



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Novém Jičíně rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Tomáše Hozy a přísedících Ing. Dany Bonnové a Mgr. Milana Hrušky ve věci

Žalobkyně: **Xxx**, narozená xxx
bytem xxx
zastoupená advokátem Mgr. Ivo Večeřou
sídlem Hrabákova 1861/1, Ostrava

proti
žalovanému: **Hanon Systems Autopal, s.r.o.**, IČO 26914620
sídlem Lužická 984/14, Nový Jičín
zastoupený advokátem Mgr. Radimem Vašendou
sídlem Horní 24, Frenštát pod Radhoštěm

o žaloba na ochranu proti diskriminačnímu jednání

takto:

I. Žalovaná je povinna se žalobkyni písemně omluvit formou doporučeného dopisu odeslaného na adresu bydliště žalobkyně, a to ve znění:

„Společnost Hanon Systems Autopal s.r.o., IČO: 26914620 se sídlem Lužická 984/14 741 01 Nový Jičín se Vám tímto omlouvá za chování pana Xxx, který se v období roku 2021/2022 opakovaně dopouštěl vůči Vaší osobě diskriminace ve formě sexuálního obtěžování a naváděl k předmětnému obtěžování i ostatní zaměstnance naší společnosti, jakož i za to, že se v průběhu roku 2021 naše společnost nijak nevěnovala řešení zmiňovaného obtěžování.“

- II. Pokud se žalobkyně domáhala po žalovaném zaplacení přiměřeného zadostiučinění v penězích ve výši 100 000 Kč, žaloba se v této části zamítá.
- III. Pokud se žalobkyně domáhala po žalovaném zaplacení nemajetkové újmy ve výši 200 000 Kč, žaloba se v této části zamítá.
- IV. Žalovanému se vůči žalobkyni právo na náhradu nákladů řízení nepřiznává.
- V. ČR - Okresnímu soudu v Novém Jičíně se vůči žalobkyni právo na náhradu nákladů řízení nepřiznává.

Odůvodnění:

1. Žalobkyně se podanou žalobou dne 9. 4. 2024 domáhala ochrany proti diskriminačnímu jednání. Konkrétně požadovala omluvu žalovaného ve formě doporučeného dopisu, zadostiučinění v penězích ve výši 100 000 Kč dle § 10 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb. a úhradu nemajetkové škody v celkové výši 500 000 Kč § 10 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb. Po částečném zpětvzetí žaloby ve výši 200 000 Kč. Žalobu odůvodnila tím, že mezi účastníky byla dne 23. 3. 2021 uzavřena pracovní smlouva, na základě, které vykonávala práci v pracovním poměru od 23. 3. 2021 do 31. 3. 2022, a to na pracovním místě Vedoucí pracovního týmu na pracovišti ve výrobní hale Star v obci Hluk. Na pracovišti docházelo vůči její osobě ze strany některých zaměstnanců k nepřipustnému jednání, kdy od počátku vzniku pracovního poměru byla jako jediná žena na daném typu pracovního místa terčem sexuálního obtěžování ze strany svých některých kolegů, zejména pana xxx, které zahrnovalo zejména soustavné nevhodné poznámky a dotazy k sexuálním preferencím, znečištění pracovního stolu žalobkyně bílými cákanci lepidla a zejména pak incident z 13. 4. 2021, kdy pan xxx nainstaloval po předchozím rozmyslu a záměrně bez jejího vědomí na plochu obrazovky jejího pracovního počítače pornografický obrázek. Přestože se snažila danou věc řešit se svým přímým nadřízeným, panem xxx, z jeho strany byla celá věc pouze zlehčována s poukazem na to, že nemá smysl pro humor a že se jedná toliko o běžný „vstupní rituál“ na pracovišti. Stejně neúspěšně probíhala její snaha věc řešit s vyšším nadřízeným, vedoucím haly panem xxx. Vzhledem k tomu, že obtěžování neustávalo, obrátila se v konečném důsledku na personální oddělení žalované, které se věcí zabývalo za její účasti na jednání dne 8. 2. 2022. Protože ani předmětné jednání nevedlo k nápravě, podala dopisem ze dne 29. 3. 2022 stížnost k etické komisi, v němž zejména akcentovala, že přístup kolegů i přímého nadřízeného vnímala jako nemorální, neetický a vulgární, že se opakovaně marně obracela na kolegy i nadřízeného s tím, že dané situace jsou pro ni osobně nepříjemné, avšak reakcí z jejich strany bylo toliko zesměšňování a znevažování. Z obav o své zaměstnání se dlouho neobracela na personální oddělení. Následně obdržela dopis ze strany vedení žalovaného datovaný dne 14. 4. 2022, v němž bylo konstatováno, že žalovaná celou věc prošetřila a zajistila nápravná opatření, aniž by však uvedla jakékoliv bližší podrobnosti. Sexuálnímu obtěžování ze strany kolegů a nadřízených čelila na pracovišti soustavně po řadu měsíců v letech 2021 a 2022. V důsledku toho se cítila velmi poškozena, neboť byla s ohledem na nečinnost vedení na pracovišti mezi svými kolegy neustále terčem posměchu, došlo tím rovněž výraznou měrou ke snížení její důstojnosti a v konečném důsledku i k ukončení výkonu práce u žalovaného. Vlivem uvedeného byla dlouhodobě vystavena nadměrnému stresu, trpěla zažívacími obtížemi, bolestmi hlavy a zejména poruchami spánku, které ji zcela zásadně limitovaly v běžném životě. Má tak za evidentní, že docházelo vůči ní k opakovaným případům diskriminace v souvislosti s plněním pracovních úkolů, konkrétně ve formě sexuálního obtěžování ve smyslu § 4 odst. 1, 2 zákona č. 198/2009 Sb.
2. Žalovaný odmítl, že by v jakémkoliv ohledu pochybil ve věci prošetření události ze dne 13. 4. 2021 na hale „STAR“ a zjednání odpovídající nápravy, či že by se dopustil diskriminačního zacházení na pracovišti vůči žalobkyni. Nesouhlasil s tvrzením, že by proti nevhodnému jednání, činěnému ze

