



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Reného Fischera a soudců JUDr. Martiny Tvrdkové a JUDr. Jana Chmela, Ph.D. ve věci

žalobce: **K. S.**, narozený xxx
bytem xxx xxx xxx, xxx xxx

proti
žalovaným: 1. **Exxx xxx xxxc s.r.o.**, IČO xxx
sídlem xxx xxx, xxx xxx
2. **Exxx xxxxy GmbH**
sídlem xxx-xxx xxx, xxx xxx, xxx xxx xxx
obě zastoupeny advokátkou JUDr. Natašou Randlovou
sídlem Budějovická 1550/15a, 140 00 Praha 4

o odškodnění za protiprávní jednání zaměstnanců společnosti Exxxn vůči žalobci,
k odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 17. 7. 2025,
č. j. 7 C 82/2024-172

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně **se potvrzuje.**
- II. Žalobce je povinen zaplatit 1. žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 15 573 Kč, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám právní zástupkyně 1. žalované JUDr. Nataši Randlové.
- III. Žalobce je povinen zaplatit 2. žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 10 251 Kč, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám právní zástupkyně 2. žalované JUDr. Nataši Randlové.

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.
(K.ř. č. 1 – rozsudek)

Odůvodnění:

1. Soud I. stupně shora označeným rozsudkem rozhodl tak, že se zamítá žaloba, kterou se žalobce domáhá po 1. žalované zaplacení částky 65 000 Kč, zaplacení zadostiučinění ve výši 429 000 Kč a ve výši 71 500 Kč, zaplacení škody ve výši 429 000 Kč, omluvy ve znění „*Omluva bývalému zaměstnanci K. S. Tímto se společnost Exxx xxx xxxc, s.r.o. omlouvá našemu bývalému zaměstnanci K. S. za to, že jej vystavila šikaně ze strany managementu společnosti a na důkaz své omluvy se zřeká všech ocenění Xxx xxx xxx, která jí byla udělena od roku xxx. Osoby, které se vůči K. S. dopustily protiprávního jednání: V. Š., xxx společnosti, M. L., firemní xxx, T. H., xxx, A. B., svého času nadřízený K. S., R. K., xxx xxx.*“ a zřeknutí se ocenění Xxx xxx xxx: Xxx xxx xxx xxx, xxx xxx, Xxx Xxx xxx xxx udělená v roce xxx, Xxx Xxx xxx xxx udělená v roce xxx, Xxx Xxx xxx xxx udělená v roce xxx (výrok I.), dále se zamítá žaloba, kterou se žalobce domáhá po 2. žalované zaplacení zadostiučinění ve výši 429 000 Kč, omluvy ve znění „*Omluva bývalému kolegovi K. S. Tímto se společnost Exxx xxxxy GmbH omlouvá našemu bývalému kolegovi K. S. ze společnosti Exxx xxx xxxc za to, že jej vystavila šikaně a podvodnému jednání ze strany managementu společnosti při jeho práci na projektu DirX Directory. Na důkaz své omluvy se zřeká ocenění Bxxx xxx xxx, xxx xxx od společnosti Xxx xxx xxx. Osoby, které se vůči K. S. dopustily protiprávního jednání: U. H., Hxxx xxx xxx xxxM, G. J., Sxxx xxx xxxM, K.-D. B., zde se doplní správný název jeho pracovní pozice.*“ a zřeknutí se ocenění, které obdržela spolu s dalšími společnostmi v rámci koncernu Atos za mimořádně dobré pracovní podmínky zaměstnanců od společnosti Xxx xxx xxx: Xxx xxx xxx xxx, xxx xxx (výrok II.), dále rozhodl, že je žalobce povinen zaplatit 1. žalované na náhradě nákladů řízení částku 99 101,42Kč, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupkyně 1. žalované JUDr. Nataši Randlové, advokátky (výrok III.), 2. žalované je žalobce povinen na náhradě nákladů řízení zaplatit částku 57 946,90Kč, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupkyně 1. žalované JUDr. Nataši Randlové, advokátky (výrok IV.) a České republice na účet Obvodního soudu pro Prahu 4 je povinen zaplatit soudní poplatek ve výši 2 000 Kč, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku (výrok V.).
2. Soud I. stupně rozhodoval o žalobě, kterou se žalobce domáhal ve výrocích popsáných žalobních žádáních. Žalobce tvrdil, že byl u žalované č. 1 zaměstnán od 1. 8. 2020 do 31. 10. 2022 a pracovní poměr skončil výpovědí ze strany zaměstnance.
3. Žalobce se domáhal po 1. žalované sjednaného bonusu ve výši 65 000 Kč za období od 1. 1. 2022 do 31. 10. 2022. Dále po 1. žalované požadoval částku 429 000 Kč za protiprávní jednání managementu žalované, konkrétně A. B. (přímý nadřízený žalobce), R. K. (xxx xxx oddělení), T. H. (xxx oddělení xxx), M. L. (firemní xxx), V. Š. (xxx společnosti), kdy zhruba v období května až října 2022 čelil šikaně, jež ho vedla k podání výpovědi. Zejména obdržel dva dopisy s upozorněním na možnost ukončení pracovního poměru, přišel o bonus, musel 3x týdně telefonovat s nadřízeným, dostával emaily s pozvánkami na porady. Proto si zablokoval telefonní číslo nadřízeného a rozhodl se pracovat výhradně z domova a nedocházet jednou týdně do kanceláře, jak ho o to jeden z manažerů žádal. To vše z důvodu obavy svolání porady, na které by na něj hodně lidí útočilo. Dále se domáhal po 1. žalované, aby se zřekla ocenění, které obdržela za mimořádně dobré pracovní podmínky zaměstnanců a zveřejnila omluvu na úvodní straně hlavních firemních webových stránek, a to po dobu 1 roku, čitelně a velkým písmem za to, že jej vystavila šikaně ze strany managementu společnosti a na důkaz své omluvy se zřekla všech svých ocenění. Současně se po této žalované domáhal náhrady části ušlého příjmu za období od 1. 11. 2022 do 31. 1. 2025 ve výši 429 000 Kč, neboť výpověď podal z důvodu útlaku a šikany, přičemž se mu nedaří najít nové zaměstnání. Pokud by žalobce pracoval u žalované, činila by jeho základní mzda 1 755 000 Kč (65 000 Kč x 37 měsíců), ale domáhá se části nižší z důvodu přijatelnosti výše soudního poplatku. Konečně se rovněž žalobce domáhal i zaplacení částky 71 500 Kč za zásah do osobnostních práv žalobce, kdy jej žalovaná pomlouvala u jiných firem (Bxxx xxxl a Dxxx xxxr).

