

## OKRESNÍ SOUD V ČESKÉ LÍPĚ

Děčínská 390, 470 52 Česká Lípa

tel.: 487072111, fax: 487523223, e-mail: podatelna@osoud.cli.justice.cz, IDDS: 9ddabq5

**NAŠE ZNAČKA:** 30 Si 46/2026  
**VAŠE ZNAČKA:**  
**VYŘIZUJE:** Bc. Zuzana Koppanová  
**DNE:** 19. března 2026



**ŽADATELKA:** [REDACTED]

Vážená [REDACTED]

k Vaší žádosti doručené Okresnímu soudu v České Lípě dne 17. 03. 2026, Vám v příloze zasílám v anonymizované podobě rozhodnutí Okresního soudu v České Lípě ve sp. zn. 11 C 20/2017.

příloha: 1x

S pozdravem

Mgr. Roman Kot'átko v. r.  
předseda soudu

Shodu s prvopisem potvrzuje Bc. Zuzana Koppanová.



ČESKÁ REPUBLIKA  
**ROZSUDEK**  
**JMÉNEM REPUBLIKY**  
(anonymizovaný opis)

Okresní soud v České Lípě rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Ivany Lukášové a přísedících Pavla Kučery a Bc. Pavla Půčka ve věci

žalobkyně: [osobní údaje žalobkyně] zastoupená advokátkou JUDr. Marií Nedvědovou, sídlem Jižní 1820, 470 01 Česká Lípa,

proti

žalované: Nemocnice s poliklinikou Česká Lípa, a.s., IČO 27283518, sídlem Purkyňova 1849, 470 77 Česká Lípa, zastoupená advokátem JUDr. Oldřichem Filipem, sídlem Jiráskova 613/9, 470 01 Česká Lípa,

o zaplacení 250 000 Kč

**takto:**

- I. Žaloba, aby žalovaná byla povinna zaplatit žalobkyni 250 000 Kč, se zamítá.
- II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované náklady řízení k rukám zástupce žalované JUDr. Oldřicha Filipa, advokáta se sídlem Česká Lípa, Jiráskova 613 ve výši 98 918 Kč, a to do 2 měsíců od právní moci tohoto rozsudku.

**Odůvodnění:**

1. Žalobkyně žádala o přiznání shora uvedené částky, která představuje odškodnění nemajetkové újmy za diskriminační jednání na pracovišti u žalované. Na odůvodnění své žaloby uvedla, že od roku 1993 pracovala u žalované jako [anonymizováno] pracovnice, nikdy nebyly k její práci žádné připomínky, vždy byla hodnocena kladně, a to až do roku 2013, kdy v důsledku sporů s přímou nadřízenou dostala několik bezdůvodných výtek. 11. 8. 2014 jí byl předložen dodatek k pracovní smlouvě o změně pracovního úvazku a zařazení na pozici [anonymizováno] pracovnice na jiném oddělení, tento dodatek však žalobkyně nepodepsala. Od 1. 6. 2014 měla žalobkyně snížený

pracovní úvazek na 0,75. Množství práce se však nezměnilo. S touto změnou pracovní smlouvy žalobkyně nikdy nesouhlasila. Se snížením pracovního úvazku bylo spojeno snížení mzdy. Ze strany vrchní sestry byly žalobkyni ukládány úkoly tak, že je nebylo možno splnit. Žalobkyně na tyto skutečnosti upozorňovala vedení žalované s tím, že takové chování ze strany nadřízených pracovníků je přímou diskriminací a pronásledováním podle antidiskriminačního zákona. Pokračováním pronásledování a šikany na pracovišti bylo pak upozornění na údajné porušení povinností, spočívající v tvrzení o účelovosti množství nahromaděných chorobopisů. I když žalobkyně na toto šikanózní jednání upozorňovala ředitele žalované, předsedkyni dozorčí rady i Krajský úřad [územní celek], k nápravě nedošlo.

Dne 26. 9. 2014 byla žalobkyni doručena výpověď z pracovního poměru, která byla rozsudkem OS v České Lípě ze dne 17. 6. 2016 určena za neplatnou. Následně se žalobkyně dohodla s žalovanou na ukončení pracovního poměru, neboť v důsledku popsaného diskriminačního jednání začala trpět zdravotními problémy, a to zejména psychickými, pro které musela vyhledat lékařské ošetření. Vážná újma žalobkyni vznikla také tím, že v důsledku jednání žalované byla snížena její pověst na pracovišti, onemocnění žalobkyně v negativním smyslu ovlivnilo její osobní a společenský život. Žalovaná však požadavek žalobkyně na odškodnění nemajetkové újmy odmítla.

K výzvě soudu pak žalobkyně doplnila, že diskriminačním důvodem byl její věk. Po určení neplatnosti výpovědi raději ukončila pracovní poměr u žalované a nastoupila do [anonymizováno] důchodu, ačkoliv do důchodu jít nechtěla. Po nepříjemných zkušenostech u žalované raději nezkoušela získat jiné zaměstnání, aby si mohla přivydělat. Poměrně nízký důchod pak žalobkyni omezuje také ve společenském životě. Byla jí diagnostikována [anonymizováno], která se projevovala [anonymizováno], dlouhodobě chodila do práce s pocitem strachu, měla [anonymizováno]. Proto, že žalobkyně u žalované již nepracuje, nedomáhá se upuštění od diskriminace či odstranění diskriminačního zásahu, ale domáhá se náhrady nemajetkové újmy.