Shodu s prvopisem potvrzuje Petra Jelínková.

strany bývalého zaměstnance xxx, zakročil opožděně, nebo že by toto odmítal řešit a ani s tím, že by oznámení tohoto závadného jednání žalobkyní mělo vliv na ukončení jejího pracovního poměru. Sama žalobkyně zpočátku nechtěla, aby se věc prošetřovala, nebyl tak dán podnět k řešení celé věci. Když se s věcí obrátila na vedoucího výrobního týmu xxx, pak jí tento sdělil, že za účelem prošetření události je nutné, aby pojmenovala dotyčného pracovníka, který se nevhodného jednání vůči ní dopustil, což odmítla. Tedy sama žalobkyně ze své vůle bránila tomu, aby se žalovaný danou věcí začal zabývat. Poté, co žalobkyně v měsíci lednu 2022 ústně obeznámila xxx z personálního oddělení se skutečností, že na pracovišti žalobkyně došlo vůči ní k nevhodnému chování ze strany xxx, byla ujistěna, že se danou věcí začne personální oddělení neprodleně zabývat a proběhlo ihned interní prošetření celé věci, které vyústilo v předání vytykácího dopisu upozorňujícího na porušení jeho povinností s rizikem rozvázání pracovního poměru v případě jakéhokoliv jeho dalšího porušení povinností a v rozvázání pracovního poměru s xxx. I po přerážení žalobkyně na halu jiné pracoviště projevila svou nespokojenost, a to i přesto, že se tímto přesídlením vzdálila od zdroje nekomfortní atmosféry na svém pracovišti, tedy zejména kolegů a nadřízených, vůči kterým stížnosti žalobkyně směřovaly. Dle hodnocení výrobního manažera xxx žalobkyně neplnila jí svěřené úkoly, byla vidána, že kouří v prostorách jiných oddělení, kde nemá být, rovněž podle sdělení mistra a vedoucího výrobního týmu se žalobkyně značnou část pracovní doby pohybovala mimo svá pracoviště. Žalobkyně pak ani přes tři pokusy neprošla ověřením schopnosti trenéra „TWI“. Dle hodnocení nezávislé certifikované trenérky žalobkyně nevykonávala požadované úkony podle určené metodiky získané na školení, jehož se účastnila v červenci r. 2021, opakovaně jí bylo vytykáno, že není k tréninkům připravena a „jede si podle sebe“. Úspěšné splnění tohoto tréninku je nezbytné pro všechny vedoucí pracovního týmu. Rozhodnutí o neprodloužení pracovní smlouvy pramenilo z nespokojivých pracovních výsledků žalobkyně, umocněných neochotou žalobkyně plnit úkoly a zadání svých nadřízených, jakož i absencí na svém pracovišti v pracovní době, a tedy nikoliv ze skutečnosti, že žalobkyně závadné jednání na pracovišti ohlásila. Z podnětu žalobkyně byla provedena kontrola inspektorátu práce, kdy inspektorát práce po provedeném šetření neshledal u žalované žádné prokazatelné porušení povinností vyplývajících z pracovníprávních předpisů v oblasti pracovního poměru.