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

4. Po 2. žalované se žalobce domáhal zaplacení částky 429 000 Kč jako odškodnění za protiprávní jednání spolupracovníků G. J., K.-D. B. a U. H. ze společnosti Exxx xxyy v období října 2021 až dubna 2022. G. J. a K.D. B. napadali žalobce verbálně při videokonferenci při řešení technických problémů. Rozmazávali jeho, byť i jednodenní zpoždění zpracování úkolu. Ze stejného důvodu se domáhal, aby bylo uloženo 2. žalované se zříknout ocenění, které obdržela spolu s dalšími společnostmi v rámci koncernu Atos za mimořádně dobré pracovní podmínky zaměstnanců, a aby zveřejnila omluvu, která bude na hlavní straně, dobře čitelná, a to po dobu 1 roku za to, že jej vystavila šikaně a podvodnému jednání ze strany managementu společnosti při jeho práci na projektu DirX Directory.
5. Soud I. stupně po provedeném dokazování, které učinil z listinných důkazů a z nesporných tvrzení účastníků vzal za zjištěné, že žalobce pracoval u žalované na pozici xxx xxx s místem výkonu práce v Brně. Základní mzda zaměstnance byla sjednána ve výši 65 000 Kč měsíčně a dále byla sjednána pohyblivá složka mzdy – bonus až do výše 78 000 Kč za obchodní rok. Jedná se o nenárokové peněžité plnění, které je závislé na plnění písemně zadaných cílů, dosavadním postoji zaměstnance k plnění jeho pracovních úkolů a ekonomickém výsledku Atos za hodnocený obchodní rok. Přímý nadřízený vyhodnocuje 4 individuální cíle na škále od 1 do 6, kdy 6 je nejlepší hodnocení v aplikaci MyCareer. Žalobce byl zařazen do scrumu. Jeho základní jednotku tvoří scrum tým složený z jednoho scrum mastera, kterým byl žalobce, jednoho product ownera a developerů. V týmu nejsou žádné dílčí týmy ani hierarchie. Žalobce měl pravidelnou týdenní pracovní dobu, která činila při pětidenním pracovním týdnu 40 hodin bez přestávek na jídlo a oddech. Na žalobce se vztahoval systém pružné pracovní doby. Základní pracovní doba byla stanovena od pondělí do pátku od 9:30 hodin do 15:30 hodin. Provozní pracovní doba byla stanovena v pracovních dnech od 7:00 do 19:00 hodin. Začátek i konec pracovní doby si žalobce určoval sám. Práce z domova musela být schválena přímým nadřízeným v aplikaci Atos Home Office CZ. V pracovním řádu 1. žalované bylo upraveno řešení konfliktů. V 9:53 hod. dne 6. 10. 2021 žalobce sděluje G. J., že právě čte B. dokument s tím, že počítá, že se odpoledne bude věnovat přípravě balíčku, ale nebude to toho dne hotové. Informuje G., že dostane email, až bude balíček k dispozici, ale realisticky to vidí na úterý příští týden. G. J. v 12:09 hod. odpovídá, že čtení B. dokumentu nemá nejvyšší prioritu, že čeká na ten balíček, neboť žalobce minulý týden slíbil, že to bude hotové toto úterý, že si vytvořil pracovní plán na tento týden a s balíčkem počítal. Zrušil i Z. tréninky, protože to žalobce slíbil a prosí ho, aby na balíčku začal pracovat. V 15.22 hod. žalobce informuje G. J., že na balíčku začal pracovat a bude brzy hotový. Dne 8. 11. 2021 vedl žalobce emailovou diskuzi s B. V. a G. J. ve věci návrh změn v poznámkách k vydání. Žalobce uvádí, že pokud poradí uživateli nějaký bezpečnostní mechanismus vypnout, musí vysvětlit jaké důsledky to pro něj bude mít, protože neví, kdo to u toho zákazníka bude provádět a že i pro něj je dobré v obdobném případě neomezeného kódu takové varování v poznámkách mít, protože jsou za to odpovědní. Změna v poznámkách spadá do jejich kompetence spíše než produktového týmu. B. V. sděluje, že on to dělat nebude, že na poradě probrali pro a proti a převažoval názor, že by se to do dokumentace psát nemělo. Pokud si vzpomíná žalobce se porady rovněž účastnil a nebojoval s managementem proti tomuto rozhodnutí. Takže má žalobce dvě možnosti zorganizovat poradu s managementem, podporou a vývojem nebo udělat to sám na vlastní pěst, navzdory společnému rozhodnutí. Žalobce trvá na svém, aby B. V. vytvořil novou verzi s jeho doporučeními. V tento moment vstupuje do diskuse G. J., který opakuje obsah sjednané dohody na poradě s managementem o xxx, a zastává se kolegy V., že pokud chce žalobce jednat v rozporu s touto dohodou je to jeho věc, nikoli úkol kolegy V., a že oni do doby, než zorganizuje novou schůzku, na základě, které bude dohoda změněna, pojednou v dohodnutém plánu. Následně žalobce oslovuje H. B. s tím, aby sdělil, co přesně chce anebo nechce, aby psali do poznámek. Ten hromadně odpovídá, že na poradě nebyl a že si též myslí, že účelem dokumentace není říkat zákazníkům co se stane, když určitá nastavení změní, protože by to znamenalo, že přebírají odpovědnost za bezpečnostní nastavení systému, což nechťejí. Museli by ten dokument udržovat, kontrolovat pro každou budoucí verzi, museli by zjišťovat, jak systém u zákazníků vypadá, což by neměli dělat. Závěrem navrhl doplnění obecného varování/upozornění. Dne

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

12.11.2021 žalobce navrhuje nějaké znění, které je za G. W. v pořádku, jen s ohledem na jeho neznalost celé věci, chce vyčkat na schválení rovněž od G. J. a B. V.. B. V. následně vznáší námitky k formulaci, že určitá slova nejsou užita správně. G. J. pak konstatuje, že vše bylo diskutováno na té velké poradě, proč to musí opakovat. Na to žalobce obratem reagoval sdělením, že se porady účastnil, ale v té době si ještě na věc nedokázal utvořit vlastní názor. A že se všichni 4 musí domluvit na přesném znění textu, jinak je věc zablokována. Vzápětí G. J. uvádí, že je dost naštvaný kvůli té druhé rundě diskusí žalobce. Souhlasí s tím, na čem se dohodli na poradě a tečka. Všechno ostatní je záležitost a odpovědnost žalobce. Na což žalobce reaguje sdělením, že jakožto scrum master moderuje diskuzi a přijde mu v pořádku mít několik kol, ale byl by rád, kdyby ji ukončili před vydáním verze 8.10.

6. Dále bylo dokazováním zjištěno, že na žádost žalobce 1. žalovaná s žalobcem uzavřela zpětně dohodu o změně pracovní smlouvy, na základě, které bylo od 1. 1. 2022 místem výkonu práce sjednána Praha, a to z důvodu zlepšení žalobcovi pozice v soudním řízení o péči a výživě nezletilých dětí v době po rozvodu. Ze stejného důvodu 1. žalovaná prohlásila, že žalobce může vykonávat polovinu pracovní doby z tzv. home office. Dne 14. 1. 2022 žalobce v rámci konverzace ve věci US373 vyzývá Z. k diskuzi, že by mohli tuto funkcionalitu přesunout do verze 8.11. Reaguje V. B., zda to nebude bránit rovněž startu ve verzi 8.11, ale v každém případě se to dá vypnout. G. J. žalobci sděluje, že na místo mrhání časem na takové diskuse by se mohl více koncentrovat na přípravu finální verze na Konec/leden, že podle něj chybí základní věci pro vydání verze 8.10, které popisuje. A navrhuje uspořádání porady s Ulim/Garym, aby probrali tyto problémy hned a možná by rovněž měli mít diskuzi na téma, co je třeba změnit, aby věci nešly jako dosud. Žalobce v návaznosti zdůrazňuje potřebu kritického myšlení v jejich práci s tím, že Z. udělá s oddělením podpory nějakou analýzu rizik a uvidí, třeba to do verze 8.10 dostanou. Jinak konstatuje, že téměř nikdy žádné větší zpoždění nezpůsobili, ale poprvé vytvářejí novou verzi, takže je složité odhadnout, jak dlouho to bude trvat. G. J. sděluje, že z jeho zkušenosti s verzí 8.4, 8.5., 8.6. systémový test pro DXD zabere zhruba 2 měsíce a uvádí důvody. S tvrzením že nemají zpoždění naprosto nesouhlasí. Považuje za směšné, že podle žalobcova tvrzení by měli přemýšlet kriticky o své práci a soustředit se na jednu méně významnou funkcionalitu, ale celý velký obrázek stabilní nové verze a její včasné vydání žalobci kritické nepřipadá a že pokud chce být kritický, pokud jde o úlohy na kterých pracují, tak prosí, aby vyslovil své pochybnosti před implementací a ne když je vše hotovo, odevzdáno otestováno. S ohledem na navrženou možnost vypnutí nevidí, kde je problém. Možná by si žalobce mohl lépe přecíst specifikaci návrhu té funkcionality, než začne povyk pro nic a marnit jejich čas. Dne 21. 1. 2022 v 8.10 G. J. píše Z., že nevidí důvod pro diskuzi ohledně ukončené funkcionality, která byla odsouhlasena, popsána, zkontrolována, implementována, otestována, zdokumentována jen kvůli tomu, že má K. nyní pocity a obavy. Diskuze o funkcionalitě mají být na začátku cesty, a ne na konci. Dne 9. 3. 2022 žalobce píše G. J., že má obavy ohledně blíže specifikované implementace a uvádí, jaký s tím může být problém. Následujícího dne G. J. odpovídá pouze ne. Na což žalobce reaguje, že takto prostě odpovědět nemůže a prosí o poskytnutí detailů, proč si myslí, že jeho implementace je bezpečná a proč to nemůže udělat lépe. G. J. odpovídá, že pokud si žalobce myslí, že současná implementace, která byla dokončena koncem ledna 2021, kdy ještě nebyl vůbec v obraze ohledně DXD není bezpečná, je jeho úkolem ukázat v technických detailech proč není bezpečná. Žalobce následující den 11.3. 2022 uvádí, že ukládání citlivých informací jako uživatelská jména a hesla do proměnných prostředí je nepochybně špatná praxe. Uživatel v prostředí napíše set a dostane jejich seznam a jsou rovněž uloženy v nějakém souboru na disku. Často se zapisují do logů a jsou posílány emailem dokonce i mimo organizaci. Pokud to nějaký zákazník uvidí, může si stěžovat, že to není bezpečné, proto by bylo dobré, kdyby G. J. přišel s lepším nápadem. G. J. odpovídá obsáhlým emailem s tím, že s žalobcem odmítá diskutovat, že je to pro něj ztráta času. Žádný z jeho argumentů nijak nedokazuje jeho tvrzení a nedává ani praktický příklad, který by ukazoval, že to není bezpečné, a že současná implementace není bezpečná. Formulace užitá žalobcem ukazují, že implementaci