2. Žalovaná žádala zamítnutí žaloby s tím, že rozhodně odmítá, že by se zaměstnanci žalované či přímí nadřízení žalobkyně dopustili vůči žalobkyni jakéhokoliv jednání, které by bylo v rozporu s principy rovného zacházení a zákazu diskriminace. Pracovní poměr žalobkyně byl založen pracovní smlouvou z 25. 8. 1993, od 1. 9. 1993 byla žalobkyně zaměstnána jako [anonymizováno] pracovníce s místem výkonu práce NsP [obec]. Dohodu o změně úvazku z 1 na 0,75 žalobkyně podepsala. Určení neplatnosti výpovědi žalobkyně z pracovního poměru pak nemůže představovat porušení zákonných povinností rovného zacházení a zákazu diskriminace. Ani z hodnotících formulářů žalobkyně u žalované v letech 2011-2013 nevyplývá nerovné zacházení či diskriminace ve vztahu k žalobkyni. Je pravdou, že osobnostní rysy a povaha žalobkyně vedly k problémům v zaměstnání u žalované a také ke konfliktům v personálních vztazích. Tyto problémy však souvisely výlučně se subjektivními důvody na straně žalobkyně, která se na pracovišti dopouštěla různého nepřijatelného chování.

Dále poukázal na znění antidiskriminačního zákona, dle kterého se lze domáhat náhrady nemajetkové újmy v penězích teprve, pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy dle §10 odst. 1 tohoto zákona.

3. Podle § 16 odst.1 a 2 zákoníku práce ve znění účinném do 28. 7. 2017 jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.

Dle odst. 3 tohoto ustanovení se za diskriminaci nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.

Podle § 17 zákoníku práce ve znění účinném do 28. 7. 2017 právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

Podle § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona č.198/2009 Sb. je diskriminace přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Dle odst. 3 tohoto ustanovení se přímou diskriminací rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.

Podle § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Dle odst. 2 tohoto ustanovení pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

Podle § 10 odst. 3 antidiskriminačního zákona výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

4. Podle § 133 a/ o.s.ř. pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

5. V posuzovaném případě žalobkyně uvedla před soudem, že při výkonu zaměstnání u žalované jí byly ukládány úkoly tak, že nebylo možno je splnit, byly jí ukládány bezdůvodné výtky, byla zařazena na zkrácený pracovní úvazek se snížením mzdy, i když množství práce se nezměnilo. Přes opakovaná upozornění na tyto problémy žalovaná nápravu nezjedнала. „Účelovým pokračováním šikany na pracovišti v úmyslu zbavit se žalobkyně pak byla výpověď z pracovního poměru, kterou jí žalovaná doručila 26. 9. 2014“.

Z těchto, žalobkyní uvedených skutečností (nedůvodné výtky, ukládání nesplnitelných úkolů, změna úvazku při nesouhlasu žalobkyně), lze dle názoru soudu dovodit, že ze strany žalované mohlo dojít k diskriminaci, jak má na mysli shora citovaný §133a o. s. ř. Vzhledem k tomu byla žalovaná povinna v tomto řízení dokázat, že k porušení zásady rovného zacházení u žalobkyně nedošlo.

6. Z pracovní smlouvy soud zjistil, že byla uzavřena účastníky dne 25. 8. 1993, žalobkyně (tehdy příjmením [příjmení]) na základě ní nastoupila dne 1. 9. 1993 k žalované do práce jako [anonymizováno] pracovnice s místem výkonu práce NsP [obec].

Z dodatku k pracovní smlouvě ze dne 28. 5. 2014 bylo zjištěno, že mezi účastníky došlo k dohodě o změně pracovního úvazku z 1,00 na 0,75, a to od 1. 6. 2014 na neurčito. Dohoda je žalobkyní podepsána. Ze změnového listu s datem změny 1. 6. 2014 vyplývá, že tato změna byla s žalobkyní projednána 16. 5. 2014, což je potvrzeno rovněž podpisem žalobkyně. Z potvrzení žalované z 5. 8. 2014 bylo zjištěno, že snížení mzdy související se zkrácením pracovního úvazku činilo 3 042 Kč měsíčně.

Ze změnového listu s datem změny 18. 8. 2014 je zřejmé, že žalobkyně dne 12. 8. 2014 odmítla podepsat své přeražení z funkce [anonymizováno] pracovnice na [anonymizováno] oddělení na funkci [anonymizováno] pracovnice na oddělení [anonymizováno].

Soud konstatoval listinu s označením KOMPETENCE s datem 30. 1. 2013, která obsahuje popis pracovních činností žalobkyně na pozici [anonymizováno] pracovnice na [anonymizováno] oddělení žalované a je podepsána žalobkyní a její nadřízenou [jméno] [příjmení]. Z listiny označené PRACOVNÍ NÁPLŇ s datem 24. 4. 2013 pak bylo zjištěno, že obsahuje podrobnější popis činností a povinností žalobkyně jako [anonymizováno] pracovnice na [anonymizováno] oddělení. I tato listina je podepsána žalobkyní a její nadřízenou [jméno] [příjmení]. Soudy byly předloženy také hodnotící formuláře za roky 2011, 2012 a 2013, které vypracovala o hodnocení žalobkyně její nadřízená [jméno] [příjmení]. Hodnocení zde uvedená jsou kladná.