3. Po provedeném dokazování má soud za prokázané, že účastníci uzavřeli dne 23.3.2021 pracovní smlouvu, na základě, které nastoupila žalobkyně u žalovaného na místo vedoucí pracovního týmu s místem výkonu práce v Hluku. Byla sjednána tříměsíční zkušební doba. Pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou do 30. 9. 2021 (**pracovní smlouva ze dne 23. 3. 2021**). Pracovní poměr pak byl prodloužen do 31. 3. 2022 (**dohoda o změně pracovní smlouvy ze dne 7. 9. 2021**). Mezi osobnostní předpoklady pracovníka na pozici vedoucího pracovního týmu patřilo schopnost vést, plánovací a organizační schopnosti, schopnost motivovat, vyjednávací dovednosti a zvládnutí stresu. Vedoucí pracovník například rozděloval práci podřízeným, plánoval výrobu dle pokynů mistra, řídil, organizoval a kontroloval podřízené pracovníky, řídil a organizoval výrobní porady týmu, odpovídal za seznámení podřízených s riziky na pracovišti, zajišťoval a rozděloval pracovní a ochranné pomůcky, zajišťoval provedení zkoušky na alkohol, případně vypomáhal přímo v lince (**popis pracovního místa**).
4. V průběhu pracovního poměru docházelo vůči žalobkyni ze strany některých zaměstnanců k sexuálnímu obtěžování spočívající v nevhodných poznámkách nebo v dotazech na její sexuální orientaci. Stala se i terčem nevhodných „vtipů“, kdy jí například pracovní stůl byl postříkán bílým lepidlem a dne 13. 4. 2021 došlo k instalování pornografického obrázku, do jejího PC xxx (**výslech žalobkyně**). Žalobkyně zpočátku nechtěla věc řešit, když svým nejbližším nadřízeným sdělila, že dotyčný pracovník se jí omluvil, a tím považuje věc za vyřízenou (**výslech svědků xxx a xxx**). Až později věc oznámila xxx z personálního oddělení a až na základě tohoto ústního sdělení bylo započato šetření (**výslech svědkyně xxx**). První schůzka k řešení konfliktu se uskutečnila dne

Shodu s prvopisem potvrzuje Petra Jelínková.