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

úplně nepochopil. Pokud se zákazníkovi nebude líbit, může ji vypnout. Dne 18. 3. 2022 žalobce absolvoval hovor s U. H., na základě, kterého rozeslal celému týmu 19. 3. 2022 email, že nedávno dostal stížnost na neslušné chování během jejich porad a proto prosí, aby všichni zlepšili své chování. Dne 23. 3. 2022 G. J. zasílá email s dotazem, že neviděl žádný úspěšný test verze 9.5.502 a vyšší RHEL8. Žalobce reaguje s tím, že by to bylo možno vysvětlit aktualizací virtuálních mašin, jak dnes oznámil Axel. Na to G. J. sděluje, že výsledky dostává obvykle mezi 13:00 a 14:00. Druhý den G. J. žalobci sděluje, že kdyby si to blíže prohlédl všimnul by si poznámky u komitu. Popisuje situaci a uvádí, že žalobce měl všechny tyto informace k dispozici, že nemusel otázky pokládat pořád dokola, stačilo si je přečíst. Žalobce uvádí, že jen chtěl vědět proč to není možné používat ve Windows, zda mu to může vysvětlit. A že A. udělala další změnu v dokumentačním souboru. Obratem G. J. sděluje, že ochrana požadovaných přihlašovacích údajů je mnohem komplikovanější na implementaci ve Windows než v LINUXu. Dne 24. 3. 2022 v 13:50 hodin rozeslal žalobce všem členům týmu včetně U. H. email, ve kterém sdělil, že se na jejich poradě opět vyskytly problémy s chováním, za které jeho názoru může K. a G., proto je po nějakou dobu vylučuje z porad. Situaci považuje za vážnou, byl nucen poradu ukončit krátce poté, co začala. Byl by špatný scrum master, pokud by to neřešil. Až dostane nějakou garanci jejich manažera U. H., že nebudou vyvolávat takové konflikty na poradách, opět je pozve. G. J. a dále požádal, aby napsal každý týden v pátek celému týmu zprávu, co dělal celý týden a co plánuje dělat následující týden. V. B. odpověděl, že porada po odpojení žalobce proběhla řádně, vše probrali a skončila před půl dvanáctou. Dodává, že souhlasí s kolegy, že přístup žalobce, který chce dlouhé minuty mluvit o úkolech, které ani nebyly vývojovému týmu zadány, je plýtváním času. G. J. téhož dne odpoledne žádá svého manažera U. H. o skupinové setkání, kde by situaci probrali i z jiného pohledu, než žalobcova a našli řešení, které povede k lepší a přátelštější práci v DXD týmu. Dne 4. 4. 2022 žalobce nejprve odmítl hovor s U. H. a poprosil ho o písemnou korespondenci. Následně k hovoru svolil s tím, že bude přizván i jeho přímý nadřízený A. B.. Výsledkem jednání, kterých A. B. účastnil bylo, že žalobce dokončí nějaké úkoly na DirX Directory, ale dále s ním Němci spolupracovat nechtějí, je neakceptovatelný. Žalobci, který se dopustil několika chyb, a to nepochopení role scrum mastera, neinformování nadřízeného, eskalace problému namísto hledání konstruktivního řešení, je nutno hledat jiné uplatnění v rámci ATOS CZ, když tato porušení nejsou charakteru závažného porušení pracovní kázně. Rovněž 4. 4. 2022 žalobce zasílá stížnost R. K. na postup obou manažerů. Místo, aby U. H. na základě jeho emailu G. a K. domluvil, což by vedlo k uklidnění situace, žalobce bez jakékoliv komunikace asi po týdnů z týmu vyloučil. Všeobecně se ví, že chování G. vůči kolegům i zákazníkům je velmi špatné chování. Žalobce se domnívá, že celá situace byla uměle vyvolaná a předem připravená, ať už z jakéhokoli důvodu. Odvolání českého scrum mastera mohlo být motivováno xenofobií, ostatní vysvětlení jsou totálně neracionální. Je možné, že to U. H. to nemá v hlavně úplně v pořádku, což dokládá tím, že na jednom meetingu měli diskuzi ohledně bezpečnostní díry a on zakázal v této pokračovat a nechtěl, aby se problémem dále zabývali.

7. V květnu 2022, kdy žalobce nebyl zařazen do žádného týmu, 1. žalovaná nabídla žalobci ukončení pracovního poměru dohodou. Tento si vzal čas na rozmyšlenou a následně sdělil, že s ohledem na probíhající rozvodové řízení, na žádnou dohodu o ukončení pracovního poměru nepřistoupí. V červnu 2022 byl žalobce zařazen do jednoho z týmu DirX/Evidian, jehož součástí byli M. H. a O. G.. Těmto vysvětlil, že z jeho pohledu o žádný malér v roli scrum mastera nešlo a nebylo to nic tak závažného a ve stručnosti popsal události s dvěma Němci, kteří ho otravovali ve scrumech. Dne 16. 6. 2022 žalobce obdržel upozornění na porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Porušení spočívalo v neadekvátní komunikaci s kolegy na projektu DirX Directory a v nedodržení postupu při řešení problémů na projektu. Důtkou zaměstnavatel žalobci nařídil, aby informoval svého přímého nadřízeného o průběhu vykonávaných činností pravidelným reportem na osobních schůzkách 3krát v týdnu, a to po dobu maximálně tří měsíců, když může být odvoláno dříve nadřízeným žalobce. Tétož dne žalobce požádal svého přímého nadřízeného o navýšení platu z důvodu jeho velkých výdajů a pocitu, že jeho plat je spíše podprůměrný. Tato žádost byla dne 20. 6. 2022 A. B. zamítnuta. Proto ji žalobce

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

zaslal přímo T. H., který žalobci vysvětlil, že s ohledem na svoje pracovní zařazení, úroveň seniority má žalobce relativně vyšší mzdu. Pokud bude vše fungovat, mohou se vrátit k otázce zvyšování mzdy v druhé polovině roku. Rovněž dne 16. 6. 2022 žalobce požádal R. K. o zrušení důtky ze dne 16. 6. 2022 s odůvodněním, že to na něj Němci celé ušili, stal se obětí nějakého podvodu, kdo ví, čeho se od nich ještě dočká v tom novém projektu. Pokud jde škodu 8 000 Kč, alespoň ví, kolik za něj dostávají. K požadavku, aby se osobně třikrát týdně setkal se svým nadřízeným A. B. a hlásil mu, na čem pracuje, uvedl, že by musel jezdit do Brna a některé dny navíc nemůže, protože musí převzít dítě od manželky dle soudního rozsudku přesně ve stanovenou dobu, čemuž se samozřejmě musí podřít i zaměstnavatel.