Z dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 12. 10. 2016 soud zjistil, že pracovní poměr žalobkyně u žalované skončil dohodou účastníků dne 31. 10. 2016.

7. Žalobkyně soudu předložila svou komunikaci (at' už dopisy, e-mailem či prostřednictvím tzv. interních sdělení) se svými nadřízenými i dalšími osobami. Z těchto materiálů soud zjistil následující: 28. 4. 2014 v 7:40 hodin sděluje žalobkyně primářce [titul] [příjmení], že ji tímto upozorňuje, na současný neutěšený stav [anonymizováno] příručního archivu ve 2. poschodí po demontáži 2 kovových regálů. Téhož dne ve 14:41 sděluje žalobkyně primářce, že tohoto dne byla ve 14:35 hodin hrubým způsobem napadena vrchní sestrou (dne 29. 4. 2014 v 7:05 zaslala žalobkyně kopii tohoto sdělení [titul] [jméno] [příjmení]), [titul] [příjmení] odpovídá žalobkyni e-mailovou zprávou, že s ní bude jednat 30. 4. 2014.

Dne 21. 5. 2014 žalobkyně píše předsedovi představenstva žalované [titul] [příjmení], že z rozhodnutí vrchní sestry [anonymizováno] oddělení [jméno] [příjmení] a na základě příkazu primářky [anonymizováno] oddělení [titul] [příjmení] ze dne 16. 5. 2014 porušila spisový a skartační řád a také, že porušila a nedodržela svou pracovní náplň.

Dne 3. 7. 2014 se žalobkyně e-mailem obrací na manažerku kvality [titul] [příjmení] s upozorněním na neutěšený stav ve zpracování, vedení a archivaci chorobopisů na [anonymizováno] oddělení s tím, že při zkráceném pracovním úvazku není časově možné zpracovat chorobopisy a řádně je archivovat. Zároveň je zmíněno agresivní chování vrchní sestry vůči žalobkyni. [titul] [příjmení] téhož dne sděluje žalobkyni, že odpovědnost za správné vedení zdravotnické dokumentace mají na jednotlivých primariátech vedoucí pracovníci s tím, že vedení zdravotnické dokumentace na [anonymizováno] oddělení řešila na základě mimořádného auditu se zástupcem primářky.

Téhož dne zasílá žalobkyně [titul] [jméno] [příjmení] na Krajský úřad [územní celek] dopis se žádostí o pomoc při řešení nedobré situace na pracovišti v NsP [obec], kde je vystavena, „velmi neslušnému a agresivnímu jednání ze strany vrchní sestry [anonymizováno] oddělení“.

Dne 15. 7. 2014 v 7:00 hodin předává vrchní sestra žalobkyni [anonymizováno] sdělení podepsané primářkou [titul] [příjmení], obsahující písemný pokyn žalobkyni, že 15. 7. 2014 do 11:00 hodin vytrídí všech 284 odložených chorobopisů tak, že budou seřazené v hromádkách za měsíce květen,

červen a červenec s tím, že vrchní sestra provede v 11:00 hodin kontrolu zadaného úkolu. Dne 16. 7. 2014 v 7:00 hodin předává vrchní sestra žalobkyni interní sdělení podepsané primářkou, obsahující písemný pokyn, aby tohoto dne do 12:45 hodin zařadila chorobopisy za měsíc červen a vypsalala seznam červnových chorobopisů, které jsou u lékaře nebo sestry, která zpracovává pojišťovnu, s tím, že ve 12:50 bude provedena kontrola. Na tento pokyn reagovala žalobkyně interním sdělením ze 16. 7. 2014 vrchní sestře, kde sděluje, že chorobopisy jsou zařazeny tak, jak byly žalobkyni předány z oddělení. Více,,s ohledem na tvrdost požadavku stran časového horizontu a množství nebylo možné“ s tím, že za kvalitu takto zařazených chorobopisů nemůže nést odpovědnost.

Dne 16. 7. 2014 žalobkyně odesílá primářce interní sdělení, kterým jí předává neuzavřené chorobopisy za rok 2000, 2001, 2002 včetně zemřelých, které převzala v tomto stavu v době, kdy se rušila třetí [anonymizováno].

Dne 18. 7. 2014 vrchní sestra [titul] [příjmení] zadává žalobkyni v interním sdělení úkol vytřídit tohoto dne chorobopisy za květen a červen s tím, že splnění úkolu ze dne 16. 7. 2014 bylo nedostačující a chybné.

Dne 18. 7. 2014 adresuje žalobkyně interní sdělení vrchní sestře i primářce oddělení s tím, že při pracovním úvazku 0,75 nelze zajistit splnění všech pracovních povinností. Úkol od vrchní sestry z 18. 7. 2014 považuje za patologické chování, které by se dalo nazvat jednoznačně šikanou nebo naprostou absencí erudovanosti. Dále se v tomto interním sdělení uvádí, že úkoly zadávanými vrchní sestrou je žalobkyně nucena porušovat svou pracovní náplň, směrnice představenstva, archivační a skartační řád a časový harmonogram činností [anonymizováno] pracovnice vytvořený vrchní sestrou.