8. 2. 2022 za účasti žalobkyně. I na této schůzce nejprve žalobkyně odmítala uvést jméno pracovníka, který ji nevhodný obrázek do počítače nainstaloval. Nakonec však sdělila, že se jednalo o xxx. Posléze schůzka pokračovala s přímým nadřízeným žalobkyně xxx, kterému byly sděleny zásadní zjištění (**zápisy ze schůzky k řešení konfliktu ze dne 8. 2. 2022**). Následující den šetření pokračovalo, ale již bez přítomnosti žalobkyně (**zápisy ze schůzky k řešení konfliktu ze dne 9. 2. 2022**). Šetření vyústilo v rozvázání pracovního poměru dohodou s xxx (**dohoda o rozvázání pracovního poměru s xxx ze dne 25. 3. 2022**) a udělení výtky xxx s upozorněním na možnost výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. g) zákoníku práce (**písemné upozornění na porušení povinnosti ze dne 23. 3. 2022**). Žalobkyně pak podepsala listinu nazvanou: „Závazek mlčenlivosti“, ve které se zavázala uchovat veškeré informace, které jí byly v rámci „Prověření pornografického obsahu na PC v kanceláři Hala Star“ jakýmkoliv způsobem sděleny (**závazek mlčenlivosti**). Popsané jednání spolupracovníků a z toho vyplývající psychické vyčerpání mělo negativní vliv na zdraví žalobkyně. V důsledku stresu skončila v nemocnici a začala docházet k psycholožce. Ta konstatovala, že u žalobkyně se v důsledku šikany na pracovišti rozvinuly úzkosti a panické ataky. Byla medikována antidepresivy. Ke zlepšení však došlo až poté, co zaměstnání u žalovaného skončilo. Před soudním jednáním se její potíže plně míře vrátily (**výslech žalobkyně, výslech svědkyně xxx, zpráva z psychologické péče a výslech svědkyně xxx**).
5. Po přeřazení žalobkyně na jinou halu ke dni 1. 2. 2022 neměl její nový bezprostřední nadřízený xxx vůči plnění pracovních úkolů žalobkyně žádných připomínek (**výslech svědka xxx**), ale výrobní manažer xxx měl vůči jejímu pracovnímu výkonu výhrady, když žalobkyni měl několikrát přichytit mimo dílnu, kde neměla být, jak kouří s lidmi z jiného oddělení. V průběhu trvání pracovního poměru pak žalovaná ani na tři pokusy nesplnila podmínky testu TWI, který je pro všechny pracovníky na pozici VPT povinné a školení k tomu i samotné testy provádí externí specialisté. Po přeřazení na nové pracoviště dokonce získala z testu nejméně bodů a to 30 ze 44 (**výslech svědka xxx, zhodnocení pracovního výkonu paní xxx os. číslo xxx xxx, mail xxx ze dne 2. 3. 2022 a hodnotící archy z TWI zkoušek xxx ze dne 31. 8. 2021, 30. 9. 2021 a 1. 3. 2022**). xxx skládající test ve stejných termínech jako žalobkyně získal nakonec 42 bodů ze 44 a například xxx získal plný počet 44 bodů (**hodnotící archy z TWI zkoušek xxx a xxx**).
6. Dne 29. 3. 2022 podala žalobkyně stížnost etické komisi, kde si stěžovala, že po přeřazení na novou halu byli po ní požadovány zkoušky TWI, přestože po dobu nemocenské neměla přístup k pracovnímu mailu, pracovala na pozici operátora a v kanceláři, a ne na pozici VPT. Dne 25. 3. 2022 jí pak bylo oznámeno, že s ní nebude prodloužena smlouva, protože požadované zkoušky nesložila, ačkoliv nikde není uvedeno do kdy je nutno zkoušku složit, ani kolik je pokusů o složení. Domnívala se tudíž, že neprodloužení pracovního poměru je z důvodu jejího oznámení nevhodného chování (**stížnost etické komisi ze dne 29. 3. 2022**). Žalovaný posléze žalobkyni sdělil, že oznámená záležitost byla detailně a řádně prošetřena a byla provedena příslušná nápravná opatření s tím, že detailní informace jí nelze s ohledem na znění zákona č. 110/2019 Sb. poskytnout (**dopis žalovaného ze dne 14. 4. 2022 adresovaný žalobkyni**).
7. Na konci roku 2022 žalovaného ještě z podnětu žalobkyně kontroloval oblastní inspektorát práce, který dospěl k závěru, že žalovaný porušil stanovené povinnosti na úseku pracovního poměru dle § 302 písm. c), f) zákoníku práce, tedy že vedoucí pracovníci nevytvářeli příznivé pracovní podmínky a nezabezpečovali dodržování právních a vnitřních předpisů (**protokol o kontrole Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský a Zlínský kraj ze dne 18. 1. 2023**). Šetření veřejného ochránce práv vyústilo v závěr, že situace na pracovišti naplnila znaky sexuálního obtěžování, ale zacházení ve formě pronásledování nebylo prokázáno (**vyjádření žalovaného veřejnému ochránci práv ze dne 4. 9. 2023 a konečná zpráva veřejného ochránce práv ze dne 18. 3. 2024**).