8. Přímý nadřízený žalobce A. B. provedl základní hodnocení žalobce za období leden až červen 2022 (H1), tak že žalobce zcela splnil povinná školení a úkoly spadající do oblasti jeho profesionálního rozvoje, za což získal hodnocení 4. Naopak zpětná vazba od zákazníka byla ohodnocena 1 bodem se závěrem nesplnění cíle. Vážený průměr činí 3. Dále k hodnocení uvedl, že v dubnu 2022 byla spolupráce na projektu DirX Directory Development ukončena zákazníkem kvůli chování zaměstnance, v květnu měl žalobce nařízeno volno. V červnu splnil zadané cíle. Liniový manažer, apeluje, aby nedocházelo k dalším konfliktům v projektovém týmu. Po konsolidaci bylo žalobcovo celkové hodnocení upraveno na hodnotu 1. Za období H1/2022 Ing. V. Š. souhlasil s vyplacením bonusů MYPERFORMANCE tak, že jednomu odcházejícímu zaměstnanci byl přiznán ve výši 0, jednomu ve výši 80 %, čtyřem ve výši 100 %. Výše bonusu pro žalobce činila 0 Kč.
9. Dne 12. 7. 2022 žalobce žádal o zrušení důtky V. Š. s tím, že vyslovuje přání, aby byla zrušena do konce srpna 2022. V. Š. odpověděl, že toto nepovažuje za nejšťastnější postup a že jestli takto komunikoval s německými kolegy, tak by to mnohé vysvětlovalo. Za uvedené situace se nebude žádostí zabývat. Žalobce oznámil, že se rozhodl podat žalobu až v okamžiku, kdy dostane výpověď podloženou předmětným vytykáčím dopisem. Dne 25. 7. 2022 žalobce přijal hovor ve věci pracovní činnosti od A. B.. Dne 15. 8. 2022 zaslal žalobce výpověď. Dne 16. 8. 2022 T. H. inicioval prověření přítomnosti žalobce na pracovišti v Doudlebské. Z. Š. obratem sdělila, že tento prošel naposledy 25. 7. 2022. A. B. uvedl, že měli s žalobcem dohodu, že bude v pondělí chodit na pobočku, jelikož měl dva týdny dovolené, tak by to bylo v pořádku, ale včera výslovně potvrdil, že je v Doudlebské, ačkoliv nebyl. V návaznosti na toto zjištění zaslal A. B. žalobci email, ve kterém ho instruuje, ať si na včerejší odpoledne zadá dovolenou, během tohoto dne, ať si dá do pořádku počítač, na čtvrtek a pátek ať si zruší home office. Dále žalobci dává pokyn, že na pracovišti Praha – Doudlebská bude od následujícího dne přítomen každý den 8 pracovních hodin nejpozději v 9:30, během scrum meetingu má mít žalobce zapnutou kameru po celou dobu stejně jako ostatní členové týmu a po celou pracovní dobu má být dostupný na MS Teams. Téhož dne v 11:03 hod. žalobce vznáší stížnost na bossing ze strany A. B., neboť jeho email nese známky určité šikany. Navíc připomíná, že v pondělí podal výpověď, tak vznáší otázku, zda si nemyslí, že už by mu snad mohli dát pokoj. A. B. obratem reaguje, že platí, že si má dát žalobce do pořádku svůj počítač a že je potřeba dotáhnout podporu SUSE Linux Enterprise Server 12 a dalších. Dne 24. 8. 2022 žalobce emailem A. B. znovu klade otázku, zda by mu s ohledem na jeho výpověď nemohli už dát pokoj. A. B. trvá na výkonu práce i ve výpovědní době. Dále důrazně upozorňuje žalobce, že v průběhu června a července vykázal na projekt DirX Access Development celkem 304 hodin, ale neodevzdal žádnou práci. Na začátku týdne prošli s M. H. SVN a nenašli tam od žalobce za uvedené období, ale ani od 21. 8. jediný commit. Konečně uvádí, že bude žalobce čekat v deset hodin a že čeká, že má dokončen první úkol dle plánu, který pro něj sestavili v pondělí. Žalobce reaguje návrhem, že s ohledem na strašně vypjaté vztahy by možná stálo za to uzavřít dohodu o okamžitém ukončení pracovního poměru, a to třeba v pondělí 29. 8. Žalovaná souhlasí a podpis dohody je dohodnut na 15:00 dne 31. 8. 2022. Žalobce bezprostředně před tím od záměru ustupuje s tím, že poměr skončí ke konci října, jak napsal ve výpovědi, z důvodu chyb v jeho práci by neměl z dřívějšího skončení dobrý pocit. Pokud jde o pravidelná hlášení, navrhuje, že je bude posílat jednou týdně emailem. S tímto návrhem T. H. emailem ze dne 30.8.2022 nesouhlasil a rozhodl, že se bude pokračovat dle

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

zavedeného. Dne 31.8.2022 žalobce sdělil, že na pracoviště občas dochází, zhruba stejně často jako ostatní pražští zaměstnanci. Email s požadavky pana B. považoval žalobce za šikanu a podal na něj stížnost. Požadavek na neustále zapnutou kameru považuje za protiprávní. Pravidelná hlášení by upřednostnil písemnou formou, jednak aby se tím bránil proti zcela evidentní šikaně ze strany nadřízeného a také aby měl podklady pro případnou stížnost. Dne 25. 8. 2022 se žalobce neúčastnil naplánované schůzky ohledně pracovní činnosti, měl být na pobočce v Doudlebské. V Microsoft Teams měl status nejprve Away, později Offline.