Dne 18. 7. 2014 v interním sdělení žádá žalobkyně primářku oddělení, aby jí umožnila čerpat řádnou dovolenou, kterou jí vrchní sestra podepsala a následně 10. 7. bez zdůvodnění roztrhala. Téhož dne primářka žalobkyni písemně sděluje, že otázka dovolené [anonymizováno] [anonymizováno] oddělení je v kompetenci vrchní sestry. Dne 1. 8. 2014 vrchní sestře a také primářce oddělení žalobkyně dává na vědomí, že neobdržela odůvodnění zamítnutí řádné dovolené a tedy jí nastupuje v termínu, který vrchní sestra schválila svým podpisem.

Dne 21. 7. 2014 v interním sdělení ukládá vrchní sestra žalobkyni, aby ve dnech 21. 7. 2014 až 23. 7. 2014 upravila všechny chorobopisy, které zaarchivovala špatně. Zároveň zde vrchní sestra poukazuje na to, že na každý den vychází 10-20 chorobopisů a že množství nahromaděných chorobopisů je tedy účelové.

Dne 23. 7. 2014 žalobkyně žádá písemně vrchní sestru (toto interní sdělení je adresováno i primářce oddělení) o doplnění jejího pokynu z 21. 7. 2014 k nakládání s chorobopisy s tím, že po obdržení písemné odpovědi žalobkyně všech cca 300 chorobopisů neprodleně předloží.

Z interního sdělení ze dne 24. 7. 2014 bylo dále zjištěno, že vrchní sestra [příjmení] odeslala generálnímu řediteli [titul] [příjmení] informaci o nesplnění zadaných úkolů žalobkyni. Toto sdělení je podepsáno také primářkou [titul] [příjmení].

Dne 11. 8. 2014 zasílá [titul] [příjmení] v zastoupení žalobkyně k rukám generálního ředitele žalované „ žádost o zabránění diskriminaci na pracovišti“ (na vědomí předsedkyni dozorčí rady NsP a Krajskému úřadu [obec]). Obsahem je informace o špatných vztazích s vrchní sestrou [příjmení], o nevhodném chování vrchní sestry k žalobkyni, o nemožnosti splnit zadané úkoly při zkráceném pracovním úvazku a také o tom, že přes upozornění řediteli nemocnice [titul] [příjmení] nedošlo k nápravě. Žalobkyně uvádí, že žádná opatření v tomto směru nečinila ani primářka oddělení a že vše se děje za faktického mlčenlivého souhlasu primářky. Žalobkyně upozorňuje na své zdravotní problémy v důsledku šikany na pracovišti, žádá o zabránění další diskriminace na pracovišti, jinak bude nucena domáhat se svých práv soudní cestou.

8. Z listiny ze dne 12. 8. 2014 soud zjistil, že primářka [anonymizováno] oddělení písemně upozornila žalobkyni na porušení povinností vztahujících se k práci vykonávané žalobkyní a na možnost výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. g) zákoníku práce. Žalobkyni je zde vytýkáno nesplnění úkolů, které jí byly zadány 16. 7., 18. 7. a 21. 7. 2014.

Soudu bylo předloženo také písemné napomenutí žalobkyně z 10. 11. 2005, podepsané primářkou a vrchní sestrou, a to za porušení pracovní kázně, spočívající v nepřítomnosti žalobkyně na pracovišti.

Žalobkyně soudu předložila úřední záznam PČR OO [obec] ze 4. 6. 2014, ze kterého soud zjistil, že tohoto dne žalobkyně podala trestní oznámení na vrchní sestru [jméno][příjmení] pro její chování k žalobkyni na pracovišti.

Ze záznamu o podaném vysvětlení MěÚ [obec] je zřejmé, že dne 20. 6. 2014 podala žalobkyně „nezbytné vysvětlení k prověření došlého oznámení o přestupku proti občanskému soužití, kterého se měla dopustit vůči ní [jméno] [příjmení], [datum narození]“.

9. Z lékařské zprávy [titul] [jméno] [příjmení], psychiatrická ambulance v [obec] ze dne 20. 9. 2018 soud zjistil, že žalobkyně navštívila jeho ambulanci poprvé 8. 8. 2014, další kontroly byly 4. 9. a 19. 9. 2014, diagnosticky se jednalo o [anonymizováno]. Jako příčinu obtíží udávala žalobkyně pracovní problémy.

Ze zdravotního záznamu [titul] [příjmení] z 8. 8. 2014 soud zjistil, že žalobkyně popisovala lékaři šikanování na pracovišti v NsP (snížení úvazku, hádky s vrchní sestrou, nesplnitelné úkoly) s tím, že by mohla jít do důchodu, ale to nechce. Sdělila zároveň, že věc předala advokátce. Ze zdravotního záznamu [titul] [příjmení] z 23. 7. 2018 pak vyplývá sdělení žalobkyně, že „na nemocnici vyhrála všechno“, dostala i ušlou mzdu, nechť jí však dát odškodnění za psychickou újmu. Žalobkyně uvedla, že nesla těžce své přerázení z [anonymizováno]. Z lékařské zprávy [titul] [příjmení] z 31. 8. 2018 soud zjistil, že žalobkyně popsala zhoršení svého stavu v souvislosti s jednáním soudu nařízeným na 17. 10. 2018. Lékař dospěl k závěru, že u žalobkyně se jedná o „afektivní stav u osobností“.

