



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Petry Novákové a přísedících Bc. Iriny Rálišové a Renaty Rýdlové ve věci

žalobkyně: **XXX**, narozená dne XXX
bytem XXX
zastoupená advokátem JUDr. Janem Najmanem
sídlem náměstí Republiky 53, 530 02 Pardubice

proti

žalovaná: **Česká republika**, za níž jedná jako organizační složka státu –
Ministerstvo vnitra ČR
sídlem Nad Štolou 3, poštovní schránka 21, 170 34 Praha 7

o náhradu majetkové a nemajetkové újmy

takto:

Nárok žalobkyně na náhradu majetkové a nemajetkové újmy vůči žalované je co do základu důvodný.

Odůvodnění:

1. Žalobkyně se žalobou doručenou soudu dne 19. 12. 2018 proti žalovanému označenému jako Útvar policejního vzdělávání a služební přípravy, vzdělávací zařízení Pardubice, domáhala náhrady majetkové a nemajetkové újmy, k jejichž vzniku došlo v příčinné souvislosti s dlouhodobým a stupňujícím se psychickým tlakem, který u ní vyvolal existenciální stres a byl příčinou jí podané žádosti o propuštění ze služebního poměru. Újmu vyčíslila částkou 2 257 386 Kč se zákonným úrokem z prodlení ve výši 8,05 % ročně od 9. 9. 2017 do zaplacení. Žalovaná částka sestávala z náhrad za ztrátu na služebním příjmu ve výši 757 386 Kč a z nemajetkové újmy ve výši 1 500 000 Kč.

2. Žalovaný nejprve namítal, že je v žalobě nesprávně označen. Bývalým zaměstnavatelem žalobkyně byla až do 31. 12. 2015 Vyšší policejní škola Ministerstva vnitra pro kriminální policii. Žalobkyně podala dne 29. 10. 2015 žádost o ukončení služebního poměru. Škola byla dne 31. 12. 2015 jako organizační složka státu zrušena. Pracovní poměr žalobkyně skončil ve stejný den. Dle názoru žalovaného nebylo možné dovodit přenos pravomoci k bývalému příslušníku (jenž služební poměr ukončil za trvání školy) z nadřízeného ředitele bezpečnostního sboru (tedy ministra vnitra) na jiného služebního funkcionáře, který je navíc podřízen řediteli bezpečnostního sboru. V tomto případě měl být jako žalovaný označen jiný subjekt, a to Ministerstvo vnitra jako organizační složka státu oprávněná jednat za stát ve smyslu ustanovení § 21a odstavec 1, písmeno a) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „o.s.ř.“).
3. Na základě skutečností žalovaným uvedených upřesnila žalobkyně podáním ze dne 26. 8. 2019 označení žalovaného tak, že žalovanou je Česká republika, za níž jedná jako organizační složka státu Ministerstvo vnitra ČR.
4. Policejní prezident rozhodnutím ve věcech služebního poměru č.j. XXX ze dne XXX, jež nabylo právní moci dne XXX, zamítl odvolání žalobkyně proti rozhodnutí ředitele Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy ve věcech služebního poměru č. j. XXX, kterým byla dle § 98 odst. 1 a odst. 2 zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů (dále jen „zákon o služebním poměru“) zamítnuta žádost žalobkyně jako odvolatelky o náhradu škody ve výši 757 386 Kč specifikovanou jako náhrada za ztrátu na služebním příjmu po dobu neschopnosti ke službě a náhrada za ztrátu na služebním příjmu po skončení neschopnosti ke službě, neboť nebyla dovozena příčinná souvislost mezi jinou škodou na zdraví a vznikem škody a ani příčinná souvislost mezi vznikem škody způsobené žalobkyní při výkonu služby v přímé souvislosti s ní nebo pro výkon služby a porušením právní povinnosti ze strany Policie České republiky a dle § 179 zákona o služebním poměru bylo zastaveno řízení v druhé části žádosti žalobkyně, kterou požadovala náhradu nemajetkové újmy ve výši 1 500 000 Kč, neboť byla posouzena jako zjevně právně nepřipustná, a napadené rozhodnutí potvrdil.
5. Usnesením č.j. 8 C 167/2018 - 105 ze dne 27. 1. 2020 Okresní soud v Pardubicích řízení zastavil, neboť dospěl k závěru, že věc nespadá do jeho pravomoci. K odvolání žalobkyně byla věc předložena Krajskému soudu v Hradci Králové – pobočce Pardubicích, který navrhl, aby zvláštní senát Nejvyššího soudu zřízený podle zákona číslo 131/2002 Sb. rozhodl kompetenční spor. Nejvyšší soud České republiky pak usnesením č.j. Konf 8/2020 - 21 ze dne 24. 9. 2021 rozhodl tak, že Okresní soud v Pardubicích je příslušný vydat rozhodnutí v této věci a že rozhodnutí ředitele Útvaru policejního vzdělávání a služební přípravy XXX a rozhodnutí policejního prezidenta ve věcech služebního poměru ze dne XXX jsou nicotná. Usnesením Krajského soudu v Hradci Králové - pobočka v Pardubicích č.j. 23 Co 101/2020 - 153 ze dne 30. 9. 2021 pak bylo usnesení Okresního soudu změněno tak, že řízení se nezastavuje. Usnesení nabylo právní moci dne 3. 11. 2021.
6. Žalobkyně tvrdila, že nastoupila do Vyšší policejní školy Ministerstva vnitra pro kriminální policii na pozici XXXX, později se ke stávajícímu oddělení připojily vyučující psychologie a jazykové přípravy a v roce 2012 bylo spojeno s oddělením kriminalistiky a služební přípravy. V tu dobu již deset let působila na pozici XXX, a to vždy s nadstandardním hodnocením, přičemž poslední služebním hodnocením jejím nadřízeným bylo hodnocení za období roku 2013. S ním byla seznámena dne 6. 1. 2014 a jednalo se o hodnocení na stupnici dva, tedy se závěrem, že dosahuje velmi dobrých výsledků. Dne 31. 10. 2014 proběhl pohovor se XXX XXX, v němž byl na žalobkyni poprvé vyvíjen psychický nátlak.

Byla vyzvána k uvolnění služební pozice XXX a k tomu, aby požádala o přearažení na nižší služební pozici s ekonomicky nevýhodnými podmínkami, tj. odejmutím příplatku za vedení. Ona od počátku tyto kroky argumentačně odmítala. Při rozhovoru jí byly avizovány také důsledky případného neuposlechnutí, tj. cílené pohovory s podřízenými s následnou dlouhodobou stáží mimo bydliště. Takový pobyt však postrádal smysluplnost a s ohledem na její rodinnou situaci, kterou vedení školy dobře znalo, byl nejen neetický, ale také neekonomický, neboť nemohl naplňovat potřeby školy a byl pouze nátlakovým a zastrášovacím prostředkem. Do 7. 11. 2014 se měla na pokyn XXX rozhodnout, zda podá žádost o přearažení na nižší pozici, alternativou bylo převedení na stáž. Na poradě dne 10. 11. 2014 byl oznámen monitoring oddělení ke zjištění, zda jsou předávány informace z porad, který proběhl na přelomu roku 2014 a 2015. XXX ji následně oznámil, že pohovory byly hodnoceny stupněm 4 (dobré s výhradou) s tím, že žalobkyně „probodává lidi pohledem a oni se bojí vycházet z kanceláře“. Toto slovní hodnocení bylo jediné, kterého se žalobkyně do 25. 3. 2015 dostalo. XXX tím snížil její osobní hodnotu a podsouval jí nekompetentnost a neodbornost. Jednal účelově se zlým úmyslem popírat realitu. Rovněž odměny, i když nejsou nárokovatelnou složkou, se ke konci roku 2014 staly latentním prostředkem nátlaku a jejího potrestání, neboť byla držena v napětí, zda jí vůbec budou přiznány, až do prosince 2014. Dne 10. 3. 2015 jednala přímo s XXX žalované školy v zájmu docílit změny přístupu zaměstnavatele k její osobě. Jednání bylo ale bezvýsledné a XXX ji znovu odkázal na svého zástupce. S ním jednala o týden později dne 17. 3. 2015. Tehdy jí sdělil, že zvažovaný studijní pobyt si může ušetřit a také, že si je vědom toho, jakého XXX, ale současně zdůraznil, že studijní pobyt v místě jejího bydliště přesto nepřipadá v úvahu. Z tohoto rozhovoru jasně vyplynulo, že pokud dobrovolně požádá o přearažení na nižší pozici, nemusela by nikam odjíždět. Po návratu z dovolené při rozhovoru dne 25. 3. 2015 jí XXX sdělil, že stáž musí být větší a musí to být Praha, Brno, nebo Ostrava. V ten den musela být odvezena k lékaři a její pracovní neschopnost trvala do 7. 4. 2016. Dne 27. 10. 2015 dala žalobkyně výpověď ze služebního poměru, neboť celou situaci vnímala jako dlouhodobý a systematický psychický nátlak, který u ní inicioval existenční obavy se silným stresovým faktorem a v důsledku toho XXX. Další nátlak a trest formou žalobkyně spatřovala v neudělení medaile. Zdůraznila také, že podezření na nerovné zacházení v odměňování z důvodu pohlaví vyslovila i veřejná ochránkyně práv

7. Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby. Tvrdila, že na útvaru policejního vzdělávání k žádnému bossingu nedošlo. Ze strany vedení školy šlo o plnění povinností uložených ustanovením § 45 odst. 2 písm. a) zákona o služebním poměru, tedy jednalo se o konstruktivní kritiku řízení oddělení žalobkyně ze strany vedení, kterou si žalobkyně vyložila jinak. Převedení žalobkyně na jiné místo nelze v žádném případě vnímat jako degradaci, neboť by spočívalo v převedení na jiné místo ve stejné služební hodnosti. Avizované vyslání žalobkyně na studijní pobyt ze strany nadřízeného lze připisovat spíše k emoční gradaci v rozhovorech na obou stranách, neboť i žalobkyni muselo být jasné, že uplatnění ustanovení o studijním pobytu je fakticky nerealizovatelné. Přicházela by v úvahu spíše aplikace ustanovení o služební cestě, nicméně při tvorbě vzdělávacího programu jsou nezbytná jednání mezi poskytovatelem vzdělání a jejich objednatelem, aby vzdělávací aktivita byla co nejefektivnější, což obnáší mimo jiné dohodu na znalostech, dovednostech a kompetencích absolventa vzdělávací aktivity. Vzhledem k tomu, že se jednalo o jednu ze zásadních vzdělávacích aktivit školy, jejíž okruh frekventantů byl ze všech útvarů kriminální policie, nelze považovat vyslání na studijní pobyt pouze ke krajskému ředitelství policie v místě trvalého pobytu žalobkyně za dostatečné. Otázkou zůstává přiměřenost délky vyslání. Pokud se týče tvrzení žalobkyně o nátlaku a trestu formou udělování vyšších odměn a neudělení medaile, kdy podezření na nerovné zacházení v odměňování z důvodu pohlaví vyslovila i veřejná ochránkyně práv, žalovaná takový postup odmítla. Akcentovala, že

odměny nejsou nárokovatelnou složkou a i přes stanovená relativně striktní pravidla pro jejich udělení, nelze předpokládat jejich paušalizaci ve vztahu k peněžnímu plnění. K udělování medailí lze pak zmínit jejich početní výrobní omezenost a snahu udělovat medaile slavnostním způsobem, což může způsobit i určitou časovou prodlevu, přičemž vždy je třeba zohlednit i oprávněnost a možnost udělení medaile.