10. Ke stížnosti na mobbing A. B. uvedl, že žalobce má být na pracovišti, protože jeho pracovní výkon je nedostatečný, neboť je nedostupný online i na pracovišti. S žalobcem měli dohodu, že bude na pracovišti každé pondělí, to však minimálně v srpnu nedodrží. V pondělí 15.8. mu při online schůzce na dotaz, zda je na pracovišti, odpověděl ano. Výpis ze vstupů na pobočce to však vyvrací. Žalobce byl na pobočce pouze 19. 8. 2022 v pátek, kdy byl nucen řešit se systémovou podporou slabý výkon operačního systému. Dne 1. 9. 2022 se žalobce odmítl účastnit hovoru ve věci pracovní činnosti s A. B. a napsal mu, že hlášení budou písemná, a to kvůli zabezpečování důkazů pro případnou stížnost. V případě dotazů mu mají psát email nebo do chatu na Teamsech. Dne 2. 9. 2022 zasílá žalobce M. H. a A. B. shrnutí, na čem pracoval v daném týdnu. Dne 8. 9. 2022 v 7:11 A. B. ukládá zasílání přehledu jemu jako nadřízenému až do konce pracovního poměru. Dne 6. 9. 2022 je žalobce písemně upozorněn na povinnost dodržovat základní povinnosti i ve výpovědní lhůtě. Žalobce konstatuje, že pokud by byl přítomen na pracovišti, nebyl by schopen dodržovat soudní rozsudek ohledně péče o dítě. Žalovaná vyzvala žalobce, aby v této věci kontaktoval HR, že se pokusí najít řešení vyhovující oběma stranám. Dne 20. 9. 2022 proběhla v této věci schůzka, ale žalobce nakonec stejně žalované uvedl, že s ohledem na epidemiologickou situaci bude do kanceláře docházet pouze v nutných případech. Svou přítomnost považuje za naprosto zbytečnou. Zaměstnavatel sdělil, že trvá na docházení na pracoviště. Dne 4. 10. 2022 R. K. zaslal žalobci druhou výtku z důvodu jeho opakované nepřítomnosti na pracovišti bez řádné omluvy či svolení nadřízeného, a to v době, která nespadá pod práci z domova, která činí dle uzavřené dohody 50% pracovní doby žalobce. Dále žalobci vytýkají, že zcela ignoruje výzvy nadřízeného k osobním setkáním na pracovišti, nezvedání telefonu nadřízenému, kdy žalobce reaguje pouze prostřednictvím sms, aby poslal písemnou zprávu. V pracovní době si žalobce vykonává soukromé záležitosti, ačkoliv mu zaměstnavatel vyšel vstříc a poskytl mu dobu přiměřenou na péči o nezletilé dítě. Dne 10. 10. 2022 si žalobce stěžuje V. Š., že nedostal prémii za leden až červen 2022, zatímco ostatní kolegové dostali. Proto žádá, aby mu byl bonus urychleně vyplacen do konce týdne. Dále žádá o vyplacení adekvátního odškodnění za chování německých kolegů, kteří vůči němu dopustili podvodu a patologického chování a za chování českých kolegů, kteří se vůči němu dopustili mobbingu a bossingu, které ho přimělo k podání výpovědi. Dne 12. 10. 2022 V. Š. reagoval vysvětlením, že jeho performance rating odpovídá 0% bonusu a pokud jde o závažná obvinění, situaci prošetřil, seznámil se s proběhlou komunikací, s prací žalobce na projektech, resp. s plněním pracovních úkolů, a proto musí požadavek na vyplacení odškodného zamítnout. Žalobci bylo následně nařízeno čerpat od 19. 10. 5 hodin zbývajících dovolené a poté byl poslán na překážky na straně zaměstnavatele.

11. Zjištěný skutkový stav soud I. stupně posoudil zejména podle § 2, § 16 a § 265 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zák. práce“). Uzavřel, že nárok na vyplacení bonusu nevznikl žalobci automaticky za splnění stanovených podmínek. V řízení bylo prokázáno, že většina zaměstnanců 1. žalované bonus v roce 2021 obdržela. Soud I. stupně proto zkoumal, zda přiznání bonusu ve výši 0 Kč žalobci nepředstavuje nerovné zacházení, jak tvrdil žalobce. Podmínky pro vyplacení bonusu 1. žalovaná podrobně rozebrala ve vnitřním předpise. Žalobce získal 4 body za absolvování povinných školení a za úkoly spadající do oblasti jeho profesionálního rozvoje. Naopak 1 bod získal žalobce za individuální zpětnou vazbu od zákazníka (2. žalované). Z důvodu nepochopení role scrum mastera a zvolený nevhodný způsob řešení sporu v týmu, 2. žalovaná již neměla zájem na další spolupráci žalobce v rámci týmu DirX Directory, což liniový

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

manažer žalobce A. B. do hodnocení žalobce slovně uvedl. Dále uvedl, že v květnu žalobce nebyl zařazen v žádném týmu. Teprve v červnu v rámci jiného vývojového týmu splnil zadané úkoly. Vážený průměr spočítaný systémem MyCareer podléhá tzv. konsolidaci, což se v případě žalobce stalo. S ohledem na popsané slovní hodnocení došlo k rozhodnutí o snížení hodnocení na bod 1. K této konsolidaci bezpochyby přispěl i přístup žalobce k celému incidentu, který nikdy realisticky nezhodnotil svůj podíl na dané situaci. V druhém semestru roku 2022 žalobce odmítal plnit pokyny nadřízeného zaměstnance, když se odmítal účastnit online schůzek. V rozporu se svojí povinností se nedostavoval na pracoviště v Doudlebské v Praze. Postoj žalobce zcela jistě ospravedlňuje rozhodnutí 1. žalované o přiznání bonusu ve výši 0 Kč. 1. žalovaná tedy postupovala zcela v souladu s pravidly obsaženými v příslušné směrnici a bonus žalobci přiznala ve výši 0 Kč z důvodu jeho přístupu k práci, nikoli z důvodu nerovného zacházení. Soud I. stupně proto žalobu na zaplacení 65 000 Kč zamítl.

12. K nároku na zadostiučinění vůči 1. žalované soud I. stupně uvedl, že žalobce ani na výzvu soudu jednoznačně netvrdil, do jakých konkrétních práv žalobce bylo zasaženo. Závadné jednání dle žalobce spočívalo zejména v jeho bombardování nejružnějšími emaily, pozvánkami, důtkami, výhrůžkami. V řízení bylo zjištěno, že žalobce nepochopil roli scrum mastera a řešil konflikty v týmu, ke kterému byl přiřazen nevhodným způsobem, což vedlo k jeho vyloučení v dubnu 2022 z tohoto týmu. V květnu mu 1. žalovaná hledala nové pracovní zařazení, tudíž žalobci nebyla zadávána práce v plném rozsahu pracovního úvazku, aniž by mu byla krácena mzda. Zároveň iniciovala s žalobcem jednání o možnosti ukončení pracovního poměru dohodu, což žalobce odmítl. V červnu našla 1. žalovaná místo v jiném týmu a zároveň se rozhodla mu předat vytýkáci dopis. Žalobci bylo uloženo, aby informoval svého přímého nadřízeného o průběhu vykonávaných činností pravidelným reportem na osobních schůzkách 3krát v týdnu, a to po dobu maximálně tří měsíců. Žalobce nebyl tento poměrně jednoduchý pokyn schopen splnit. Místo respektování pokynu, určoval formy, jakou ho bude plnit (že písemně), jak často a jestli vůbec. Dále soud I. stupně uvedl, že tím, že se žalobce rozhodl odejít (dal výpověď z pracovního poměru), 1. žalované v zásadě nezbyla žádná možnost, jak přimět žalobce k dodržování zadávaných pokynů, když při obvyklém běhu věcí, jsou zaměstnanci k respektování pokynů zaměstnavatele motivováni snahou nepřijít o zaměstnání. Chování žalobce vedlo k udělení druhé výtky. Ve vytýkání reálných nedostatků nelze spatřovat šikanu. Z celého průběhu komunikace s žalobcem od prvního vytýkáciho dopisu jasně vyplývá, vzrůstající bezmoc na straně 1. žalované, která vyvrcholila v průběhu října 2022, kdy tato zcela rezignovala na zadávání práce žalobci a poslala ho na překážky v práci na straně zaměstnavatele, kdy je povinna žalobci hradit náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, aniž by ji odváděl jakoukoliv práci. V přístupu 1. žalované není možné spatřovat šikanu, ani za zásah do blíže nespecifikovaných práv žalobce. S ohledem na uvedené žalobci nemohl vzniknout nárok na zadostiučinění ve výši 429 000 Kč ani na omluvu, a proto soud I. stupně rozhodl o zamítnutí žaloby i v této části.
13. K požadavku žalobce, aby se 1. žalovaná zřekla ocenění Xxx xxx xxx, soud I. stupně žalobu zamítl proto, že se 1. žalovaná nedopustila tvrzeného protiprávního jednání a dále se jedná o požadavek, o kterém není oprávněn rozhodnout. Uvedené ocenění je uděleno na základě soukromoprávních vztahů jiných osob než účastníků řízení, a soud nemůže svým rozhodnutím do těchto práv zasahovat. Úkolem zadostiučinění není trestání případného viníka, jako je tomu v rámci veřejnoprávní úpravy trestního práva, kde je možno uložit trest ztráty čestných titulů a vyznamenání.
14. K ušlému zisku soud I. stupně uvedl, že pokud žalobce vedla k výpovědi skutečnost, že 1. žalovaná po něm požadovala, aby osobně pracoval na pracovišti v pracovní době, nekladla na něj žádné protiprávní nároky, naopak vyžadovala od žalobce jednání souladné s uzavřenou pracovní smlouvou, bylo svobodným rozhodnutím žalobce pracovní poměr ukončit a žalovaná nenese žádnou odpovědnost za žalobcovu ztrátu příjmu.

