



ČESKÁ REPUBLIKA

## ROZSUDEK

### JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Petry Novákové a přísedících Marie Trnkové a Ing. Věry Novotné ve věci žalobkyně **XXX**, nar. **XXX**, bytem **XXX**, zast. JUDr. Jarmilou Černou, advokátkou se sídlem Pardubice, Sladkovského 484, proti žalovanému **České republice – Hasičskému záchrannému sboru Pardubického kraje**, se sídlem Pardubice, Teplého 1526, IČO 70885869, zast. Mgr. Miroslavem Pytlíkem, advokátem se sídlem Pardubice, Holubova 746, **o přiměřené zadostiučinění a náhradu nemajetkové újmy,**

**t a k t o :**

**I. Návrh, aby žalovaný byl uznán povinným zveřejnit na úřední desce Hasičského záchranného sboru Pardubického kraje po dobu jednoho měsíce omluvu žalobkyni tohoto znění: „XXX“, s e z a m í t á .**

**II. Návrh, aby žalovaný byl uznán povinným zaplatit žalobkyni na náhradu nemajetkové újmy 150.000,-Kč, s e z a m í t á .**

**III. Žalobkyně je povinna nahradit žalovanému náklady řízení v částce 51.527,- Kč k rukám advokáta Mgr. Miroslav Pytlíka do 15 dnů od právní moci tohoto výroku rozsudku.**

**O d ů v o d n ě n í :**

Žalobkyně se proti žalovanému žalobou doručenou soudu dne 15.9. 2006 domáhala přiměřeného zadostiučinění formou omluvy a náhrady nemajetkové újmy v částce 150.000,- Kč. Tvrdila, že dne XXX2001 nastoupila k žalovanému do služebního poměru jako XXX. Její pracovní náplní bylo XXX. Ve svém služebním zařazení podléhá řídicí pravomoci XXX. Zpočátku byla jejich spolupráce bezproblémová, v XXX roku 2002 začaly ze strany tohoto

nadřizeného citové projevy, nejprve v rovině ústní, později fyzické, překračující běžnou společenskou mez jako letmé dotyky a pod., které žalobkyně jednoznačně odmítala. Poté, co jmenovaný v XXX roku 2003 zjistil, že žalobkyně navázala vztah s XXX, nutil ji k ukončení této známosti, vyhrožoval pracovní likvidací a nuceným odchodem ze služby. Urážel ji a ponižoval. Současně začal žalobkyni ztěžovat plnění pracovních úkolů tím, že s ní přestával komunikovat. V XXX roku 2005 byli žalobkyně a XXX napomenuti krajským ředitelem, aby zlepšili pracovní komunikaci. Žalobkyně mu oznámila diskriminační projevy vůči své osobě, krajský ředitel však odmítl situaci řešit. Její nadřízený pak chování navenek změnil, nicméně žalobkyni sdělil, že se postará o její odchod jiným způsobem. V měsíci XXX 2005 XXX nejprve žalobkyni nabídl místo vedoucí XXX, se zařazením do 11. platové třídy, avšak s tím, že nemůže z jeho strany očekávat lepší pracovní komunikaci. Proto žalobkyně místo odmítla a byla na ně zařazena XXX za výhodnějších platových podmínek, než bylo nabízeno žalobkyni. Od XXX roku 2005 s žalobkyní její nadřízený komunikoval výlučně prostřednictvím XXX. V XXX 2006 oznámila celou situaci žalobkyně krajskému řediteli žalovaného, který však odmítl na dané téma diskutovat, proto dne XXX2006 podala oficiálně stížnost na Ministerstvo vnitra. V XXX 2006 byla žalobkyně odvolána z funkce XXX. Od tohoto okamžiku začal XXX žalobkyni dávat záporná pracovní hodnocení, ačkoli ji pověřoval nadále svým zastupováním v době nepřítomnosti. Dne XXX.2006 byla žalobkyně seznámena se záznamem z řešení stížnosti. Žádné kroky k nápravě učiněny nebyly, neboť se tvrzené chování jejího nadřízeného údajně neprokázalo. Po podání stížnosti XXX pokračoval v šikanózním jednání, měl snahu prokazovat její pracovní neschopnost, zpochybňoval její pracovní a morální kvality, oklešťoval její kompetence, postupně odebíral zajišťované agendy. V XXX 2006 žalobkyně poprvé nedostala jako jediný pracovník kanceláře krajského ředitele odměnu. Závadné chování XXX se projevilo ve značné míře snížením důstojnosti a vážnosti žalobkyně na pracovišti, došlo k její izolaci od vedení žalovaného. Kromě zásahu do majetkové sféry (nepřiznáním odměn) jí byla způsobena nemajetková újma a to psychické následky, ohrožení kariérního postupu, její dobré pověsti i soukromí.

Žalovaný navrhol zamítnutí žaloby. Tvrdil, že žalobkyně nebyla diskriminována ani ponižována a nebyla ve vztahu k ní porušována zásada rovného zacházení. Namítal, že žalobkyně měla od počátku problémy s komunikací, její přístup byl vůči nadřízeným arogantní a založil problém v pracovních vztazích. Tvrdil také, že přímý nadřízený žalobkyně se nedopustil jejího sexuálního obtěžování, ani jiného diskriminačního jednání.

Dle § 7 odst.2 zák. práce ve znění platném do 31.12. 2006 výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Dle odst. 3 téhož ustanovení zákona zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Dle odst. 4 pak dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Odst. 5 stanoví, že pokud byla ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti a nebylo postačující zjednání nápravy podle odstavce 4, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady podle odstavce 5 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo (odst. 6).