Ze záznamu [titul] [jméno] [příjmení] z [anonymizováno] ambulance v [obec] ze dne 9. 7. 2018 vyplývá, že žalobkyně zde byla dne 9. 6. 2014 vyšetřena pro diagnózu: [anonymizováno].

10. Ze spisu Okresního soudu v České Lípě sp. zn. 36 C 24/2015 bylo zjištěno, že rozsudkem ze dne 17. 6. 2016, č. j. 36 C 24/2015-149 bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru dané žalovanou žalobkyni dne 26. 9. 2014 je neplatná. Soud v této věci uvedl, že tato výpověď nesplňuje požadavek určitosti a nezaměnitelnosti použitého výpovědního důvodu s jiným, dále pak soud dospěl k závěru, že nebyl naplněn „materiální důvod výpovědi z pracovního poměru dané žalobkyni se záměrem učinit tak podle § 52 písm. c) zákoníku práce“ (pro nadbytečnost žalobkyně).

11. Soud měl k dispozici také korespondenci účastníků, ze které zjistil, že dopisem ze dne 16. 12. 2016 zástupkyně žalobkyně vyzvala žalovanou k odškodnění nemajetkové újmy za diskriminační jednání s tím, že částka 250 000 Kč představuje přiměřené zadostiučinění. Ze sdělení žalované z 3. 1. 2017 je zřejmé, že odmítla žádost o výplatu odškodnění ve výši 250 000 Kč, neboť se nedopustila žádného jednání předpokládaného antidiskriminačním zákonem.

12. Soud vyslechl řadu svědků, které navrhla žalovaná k prokázání, že nedošlo u žalované ve vztahu k žalobkyni k diskriminaci.

Z výslechu svědkyně [jméno] [příjmení], soud zjistil, že od roku 1984 až do současné doby pracuje u žalované na [anonymizováno]. V době, kdy na [anonymizováno] pracovala žalobkyně, byla svědkyně ve funkci [anonymizováno]. V jednom případě měla s žalobkyní konflikt, když žalobkyně odmítla přinést svědkyni chorobopis, vrchní sestra pak rozhodla, že ho žalobkyně přinést musí. Svědkyně ví, že žalobkyně nerespektovala na pracovišti, že je někdo její nadřízený a může jí dávat pokyny. Sestra, která měla pracoviště ve stejné kanceláři s žalobkyní, se musela odtud odstěhovat,

nebot' žalobkyně nebrala sestry jako osoby, se kterými by měla spolupracovat. Také sestry z ambulance si stěžovaly, že žalobkyně není na svém pracovišti. Stalo se, že ke svědkyni přišla vrchní sestra a plakala v důsledku chování žalobkyně vůči ní. Vrchní sestra byla nešťastná, nebot' spolupráce s žalobkyní byla špatná, žalobkyně vůbec nebrala vrchní sestru jako svou nadřízenou. Svědkyně nikdy neviděla na pracovišti šikanu vůči žalobkyni.

Z výsledku svědkyně [jméno] [příjmení] soud zjistil, že v letech 2013 2015 pracovala u žalované jako [anonymizováno] sestra. Tehdy ji žalobkyně navštívila a stěžovala si, že má moc práce a že to nestíhá. Na nic jiného si žalobkyně nestěžovala. Svědkyně to řešila s vrchní sestrou [příjmení]. V té době u žalované probíhalo zpracování časových harmonogramů pro jednotlivé zaměstnance. V rámci této akce se zjistilo, že práce pro [anonymizováno] pracovníci na [anonymizováno] nevydává na celý pracovní úvazek. U žalobkyně tedy došlo ke zkrácení úvazku, žalobkyně s tím souhlasila. Pracovní zatížení žalobkyně na základě její stížnosti řešila svědkyně s vrchní sestrou, primářkou a lékařským náměstkem [titul] [příjmení].

Z výsledku svědkyně [jméno][příjmení] soud zjistil, že je zaměstnána u žalované na [anonymizováno] úseku. Asi před 2 roky pracovala s žalobkyní na [anonymizováno]. Svědkyně docházela na výpomoc a žalobkyně tam byla přezrazena z [anonymizováno]. Když vedoucí [anonymizováno] žalobkyni vytkla nesprávně udělanou práci, žalobkyně nikdy nedokázala přiznat svou chybu.