8. Dle § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb. přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků³⁾, i z důvodu státní příslušnosti.
9. Dle § 4 zákona č. 198/2009 Sb. obtěžováním se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v [§ 2 odst. 3](#),
- jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo
 - které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.
- (2) Sexuálním obtěžováním se rozumí chování podle [odstavce 1](#), které má sexuální povahu.
- (3) Pronásledováním se rozumí nepřívětivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.
- (4) Pokynem k diskriminaci se rozumí chování osoby, která zneužije podřízeného postavení druhého k diskriminaci třetí osoby.
- (5) Naváděním k diskriminaci se rozumí chování osoby, která druhého přesvědčuje, utvrzuje nebo podněcuje, aby diskriminoval třetí osobu.
10. Dle § 10 zákona č. 198/2009 Sb. 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.
- (2) 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.
- (3) Vyšší náhrady podle [odstavce 2](#) určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.
11. Z citovaných ustanovení zák. č. 198/2009 Sb. Vyplyvá, že **obtěžování** se může vyskytnout ve dvou formách jednak jako pracovní podmínka ([§ 4 odst. 1 písm. a\)](#) zák. č. 198/2009 Sb.) nebo ve formě quid pro quo, tj. akceptace obtěžujícího chování je nabízena či směňována za příznivější rozhodnutí ([§ 4 odst. 1 písm. b\)](#) zák. č. 198/2009 Sb.) První forma je definována jako snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, přičemž tyto následky mohou být buďto samotným záměrem, nebo přímo nezamýšleným důsledkem chování. **Sexuální obtěžování** dnes představuje zvláštní formu obtěžování, tj. obtěžování, které má sexuální povahu. Sexuální obtěžování se může vyskytnout jako jednotlivé chování nebo jako série incidentů. V zaměstnání se může jednat o konkrétní sexuální požadavky uplatňované při přijímání do zaměstnání, udržování zaměstnání či zlepšování pracovních podmínek či jako všeobecně rozšířené nebo trvající chování tvořící pracovní prostředí. Jako příklady je možné uvést slovní sexuální narážky nebo vtípy, nepřetržitě vrhání zamilovaných či chtivých pohledů, tělesné dotyky, které jsou jakoby náhodné, přátelské poplácávání, tisknutí nebo štípnutí, využití příležitosti pro krátký polibek, návrhy, při jejichž odmítnutí může hrozit ztráta zaměstnání a vynucené sexuální vztahy. Sexuální obtěžování zahrnuje slovní i tělesné formy. Verbální forma sexuálního obtěžování může zahrnovat cokoli od neustálého komentování ženského těla či jeho částí až po chování typu sdělování intimností ze svého soukromého života ze strany nadřízeného. Obtěžujícím způsobem může být používána pornografie. Fyzické formy zahrnují chování od opakovaných dotyků, které mají vyvolávat dojem, že k nim došlo v důsledku nehody, až po dokonané znásilnění. Zaměstnavatel je odpovědný za sexuální obtěžování ze strany

nadřízených zaměstnanců i za obtěžování, k němuž dochází mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi v podobných pozicích. To znamená, že by se zaměstnavatel měl aktivně snažit zabránovat, aby k sexuálnímu obtěžování docházelo.