8. Po provedeném řízení soud mezitímním rozsudkem rozhodl, že nárok žalobkyně na náhradu majetkové a nemajetkové újmy vůči žalované je co do základu důvodný.
9. Z výpovědi žalobkyně soud zjistil, že se v roce 2002 na základě výběrového řízení stala XXX vyšší policejní školy. V roce 2012 došlo rozhodnutím XXX ke spojení oddělení práva s oddělením kriminalistiky. Oddělení práva a kriminalistiky bylo vytvořeno 1. 9. 2012. XXX byl původně XXX, který se tak stal jejím podřízeným. Do té doby neměli žádný konflikt. Po sloučení oddělení žalobkyně XXX za rok 2012 hodnotila stupněm 4, on podal námitky k XXX, ve kterých ji hodnotil jako osobu s narušeným charakterem. Žalobkyně podala podnět k prošetření věci, ale řízení bylo zastaveno s tím, že XXX pouze vyjádřil svůj názor. Další konflikt měl XXX s panem XXX, který bez jeho předchozího souhlasu šel na náslech do jeho hodiny. XXX se cítil diskriminován, v tomto směru oslovil XXX, který ale na straně žalobkyně žádné prohřešky neshledal. Ve služebním hodnocení za rok 2013 žalobkyně opět XXX v dílčích oblastech hodnotila stupněm 4, následně komise potvrdila její závěry. Do 31. 10. 2014 žalobkyně neměla žádnou informaci o tom, že by v její práci bylo něco špatně. Pracovala v souladu s náplní své služební činnosti, účastnila se pravidelných porad u XXX, informace z porad předávala na oddělení a naopak na poradách řešila vzniklé problémy, nebo podávala zprávu o výuce. Mezi lety 2002 až 2014 žalobkyně nebyla nikdy kázeňská potrestána, k 1. 10. 2013 jí bylo zvýšeno osobní ohodnocení, poslední dva roky dostávala odměny v průměru 52 000 Kč a její práci nikdo nic nevytýkal. Kontroly pedagogického úseku probíhaly vždy bez závad. Velmi dobře byla hodnocena i studenty. V uvedený den se měla po výuce dostavit k XXX, který jí řekl, že „to chce změnu“ a že nemá počítat, že na své pozici bude do důchodu, že oddělení nefunguje a informace má pan XXX. Na dotaz, v čem spočívá nefunkčnost oddělení, řekl, „nevím, ty jsi XXX“. Dále ji uložil, aby se do 7. 11. 2014 rozhodla, zda podá žádost o přeřazení na nižší pozici, jinak bude převedena na stáž. Toto jednání vnímala jako nátlak, jako diktát. Při jednání XXX mluvil o problémech oddělení kriminalistiky a i v tomto případě odkazoval na pana XXX. V průběhu rozhovoru se žalobkyně snažila vysvětlit, jak pracuje. XXX jí sice dával za pravdu, ale skákal ji do řeči a odmítal se o věci dále bavit. Obsah pohovoru byl pro žalobkyni zcela zdrcující a neočekávaný. Pracovní úkoly se po pohovoru v říjnu 2014 snažila plnit, bylo to ale pro ni psychicky těžké, stresovalo ji možné ukončení služebního poměru, protože měla tři roky do důchodu. Situaci vnímala jako likvidační. Měla XXX. O problému komunikovala s panem XXX, on ji aktivoval mobil tak, aby jednání mohla nahrávat, ona to ale nezvládla, měla strach. První setkání žalobkyně vyhodnotila jako vydírání a vyhrožování. Poté, co 7. 11. 2014 zaslala XXX své stanovisko písemně, rozzlobil se na ni, obsah předchozího hovoru popřel a následně se k žalobkyni choval tak, že ji například nechával v napětí, pokud se týče odměn. O tom, že je dostala, ji informoval až 22. 12. 2014. Na poradě, k níž došlo dne 10. 11. 2014, byl oznámen monitoring oddělení ke zjištění, zda jsou předávány informace z porad. XXX jí pak oznámil, že závěry z pohovorů byly hodnoceny stupněm 4 (dobré s výhradou) s tím, že žalobkyně „probodává lidi pohledem a oni se bojí vycházet z kanceláře“. Toto slovní hodnocení bylo jediné, kterého se žalobkyni do 25. 3. 2015 dostalo. Podřízenými žalobkyně v té době byl XXX. Pokud se týče stáže, XXX žalobkyni uložil, aby si vybrala stáž na devět měsíců, proto mu informace předala písemně. Protože byla odkázána na informace XXX, objednala se k němu na 10. 3. 2015. XXX s ní ale mluvit nechtěl a odkázal ji zpět na XXX. Po návratu z dovolené při

rozhovoru dne 25. 3. 2015 jí XXX řekl, že se k ní choval příliš lidsky a že stáže musí být větší a musí to být Praha, Brno, nebo Ostrava. Tehdy už byla z předchozích jednání tak zdevastovaná, že se bála každého zazvonění telefonu. Toho dne přijela do práce autem, a protože jí bylo zle, byla odvezena k lékaři. Od té doby byla v pracovní neschopnosti. Služební lékař XXX ji 25. 3. 2015 doporučil, aby vyhledala psychiatra. Ona se pak léčila u XXX. V průběhu krátké doby byl pověřen vedením jejího oddělení XXX, přičemž žalobkyně předpokládá, že celý postup měl za cíl, aby tuto funkci získal právě on. Ještě v roce 2017 trpěla nespavostí, budila se s úzkostí a pocitem, že je k ničemu. V době pracovní neschopnosti měla úbytek váhy XXX. Původně chtěla nastoupit do práce v září 2015, podávala XXX zprávy o svých kontrolách u lékaře a vyzvala jej, aby přestal s nátlakem. On dopověděl diplomaticky, ale XXX žalobkyni sdělil, že mu ze školy volají a ptají se ho na plány žalobkyně. Tato se chtěla vrátit do školy a jít na stáž, XXX ji však takový postup nedoporučila. Dále jí XXX sdělil, že ji ve škole nechťejí a že bude muset před posudkovou komisí. Potom ale obdržela zprávu, že před komisí nepůjde a tehdy se rozhodla svůj služební poměr ukončit, protože nátlak cítila jako příliš velký. V květnu 2015 jí XXX nabídl setkání, ale ona s ním už jednat nechťela a hledala si jiné místo.

10. Na základě shodných tvrzení účastníků měl soud za nesporné, že žalobkyně od roku 2002 působila na Vyšší policejní škole Ministerstva vnitra pro kriminální policii na pozici XXX, později se ke stávajícímu oddělení připojily vyučující psychologie a jazykové přípravy a k 1. 9. 2012 bylo její oddělení spojeno s oddělením kriminalistiky a služební přípravy. Žalobkyně se stala na základě řádného výběrového řízení XXX.
11. Ze služebního spisu žalobkyně soud zjistil, že Náplň služební činnosti příslušníka policie ČR – žalobkyně, v organizačním začlenění XXX, zahrnuje stanovování koncepce rozvoje studijního oboru nebo výchovně vzdělávacího programu a tvorbu zásadních učebních dokumentů vzdělávacích zařízení policie včetně jejího obsahového zaměření, specializovanou metodologickou činnost v oblasti pedagogiky a psychologie; k jejímu výkonu je nezbytné získání specializace v základním oboru, přičemž XXX vykonává činnost v oblasti výuky. XXX odpovídá za činnost a výsledky v oblasti výchovně vzdělávacího procesu v rámci oddělení, řídí, organizuje, kontroluje a zajišťuje řádný proces výuky po stránce odborné, metodické, organizační a materiální, zodpovídá za vedení předepsané dokumentace, obsah a formu podkladových materiálů návrhů a zpráv, řídí, kontroluje a pravidelně vyhodnocuje činnost podřízených pracovníků oddělení v oblastech výuky, přípravy, zpracování a aktualizace školních vzdělávacích programů, školení a IMZ, podílí se na plánování výuky ve spolupráci s oddělením zabezpečení výuky, jedná s rezortními i mimorezortními partnery a přijímá opatření k realizaci jednotlivých vzdělávacích aktivit, přijímá opatření k soustavnému zkvalitňování učebních plánů a osnov v souladu s požadavky výkonných útvarů (případně i mimorezortních zákazníků).
12. Ze služebního hodnocení za rok 2013 ze dne 6. 1. 2014 bylo zjištěno, že XXX žalobkyni k tomuto datu hodnotil jako osobu s vysokou odborností v oblasti služebního zařazení, která vede a motivuje podřízené při využívání jejich schopností a dovedností s tím, že je třeba na ně přenášet větší odpovědnost a případné prokazatelné neplnění povinností podřízenými je nutné důsledně a bezodkladně řešit. Je zodpovědná, s přiměřenou mírou sebeovládání, je schopna se sebezapřením dlouhodoběji pracovat pod zvýšenou zátěží, je spolehlivá a samostatná při plnění úkolů (odpovídající kvalita výstupů, úkoly plní s časovým předstihem). Její iniciativa převyšuje pozitivně rámec povinností, uplatňuje vlastní nápady, aktivně vyhledává nové možnosti, pro týmovou práci je přínosem. Určuje tempo a směr, je aktivní při řešení problémů. Komunikace je na dobré úrovni, je schopna vystihnout a srozumitelně vysvětlit podstatu problému, v převážné míře dokáže předvídat konfliktní

situaci a v předstihu ji eliminovat, případné konflikty řeší (na výjimky) s nadhledem a logicky argumentuje. Respektuje autoritu nadřízeného, je schopna logicky argumentovat a přijmout zodpovědnost za uložené úkoly, nevyvolává neúčelné diskuze. Za hodnocené období celého roku 2013 byla hodnocena stupněm 2, tedy že dosahuje velmi dobrých výsledků.