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

15. Ve vztahu k zaplacení částky 429 000 Kč po 2. žalované za odškodnění za protiprávní jednání zaměstnanců 2. žalované soud I. stupně uvedl, že k důkazu provedl obsáhlou emailovou komunikaci mezi žalobcem a členy jeho týmu. Z tohoto dokazování vyplynulo, že jednání zaměstnanců 2. žalované se drželo v mezích běžné neformální komunikace kolegů, byť vyjadřovalo nesouhlas se způsobem jeho práce a s jeho připraveností na společná jednání. Vykřičník je běžné interpunkční znaménko, jehož užití samo o sobě, ani s formulacemi užitými zaměstnanci 2. žalované, nepředstavuje nepřípustný zásah do osobnostních práv žalobce ani diskriminační jednání z důvodu státní příslušnosti. Žalobce sám při jednání dne 7. 4. 2025 uvedl, že brutální útok na svoji osobu spatřuje v tom, že na otázky ohledně toho, na čem kolegové pracují, mu uváděli pouze ano či ne. Sám žalobce v řízení na dotaz soudu uvedl, že se snažil být na jednání připraven, ne vždy měl všechny podklady načtené. Z emailové komunikace dále vyplývá, že mlčky odsouhlasil nějaké řešení na větší poradě a teprve posléze, když si byl schopen učinit vlastní názor, chtěl jednat v rozporu se závěry schválenými na této poradě, aniž by do změny rozhodnutí zahrnul všechny subjekty, které se primárního rozhodnutí účastnili. Nesouhlas s takovými postupy není šikanou. Za šikanu ani za diskriminační jednání soud I. stupně nepovažoval ani vyloučení žalobce z týmu DirX Directory, když toto bylo učiněno v důsledku jednání žalobce, který pro řešení technických konfliktů v týmu, zvolil nevhodný způsob v podobě vyloučení dvou zaměstnanců 2. žalované z týmových porad. Žalobce, který svévolně vyloučil sobě rovné členy z týmu, překročil své kompetence řadového zaměstnance, a zvolil zcela nepřípustný způsob řešení konfliktu. Toto jednání žalobce vedlo 2. žalovanou k rozhodnutí o ukončení spolupráce s žalobcem, neboť s ním nechtěli pracovat její vlastní zaměstnanci. Závěru, že nešlo o diskriminaci z důvodu státní příslušnosti svědčí i skutečnost, že po odchodu žalobce z týmu se situace stabilizovala a tým dosahoval dobrých výsledků, i když v něm vedle zaměstnanců německé státní příslušnosti, působili i členové rumunské či maďarské národnosti. Z uvedených důvodů soud I. stupně žalobu na zaplacení odškodnění zamítl i vůči 2. žalované. Rovněž pak zamítl žalobní žádání, aby se 2. žalovaná zřekla ocenění Xxx xxx xxx s odůvodněním, že se 2. žalovaná nedopustila tvrzené diskriminace, ale především jde o požadavek, o kterém není oprávněn rozhodnout. Uvedené ocenění je uděleno na základě soukromoprávních vztahů jiných osob než účastníků řízení, a soud nemůže svým rozhodnutím do těchto zasahovat. Úkolem zadostiučinění není trestání případného viníka, jako je tomu v rámci veřejnoprávní úpravy trestního práva, kde je možno uložit trest ztráty čestných titulů a vyznamenání.
16. Na posledním místě se soud I. stupně rovněž věnoval nároku na zadostiučinění z důvodu pomluvy. Uvedl, že jde o soukromoprávní nárok projednáváný v civilním řízení sporném. Právo a povinnost stran tvrdit rozhodnuté skutečnosti předchází jejich povinnosti tato tvrzení dokázat. Soud proto vede dokazování pouze ke skutečnostem, které účastník, jehož příslušné břemeno tíží řádně tvrdil. Žalobce postupem, kdy označil svědky, které má soud vyslechnout s tím, že na základě takto provedeného dokazování teprve doplní tvrzení o tom, jakým konkrétním jednáním k zásahu do jeho práv došlo, zvolil nepřípustný procesní postup. Tvrzení žalobce jsou natolik obecná a hypotetická, že nemohla aktivovat ani vysvětlovací povinnost. Žalobcem tvrzené jednání v podobě věty „Docela Vás pomlouvají.“ není protiprávním jednáním. Ani kdyby v řízení bylo prokázáno vše, co žalobce v tomto ohledu tvrdil, nemohlo by objektivně dojít k zásahu do jeho osobnostních práv. Proto soud I. stupně z důvodu procesní hospodárnosti k těmto tvrzením ani dokazování neprováděl. To samé platí o tvrzení ve vztahu k majiteli Dlubal Software. Navíc tato společnost s žalobcem pracovní smlouvu uzavřela a ke skončení pracovního poměru nedošlo z důvodu na straně 1. žalované.
17. Výrok o náhradě nákladů řízení odůvodnil podle § 142 odst. 1 o. s. ř. tak, že přiznal žalovaným plnou náhradu nákladů řízení. Náklady řízení vypočetl podle vyhl. č. 177/1996 Sb., v platném znění.
18. Proti rozsudku podal odvolání žalobce.

19. Žalobce napadl odvoláním ze dne 31. 7. 2025 rozsudek soudu I. stupně v celém rozsahu a v odvolání uplatnil odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. b), d) a g) o. s. ř. Uvedl, že v šikaně spatřoval vážný a nebezpečný zásah do jeho práv na ochranu osobnosti. Metaforicky představil imaginárního pana N., který má problémy se sousedy. Kromě demonstrativního případu šikany pana N. již pouze uvedl, že soud by měl provést alespoň některé výslechy a měl se zabývat i další částí žaloby, jako třeba případem pomluvy. Soud I. stupně pochybil, pokud jednotlivé útoky na žalobce posuzoval příliš izolovaně a nebral v úvahu četnost útoků či celkovou délku trvání šikany. Závěrem upozornil na to, že se asi před dvaceti lety setkal se soudkyní JUDr. Martinou Tvrdkovou, členkou senátu, když tato je xxx jeho bývalého spolužáka z gymnázia JUDr. J. T., kterého viděl naposledy v roce 2014 či 2017.
20. Žalobce žádal odvolací soud, aby rozsudek soudu I. stupně zrušil a věc vrátil soudu I. stupně k dalšímu řízení.
21. Žalované se k podanému odvolání vyjádřily podáním ze dne 1. 12. 2025. Uvedly, že ačkoliv žalobce v odvolání uplatnil odvolací důvody podle ust. § 205 odst. 2 o. s. ř., tyto nikterak blíže nekonkretizoval a není zřejmé, v čem je spatřována nesprávnost napadeného rozhodnutí. Žalobce v řízení buď vůbec řádně netvrdil rozhodné skutečnosti nebo příslušné tvrzené skutečnosti byly v řízení prokázány již prostřednictvím provedených listinných důkazů, případně byl spolehlivě prokázán pravý opak toho, co žalobce tvrdil. K námitce žalobce, že soud I. stupně jednotlivé útoky na žalobce posuzoval příliš izolovaně a nebral v potaz jejich četnost či celkovou délku trvání šikany, žalované uvedly, že žalobce netvrdil a ani neprokázal žádné útoky na jeho osobu. Žalobce považoval za šikanu i to, že po něm 1. žalovaná požadovala, aby řádně vykonával svou práci. Žalovaným není jasné, jak je ve vztahu k situaci žalobce relevantní situace fiktivního pana N..
22. Závěrem žalované navrhlly odvolacímu soudu, aby rozsudek soudu I. stupně potvrdil a přiznal žalovaným náhradu nákladů odvolacího řízení.
23. Odvolací soud po zjištění, že odvolání je přípustné, bylo podáno včas osobou k tomu oprávněnou, že splňuje náležitosti uvedené v ust. § 205 odst. 1 o. s. ř., přezkoumal podle § 212 a § 212a odst. 1 a 5 o. s. ř. správnost napadeného rozsudku včetně správnosti postupu v řízení, které jeho vydání předcházelo, a shledal, že odvolání žalobce není důvodné.
24. Odvolací soud zasedal ve složení, kdy žádný jeho člen nebyl ve vztahu k žádné ze stran sporu, a to ani členka senátu JUDr. Martina Tvrdková, která uvedla, že žalobce nezná. Pokud jej viděla před dvaceti lety, pak si na to nepamatuje. S ohledem na skutečnost, že žalobce nevznnesl námitku podjatosti vůči člence senátu odvolacího soudu, více se tím odvolací soud nezabýval, neboť toto pouhé konstatování nepředstavuje důvod pro vyloučení soudce z projednávání a rozhodnutí této věci podle § 14 o. s. ř.
25. K meritu věci odvolací soud uvádí, že soud I. stupně provedl dokazování v potřebném rozsahu, z provedených důkazů vyvodil odpovídající skutková zjištění, která následně posoudil podle relevantních ustanovení zákoníku práce. Soud I. stupně své skutkové závěry srozumitelně a přesvědčivě vyjádřil v odůvodnění napadeného rozsudku. Rozsudek soudu I. stupně tak mohl být dostatečným podkladem i pro rozhodnutí odvolacího soudu ve věci.
26. Zásada rovného zacházení je povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