12. V řízení bylo zjištěno, že žalobkyně byla vystavena dlouhodobě a opakovaně sexuálnímu obtěžování ze strany minimálně jednoho kolegy, a to xxx. Obtěžování spočívalo jednak v poznámkách tohoto pracovníka vůči žalobkyni se sexuálním obsahem, tedy ve slovních sexuálních narážkách a v nevhodných „žertech“ jako bylo potřísnění stolu žalobkyně bílými cákanci lepidla. Vše vyvrcholilo použitím pornografie nainstalované do PC žalobkyně bez jejího vědomí. Toto všechny jsou typické příklady sexuálního obtěžování. Autor tohoto jednání měl evidentně problém odlišit toto zcela nevhodné chování od běžných vtípků tolerovaných v pracovním kolektivu a je chybou zaměstnavatele, že zaměstnance o škodlivosti a nepřipustnosti takového jednání řádně nepoučilo, a to zvláště zaměstnance pracující na místech, kde je žena výjimkou v jinak mužském kolektivu.
13. Na základě uvedeného soud dospěl k jednoznačnému závěru o diskriminaci žalobkyně spočívající v sexuálnímu obtěžování, konkrétně ve snížení důstojnosti žalobkyně a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího a urážlivého prostředí. Jedná se tedy o první formu obtěžování. Žalovaný se pak své odpovědnosti za diskriminaci nemůže zprostit poukázáním na to, že se jednalo o exces jednoho či několika málo zaměstnanců, kteří jednali v rozporu s firemní kulturou a vnitřními předpisy zaměstnavatele. Zaměstnavatel nese odpovědnost za chování všech svých zaměstnanců na pracovišti a nese následky jejich jednání, případně opomenutí.
14. Zákon (§ 10 zák. č. 198/2009 Sb.) zakládá kromě práva oběti žádat, aby od diskriminačního jednání bylo upuštěno a byly odstraněny následky této diskriminace také právo na bližší nespecifikované přiměřené zadostiučinění a v druhém odstavci stanoví, že pokud by zjednání nápravy podle prvního odstavce bylo nedostatečné, lze přiznat i náhradu nemajetkové újmy v penězích. **Přiměřeným zadostiučiněním** se rozumí morální, tedy nemajetková kompenzace, která má nejčastěji formu omluvy. Žalobce pak musí v žalobním petitu přesně specifikovat, jakou formu by omluva měla mít a jak by přesně měla znít. V projednávaném případě se žalobkyně domáhala jak přiměřeného zadostiučinění ve formě omluvy, tak přiměřeného zadostiučinění ve formě peněžité kompenzace. Jak z díkce samotného prvního odstavce, tak z odborné literatury vyplývá, že toto ustanovení směřuje kromě ukončení diskriminace a odstranění jejich následku na zadostiučinění morální a nikoliv finanční. Možnost finanční zadostiučinění je upravena v následujícím odstavci § 10, čehož se žalobkyně rovněž domáhala. Žalobkyně tudíž uplatnila zadostiučinění ve formě úhrady nemajetkové újmy v penězích poněkud „schizofrenně“ 100 000 Kč dle odstavce 1 a 500 000 Kč dle odstavce 2. Pokud žalobkyně uvádí, že: „přiměřené zadostiučinění plní i funkci odměny úspěšného žalobce“, pak tato teze, se kterou lze souhlasit se hojně objevuje v odborné literatuře, ale týká se odstavce 2 § 10 zák. č. 198/2009 Sb. Úmysl zákonodárce byl jednoznačný, byť terminologicky nešťastně zhmotněný do znění § 10, a to ukončit diskriminaci a odstranit její následky případně dosáhnout i morální satisfakce (odstavec 1) a pokud jde o závažné projevy a následky diskriminace umožnit oběti se domoci i finanční kompenzace (odstavec 2). Soud proto zamítl žalobu v té části, kde se žalobkyně domáhala zaplacení zadostiučinění v penězích dle § 10 odst. 1 zák. č. 198/2009 Sb.
15. Pokud se týká požadavku na písemnou omluvu, pak vzhledem k tomu, že soud shledal, že žalobkyně byla diskriminována, a to formou sexuálního obtěžování jiným zaměstnancem žalovaného a požadavek na omluvu, kterého se jí dosud nedostalo, byl jasně a přesně v žalobním petitu specifikován, včetně její formy soud v této části žalobě vyhověl. Pro úplnost k tomu soud dodává, že postup žalovaného, kdy odmítl žalobkyni jakožto oznamovatelce a poškozené diskriminačním jednáním sdělit výsledky šetření a přijatá opatření je zcela nesprávný a vyvolal u

žalobkyně oprávněně pochybnosti o snaze žalovaného potrestat viníky a zamezit do budoucna možnému opakování podobného nepřijatelného jednání zaměstnanců. Diskriminovaný zaměstnanec musí být vždy informován, jak konkrétně zaměstnavatel s jeho oznámením naložil a jaké opatření přijal, bylo-li důvodné! Pokus žalovaného zakázat žalobkyni o prošetřovaném incidentu informovat jiné osoby, včetně orgánů vně společnosti příslušných k prošetření věci považuje soud za nehoráznost.