13. Z rozhodnutí ředitele Vyšší policejní školy MV pro kriminální policii ve věcech kázeňských soud zjistil, že dne 3. 9. 2013 byl žalobkyni s účinností od 1. 10. 2013 zvýšen osobní příplatek na 7 500 Kč měsíčně, neboť jmenovaná plní služební úkoly v mimořádné kvalitě nebo rozsahu. Dne 26. 9. 2013 navrhl XXX žalobkyni navýšení osobního příplatku z 5 100 Kč na 9 000 Kč s účinností od 1. 10. 2013 jako ocenění kvality a rozsahu výkonu služby za období od ustanovení do funkce XXX do současné doby, příkladná plnění úkolů při zabezpečení a tvorbě návrhů vzdělávacích programů po linii SKPV, aktivní přístup při jednání s garanty jednotlivých problematik, které souvisejí s činností oddělení a včasné plnění zadaných úkolů na odpovídající úrovni.
14. Z rozhodnutí ředitele vyšší policejní školy MV pro kriminální policie ve věcech kázeňských soud zjistil, že dne 3. 5. 2014 žalobkyni udělil kázeňskou odměnu – peněžitý dar ve výši 5 000 Kč za zabezpečení tvorby krátkodobých kurzů další odborné přípravy pro kriminalistické techniky v druhém pololetí školního roku 2013/2014, dne 26. 6. 2014 ji udělil odměnu ve výši 21 000 Kč za přípravu podkladů pro poradní sbor ŘŠ za problematiky OPK - příprava zkušebních otázek, absolutoria 201 a otázek pro přijímací zkoušku do druhého ročního VOŠ, zabezpečení a zpracování návrhů ŠVP pro SKPV dle aktualizovaných profilů. Dne 27. 11. 2014 ji pak udělil kázeňskou odměnu – peněžitý dar ve výši 15 000 Kč za splnění zvláště významného služebního úkolu – podíl na zabezpečení otevření prvního a druhého ročníku VOŠ na VPŠ MV KP ve školním roce 2014/2015.
15. Zprávu ohledně výsledků komunikace cvičných příkladů pro výuku a spolupráce s XXX žalobkyně podávala XXX 31. 10. 2014.
16. E-mailem ze dne 31. 10. 2014 sdělila žalobkyně XXX, jako zástupci nezávislých odborů, týž den byla pozvána k pohovoru, který ředitel školy započal slovy, že v žádném případě nebude žalobkyně na XXX až do důchodu, navrhl jí, aby sama požádala o uvolnění z funkce, což vedení školy akceptuje a s mírným snížením platu ji přeřadí na pozici metodika. Podle jejího rozhodnutí budou také vedeny hovory s jejími podřízenými ve dvou zásadních rovinách, z čehož pochopila, že pokud dobrovolně nepožádá o degradaci, jednou z rovin budou pohovory s cílem získat podklady k jejímu sesazení. Další předestřenou možností bylo její vyslání na roční stáž do místa vzdáleného od bydliště. Současně ji bylo sděleno jméno kolegy, který se bude ucházet o pozici XXX. Ačkoli jí dříve nebyly žádné chyby vytčeny, nyní jí bylo sděleno, že jí oddělení přerostlo přes hlavu, že témata mototematických vzdělávacích programů kriminalistických techniků jsou pro jejich výkon nepotřebná, že je málo testových otázek z předmětu operativně pátrací činnosti, že je špatná komunikace ohledně testových otázek s rezortní školou v XXX. Její argumenty, že vyučující ve spolupráci se zadavatelem vytvořili vzdělávací programy a tyto byly odborem vzdělávání schváleny a že také propojenost otázek je v kompetenci a součinnosti studijních oddělení, nebyla brána v potaz. Žalobkyně v rozhovoru XXX sdělila, že se jako žena cítí diskriminována. O důvodech dříve nemluvila z obavy, že jí do budoucna nebude přiznána žádná odměna.
17. Vyjádřením ze dne 6. 3. 2015 žalobkyně neakceptovala doporučení z ústního jednání z 5. 3. 2015, k dobrovolnému požádání o převedení na nižší pozici s doprovodným snížením

platu. Pohovory s podřízenými k hodnocení její osoby jsou pro ni znevažujícím a ponižujícím postupem.

18. E-mailem ze dne 6. 3. 2015 žalobkyně XXX zaslala na vědomí závěr z jednání ze dne 5. 3. 2015, při němž byla seznámena s výsledky pohovorů, které byly vedeny s podřízenými z XXX v avizované druhé rovině, kterou vnímala jako výhružnou, neboť dobrovolně nepožádala o uvolnění z funkce XXX. V nastavené stupnici 1-5 systému ji hodnotili podřízení stupněm 4 (dosahuje dobrých výsledků s výhradami). Podřízení se měli v rámci ústním pohovorů vyjádřit, že je „probodává očima“ a že mají strach vyjít ze své kanceláře na chodbu. Tento způsob pohovoru žalobkyně vnímala jako návodný a ponižující. V závěru pohovoru jí byly nabídnuty dvě možnosti řešení a to dobrovolné požádání o degradaci nebo dlouhodobý studijní pobyt. Bylo jí přislíbeno, že ji bude zachován příplatek za vedení s možností si studijní pobyt sjednat v XXX.
19. E-mailem z 11. 3. 2015 žalobkyně oznámila XXX, že si dne 9. 3. 2015 vyjednala stáže a to 7. 4. až 7. 5. 2015 na KŘP Pardubického kraje, dne 11. 5. až 12. 6. 2015 na územním odboru XXX, od 15. 6. až 10. 7. 2015 na KŘP Pardubického kraje s tím, že od 13. 7. do 26. 7. 2015 bude čerpat pracovní rehabilitaci a od 27. 7. do 21. 8. 2015 dovolenou. K dotazu žalobkyně ji XXX sdělila dne 23. 3. 2015, že o žádné její stáži nemá podklad, informace je pro ni překvapující, protože se na stáže chodí až v létě.
20. Dopisem ze dne 12. 6. 2015 žalobkyně požádala XXX jako XXX o řešení situace. Tento odpověděl dopisem ze dne 2. 7. 2015, kdy ji sdělil, že přijal okamžitá opatření, aby neměla během své pracovní neschopnosti jakýkoli pocit nátlaku, nebo potřeby řešit pracovní záležitosti a mohla se v klidu léčit. Po dobu její pracovní neschopnosti ji nesmí a nebude její přímý nadřízený zatěžovat jakýmkoli pracovními záležitostmi, jediný kontakt je možný pouze k otázce termínu jejího návratu do zaměstnání z důvodu plánovaných dovolených, rehabilitací, výuky atd.
21. Z potvrzení Úřadu práce, krajská pobočka v Pardubicích, kontaktní pracoviště XXX, bylo zjištěno, že žalobkyně byla v domácím léčení od 1. 7. 2016 do 31. 8. 2016 a od 1. 9. 2016 do 31. 11. 2016, když po celou dobu léčení byla v péči XX.
22. Z odborného vyjádření XXX ze dne 28. 6. 2017 soud zjistil, že žalobkyně se stala její pacientkou 17. 4. 2015. Předtím nikdy nebyla v péči psychiatra a vážněji nestonala. Vlivem zátěže v práci, pracovních vztahů došlo k rozvoji úzkostně - depresivní poruchy, která se projevovala depresí, úzkostí, nespavostí, snížením chuti k jídlu s doprovodnými vegetativními projevy. Vlivem deprese došlo též k výraznému zhoršení tělesného stavu s markantním úbytkem hmotnosti, nutnosti nasazení medikace antidepresivy a k pracovní neschopnosti, která byla ukončena až 7. 4. 2016. Pracovní neschopnost kauzálně souvisela s extrémním pracovním zatížením. Depresivní symptomy přetrvávaly i po léčbě a vyžádaly si pokračování antidepresivní léčby. Výpověď pacientky z pracovního poměru ze dne 27. 10. 2015 byla již učiněna v době, kdy diagnostikovanou exhaustivní depresivní poruchou trpěla. Žalobkyně nikdy předtím neměla psychické potíže, navíc je XXX, tak že je zřejmé, že zátěž musela být skutečně extrémní, když v ní vyvolala výše popisovanou duševní poruchu.
23. Listinou ze dne 27. 10. 2015 dala žalobkyně výpověď ze služebního poměru z důvodu vyvíjeného psychického nátlaku v období říjen 2014 – březen 2015 s cílem přimět ji k podání žádosti o převedení na jiné služební místo a z důvodu ponižujícího zacházení. Zdůraznila, že nikdy nebyla negativně hodnocena.

24. Z výpovědi svědkyně XXX, která pracovala jako XXX na stejném pracovišti jako žalobkyně od dubna 2013 do roku 2017, soud zjistil, že do října 2014 nijak nezaznamenala, že by žalobkyně měla jakékoli problémy v pracovních vztazích. Naopak jí byla představena jako vážená osoba. Zvrat nastal v říjnu 2014, kdy se žalobkyně stala vedení školy nepohodlnou, chtěli na její místo dosadit XXX, který o to místo hodně stál a hodně chodil za panem XXX. Vedení pak vykonstruovalo důvody, proč je nutné, aby žalobkyně odešla. Začalo mluvit o tom, že její oddělení nefunguje jak má a také o problémech ve výuce. Svědkyně ale naopak měla od studentů a kolegů o výuce žalobkyně pozitivní informace. Na hodinách žalobkyně byla svědkyně přítomna i jako studentka, její výuka byla zajímavá a přínosná, i kolegové se na tyto hodiny těšili. Věděla o tom, že se plánuje schůzka v kanceláři XXX, který chtěl o polední pauze žalobkyni sdělit, že se na své pracovní pozici nedožije důchodu. Svědkyně ho požádala, aby počkal na konec výuky, protože se obávala dopadu tohoto sdělení na práci žalobkyně. Před schůzkou se XXX ptala, jestli má dát na stůl vodu a on souhlasil s tím, že ji žalobkyně bude potřebovat. Již před 31. 10. 2014 svědkyně věděla, k čemu se schyluje, vyvíjelo se to do jara. Rozhovor trval asi hodinu, nebyl z něho pořizován záznam. XX chtěl „v dobrém“ domluvit žalobkyni, aby odešla ze své pozice. Postupně byly hovory více oficiální. Pokud by existoval záznam z jednání mezi XXX a žalobkyní, nepsala by ho svědkyně, ale XXX by si ho pořídil sám. Svědkyně si již nepamatovala, zda slyšela obsah právě této schůzky, potvrdila ale, že slyšela některá jednání mezi ním a žalobkyní. Vyvíjel na ní psychický nátlak, snažil se ji namluvit, že je neschopná, že neumí vést oddělení a měl výtky k výuce. Snažil se, aby ustoupila ze své pozice a nastoupila na stáž, aby se zlepšila, i když svědkyně to spíš vnímala jako důvod, jak ji odstranit. Při komunikaci s žalobkyní zvyšoval hlas a používal mocenské praktiky. Tento nátlak u žalobkyně vyvolal psychické problémy, neboť celou dobu byla považována za váženou osobu i co do výuky a najednou se zde vytvářely důvody, proč svou práci nezvládá. Většina kolegů s postupem vedení nesouhlasila, měla je za nesprávné, nespravedlivé a ne dobře odůvodněné. Když si někdo své pracovní povinnosti plnil, neměl s žalobkyní žádný problém. Důvodem pracovní neschopnosti žalobkyně bylo její psychické zhroucení. Svědkyně sama na tomto pracovišti zažila šikanu a ví, co to je uplatňování moci.
25. Z výpovědi svědka XXX, který od 1. 4. 2003 pracoval spolu s žalobkyní na škole XXX a ze služebního poměru odešel před třemi lety, bylo zjištěno, že žalobkyně měla původně s vedením dobré vztahy. Oddělení, které vedla, bylo malé, sestávalo z žalobkyně jako XXX a tří dalších kolegů. Postupně přibývaly XXX. Po přestěhování školy do XXX došlo ke spojení tohoto oddělení s XXX, které tvořili XXX. Žalobkyně se stala XXX školy z rozhodnutí ředitele XXX a náměstka XXX. Původně XXX vedl XXX, který sám sebe považoval za adepta na vedení, ale nebyl vybrán a situaci neunesl. Po nějaké době školu opustil. Byl to svérázný člověk s názory, které si nedal vymluvit. Svědek s žalobkyní jako nadřízenou problémy neměl. Chtěla, aby oddělení fungovalo a aby se podřízení, když nevyučují, připravovali na další výuku, což se nelíbilo třeba panu XXX, který si rád i v průběhu dne pospal. Na přelomu října a listopadu 2014 proběhlo jednání mezi žalobkyní a XXX, kde byla žalobkyně informována, že špatně pracuje a vede oddělení a měla si zajistit stáž ke zvýšení kvalifikace. Na přelomu roku 2014 a 2015 si XXX zval k sobě příslušníky XXX, měl připraveno 10 - 12 otázek k tomu, zda žalobkyně na svou práci stačí. O odpovědích si dělal poznámky. Svědek žalobkyni hodnotil pozitivně. Důvodem pracovní neschopnosti žalobkyně bylo dle názoru svědka psychické vyčerpání, protože na ni byl činěn nátlak, aby odstoupila a zařídila si stáž. Ona si zařídila stáž v XXX, ale XXX pak řekl, že to musí být XXX, ačkoli ona měla v XXX a nevěděla, jak jim zajistit péči. Nejprve nebylo na oddělení jasné, co bylo důvodem změny vztahu k žalobkyni, pak ale pochopili, že učitel práva XXX si našel cestičku na ředitelství k panu XXX. Byl vidán, jak tam pravidelně