Z výsledku svědkyně [jméno] [příjmení] soud zjistil, že asi po dobu 5 nebo 6 let před odchodem do důchodu (asi před 3 roky) pracovala jako [anonymizováno] na [anonymizováno] oddělení, žalobkyně tam pracovala jako [anonymizováno]. S žalobkyní pracovně vlastně nespolečovala, ale žalobkyně byla na pracovišti povýšená, konfliktní a nepřijemná. Její chování k ostatním se třeba během dne změnilo v nepřátelské a pak dělala na pracovišti „drobné naschvály“. Například nedávala svědkyni osobní poštu, to se stalo i jiným sestřím. Svědkyně byla u toho, když žalobkyně křičela na vrchní sestru [příjmení], že si na ni bude stěžovat, že si to s ní vyřídí, že jí ubližuje a že se postará, aby už dál nedělala vrchní sestru. Problémy začaly, když vrchní sestra začala kontrolovat žalobkyni z hlediska příchodů a odchodů na pracoviště. Nejprve vrchní sestra tolerovala žalobkyni její přístup k pracovní době, ostatní zaměstnanci však již na to hodně upozorňovali a vrchní sestra to tedy musela řešit. Situaci řešila také primářka oddělení, která byla racionální a snažila se vše vyřešit tak, aby oddělení fungovalo. Svědkyně byla několikrát u toho, když vrchní sestra žalobkyni něco vytýkala. Žalobkyně nikdy nereagovala adekvátně. Někdy vrchní sestře trochu vyhrožovala, někdy práskla dveřmi.

Z výsledku svědkyně [jméno] [příjmení] soud zjistil, že pracovala od roku 1999 u žalované na [anonymizováno]. Její pracoviště sousedilo s kanceláří žalobkyně, zaměstnanci žalované t'ukali, že žalobkyně není ve své kanceláři. Vrchní sestra jim nejprve řekla, ať to nechají být. Když to bylo častější, tak si stěžovaly více, protože je to obtěžovalo při práci a zdržovalo je to. Vrchní sestra to tedy začala řešit, na nějakou dobu se to zlepšilo (vrchní sestra rozepsala časový plán výkonu činností žalobkyně během pracovní doby a stanovila jí povinnost dát na dveře cedulku, kde je, když opouští svou kancelář). Někakou dobu to bylo lepší, pak se vše vrátilo do starých kolejí. Svědkyně s žalobkyní konflikt neměla, nebot' každý se bál do konfliktu s ní se dostat. V jednom případě svědkyně byla u toho, když žalobkyně křičela na vrchní sestru ohledně pracovní doby. Nová vrchní sestra přišla jednou s tím, že žádala žalobkyni o chorobopis pro lékaře a žalobkyně jí řekla, že nebude plnit pokyny obyčejné sestry. Vrchní sestra řešila s žalobkyní také velké množství soukromých hovorů v pracovní době. Sestry vnímaly, že žalobkyně má ve své kanceláři soukromé návštěvy.

Z výsledku svědkyně [jméno] [příjmení] soud zjistil, že u žalované pracuje asi 15 let na [anonymizováno] 2 roky byla v jedné kanceláři s žalobkyní, byla tehdy zařazena na sesterské místo, které zahrnovalo vypomáhání na ambulanci a také určitou [anonymizováno] práci, t.j. zpracování chorobopisů a vykazování úkonů pojišťovně. Po příchodu žalobkyně na [anonymizováno] byly

mezi svědkyní a žalobkyní konflikty, a to spíše osobní. Následně se to zlepšilo. Žalobkyně se zřejmě na [anonymizováno] cítila nedocenená, neboť na předchozím oddělení zastávala fakticky funkci [anonymizováno]. Žalobkyni vadilo, že není v kanceláři sama. Největší konflikty však měla žalobkyně s vrchní sestrou, tehdy už svědkyně pracovala na jiné pozici. Osobně u těchto konfliktů nebyla, ale vrchní sestra si jí postěžovala, že neví, jak to má vyřešit, že je z toho nešťastná. Vrchní sestra měla pocit, že žalobkyně ji nerespektuje, že nevykonává svou práci tak, jak má. Když to s ní vrchní sestra řešila, dokázala na ni být žalobkyně i hrubá. Na žalobkyni si stěžovaly také sestry z ambulance, sousedící s kanceláří žalobkyně, a to že žalobkyně není na svém pracovišti a ony musejí vyřizovat věci za ni. U žalobkyně to bylo vždycky tak, že s někým kvůli něčemu vedla válku. Slyšela, jak žalobkyně do telefonu „útočila, říkala, že na ty lidi něco ví“. Chování žalobkyně bylo „na střídačku“, bylo to různé v různou dobu a různé k různým lidem. Nástupkyně svědkyně měla s žalobkyní stejné problémy jako svědkyně.