zaměstnanci (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2863/2015). 2017). Povinnost zajišťovat rovné zacházení, jak je upravena v ustanovení § 16 odst. 1 zák. práce, má zaměstnavatel vůči zaměstnanci v tam uvedených oblastech. Na rozdíl od zákazu diskriminace nemusí být pohnutkou (motivem) nerovného zacházení některý z diskriminačních důvodů. Pojem „bossing“ není zákonným termínem (shodně rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 3858/2020). Lze obecně konstatovat, že rozlišujeme mezi tzv. mobbingem, což je šikana ze strany kolegů (např. ponižování, vyčleňování, ignorování) a tzv. bossingem představující šikanu ze strany nadřízeného (např. nepřiměřená kritika, snižování mzdy, psychický nátlak, odebrání práce nebo výhod, nátlak na dohodu o ukončení pracovního poměru).

27. Předpokladem úspěšného uplatnění práva před protiprávním jednáním zaměstnavatele je jednak prokázání, že došlo k neoprávněnému zásahu do osobnostních práv a jednak to, že tento zásah byl objektivně způsobitelný přivodit újmu na právech. Bylo tedy na žalobci, aby náležitě tvrdil a posléze i prokázal, že s ním bylo zacházeno nerovně, že byl šikanován ať již ze strany nadřízených či svých kolegů. Teprve v takovém případě, pokud by zásah do svých práv prokázal, by bylo na místě zvažovat, zda uvedenou újmu odčinit finančním zadostiučiněním, omluvou či jinak. Žalobce po řádném poučení soudem podle § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. dotvrdil, že požaduje odškodnění za šikanu ze strany managementu 1. žalované, ke které docházelo v období od května do října 2022. V tomto období byl žalobce ze strany managementu 1. žalované bombardován nejrůznějšími emaily, pozvánkami, byla mu udělena důtka dne 16. 6. 2022, ve které byl žalobce zastrašován. Žalobce dále byl nucen absolvovat telefonické hovory se svým nadřízeným panem B., které pro něj byly nepříjemné, bylo mu vyhrožováno, že dostane výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, management mu několikrát nařídil volno a nevyplatil mu roční bonus. Naproti tomu zaměstnanci 2. žalované se vůči žalobci dopouštěli protiprávního jednání v období od října 2021 do dubna 2022. Němečtí zaměstnanci 2. žalované se na žalobci dopustili podvodu, který spočíval v tom, že jej přijali do týmu, aby jej později mohli vyloučit a tím se jim podařilo „zhatit“ přesun produktu Dirx z Německa do České republiky. Tito kolegové pak žalobce na poradách verbálně napadali, což dokazují emaily, ze kterých je patrné, že se k žalobci chovali neuctivě. Uvedené eskalovalo na poslední poradě, kde žalobci uvedení pracovníci odmítli odpovědět na čem pracují s tím, že je vše napsáno v interním systému.
28. Soud k výše uvedenému tvrzení žalobce provedl velmi rozsáhlé dokazování, z něhož učinil závěr, že ničeho tvrzeného z provedeného dokazování nevyplývá. Právě naopak byl dokazováním zjištěn zcela odlišný skutkový stav, než tvrdil žalobce. Soud I. stupně zcela správně uzavřel, že tzv. bonus byla nenároková složka mzdy, kdy toto plnění bylo upraveno vnitřním předpisem 1. žalované, a proto svou pozornost zaměřil zcela správně pouze na zkoumání, zda nepřiznání bonusu žalobci nepředstavovalo nerovné zacházení. Ve věci provedl dokazování, z něhož zjistil, že s ohledem na skutečnost, že žalobce obdržel negativní zpětnou vazbu od zákazníka (2. žalované), v jehož důsledku byl vyloučen z týmu, v květnu nevykonával žádnou činnost a od června si prakticky neplnil své povinnosti, když byl několikrát urgován, napomínán, aby se dostavoval na pracoviště, zůstal online apod., nepřiznání bonusu, resp. přiznání v nulové výši, bylo zcela v souladu s pracovním výkonem žalobce.
29. Ohledně žalobního žádání na zaplacení nemajetkové újmy za protiprávní jednání managementu 1. žalované jsou závěry soudu I. stupně rovněž správné. Jak bylo uvedeno, žalobce tvrdil, že k tzv. bossingu docházelo v době od května do června 2022, tedy v období po jeho vyloučení z týmu DirX Directory. V květnu přitom nebyla žalobci přidělována žádná práce s tím, že si měl prohlubovat znalosti a od června byl zařazen do jiného týmu DirX/Evidian. Pokud žalobce namítal, že šikana ze strany managementu 1. žalované spočívala v tom, že mu tato zasílala nadměrné množství emailů či pozvánek, pak v tom odvolací soud ve shodě se soudem I. stupně nespátňuje bossing ani jiné závadné chování. Nadto nadměrné množství korespondence z žádného důkazu

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

nevyplývá. Co se týče udělené důtky (výtky) ze dne 16. 6. 2022, pak tato byla udělena zcela v souladu s neadekvátním chováním žalobce, který po výměně názorů v rámci týmu DirX Directory vyřadil dva kolegy z pracovního týmu, ačkoliv k tomu nebyl ze své pozice oprávněn, neboť pozice scrum mastera nebyla nadřazena ostatním spolupracovníkům. Pokud 1. žalovaná ve výtce upozornila žalobce na to, že pokud se bude toto jednání žalobce opakovat, může to vést k rozvázání pracovního poměru výpovědí dle § 52 písm. g) zák. práce, nejedná se o vyhrožování, jak se mylně domnívá žalobce, ale o zcela legitimní a zákonný postup při udělování výtky za porušení pracovněprávních povinností ze strany zaměstnance. Šikanózní není ani postup 1. žalované, která žalobci ve výtce uložila, aby se pravidelně hlásil svému nadřízenému na schůzkách 3krát v týdnu, a to po dobu max. 3 měsíců nebo do dřívějšího odvolání nadřízeným, pokud to odvolá nadřízený. I uvedené opatření bylo logickým vyústěním k práci žalobce, který na porady či videokonference chodil ne zcela připraven. Naproti tomu shledává odvolací soud spíše neadekvátní reakci ze strany žalobce, který na uvedenou výtku reaguje žádostí o navýšení mzdy a protestem proti setkávání se se svým nadřízeným, což odůvodňuje tím, že musí přebírat dítě od manželky dle soudního rozsudku, čemuž se samozřejmě musí podřídit i zaměstnavatel. Neadekvátní je i reakce žalobce, který odmítal hovory se svým nadřízeným absolvovat, a proto si jej raději zablokoval. Lze tedy uzavřít, že žalobce neprokázal, že by s ním bylo zacházeno nerovně, že by byl obětí tzv. bossingu ani že by se 1. žalovaná vůči žalobci dopustila jiného protiprávního jednání. Pokud tedy soud I. stupně zamítl nárok žalobce na přiznání zadostiučinění ve výši 429 000 Kč a ze stejného důvodu i nárok na omluvu 1. žalované, jsou jeho závěry správné.