chodí. Do týdne po nástupu žalobkyně do pracovní neschopnosti, byla porada, kde vedení představilo XXX jako nástupce žalobkyně na pozici XXX. On pak měl krátkou řeč na téma, jak se obětuje a dá oddělení dohromady. Na podzim prošel výběrovým řízením, jeho pracovní hodnocení se změnilo z 3 na 2 a stal se XXX oddělení od 1. 1. 2016, kdy škola byla zařazena pod policejní prezídium. Svědek chodil na náslechy do hodiny žalobkyně a nikdy nezaznamenal od posluchačů žádná záporná hodnocení.

26. Z výpovědi svědka XXX soud zjistil, že žalobkyně byla jeho nadřízenou po spojení dvou oddělení, k němuž došlo po přestěhování školy do XXX. Sloučeno bylo oddělení XXX. Do sloučení svědek nezaznamenal žádné problémy žalobkyně, ani na pracovišti a ani s výukou. Po té však bývalý XXX neunesl, že se nestal XXX. Začalo se stávat, že pak třeba nepřišel na výuku. O žalobkyni psal sprosté dopisy a tvrdil, že nemá pro novou funkci patřičné vzdělání. Poté, co XXX odešel, svědek nezaznamenal žádné problémy žalobkyně ani v práci ani ve výuce. Viděl žalobkyni učit, viděl, jak odpovídá na otázky studentům. Pracovníci XXX, kteří byli pod vlivem XXX, si mysleli, že by za ně více bojoval. Když, ale XXX a XXX odešli, vše se zklidnilo. Byli dotazováni, jaká je atmosféra na pracovišti a je možné, že ti, kteří byli pod vlivem XXX, nasazovali žalobkyni psí hlavu. V době, kdy byla žalobkyně vyzývána k odchodu z funkce, měla dva roky do důchodu. Původně se domnívala, že se vše vyřeší a nebylo jasné, proč se znelíbila. Svědek nezaznamenal, že by některý z podřízených vyjadřoval z žalobkyně obavy. O jednání s XXX žalobkyně svědkovi sdělila, že to jednání bylo nepříjemné a sprosté. Osobně mu přítomen nebyl. V době pracovní neschopnosti žalobkyně byl vedením oddělení pověřen nebo jmenován XXX.
27. Z výpovědi svědka XXX bylo zjištěno, že s žalobkyní přicházeli do kontaktu jako kolegové. Pokud jednali o otázkách výuky, bylo vše naprosto v pořádku. Když došlo ke sloučení XXX, vedení vybralo žalobkyni jako XXX, ale našli se lidé, kterým se to nelíbilo, a docházelo ke sporům. Pan XXX měl ambice stát se XXX a nesl těžce, že se tak nestalo. O žalobkyni nehovořil úplně ideálně a XXX, mu nahrávali, kde mohli, chtěli se zviditelnit. Například u vzdělávacích programů měli za to, že by zejména odborné věci dělali jinak a lépe. Svědek věděl, že proběhla nějaká anketa o atmosféře na pracovišti, buď se vyplňoval dotazník, nebo byly pokládány otázky. Pokud pracoval v oddělení XXX, neregistroval žádné výtky vůči žalobkyni. Když pak spolu chodili na porady XXX, byly zde případné obecné připomínky ohledně plnění úkolů jako u všech.
28. Z výpovědi svědka XXX, který byl podřízeným žalobkyně v letech 2012 -2015, bylo zjištěno, že původně byl zařazen v XXX. Před sloučením oddělení se na pracovišti mýjeli, společně se účastnili porad všech zaměstnanců. Poté, co se oddělení sloučila, byly vztahy různé. Ne všichni byli spokojeni s tím, že se žalobkyně XXX. Zejména původní XXX XXX byl proti tomu, aby oddělení vedla žalobkyně. Svědek byl osloven s dotazníkem, který se týkal vztahu na pracovišti, a tyto hodnotil spíše hůř, ale na tom žalobkyně žádný podíl neměla. Celkové výsledky ankety nikdy neviděl. XXX o pozici žalobkyně moc stál.
29. Z výpovědi svědka XXX, podřízeného žalobkyně v letech 2015 - 2016, bylo zjištěno, že žalobkyně byla dobrou nadřízenou, problémy nastaly po sloučení oddělení ze XXX, kteří nepřijali dobře, že se žalobkyně stala jejich XXX. Do té doby byli samostatní a domnívali se, že XXX bude XXX. XXX přicházeli na oddělení svědka jen zřídka a moc se nebavili. Docházeli případně za XXX, a pokud byli u nich, zavírali dveře kanceláře. Svědkovi bylo divné, že zaměstnanci byli pozváni na pohovor k XXX. Zval si každého zvlášť a dával dotazy o žalobkyni, zda poskytuje dostatek informací a jak je kdo spokojen s její prací. Svědek neznal výstup z těchto dotazů. Žalobkyně se svědkovi svěřila, že měla nepříjemný pohovor s XXX a má jít na dlouhodobou stáž daleko od svého bydliště. Přitom ale svědek

věděl, že XXX a při pobytu na stáží by to nezvládla. Takový typ stáží není obvyklý, obvykle se na stáže chodí v průběhu léta (červenec – srpen) a zaměstnanci si je volí dle vlastního zaměření tak, aby přišli do kontaktu s výkonem, tedy s tím, co vyučují. Je to na bázi dobrovolnosti. Žalobkyni naposledy viděl, když vyklízela svou kancelář. Důvod její pracovní neschopnosti neznal. Žalobkyně nebyla nikdy kázeňsky trestána, její výuka se svědkovi líbila, čerpal z ní inspiraci pro svou další práci. Pokud by měl pracovník neuspokojivé výsledky, určitě by nedostal odměny. V době, když byla žalobkyně v pracovní neschopnosti, zastupoval ji XXX. Nejprve byl pověřen, pak jmenován.

30. Svědek XXX byl ve služebním poměru Policie ČR od roku 1993 do roku 2014, ve škole od roku 2000. Svědek pracoval v XXX nejprve jako XXX a asi od roku 2008 - 2009 jakou XXX. Pokud byli s žalobkyní kolegové, rozuměli si, protože jejich problematiky se prolínaly. Tehdejší vztahy označil za nadstandardní. V souvislosti s ekonomickou krizí v roce 2012 došlo ke sloučení původně samostatných XXX v jedno společné. Proběhlo výběrové řízení, které vyhrála žalobkyně. Svědek to vnímal tak, že dostal přednost ten, kdo neodporoval, protože on hájil práva podřízených a vedení upozorňoval na věci nelogické, nebo ekonomicky nesprávné. Připustil, že na poslední poradě XXX hodnotil rozhodnutí jako nesprávné. Po vzniku nového oddělení se rozsah pracovní činnosti svědka nezměnil, ale najednou začal dostávat výtky, nejdříve ústní, pak písemné. Zvýšil se počet hospitací na jeho hodinách s výsledkem, že nezná problematiku, kterou učí. To se dělo ze strany žalobkyně jako přímé nadřízené. Tuto praxi pak převzali i XXX a XXX. Paralelně však byl mimo organizaci hodnocen velmi kvalitně. Postup žalobkyně vůči jeho osobě vnímal jako šikanu, bossing a mobbing. Nikdy předtím nezažil tolik hospitací, byla proti němu vedena dvě přestupková řízení ve věcech služebních předpisů. Připustil, že pod psychickým tlakem se na poradách bránil, možná někdy přestřelil, nikdy však nepoužil třeba sprosté slovo. Žalobkyně využívala XXX, na které přenášela značný rozsah práce XXX a získané informace používala proti svědkovi. V roce 2013 byl svědek opakovaně vyslán na služební pobyt daleko od bydliště do XXX. Stalo se, že na studijním pobytu pro výkon funkce zastupitele potřeboval volno, které ještě sloučil s nutností návštěvy lékaře. E-mailem souhlas získal, ale nepodařilo se mu zajistit podpis XXX na žádanku o volno, a když se vrátil ze studijního pobytu, zjistil, že má vykázanou neomluvenou absenci a bylo proti němu zahájeno přestupkové řízení. Stalo se také, že jej žalobkyně a XXX vyslýchali a hovořilo se o podvodu s cestovním příkazem, což vnímal tak, že se na něho snaží vymyslet trestní řízení. Zápis z jednání není. Naopak zápis existoval z jednání, kdy mu XXX naznačoval, že budou zkoumat jeho psychický stav a on tehdy dovozoval, že jej chtějí propustit ze zdravotních důvodů. To bylo na konci roku 2013. Prvé přestupkové řízení bylo odloženo, výsledkem druhého byla písemná výtka s podstatným snížením osobního ohodnocení. Odvolání svědka řešil ministr vnitra, který mu osobní ohodnocení vrátil. Svědek však vnímal, že jeho existence ve škole už nemá význam, proto odešel do civilu. Žádnou náhradu škody neuplatil, ale poškozen se cítí, a to šikanou ze strany žalobkyně. Pro časový odstup si svědek nevybavil, zda rozhovoru o zkoumání jeho duševního stavu byla přítomna i žalobkyně. Rozkaz ke stáží podepsal XXX. V té době s ním žalobkyně už komunikovala prakticky výhradně písemně a vše s ním řešil XXX. Po nástupu žalobkyně do XXX za svědkem do kanceláře chodili jeho bývalí podřízení, kteří se odvážili. Ti pak byli méně odměňováni než nohsledi. I ostatní pracovníci XXX žalobkyni vytýkali, že této oblasti nerozuměla. On sám se snažil faktické námitky uplatňovat na poradách, ale jeho připomínky nikdo neřešil, spolupracovníci se báli ozývat, věděli, že přijde trest. Počet lidí ve sloučeném oddělení byl nad síly žalobkyně. Vztahy mezi ní a XXX byly kolegiální, snažil se pokrýt její chyby a stát za ní, nechtěl připustit špatnou volbu XXX. Ona chtěla předvést, že byla vybrána správně, a svědka zašlapat. Tento výsledek byl, jak uvedl, pro svědka dostatečným zadostiucněním.