Z výslechu svědkyně [titul] [jméno] [příjmení] soud zjistil, že u žalované pracuje od roku 1990, v současné době jako [anonymizováno]. Od roku 2003 do roku 2015 byla [anonymizováno] tohoto oddělení. Žalobkyně si jí asi dvakrát stěžovala na střední zdravotnický personál a na vrchní sestru. Předmětem těchto stížností bylo nevhodné chování těchto osob, ovšem bylo tomu úplně naopak. Nevhodně se většinou chovala k ostatním žalobkyně. Žalobkyně si stěžovala, co kdo provedl, co kdo neudělal, nebo udělal špatně, popřípadě, „kdo se na ni špatně koukl“. Když se problémy kolem žalobkyně začaly navyšovat, řešila to vrchní sestra. Nejprve po příchodu z oddělení [anonymizováno] plnila žalobkyně své úkoly na 100%, následně se to změnilo, když žalobkyně zjistila, že primářka vyžaduje disciplínu. Pokud primářka žalobkyni něco vytýkala, tak žalobkyně s tím nesouhlasila a měla „tisíc připomínek, proč to tak není“. Personál si stěžoval, že žalobkyně není k nalezení, to bylo také předmětem výhrad primářky k žalobkyni. Žalobkyně se velice pejorativně vyjadřovala o zdravotních sestřích, nazývala je různými nepřijatelnými výrazy, sestry si stěžovaly primářce, že je takto žalobkyně uráží. Kancelář vrchní sestry sousedila s primariátem a byla s ním propojena. Svědkyně slyšela, že vrchní sestra často plakala. Pokud problémy s žalobkyní nevyřešila sama vrchní sestra, tak bylo žalobkyni uděleno napomenutí. Svědkyně se snažila jednat s žalobkyní konstruktivně, ale nešlo to. Žalobkyně se v pracovní době věnovala jiným věcem než plnění pracovních úkolů. Denně měla návštěvy svých rodinných příslušníků, také se věnovala prodeji kosmetiky Avon, či prodeji oblečení po oddělení. Nikdy se nestalo, že by svědkyně napomínala někoho ze zaměstnanců oddělení, aby se choval k žalobkyni lépe. Ten, kdo byl s žalobkyní v přímém kontaktu, vždycky zakusil konflikty. Svědkyně slyšela hádky z kanceláře vrchní sestry a to mezi žalobkyní a vrchní sestrou. Žalobkyni bylo vytýkáno, že nebyla na svém pracovišti, nebo nebyl k nalezení chorobopis. Žalobkyně na vrchní sestru křičela, nesouhlasila s výhradami vůči své osobě a také bouchla dveřmi. Vrchní sestra [příjmení] neměla s nikým jiným než s žalobkyní problémy, byla naprosto spolehlivá a perfektní. Dle názoru svědkyně je žalobkyně nevyzpytatelná, konfliktní a arogantní osoba, které se mnoho lidí bálo.

Z výslechu svědkyně [jméno] [příjmení] soud zjistil, že u žalované pracuje od roku 1999, poslední 3 roky pracuje na [anonymizováno] a předtím byla asi 4 roky na [anonymizováno]. Tehdy asi po dobu 4-5 týdnů na [anonymizováno] spolupracovala s žalobkyní, která skončila jako [anonymizováno] na [anonymizováno] oddělení. Svědkyně zodpovídala za chod [anonymizováno]. Žalobkyně se nechtěla podřídit zavedeným postupům a způsobům práce a řadu věcí si chtěla dělat po svém. Při zaškolování žalobkyně se snažily být trpělivé, žalobkyně si však stěžovala, že na ni spěchají. Když udělala chybu, tvrdila, že to neudělala, přestala na ostatní mluvit a podobně. Svědkyně už neměla sílu řešit s žalobkyní problémy s jejími chybami, neboť žalobkyně byla vždycky dotčená a dohadovala se. Svědkyně neví, z jakého důvodu byla žalobkyně přerazena na [anonymizováno], jen se dozvěděla, že na [anonymizováno] byly nějaké potíže. Žalobkyně jenom říkala, že ji tam šikanovali, že jí ubližovali. Ale, jak svědkyně dodala s patrnou ironií „to jí ubližovali všichni v celé nemocnici“.

13. Z uvedených zjištění dospěl soud k následujícím závěrům: Předmětem dokazování v této věci bylo to, zda v zaměstnání u žalované byla ve vztahu k žalobkyni porušena zásada rovného zacházení či nikoliv. Provedeným dokazováním vyšlo dle názoru soudu zcela jednoznačně najevo, že žalobkyně na pracovišti u žalované nebyla objektem diskriminace, jak má na mysli shora citovaný antidiskriminační zákon, a to ani z důvodu věku ani z důvodů jiných.

Z listinných důkazů vyšlo najevo, že žalobkyně byla se svým postavením na pracovišti nespokojená, svou nespokojenost dávala opakovaně najevo ve své (shora podrobně rozepsané) komunikaci s dalšími osobami. Z těchto listin, ale také ze svědeckých výpovědí zaměstnankyň [anonymizováno] oddělení žalované, je zřejmé, že vztahy mezi žalobkyní a vrchní sestrou [příjmení] byly přinejmenším „napjaté“. O tom ostatně svědčí už jenom to, že vrchní sestra jako přímá nadřízená přistoupila v červenci 2014 k ukládání úkolů žalobkyni písemnou formou. Forma pokynů od nadřízeného podřízenému není předepsána ani nijak omezena a je nepochybně na zvážení každého nadřízeného, jak bude svým podřízeným úkoly ukládat. Forma a ani obsah této komunikace vrchní sestry s žalobkyní, ani forma a obsah komunikace primářky oddělení s žalobkyní v daném případě nepřestávají žádné diskriminační chování.

To, že žalobkyně tyto pokyny, popřípadě výtky, nechtěla jako podřízená přijmout, vyplývá z jejích písemných reakcí na ně. Z nich také vyplývá dle názoru soudu odmítání autority nadřízené žalobkyní, o kterém vypovídaly také slyšené svědkyně.

