitosti uvedené v § 157 odst. 2 o. s. ř.; tedy rozsudek je přezkoumatelný.
11. Soud I. stupně zjistil správně skutkový stav, když provedl všechny důkazy, které byly k jeho zjištění potřebné v rozsahu, který mu umožnil i učinit správné právní posouzení. Důkazy provedl řádně postupem podle § 122 a násl. o. s. ř. a rovněž je správně zhodnotil podle zásady volného hodnocení důkazů ve smyslu § 132 o. s. ř. Odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. e) o. s. ř. také naplněn není.
12. Ohledně právního posouzení věci (§ 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř./odvolací soud však právní závěry soudu prvního stupně v žádném případě nesdílí a na věc nahlíží odlišně.
13. Zákoník práce sám diskriminační znaky, pojmy rovné zacházení, přímá a nepřímá diskriminace nevymezuje ani neupravuje prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích a odkazuje na zvláštní předpis (§ 16 a § 17), kterým je antidiskriminační zákon.
14. V posuzovaném případě jde o diskriminační žalobu, kde bylo povinností žalobce tvrdit a prokázat, že s ním bylo ze strany žalované zacházeno znevýhodňujícím způsobem a dále tvrdit, že toto znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě jeho věku a zdravotního postižení. Pokud by žalobce obě tato břemena unesl, což musí vždy posoudit soud, bylo by na žalované prokázat své tvrzení, že k diskriminaci nedošlo [§ 133a písm. a) o. s. ř.]. Tento závěr dovodila a zastává již ustálená judikatura Nejvyššího soudu (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008, publikovaný ve Sbírce Nejvyššího soudu, svazek 9-10, ročník 2010, uveřejněný pod poř. č. 108/2010 na str. 1078, obdobně též

usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011). Žalobce však tuto svoji povinnost nesplnil a ani splnit nemohl, když v průběhu rozsáhlého dokazování byl prokázán jiný skutkový stav, který v žádném případě nenasvědčuje tomu, že by ze strany žalované došlo k porušení zásady rovného zacházení. Žalobce sám formuloval své podání datované 7.7.2017 a adresované řediteli Věznice xxx tak, že „žádá o svolení, aby mohl po ukončení stávající PN oslovit věznic, které jsou blíže jeho trvalému bydlišti, za účelem hledání pracovní pozice tam“, aniž by uvedl konkrétně nějaké zdravotní důvody a neprokazuje je, když dále uvedl „cítím se v pasti ne toho, že bych nemohl ze zdravotních důvodů vykonávat pozici terapeuta, ale v pasti svého dojíždění do xxx či jinam stejně daleko. Dojíždění, které ničí moji už tak poničenou páteř“. Nejedná se tak o žádost o převedení na jinou práci podle § 41 zák. práce ani o žádost o převedení či přeložení podle § 45 zák. práce, kdy by bylo povinností zaměstnavatele - žalované vyhovět žalobci buď na základě lékařského posudku nebo na základě doporučení poskytovatele pracovních lékařských služeb. Soud prvního stupně se zabýval povahou téže žádosti tak, jak ji kvalifikuje žalobce. Pokud by šlo o žádost podle § 45 zák. práce, pak by musel doložit doporučení poskytovatele pracovních lékařských služeb (smluvního lékaře žalované). Ničím takovým však žalobce nedisponoval, ostatně to ani netvrdil a pouhé povědomí, že žalobce má nějaké zdravotní problémy, nepostačuje. Jestliže pak žalobce vlastní iniciativou hledal vhodné pracovní místo u žalované a uvedl, že „práci xxx nikdy nevykonával a není to jeho parketa“, bylo zcela žalované, jakého uchazeče/zaměstnance na pozici xxx ve Věznici xxx vybere, což se také stalo a vybrala si svého zaměstnance ze xxx xxx xxx. Pracovní poměr u žalované žalobce ukončil dohodou, v níž neuvedl žádný důvod a poté dovozuje, že byl diskriminován. Odvolací soud názor soudu prvního stupně v žádném případě nesdílí a uzavírá, že k porušení zásady rovného zacházení nedošlo, žalobce nebyl nijak diskriminován a základ jím uplatněného nároku není dán. Nadto odvolací soud uvádí, že výpočet náhrady újmy tak, jak jej soud I. stupně učinil, když její výši určil částkou 100 000 Kč s tím, že „odpovídá cca výši čtyř měsíčních čistých platů žalobce“ je zásadně nesprávný; tento druh odškodnění je na výši platu poškozeného zásadně nerozhodný.

15. Z uvedených důvodů byl proto rozsudek soudu prvního stupně ve výrociích o věci samé (I. a II.) změněn podle § 220 odst. 1 písm. a) o. s. ř. tak, že se žaloba na zaplacení částek 196 579 Kč s příslušenstvím a 100 000 Kč s příslušenstvím zamítá.
16. V důsledku změny napadeného rozsudku rozhodoval odvolací soud nejenom o nákladech odvolacího řízení, ale také znovu o nákladech řízení u soudu prvního stupně (§ 224 odst. 1,2 o. s. ř.) a žalované, která měla plný úspěch ve věci, byla podle § 142 odst. 1 o. s. ř. přiznána jejich náhrada v paušální výši po 300 Kč za úkon podle § 151 odst. 3 o. s. ř. ve spojení s § 3 písm. a), b), c), f) a § 2 odst. 3 vyhl. č. 254/2015 Sb. V řízení před soudem prvního stupně je to 10 úkonů (2x vyjádření k žalobě, podání ve věci z 19.2.2021, písemný závěrečný návrh, příprava účasti a účast na jednáních konaných 20.1., 12.5. a 26.5.2021) a v odvolacím řízení jsou to 3 úkony (odvolání, příprava účasti a účast na jednání odvolacího soudu), tj. celkem 3 900 Kč (13 x 300 Kč).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **je možno** podat dovolání do dvou měsíců ode dne jeho doručení k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu, který ve věci rozhodoval v prvním stupni, a to za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř.

Praha 20. října 2021

Mgr. René Fischer v. r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje J. H.