31. Ze záznamu o projednání žádosti o zastavení diskriminace ze dne 17. 5. 2013 datovaného dnem 12. 6. 2013 soud zjistil, že jednání byly přítomni XXX, žalobkyně a XXX. Stížnost na pracovní diskriminaci XXX opíral o skutečnost, že není ztotožněn se svým průběžným hodnocením za rok 2012. Nakonec ale potvrdil, že toto hodnocení vnímá jako uzavřenou záležitost, ale že o zpracování služebního hodnocení písemnou formou pravděpodobně požádá. Dále byla projednána jeho stížnost, že mu nebyla přiznána odměna za vypracování posudku oponenta absolventské práce, přičemž mu bylo zdůrazněno, že odměna je nenárokovou složkou služebního příjmu. Také bylo konstatováno, že žalobkyně podala zcela v souladu se služebním zákonem návrh na zahájení řízení o jednání, které má znaky přestupku. Ředitel školy ve správním řízení svým rozhodnutím řízení zastavil. Pokud XXX hovoří o legálnosti nároku na vyjádření se ve věci, které mu nikdo neupírá, pak logicky nelze konkrétní podání legálního návrhu žalobkyně považovat za diskriminaci. Pokud měl XXX připomínky k průběhu hospitace, k jejím závěrům, nebo k hospitačnímu pohovoru závažného charakteru, může využít možnost zpracování úředního záznamu ve věci a tento předat nadřízenému hospitujícího k řešení. On však tuto možnost nevyužil. XXX školy neshledal v žádném bodu stížnosti prvky údajné pracovní diskriminace. Pro úplnost uvedl, že chování XXX bylo doprovázeno celkovou podrážděností, nemístnými poznámkami a reakcemi, které jsou v rozporu s pravidly slušného chování příslušníka ozbrojeného sboru a ve vztahu k nadřízenému jsou zcela nepřipustné. Na druhou stranu nelze v jeho chování nevidět prvky vojenského vystupování. Příčinou tohoto rozporuplného chování je skutečnost, že se žalobkyně k 1. 9. 2012 stala XXX a tím i nadřízenou XXX, s nímž bylo vedeno několik pohovorů, v rámci nichž XXX nezaznamenal žádné závažné pochybení ze strany žalobkyně jako XXX. XXX vnímá pokusy o sjednání nápravy formou těchto projednání jako jednostranné útoky na svoji osobu a není přístupný logické argumentaci. Z toho důvodu a v rámci celkové stabilizace situace XXX zvažoval možnost podání návrhu služebnímu funkcionáři na posouzení osobní způsobilosti příslušníka pro výkon služby na místě, na kterém je ustanoven.
32. Z výpovědi svědka XXX bylo zjištěno, že žalobkyně byla jeho nadřízenou od roku 2012 jako XXX. Svědek ukončil služební poměr na vlastní žádost v roce 2015. Dokud byla žalobkyně XXX, měl ji lidsky, profesně i odborně rád jako uznávanou kolegyni a odbornici. Poté, co se stala XXX, se podřízení velmi rychle rozdělili na dvě skupiny a to na privilegované a ty, mezi něž patřil i svědek, kteří privilegováni nebyli. Od té doby nastala profesní devastace oddělení XXX. Tím mínil, že všichni věděli, že po přestěhování nebude prostor k výuce XXX. Kurzy nebyly, i když to policisté z výkonu požadovali. Zaměstnanci XXX žádali zavést takzvané nadstavby, které by představovaly několikadenní specializované kurzy. Takový rozvoj však žalobkyně dlouho brzdila. Vedení žalobkyně bylo chaotické, například se stalo, že zaměstnanci nedostali konkrétní pokyn a pak jim bylo vytýkáno, že danou činnost neudělali, a když se hájili, reagovala výtkami. Mezi privilegované patřili XXX, mezi neprivilegované patřili XXX. Na oddělení ještě byla skupina učitelů, kteří se snažili dostat se do skupiny neprivilegovaných, ale i ti vnímali výtky žalobkyně vůči nim ve věcech, které byly dříve bagatelní. Svoji nespokojenost signalizovali vedení školy, které to ale nikterak neřešilo. Až na konci roku 2014 si zřejmě vyhodnotili počet stížností. XXX říkal svědkovi, že situaci s žalobkyní je potřeba řešit v době přelomu roku 2014 - 2015. Stávalo se třeba, že služební e-mail od žalobkyně dostali až po pracovní době, takže úkol zjistili až v pondělí ráno, kdy však již bylo požadováno jeho splnění. Učební osnovy zpracovávali učitelé daných problematik, po schválení vedení byly předloženy řediteli školy. V přípravě vzdělávacích programů se řešila pouze forma, nikoli obsah. Žalobkyně měla touhu exaktně kontrolovat všechny, a co bylo jen trochu jinak, než si představovala, hned kritizovala. Profesně se nezajímala o XXX, manažersky

svou funkci nezvládala a po lidské stránce kolektiv rozdělovala, ne stmelovala. Svědek nejdříve myslel, že se vztahy urovňají, pak ale pochopil, že k tomu nedojde a pro špatné interpersonální vztahy v roce 2015 odešel. Tehdy už byl dva měsíce XXX XXX, který byl jmenován asi v květnu 2015.

33. Z výpovědi svědka XXX soud zjistil, že do vzdělávacího zařízení Police České republiky v XXX nastoupil k 1. 1. 2014. Na škole byl dva roky. Žalobkyně byla jeho přímou nadřízenou jako XXX. Žalobkyně ho už na počátku zarazila prohlášením, že si má zvažít, s kým se bude stýkat a že na XXX má správný názor pouze XXX. Přiklonil se k názorovému proudu výuky metodika XXX. Nepodlehly mylným dojmům kolegy XXX, protože dle jeho zkušeností z praxe nesouzněly s řádným výkonem a směřováním XXX. Po několika měsících byl přesazen ke kolegům XXX. Výtky vůči žalobkyni ze strany kolegů XXX se týkaly kompetentnosti žalobkyně k výuce XXX a manažerského selhávání v rámci kolektivu. Byli vyjmuti z pozitivního vlivu, na výsluní zůstal pouze XXX. S ním se svědek neshodoval v názoru na pořizování fotodokumentace a v názoru na rozsah kooperace s praxí. U XXX se řešil i pozdní příchod na poradu. Svědek se podílel na tvorbě výukových programů, které předkládal kolega XXX jako XXX, a vracel se s výtkami, které se týkaly interpunkce. Jiné zásadní námitky nebyly, protože by k nim bylo nutné mít vědomosti v dané problematice. Žádné rozbroje mezi vedením a žalobkyní si nevybavil. Dotazník o fungování vztahů na oddělení byl písemný, výsledek dotazníkového šetření nezná. Nástupem žalobkyně do pracovní neschopnosti se zklidnila atmosféra na oddělení a informace začaly přicházet dříve a efektivněji.
34. Z výpovědi svědka XXX soud zjistil, že je stále zaměstnancem policejní školy, původně byl podřízeným žalobkyně, když vykonával práci lektora. Do školy nastoupil v roce 2008 na oddělení práva. Žalobkyni považoval za nejlepší XXX. Měli nadstandardní vztahy jak ve škole, tak i mimo práci. Následně došlo ke XXX. Jako XXX byla vybrána žalobkyně. Pak začali dostávat pouze kusé a zvláštní informace. Nechovala se k podřízeným moc hezky, nesměli se navzájem bavit, chodit po chodbě. Skončily oslavy narozenin a svátků. Byl kladen velký důraz na to, v kolik hodin jdou na výuku a co se tam dělá. Mluvili o neférovém jednání žalobkyně, ale vedení si nestěžovali. V průběhu jednoho roku se zcela rozbila do té doby bezproblémová komunikace na oddělení a nastala vzájemná nevraživost. Za původce situace svědek považuje XXX, který začal lidi pomlouvat a mezi sebou štvát. Žalobkyně mu dávala za pravdu. Svědek seděl v kanceláři s panem XXX. Žalobkyně k nim začala chodit bez klepání a zakazovala, aby se vzájemně bavili. Když k nim do kanceláře přišel třeba pan XXX, hned se ptala na obsah rozhovoru. Mezilidské vztahy přestávaly fungovat. Na jedné straně chodby sídlilo XXX, navzájem se báli bavit a přátelství šlo stranou. Dříve se stávalo, že všichni třeba pomáhali žalobkyni doma na zahradě, to se ale úplně rozbilo. Technici si s žalobkyní vyčítali, kdo čemu rozumí a nerozumí. Od žalobkyně dostali třeba informaci, že se mají naučit konkrétní problematiku, protože se bude vyučovat. Pak ale zjistili, že se měli pouze vyjádřit k tomu, zda je vhodné ji do výuky zahrnout. Vedení oddělení představovalo pro žalobkyni velkou zátěž. Každý nemůže mít odbornost ve všech oblastech a možná to pro ni bylo velké množství lidí. Porady na oddělení probíhaly, žalobkyně ale nebyla přístupna žádné kritice, vše museli jen odkývat. Žádné informace o pohovorech XXX s žalobkyní nikdy nedostali. Asi po roce proběhl písemný dotazník, nebo chodili k XXX na ústní pohovor a byli dotazováni, jak fungují a jestli jsou jim dostatečně předávány informace. Nějaký výstup z toho asi byl. O tom, že žalobkyně měla jezdit na stáže a více vzdělávat se podřízení dozvěděli až s časovým odstupem. Po nějaké době, co žalobkyně onemocněla, ho oslovil XXX, zda by byl ochoten ji zastupovat. Vzal si dva až tři dny na rozmyšlenou, protože měl obavu z problémů, neboť byl funkčně přeskočen XXX. Bylo mu ale řečeno, že vedení chce někoho, kdo oddělení

stmelí, a on neměl problém se s kýmkoli bavit. Vedením oddělení byl pověřen asi 14 dní poté, co žalobkyně nastoupila do pracovní neschopnosti, bez výběrového řízení, v březnu nebo dubnu 2015. Na konci roku 2015 původní škola zanikla. K 1. 1. 2016 dostali nové rozkazy o výkonu služby. Svědek se přihlásil do výběrového řízení a XXX vedl do roku 2021.