Pokud se týká zkrácení pracovního úvazku žalobkyně od 1. 6. 2014, žalobkyně tuto změnu pracovní smlouvy stvrdila svým podpisem dne 28. 5. 2014. Tvzení žalobkyně o tom, že se změnou úvazku nesouhlasila, je navíc vyvráceno i tím, že ještě předtím dne 16. 5. 2014 s ní byla tato změna projednána a tento doklad žalobkyně také podepsala. Žalobkyně měla ke svému pracovnímu zařazení od 1. 6. 2014 také tu výhradu, že množství práce, které se nezměnilo, nelze zvládnout při zkráceném pracovním úvazku. Z výpovědi svědkyně [příjmení] však vyplynulo, že ke zkrácení pracovního úvazku u žalobkyně došlo právě proto, že v té době probíhající rozbor vytíženosti jednotlivých zaměstnanců u žalované ukázal, že práce dosud vykonávaná žalobkyní, nepředstavuje náplň pro celý pracovní úvazek.

14. To, že žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru, která byla určena soudem za neplatnou, rovněž nenaplnuje znaky diskriminačního chování žalované k žalobkyni. Institut určení neplatnosti výpovědi je institutem pracovního práva, který slouží k ochraně účastníků pracovněprávního vztahu proti nerespektování kogentních ustanovení zákoníku práce při ukončení pracovního poměru. Opačný výklad by totiž znamenal, že každé neplatné skončení pracovního poměru by představovalo diskriminaci.

15. Z výpovědi všech svědkyň má soud za prokázané, že žalobkyně se na pracovišti chovala nepřijatelným způsobem, a to jak v rovině plnění svých pracovních úkolů, tak v rovině vztahů k ostatním zaměstnancům. Výpovědi svědkyň soud hodnotí jako zcela věrohodné, neboť jejich výpovědi spolu korespondují, chování žalobkyně popisují shodně.

Z výpovědi primářky oddělení [titul] [příjmení], ale i z výpovědi svědkyně [příjmení] bylo prokázáno, že chování žalobkyně a z toho vyplývající problémy byly nejprve na [anonymizováno] tolerovány (o tom svědčí i pracovní hodnocení žalobkyně), následně řešeny vrchní sestrou i primářkou oddělení v klidu a racionálně, ve snaze zajistit řádné fungování oddělení. Žalobkyně však nebyla ochotna své nedostatky připustit a změnit svůj přístup k plnění pracovních úkolů ani své chování k nadřízené vrchní sestře či ostatním zaměstnancům.

O tom, že problémy, které na svém pracovišti žalobkyně vnímala jako šikanu, spočívaly nikoliv v nevhodném chování vrchní sestry [anonymizováno] či dalších zaměstnanců k žalobkyni, ale naopak v nevhodném chování žalobkyně, jednoznačně svědčí i to, že žalobkyně „trpěla“ totožnými problémy i po přeřazení na [anonymizováno] žalované (výpovědi svědkyně [příjmení] a [příjmení]).

Z uvedených důvodů soud tedy žalobu zcela zamítl.

16. S ohledem na uvedené závěry soudu nebyl realizován návrh žalobkyně na vypracování znaleckého posudku o jejím zdravotním stavu a o výši její újmy, neboť žalobkyně sice doložila, že od léta roku 2014 docházela na psychiatrii, ale s ohledem na neexistenci diskriminace u žalované, není důvod posuzovat zdravotní stav žalobkyně, který zjevně nesouvisí s postupem žalované jako zaměstnavatele žalobkyně. Soud rovněž neprovedl účastnický výslech žalobkyně, neboť ke sporným tvrzením v tomto řízení byla provedena řada důkazů a dle názoru soudu by výslech žalobkyně pouze opakoval její tvrzení, ke kterým měla v průběhu řízení dostatečný prostor.

Listinu označenou jako časový harmonogram činností [anonymizováno] pracovnice soud jako důkaz nepřijal, neboť byla předložena až po uplynutí lhůty koncentrace řízení ze zákona ve smyslu §118b odst. 1 o. s. ř.

17. Žalovaná měla ve věci plný úspěch, má tedy podle §142 odst. 1 o. s. ř. právo na náhradu nákladů řízení proti žalobkyni, která ve věci úspěch neměla. Náklady jsou zde tvořeny odměnou advokáta žalované podle vyhlášky č. 177/96 Sb. za 8 úkonů právní služby po 9 300 Kč (převzetí zastoupení, sepis vyjádření k žalobě, účast při jednání dne 20. 6. 2018, účast při jednání dne 17. 10. 2018, které přesáhlo 3 započaté dvouhodiny, účast při jednání dne 14. 11. 2018, které přesáhlo 2 hodiny), odměnou za 1 úkon právní služby za 4 650 Kč (účast při jednání dne 21. 11. 2018, kdy došlo pouze k vyhlášení rozsudku). K těmto úkonům advokátu náleží 9 paušálních náhrad hotových výdajů po 300 Kč podle §13 odst. 3 vyhl. č. 177/96 Sb. Součástí nákladů řízení je také DPH ve výši 21% z částky 81 750 Kč, t. j. 17 168 Kč Celkem takto vypočtené náklady řízení činí přiznaných 98 918 Kč.

#### **Poučení:**

Proti tomuto rozhodnutí je možno podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem-pobočka Liberec prostřednictvím zdejšího soudu, a to ve trojím vyhotovení.

Nesplní-li povinná dobrovolně, co jí ukládá vykonatelné rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí (§ 251 o.s.ř.).

Česká Lípa 21. listopadu 2018

JUDr. Ivana Lukášová  
předsedkyně senátu