16. Uplatněný nárok na zaplacení nemajetkové újmy původně ve výši 500 000 Kč, po částečném zpětvzetí žaloby ve výši 200 000 Kč neshledal soud jako důvodný a žalobu v této části zamítl. Náhrada nemajetkové újmy dle § 10 odst. 2 zák. č. 198/2009 Sb. se přiznává, pokud by satisfakce dle odstavce 1 tohoto ustanovení nebyla vzhledem k okolnostem dostačující. Zákon příkladmo uvádí situaci, kdy by byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti. Soud se domnívá, že podmínky pro aplikaci § 10 odst. 2 zák. č. 198/2009 Sb. nenastaly. Především má soud z výpovědi svědků (xxx a xxx) za prokázané, že žalobkyně odmítala zpočátku věc řešit, a dokonce nechtěla ani sdělit jméno spolupracovníka, který se vůči ní nevhodného chování dopouštěl. Za této situace lze mít za to, že sama žalobkyně svým jednáním zapříčinila, že věc nebyla neprodleně řešena, a tudíž sama dala možnost, aby sexuální obtěžování pokračovalo. V momentě, kdy byla věc oficiálně oznámena (to je až rok poté) proběhlo interní šetření a byla zjednána rychlá náprava. Rozvázání poměru s xxx a udělení výtky přímému nadřízenému žalobkyně panu xxx, považuje soud za přiměřené popsané situaci. Bylo tedy vyvráceno tvrzení žalobkyně, že incident byl ihned nadřízeným oznámen, a ti jej odmítli řešit. Je pravdou, že nadřízení měli věc řešit i přes nesouhlas žalobkyně, když už jim předmětné nepřipustné jednání spolupracovníků oznámila, ale svým postojem žalobkyně značně ztížila okamžité prošetření věci a zjednání nápravy. Svědci pak vypovídali po poučení dle § 126 o.s.ř., byli si tedy vědomi následků případné nepravdivé výpovědi a žalobkyně ničím jejich výpovědi nevyvrátila. Navíc tito svědci již u žalovaného nepracují a nemají tudíž k němu žádný vztah.
17. Co se týče skončení pracovního poměru žalobkyně u žalovaného, tak pracovní poměr zanikl uplynutím času, na který byl sjednán a žalovaný neměl povinnost žalobkyni dále zaměstnávat a nelze mu to ani nařizovat. Navíc žalobkyně ani na tři pokusy neprošla testem, který skládají všichni vedoucí zaměstnanci a její pracovní morálka byla i po přerážení na jinou halu hodnocena jako špatná. Test se skládá za přítomnosti externí, tedy nezávislé odbornice, která rovněž vypracovala hodnocení jednotlivých pracovníků skládající test a u žalobkyně bylo velmi negativní. Nelze tudíž mít za to, že by neprodloužení pracovního poměru, ke kterému ani nebyl žalovaný povinen souviselo s oznámením obtěžování.
18. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 150 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu tak, že převážně úspěšnému žalovanému náklady řízení vůči žalobkyni výjimečně nepřiznal. Jako důvody hodné zvláštního zřetele má soud především skutečnost, že k tvrzenému sexuálnímu obtěžování žalobkyně zcela evidentně došlo a žalobkyně za této situace nemůže být ještě potrestána placením nákladů řízení zaměstnavateli, který za toto obtěžování odpovídá jen proto, že soud neshledal větší část nároků žalobkyně uplatněných v souvislosti s obtěžováním za důvodné (v to je nutno počítat i částečné zastavení řízení procesně zaviněné žalující stranou).

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí je možno podat odvolání do 15 dnů od doručení ke Krajskému soudu v Ostravě prostřednictvím Okresního soudu v Novém Jičíně

Nesplní-li povinný dobrovolně co mu ukládá toto vykonatelné rozhodnutí, může se oprávněný domáhat exekuce.

Nový Jičín 10. června 2025

JUDr. Tomáš Hoza v. r.
soudce

Shodu s prvopisem potvrzuje Petra Jelínková.