35. Z výpovědi svědka XXX, přímého nadřízeného žalobkyně, soud zjistil, že s žalobkyní měl velmi dobré vztahy a velmi stál o to, aby právě ona byla XXX, protože byla precizní v oblasti administrativy. Věděl o nikoliv vřelých vztazích mezi žalobkyní a tehdejšími XXX panem XXX. Oba vedl k tomu, aby spolupracovali. Problémy v komunikaci ale nastaly. Pan XXX dělal žalobkyni naschvály, které ale nevybočovaly z běžné roviny. Pracoval na pozici XXX, zpracovával XXX. Za výstupy odpovídala žalobkyně jako XXX. Úkoly zadavatele měl řešit XXX, ale žalobkyně oslovila ještě dalšího XXX, který nebyl na pozici XXX, a svědek pak měl vybrat, co je správně. S ohledem na vzájemné neshody, vedl svědek žalobkyni k tomu, aby zadávala úkoly písemně. V těchto zadáních ale XXX často dokázal najít důvod, proč tvrdil, že úkol nebyl definován tak, aby ho pochopil. Protože mezi žalobkyní a XXX probíhala skrytá válka, snažil se svědek vést pohovory tak, aby našel řešení. XXX nakonec ukončil služební poměr a svědek očekával, že žalobkyně odstraní to, co u ní vnímal jako nečinnost v určitých oblastech, tj. aby docházelo k inovacím ve výukových programech. Žalobkyně však pouze oprašovala staré věci. Situaci svědek probral s XXX a dospěli k závěru, že oddělení žalobkyně je v nepořádku a pracovní vztahy se nezměnily, neboť dva lidi pracovali na jednom zadání a výstup nebyl jednotný. V oblasti práva byl XXX XXX, který zvládal problematiku práva, ale výrazně zasahoval do XXX, kde byl XXX pan XXX. Pan XXX řešil vše sám, žalobkyně ani nevěděla, co je obsahem vzdělávacích programů. Pokud komunikovali s garanty XXX jiných oddělení, průběžně podávali zprávy o ději a potřebách, z oddělení žalobkyně však takovou komunikaci neměl. Dále se stávalo, že v rámci porad s XXX svědek poskytl informace a zadal úkoly, následně se ale podřízení žalobkyně přišli ptát na obsah informací a termíny. Svědek dospěl k závěru, že je potřeba, aby se něco stalo, neboť žalobkyně měla sice administrativu zcela v pořádku, bylo ale potřeba, aby řešila práci celého oddělení a komunikovala s garanty. Od absolventů vzdělávacích programů na práci oddělení žalobkyně žádnou negativní informaci neměl, poslední dobou před nástupem do pracovní neschopnosti se však věnovala pouze okrajově XXX. Svědek nejprve o všem hovořil s žalobkyní, informoval ji o nedostacích a vyzval ji k práci a ke komunikaci se zadavateli. I XXX chtěl v tomto směru zpětnou vazbu. S žalobkyní se nedohodli, proto ji svědek informoval o tom, že provede anketu se zaměstnanci jejího oddělení. Tato obsahovala deset písemných otázek. Po vyhodnocení podklady skartoval. Otázky se týkaly motivace zaměstnanců k výkonu práce. Ptal se, jaký je přenos informací z vedení. Dotázal se také, jak zaměstnanci vnímají svou XXX, dotazník však nebyl zaměřen na to, aby zaměstnanci vyjmenovávali negativa své XXX. S každým ze zaměstnanců pak rozebíral jejich odpovědi. Část z nich si na daný systém zvykla a o práci více nepřemýšleli. Pak zde ale byli jiní, jako pan XXX, který měl snahu o to, aby vše fungovalo, byl plný elánu a jeho přístup se svědkovi líbil stejně tak, jako přístup XXX. Výsledek ankety svědek s žalobkyní projednal, ona ale tvrdila, že je dobrá XXX a problémy nejsou. Rozhovor o výsledcích ankety se odehrál mezi čtyřma očima. Svědek připustil, že ve služebním hodnocení žalobkyně se nikdy neobjevilo nic o tom, že by neplnila své povinnosti, považoval to za svou osobní chybu. Na odměnách žalobkyně se uvedené problémy také neprojevovaly. S výsledky rozhovoru seznámil XXX, který ho pověřil, aby žalobkyni učinil nabídku, že buď může přejít na XXX, nebo začne řádně pracovat. Svědek nechtěl, aby u klíčového rozhovoru s žalobkyní byla XXX, protože měla k žalobkyni blízko a vynášela informace po škole. U rozhovoru nikdo nebyl, proběhl v odpoledních hodinách, následně obdržel od žalobkyně e-mail o tom, že na ni vyvíjel nátlak a vyhrožoval jí

odvoláním. Z e-mailu žalobkyně pochopil, že končí dobré vztahy a ona vše chápe jako útok proti ní. On reagoval e-mailem, kde popsal jednání ze svého hlediska. O rozhovoru sepsal úřední záznam. Tento úřední záznam o rozhovoru sepsal na výzvu XXX jako podklad k prvnímu jednání u soudu v době, kdy už byl ukončen služební poměr žalobkyně. Svědek nevylučoval, že mezi ním a žalobkyní došlo k rozhovoru o stáži. Pobyt na stáži v délce půl roku byl výjimečný. Svědek si nevzpomněl, že by na takové stáži někdy byl. O stáži se mohlo hovořit jen o jako teoretické možnosti, pravděpodobně proto, aby se žalobkyně dostala do problematiky XXX. Na stáži měl pobývat i XXX, aby mohl složit příslušnou zkoušku, ke stáži ale nedošlo. Nadřízený má právo vyslat zaměstnance na dlouhodobou stáž do délky jednoho roku. Svědek připustil rozhovor o tom, že je nutno, aby se žalobkyně vrátila do XXX. Nemluvili o místě stáže, ale určitě by to nebylo v XXX, protože zde není XXX na odpovídající úrovni. Žalobkyně pak nastoupila na dlouhodobou pracovní neschopnost a snahy svědka, o kontakt formou telefonátu či SMS zůstaly bez odezvy. Žalobkyně pak požádala o ukončení služebního poměru. Když žalobkyně nastoupila na pracovní neschopnost, požádal o informace služebního lékaře, který však odpověděl pouze obecně. Pana XXX pověřil zastupováním žalobkyně asi do měsíce trvání její pracovní neschopnosti. Zprávy a komunikaci z tohoto období smazal a nemá je k dispozici. Osobou oprávněnou odvolat žalobkyni z pozice XXX pro dlouhodobé neplnění služebních úkolů je XXX, takový postup je však složitý a náročný, proto hovořil s žalobkyní, neboť byl veden snahou o smír. Šetření veřejného ochránce práv svědek nepřikládal důležitost. Poté, co se změnilo chování žalobkyně, svědek se vyvaroval jakýchkoli kroků, které by bylo možné vykládat jako nátlak na ni. Nikdy na ni nezvýšil hlas. XXX bylo nad síly žalobkyně.

36. Z výpovědi svědka XXX v rozhodném období XXX školy, soud zjistil, že žalobkyně ze školy odcházela asi na konci roku 2018. Když nastoupila, ještě studovala v XXX, aby mohla být XXX. V počátku jejího působení svědek nezaznamenal jakékoli problémy nebo rozpory. Sloučené XXX fungovalo zpočátku pod vedení žalobkyně zcela bez problémů. Svědek nevěděl, co bylo tím zlomem, kdy podřízení začali dokladovat, že žalobkyně nevede oddělení, jak by měla. Informoval se u svého zástupce, který mu řekl, že vše projedná a vyřeší. Následně dali výpověď XXX, kteří se vyjádřili tak, že situace se neřeší a pod XXX žalobkyně pracovat nechtějí. Když zjistil, že oba uči v XXX, znovu o věci jednal se svým zástupcem a obdržel informace, že se věci nemusí zabývat, zástupce vše vyřeší a obrátí se na něho pouze v případě problému. Pan XXX říkal, že po prošetření bude žalobkyně buď moci vést oddělení dál, nebo přijde s návrhem na její jiné zařazení v rámci školy, protože po její odborné stránce a pedagogické způsobilosti žádné problémy nebyly. Na přelomu roku 2017 – 2018 nastoupila žalobkyně do pracovní neschopnosti a jejím zastupováním byl pověřen pan XXX. Když byli kontaktováni zástupci ombudsmana, spolupracovali, poskytli lidi a podklady. V závěrečné zprávě, bylo dáno doporučení, jak v některých situacích postupovat jinak. Na konci roku 2018 obdržel žádost žalobkyně o ukončení služebního poměru. Situaci pouze monitoroval a do řešení se aktivně nezapojoval, protože na konci roku 2018 probíhala reorganizace, s tím související inventury a legislativní stránka a on současně řídil i středisko v XXX, kde bylo 35 zaměstnanců a v průběhu roku až 1 000 studentů. Spolehl se zcela na zástupce XXX, který jej na poradách vedení ústně informoval. Písmenné informace po něm nechtěl. O anketě mezi podřízenými žalobkyně svědek nevěděl. Žádný výsledek tohoto šetření anketou nedostal. Ke služebnímu opatření, třeba odvolání z funkce, by mohl přistoupit pouze na základě služebního hodnocení s tím, že by takovému úkonu nasvědčovala průběžná hodnocení. Tato zpracovával pan XXX. Svědek nikdy neobdržel návrh na odvolání žalobkyně, nebo jinou změnu u jejího služebního zařazení. Návrhy na výši odměn dávali vedoucí oddělení. Návrh na vyslání žalobkyně na studijní pobyt nikdy neobdržel, dlouhodobý pobyt na stáži absolvoval nový pracovník, který neměl praxi, a bylo třeba, aby získal potřebné dovednosti. Osobní dopis od žalobkyně

obdržel pouze jeden, když ho žádala, aby nesouhlasil se zveřejněním důvodu její nemoci. On ale tehdy ani nevěděl, o jakou pracovní neschopnost se jedná. A dodnes důvod nezná. Žádost žalobkyně o uvolnění ze služebního poměru ho překvapila, ale věc blíže nešetřil, protože byla podána v rámci trvání její pracovní neschopnosti.