30. K požadavku žalobce na zaplacení ušlého zisku ve výši 429 000 Kč odvolací soud konstatuje, že s ohledem na shora uvedené, kdy nebylo prokázáno, že by se 1. žalovaná k žalobci chovala nerovně a žalobce podal výpověď z vlastní vůle, není dána příčinná souvislost mezi jednáním 1. žalované a ztrátou na výdělku žalobce, který dle svých tvrzení nemůže po výpovědi nalézt vhodné zaměstnání. Nutno však ještě poznamenat, že ani toto tvrzení není zcela pravdivé, když žalobce byl v době po výpovědi z pracovního poměru krátce zaměstnán u společnosti Dxxx xxxe, kde skončil na vlastní žádost ve zkušební době. Správné jsou pak i závěry ohledně neunesení břemene tvrzení ve vztahu k požadované újmě ve výši 71 500 Kč za pomluvu 1. žalované u dalších zaměstnavatelů žalobce. Soud I. stupně zcela správně poznamenal, že žalobce byl nejprve povinen tvrdit a teprve následně doplnit k uvedenému tvrzení důkazy, pokud však navrhl důkazy s tím, že teprve poté upřesní, k jakému konkrétnímu jednání ze strany 1. žalované došlo, jedná se o postup právem nepřipustný. Konečně i požadavek na zřeknutí se ocenění Xxx xxx xxx nebyl důvodný, kdy civilní soudy nejsou oprávněny k uložení povinnosti, která není ve vztahu k účastníku řízení. Nadto, jak bylo uvedeno shora, nebylo prokázáno, že by k jakémukoliv zásahu do práv žalobce došlo.
31. Ve vztahu k 2. žalované se žalobce domáhal, jak popsáno shora, zadostiučinění za nemateriální újmu ve výši 429 000 Kč, omluvy a požadavku, aby se 2. žalovaná zřekla ocenění z důvodu tzv. mobbingu, kterých se na něm dopouštěli němečtí kolegové. Uvedené měla dokazovat četná emailová komunikace. I v tomto směru soud I. stupně správně uzavřel, že k žádnému protiprávnímu jednání ze strany 2. žalované nedošlo, když z žádného důkazy nevyplývalo, že by se zaměstnanci 2. žalované chovali neadekvátně či jejich jednání vybočovalo z přípustných mezí. Z rozsáhlé emailové komunikace přitom vyplynulo, že mezi jednotlivými členy týmu (žalobcem a zaměstnanci 2. žalované) panovaly neshody ohledně technických problémů, nepřipraveností žalobce na jednání. Odvolací soud nemůže přisvědčit názoru žalobce, že by sdělení nesouhlasu s postupem práce žalobce bylo agresivním chováním zaměstnanců 2. žalované. Naopak byl dokazováním prokázán opak, když je pochopitelné, že ostatní zaměstnanci týmu byli tzv. rozladěni z postupu žalobce, který chtěl opakovaně řešit již odsouhlasené a schválené postupy a tím prodlužoval práci na projektu. S ohledem na skutečnost, že nebylo prokázáno, že by se 2. žalovaná dopustila vůči žalobci jakéhokoliv protiprávního jednání, byla zcela správně vůči ní zamítnuta

žalobní žádání v celém rozsahu, tedy jak nárok na přiměřené zadostiučinění, omluva i požadavek, aby se zřekla získaných ocenění, k čemž nadto nebyl soud ani oprávněn.

32. Odvolací soud tak uzavírá, že nejsou naplněny žádné odvolací důvody uvedené v § 205 odst. 2 o. s. ř. Napadený rozsudek soudu I. stupně proto potvrdil podle § 219 o. s. ř. jako věcně správný, a to včetně správných nákladových výroků, které byly učiněny v souladu se zásadou zakotvenou v ustanovení § 142 odst. 1 o. s. ř., tj. podle zásady úspěchu ve věci, když odvolací soud zároveň ctí zásadu reformatio in peius, když žalované se do nákladového výroku neodvolaly.
33. O nákladech odvolacího řízení odvolací soud rozhodl postupem dle ustanovení § 142 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř. V odvolacím řízení plně úspěšné žalované, mají právo na náhradu nákladů řízení podle vyhl. č. 177/1966 Sb., o odměnách advokátů a náhradních advokátů za poskytování právních služeb (dále jen „a. t.“).
34. Odvolací soud přiznal 1. žalované plnou náhradu nákladů odvolacího řízení v částce **15 573 Kč**. Tyto náklady řízení sestávají z nákladů zastoupení advokátem, tedy odměna za jeden úkon právní služby podle a. t., za vyjádření k odvolání a účast na jednání dne 11. 2. 2026 před odvolacím soudem podle § 11 odst. 1 písm. g) a. t. Odměna za tento púkon právní služby činí dle ust. § 6 odst. 1, § 7 bod 6., a. t. 12 420 Kč. Uvedené bylo vypočteno z tarifní hodnoty ve výši 1 024 500 Kč jako součtu tarifních hodnot 65 000 Kč za nárok na bonus podle § 7 bod 6. a. t., 429 000 Kč za přiměřené zadostiučinění a omluvu podle 9a odst. 1 písm. a) a. t., 30 000 Kč za zřeknutí se ocenění podle § 9 odst. 1 a. t., 429 000 Kč za ušlý zisk podle § 7 bod 6. a. t. a 71 500 Kč podle § 7 bod 5. a. t. K odměně advokáta ve výši 12 420 Kč přičetl náhradu paušálních výdajů podle § 13 odst. 4 a. t. ve výši 450 Kč za jeden úkon a dále náhradu za daň z přidané hodnoty ve výši 21 % z částky 12 870 Kč ve výši 3 113 Kč podle § 137 odst. 1 a 3 písm. a) o. s. ř. ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř.
35. Odvolací soud přiznal 2. žalované plnou náhradu nákladů odvolacího řízení v částce **10 360 Kč**. Tyto náklady řízení sestávají z nákladů zastoupení advokátem: odměna za jeden úkon právní služby podle a. t., za vyjádření k odvolání a účast na jednání dne 11. 2. 2026 před odvolacím soudem podle § 11 odst. 1 písm. g) a. t. Uvedené bylo vypočteno z tarifní hodnoty ve výši 459 000 Kč jako součtu tarifních hodnot 429 000 Kč za přiměřené zadostiučinění a omluvu podle 9a odst. 1 písm. a) a. t. a 30 000 Kč za zřeknutí se ocenění podle § 9 odst. 1 a. t. Odměna za úkon ve výši 10 140 Kč se podle § 12 odst. 4 a. t. snižuje o 20 %, tedy na částku 8 112 Kč. K takto stanovené odměně odvolací soud přičetl náhradu paušálních výdajů podle § 13 odst. 4 a. t. ve výši 450 Kč za jeden úkon a dále náhradu za daň z přidané hodnoty ve výši 21 % z částky 8 562 Kč ve výši 1 798 Kč podle § 137 odst. 1 a 3 písm. a) o. s. ř. ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř.
36. Náklady řízení před soudem odvolacím jsou podle § 149 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř. splatné k rukám advokátky obou žalovaných.

Poučení:

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

Praha 11. února 2026

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.

Mgr. René Fischer v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje A. K.