37. Z úředního záznamu z listopadu 2014 (absentuje datum) bylo zjištěno, že XXX, jako XXX, zpracoval úřední záznam o pohovoru, který vedl s žalobkyní dne 31. 10. 2014 a jeho předmětem byl dlouhodobý neuspokojivý stav na úseku žalobkyní řízeném. Rozhovor se týkal vyhodnocení období od konce školního roku 2013 - 2014 a s tím související předpokládanou stabilizací situací na oddělení v souvislosti s ukončením služebního poměru XXX, který byl do 31. 8. 2014 zařazen na funkci XXX. Žalobkyni bylo vytýkáno nedůsledné vyžadování odpovědnosti za jednotlivé problematiky oddělení cestou XXX, téměř nulová komunikace s partnery v oblasti XXX, nedůsledné vyhodnocování podkladů a závěrů z jednání v problematice XXX, formální nepřesnosti při přípravě vzdělávacích programů, chybějící zodpovědnost při rozhodování, nepřesný a někdy i chybný přenos informací z porad XXX se závěrem, že se odchodem XXX ke stabilizaci situace na oddělení nedošlo.
38. Dopisem ze dne 24. 11. 2015 oznámil veřejný ochránce práv XXX, že obdržel stížnost žalobkyně na psychický nátlak na pracovišti a zahájil ve věci šetření. Školu vyzval k vyjádření.
39. XXX zpracoval k šetření veřejného ochránce práv dne 1. 12. 2015 úřední záznam, v němž připustil, že dne 31. 10. 2014 proběhlo jednání mezi ním a žalobkyní, ale popřel, že by ji naznačil, že nebude na XXX pozici do důchodu. Potvrdil, že nevypracoval průběžné hodnocení žalobkyně za rok 2014. Pokud by ji měl hodnotit objektivně, měl by zásadní připomínky a pokud by hodnocení zpracoval se stejným výsledkem, jako v roce 2013, lhal by. Popřel, že by žalobkyně měla být vyslána na studijní pobyty v celkové délce 1 rok. Připustil, že není výjimkou, že policista je vyslán na základě konkrétních důvodů na dlouhodobý studijní pobyt i průběhu školního roku. V rozhodnutí o vyslání na studijní pobyt v místě bydliště žalobkyně zohlednil, že se tato XXX. Celková výše odměn žalobkyně za rok 2014 činila 41 000 Kč. Odměna je nenároková. Pravidla pro ocenění stanoví služební zákon. Informace ve stížnosti žalobkyně označil za nepřesné a místy nepravdivé, odmítl se k nim vyjádřit.
40. XXX. Zpracoval dne 15. 12. 2015 vyjádření, v němž mimo jiné potvrdil, že dne 31. 10. 2014 došlo k pohovoru mezi XXX a žalobkyní. Obsah rozhovoru byl z jeho hlediska vstřícným a korektním jednáním a podrážděná reakce žalobkyně nebyla adekvátní. Škole se jevilo odpovídající, aby v rámci zavádění nového vzdělávacího programu žalobkyně absolvovala dlouhodobější stáž na vybraných policejních útvarech. Mělo se jednat o dlouhodobější pobyt, než je běžně zvykem, který by postupně zahrnul více krajských policejních ředitelství, včetně hlavního města. Tento záměr však nelze automaticky spojovat s vedlejšími úmysly nebo snahou jmenovanou tímto způsobem postihovat nebo na ni vytvářet nátlak. Nakonec však byla dána přednost osobním a rodinným aspektům žalobkyně a byly vytvořeny podmínky, aby XXX. Žalobkyně obdržela v roce 2014 odměnu ve výši 41 000 Kč, nebyla ji udělena pouze odměna v závěru roku 2014 v reakci na situaci na řízeném úseku a nedostatky, se kterými byla seznámena. Žalobkyně nebyla zařazována do žádné zkušební komise pro červen 2015 s ohledem na její pracovní neschopnost od 25. 3. 2015. Rozhodnutí o udělení služební medaile je plně v kompetenci ministra vnitra. Po nástupu do pracovní neschopnosti vedl komunikaci s žalovanou pouze XXX a to výhradně formou SMS zpráv, které se týkaly trvání její pracovní neschopnosti. Dopis žalobkyně

z června 2015 nepovažoval za stížnost, ale pouze za žádost o vyjádření. Projednal ho s XXX, záznam o jednání nepořizoval. S naprostou jistotou vyloučil nevhodné chování a jednání vůči žalobkyni. K doplňujícímu dotazu veřejného ochránce práv ze dne 25. 5. 2016 XXX. zdůraznil, že situace na oddělení žalobkyně byla ze strany XXX opakovaně projednávána a řešena, ale s výtkami a konkrétními nedostatky se žalobkyně neztotožnila a považovala je zcela bezdůvodně a nesebekriticky pouze za útok na svou osobu. Po pohovoru z 31. 10. 2014 se uzavřela do sebe, byla nesoustředěná a téměř vůbec se nezapojovala do diskuze na poradách s XXX. Současně s tím nedošlo ani k pozvolnému zlepšování práce oddělení. Ze strany XXX následoval další pohovor s doporučením k přehodnocení rozhodnutí v problematice XXX, která nebyla v souladu s doporučení XXX tohoto specializačního oboru. Dále byl prezentován požadavek na aktivní zapojení do probíhajícího pilotního ověřování nového vzdělávacího programu a aktivní komunikace s garantem. V této souvislosti byla deklarována potřeba využití institutu studijních pobytů na příslušných výkoných, policejních útvech. Současně byla informována o nutnosti provedení pohovoru s příslušníky oddělení. Žalobkyně uvedla, že takový postup vnímá jako nedůstojné snižování své autority. Na počátku března 2015 došlo k projednání konkrétních termínů a míst studijních pobytů, přičemž byl plně akceptován její požadavek na určení místa studijního pobytu v místě trvalého bydliště. Dále byl sumarizován průměr ročních odměn u mužů a žen na škole.

41. E-mailem ze dne 25. 9. 2016 sdělila žalobkyně veřejné ochránkyni práv, že pouze jediný z jejich kolegů byl ochoten se písemně ve věci její stížnosti vyjádřit, avšak pouze tehdy, pokud by se v žádné písemnosti jeho jméno neobjevilo, případně pokud by vyjádření podepsalo více kolegů. Druhý kolega s obavy ze msty svědectví odmítl. Současně předala veřejné ochránkyni práv přepis dvou hovorů, které se jí podařilo zachytit.
42. Dopisem ze dne 3. 11. 2016 sdělila veřejná ochránkyně práv XXX. své závěry ve věci diskriminace žalobkyně z důvodu věku a pohlaví, psychického nátlaku a šikany v oblasti služebního poměru. Pokud se týče tvrzené systémové šikany, dospěla k závěru, že by bylo třeba, aby se nežádoucí chování prokázalo u více, či u všech namítaných skutků. Žalobkyně ale předložila většinou pouze dokumenty, které sama vytvořila. Výjimkou je její e-mailová komunikace s nadřízeným z listopadu 2014, ve které se ohradila proti přechozí nátlakové a šikanózní ústní komunikaci. Nadřízený ve svých bezprostředních e-mailových odpovědích obsah komunikace popřel. Žalobkyně dále vnímala jako nátlak pohovory s jejími nadřízenými. Byl sice předložen záznam o nutnosti monitorovat dlouhodobě neuspokojivý stav na oddělení žalobkyně, ale blíže tato skutečnost nebyla dokladována. Jako závažný psychický nátlak stěžovatelka vnímala také nejistotu ohledně místa dlouhodobé studijní stáže s ohledem na to, XXX. Podle vyjádření vedení vzdělávacího zařízení měla stáž absolvovat v místě bydliště. Ze zvukové nahrávky rozhovoru mezi stěžovatelkou a jejím nadřízeným ze dne 16. 3. 2015 je však možné vyrozumět, že nadřízený ve vztahu ke stáži stěžovatelce sděluje, že to bude něco většího, XXX. Tento jediný prokazatelný skutek však nepostačuje k závěru, že žalobkyně byla obětí dlouhodobé, systematické šikany ve službě. Veřejná ochránkyně práv konstatovala, že v případě přetrvávající nesrovnalosti, neboť přestože XXX z její kanceláře žádal o doložení špatného stavu na oddělení, žádné podklady, vyjma onoho úředního záznamu, doloženy nebyly. V této souvislosti je podezřelé, že neexistuje žádná písemná výtka vůči stěžovatelce, naopak veškerá její pravidelná služební hodnocení až do roku 2013 jsou vynikající. Pokud je tvrzeno, že neuspokojivá situace trvala již od roku 2012, pokud by tomu tak bylo, mělo se to projevit ve služebním hodnocení žalobkyně za roky 2012 i za rok 2013. Za zcela nedostatečné a nelogické požadovala veřejná ochránkyně práv zdůvodnění, proč nebylo zpracováno hodnocení žalobkyně za rok 2014. Pokud v práci žalobkyně byly závažné nedostatky, měly

se projevit v pravidelných služebních hodnoceních, případně písemných napomenutích. Doložené rozdíly ve výši odměn také zakládají podezření na nerovné odměňování z důvodu pohlaví. Veřejná ochránkyně práv považovala vyřízení podání žalobkyně jako stěžovatelky vůči vzdělávacímu zařízení za nedostatečné. Její stížnost měla být řádně prošetřena. Dospěla k závěru, že diskriminaci stěžovatelky ve formě obtěžování ji shromážděné podklady neumožňují jednoznačně prokázat, zakládají však podezření na nerovné zacházení v odměňování. Konečné posouzení obou otázek náleží soudu. Odpověď shodného znění obdržela též žalobkyně.

43. Dopisem ze dne 31. 8. 2017 vyzval zástupce žalobkyně útvar policejního vzdělávání a služební přípravy k plnění částky 757 386 Kč z titulu nároku pracovních právních a částky 1 500 000 Kč z titulu újmy nemajetkové, která vznikla v přímé souvislosti s příkořím, kterého se žalobkyni dostalo u jejího někdejšího zaměstnavatele. Jednalo se o výzvu ve smyslu ustanovení § 142a odst. 1 o.s.ř. Na výzvu bylo reagováno dopisem ze dne 14. 9. 2017 s tím, že záležitost bude prověřena stanoveným služebním postupem a po závěru šetření budou podány informace.
44. Dle § 16 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce (dále jen zák. práce) 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. Dle odst. 2 téhož ustanovení zákona v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu, nebo povinnost k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích, nebo organizacích zaměstnavatelů, diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství, nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.
45. Dle § 77 odst. 9 zákona o služebním poměru dojde-li ve služebním poměru k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení jiným jednáním než rozhodnutím služebního funkcionáře, má příslušník právo domáhat se u soudu, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění, toto právo má příslušník i v případě, že jeho služební poměr již skončil. Výši náhrady určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.
46. Dle § 133a 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 nebo sexuální orientace v oblasti pracovní, nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání, nebo jiné samostatně výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesionálních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.
47. Výše uvedená skutková zjištění jsou základem pro následující právní závěr soudu:
48. V daném případě je předmětem sporu řešení takzvaného bossingu a jeho důsledků v rámci

- služebního poměru příslušníků bezpečnostních sborů, kdy dotčený příslušník může podle ustanovení § 77 odst. 9 zákona o služebním poměru žalobou podle třetí části občanského soudního řádu uplatnit svůj občanskoprávní nárok, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny jeho následky, včetně nároku na náhradu škody a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.
49. Bossing lze definovat jako variantu psychické šikany na pracovišti, která je specifická tím, že šikany se dopouští nadřízený pracovník na svém podřízeném. Jedná se tedy o chování nadřízeného, které poškozuje podřízeného před jeho kolegy, znesnadňuje či znemožňuje mu jeho práci. Bossing se samozřejmě vyvíjí a stupňuje. Tato šikana zhoršuje vztahy na pracovišti a zvyšuje kult osobnosti vedoucích. Za šikanu (bossing) může být považováno např. přehnané kontrolování plnění povinností či docházky, neschválení dovolené, arogantní chování, slovní urážky, nedocení práce či častá a neoprávněná kritika, zesměšňování před kolegy, zadávání příliš složitých úkolů (na které nemá podřízený kvalifikaci nebo jsou nesplnitelné), nemožnost vyjádřit svůj názor nebo navrhnout své návrhy, přisvojení si práce podřízeného jeho šéfem, různé naschvály (odebrání kancelářských potřeb...) atd. (viz <https://cs.wikipedia.org/wiki/Mobbing>) Výsledkem takového jednání je, že oběť se dostane do situace, ve které si nemůže sama pomoci, protože je pod neustálým tlakem trvajících útoků a tato situace může vyústit v její závažné psychické či psychosomatické potíže.
 50. Po provedeném dokazování měl soud za skutkově prokázané, že žalobkyně v roce 2012 prošla řádným výběrovým řízením a k 1. 9. 2012 se stala XXX. Rozhodnutími ve věcech kázeňských ze dne 3. 9. 2013, 3. 5. 2014, 26. 6. 2014 a 27. 11. 2014 i služebním hodnocením ze dne 6. 1. 2014 má soud za prokázané, že žalobkyně jako XXX byla vedením školy až do října 2014 hodnocena velmi kladně. Pravidelně dostávala odměny a v uvedeném období neobdržela žádnou písemnou výtku, naopak jí bylo rovněž pravidelně zvyšováno osobní ohodnocení a to právě za činnost v oblastech, o kterých pak svědek XXX vypovídal jako o těch, které neměla zvládat (např. „příkladná plnění úkolů při zabezpečení a tvorbě návrhů vzdělávacích programů po linii XXX, aktivní přístup při jednání s garanty jednotlivých problematik, které souvisejí s činností oddělení, a včasné plnění zadaných úkolů na odpovídající úrovni“ a „zabezpečení tvorby krátkodobých kurzů další odborné přípravy pro kriminalistické techniky v druhém pololetí školního roku 2013/2014“).
 51. Z výpovědí všech slyšených svědků vyplývá, že pozice žalobkyně na funkci XXX od samého počátku nebyla jednoduchá, neboť XXX ji jako XXX nepřijalo a zejména jeho původní XXX XXX od počátku zaujímal opoziční postavení, rozhodně se jí nesnažil pozici ulehčit a spolupracovat s ní, ale naopak ji soustavně kritizoval a to způsobem, který i vedení školy hodnotilo jako ne zcela přípustný (viz. záznam o pohovoru ze dne 17. 5. 2013). Z výpovědi svědka XXX dále vyplývá, že on jako XXX o konfliktní situaci věděl, snažil se sice žalobkyni podporovat zejména v otázce jednání s XXX, ale pokud již v té době měl, jak tvrdí, informace nejen o konfliktu, ale také o nikoli kvalitním plnění funkce žalobkyně, tuto situaci nijak nerefletoval, naopak právě osobním hodnocením, navyšováním osobního příplatku i poskytováním odměn žalobkyni utvrzoval v tom, že je s její prací spokojen. Za této situace je zcela pochopitelné, že rozhovor, k němuž došlo 31. 10. 2014, byl pro žalobkyni „bleskem z čistého nebe“ způsobilým u ní vyvolat úzkost a obavy z budoucnosti. Soud nemohl přijmout tvrzení strany žalované o tom, že se jednalo „o konstruktivní kritiku“, neboť z obsahu rozhovoru bylo zřejmé, že XXX jí nedává prostor pro zlepšení práce XXX, ale naopak ji bez předchozího upozornění a snahy řešit situaci případně změnou způsobu její práce vyzval k dobrovolnému odchodu z funkce, právě za situace, kdy XXX. To, že na žalobkyni byl činen nátlak směřující k jejímu dobrovolnému

odchodu z funkce, jak vypověděla, je podporováno výpovědí svědkyně XXX, svědka XXX, XXX a XXX a tomuto závěru nasvědčuje i výsledek šetření veřejné ochránkyně práv. Výpovědi svědkyně XXX, kterou má soud za věrohodnou, neboť svědkyně již k původnímu zaměstnavateli nemá žádný právní vztah a nevede s ním žádný soudní spor, bylo prokázáno, že XXX při jednáních, která svědkyně slyšela, vyvíjel na žalobkyni psychický nátlak, snažil se jí namluvit, že je neschopná, že neumí XXX a měl výtky ke způsobu výuky. Svědkyně obsah pohovorů vnímala jako důvod, jak žalobkyni odstranit. Při komunikaci s žalobkyní zvyšoval hlas a používal mocenské praktiky. Následné pohovory se zaměstnanci probíhající na přelomu let 2014 a 2015, které soud má za nikoli transparentní, neboť o nich neexistuje žádný písemný záznam a XXX, jak vypověděl, veškeré podklady skartoval, rozhodně mohly mít a měly vliv na psychiku žalobkyně, které bylo oznámeno pouze to, že budou provedeny, ale nikoli jak budou probíhat, tj. jaké otázky budou pokládány a jak budou sumarizovány odpovědi. Nelze tedy prokázat, z jakých podkladů a proč dospěl XXX k závěru, že žalobkyně je podřízenými hodnocena stupněm 4 (dobré s výhradou). To, že žalobkyně „probodává lidi pohledem a oni se bojí vycházet z kanceláře“ pak jistě nelze považovat za konstruktivní kritiku.

52. Jako závažný psychický nátlak žalobkyně dále vnímala nejistotu ohledně místa dlouhodobé studijní stáže, neboť XXX. Podle vyjádření vedení školy, které bylo zpracováno pro veřejnou ochránkyni práv, měla stáž absolvovat v místě bydliště. Ze zvukové nahrávky rozhovoru mezi stěžovatelkou a jejím nadřízeným ze dne 16. 3. 2015 však veřejná ochránkyně práv vyrozuměla, že nadřízený ve vztahu ke stáži stěžovatelce sděluje, že to bude něco většího, XXX a tuto skutečnost nakonec ve své výpovědi připustil i XXX. To, že vedení školy nechávalo žalobkyni v nejistotě, pokud se týče stáží, vyplývá z toho, že ačkoli nejprve pro vedení zpracovala průběh své stáže v roce 2015 v Pardubickém kraji, bylo jí sděleno, že o její stáži nejsou žádné podklady. Navíc délka stáže byla mimořádná, neboť z výpovědí svědků bylo zjištěno, že stáže obvykle probíhaly v létě a pouze kratší dobu. Nelze také přehlédnout, že obdobný postup, který vedení školy použilo vůči XXX (odměny, stáže), on vnímal jako diskriminační a vedl jej k odchodu ze služebního poměru. Popsaná situace trvala od října 2014 nejméně do března 2015, kdy započala pracovní neschopnost žalované.
53. Při hodnocení věrohodnosti výpovědí svědků soud přihlédl jednak k rozporům ve výpovědích XXX, kdy XXX školy tvrdil, že veškeré kroky činil s vědomím a souhlasem XXX, který však prakticky veškerou vědomost o situaci na oddělení žalobkyně a o postupu vůči žalobkyni popíral. Také úřední záznam o rozhovoru s žalobkyní, k němuž došlo 31. 10. 2014, byl tvořen až v době pozdější, a to jako příprava na soudní řízení, jak uvedl svědek XXX.
54. Výpověď žalobkyně je podporována také zprávou ošetřující lékařky XXX, která zátěž, již byla žalobkyně vystavena na přelomu let 2014 až 2015, hodnotila jako extrémní s tím, že vlivem této zátěže a pracovních vztahů u žalobkyně došlo k rozvoji úzkostně depresivní poruchy, k výraznému zhoršení tělesného stavu a následně k pracovní neschopnosti, která byla ukončena až 7. 4. 2016.
55. Soud tedy dospěl k závěru, že žalované se nepodařilo ve smyslu § 133a o.s.ř. prokázat, že u žalované nedošlo k porušení zásady rovného zacházení a že naopak žalobkyně prokázala, že v období od října 2014 nejméně do března 2015 byla vystavena nepřiměřenému nátlaku ze strany zaměstnavatele, který směřoval k tomu, aby nadále nevykonávala své funkční zařazení. Chování nadřízeného znesnadňovalo žalobkyni její práci, mělo přímý vliv na její psychický i fyzický stav a důsledkem byla její dlouhodobá pracovní neschopnost. Bylo

tedy porušeno právo žalobkyně na rovné zacházení, když z okolností případu lze dovodit, že se tak dělo s úmyslem jí zastávanou funkci obsadit jinou osobou (XXX), přičemž v dané pozici nebyla respektována i s ohledem na věk a pohlaví. Na základě uvedených skutečností má soud za to, že je dáno právo žalobkyně domáhat se ve smyslu § 77 odst. 9 zákona o služebním poměru, aby ji bylo dáno přiměřené zadostiučinění a aby byly odstraněny i jeho následky, tj. byla ji vyplacena náhrada za ztrátu na služebním příjmu, a to co do základu. O výši uplatněných nároků bude rozhodnuto poté, co mezitímní rozsudek o základu nároku nabude právní moci.

Poučení:

Odvolání lze podat do 15 dnů od doručení písemného vyhotovení rozhodnutí ke Krajskému soudu v Hradci Králové – pobočce v Pardubicích prostřednictvím soudu, proti jehož rozhodnutí směřuje, a to písemně ve třech vyhotoveních.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí.

Pardubice dne 18. prosince 2023

JUDr. Petra Nováková v. r.
předsedkyně senátu