Po provedeném řízení soud žalobu zamítl na základě následujících skutkových zjištění:

Rozhodnutím ze dne XXX2001 krajského ředitele žalovaného bylo prokázáno, že žalobkyně byla s účinností od XXX2001 přijata do služebního poměru příslušníka Hasičského záchranného sboru ČR a současně ustanovena do funkce XXX. Služebními hodnoceními bylo prokázáno, že žalobkyně v období od XXX2002 do XXX2006 byla hodnocena jako kvalitní pracovník způsobilý pro výkon zastávané funkce.

Podle výpovědi svědkyně XXX, zaměstnankyně žalovaného do XXX 2006, v průběhu roku 2002 tato zaznamenala, že při poradách XXX hovoří výlučně k žalobkyni. Také ji zvláštním způsobem chválil a hladil po vlasech. Žalobkyně mu přitom dávala najevo, že jí to není příjemné. Zhruba od XXX roku 2003 začala svědkyně z kanceláře XXX slýchat hádky, křik a pláč žalobkyně. Mohli je slyšet ostatní pracovníci, neboť křik se nesl i na chodbu. Konkrétní obsah hovorů svědkyně neslyšela. Žalobkyně ji informovala, že jí je XXX vyčítán vztah s XXX a že jmenovaný podmiňuje další spolupráci ukončením této známosti. Své chování XXX měl připustit i při rozhovoru se svědkyní. XXX roku 2003 se svědkyně nastěhovala do stejné kanceláře s žalobkyní. Tehdy se stalo jednání uvedeného nadřízeného vůči žalobkyni jednoznačně negativním. Neposkytoval jí informace, o které ho žádala, hodil jí beze slova spis na stůl. Vulgární slovo vůči žalobkyni ale nepoužil. Často jí vracel úkoly s tím, že si řešení představoval jinak, nic bližšího však neřekl. Konkrétní případ takového úkolu svědkyně neznala. Žalobkyně celou situaci špatně psychicky snášela, začala mít zdravotní problémy. Kolem XXX roku 2004 žalobkyně upozornila XXX, že se na jeho jednání bude stěžovat a že situaci bude moci právě tato svědkyně potvrdit. Následně se zhoršil vztah jmenovaného ke svědkyni způsobem, který vedl v konečném důsledku k tomu, že svědkyně posléze ukončila svůj služební poměr.

Podle zprávy XXX, klinické psychologky, žalobkyně ji navštěvovala od XXX.2005. Trpěla nespavostí, nechutenstvím, strachem z lidí a děsivými sny, bála se chodit do zaměstnání. V pracovní oblasti řešila konfliktní vztah s nadřízeným, který projevil nesouhlas s její známostí, přestal s ní pracovní komunikovat, sdělovat potřebné informace. Začal být verbálně útočný a jeho jednání přešlo v ignoranci jmenované. Psychologa žalobkyně pravidelně navštěvovala do XXX 2005.

Svědék XXX ve své výpovědi popřel, že by měl k žalobkyni jiný vztah než k ostatním zaměstnancům. Vyloučil, že by s ní kdy měl bližší fyzický kontakt a že by na některý rozhovor reagovala pláčem. Připustil, že měl problém v komunikaci s žalobkyní, poukazoval však na skutečnost, že takový problém s ní měli i jiní zaměstnanci. Tvrdil, že žalobkyni předával o pracovních úkolech veškeré informace, které měl k dispozici, často se ale stávalo, že se domáhala dalších, jimiž nedisponoval. Ve vztahu k XXX, který byl v té době řešen pro závažné porušení pracovní kázně, pouze upozornil žalobkyni, jejíž oddělení připravovalo upozornění tohoto pracovníka na možnost výpovědi z pracovního poměru, na citlivost informací, s nimiž přichází do styku. Svědek připustil, že za XXX roku 2006 se rozhodl nedat žalobkyni odměnu, neboť jej nařkla, že lže, a také se začalo stávat, že opakovaně přicházela pozdě na pracovní porady nebo do zaměstnání, či předem neoznámila dovolenou či zdravotní důvody své nepřítomnosti.

Výpovědi svědkyně XXX, XXX žalovaného, bylo prokázáno, že v době působení žalobkyně jako XXX byla nucena soustavně řešit problémy v komunikaci mezi svým oddělením a oddělením žalobkyně. Tato měla tendenci při jednáních svalovat vinu na druhé, případně tvrdit, že nedostala potřebné informace. Vzájemné chování XXX a žalobkyně bylo zcela standardní, nic co by vybočovalo z rámce obvyklého pracovního styku. Nikdy ze strany

ředitele kanceláře vůči žalobkyni nezaznamenala projevy, které by měly povahu sexuální, povahu vydírání či psychického nátlaku. Z kanceláře XXX nikdy neslyšela žádný hlučný projev ať již křik nebo pláč. Podle výpovědi XXX, XXX žalovaného, pokud žádal žalobkyni o pomoc v oblasti správního procesu, pocíval z její strany tlak na to, aby si problém vyřešil sám. Na nekolegiální jednání žalobkyně slyšel stížnosti i od ostatních pracovníků. Rovněž svědkyně XXX vyloučila, že by kdy viděla XXX pokoušet se o fyzický kontakt s žalobkyní nebo jeho snahu nutit ji svoji vůli. Vyloučila, že by kdy přes chodbu z kanceláře žalobkyně nebo XXX slyšela křik či pláč. Potvrdila, že při jednání s podřízenými se žalobkyně chovala povýšeně, proto se kontaktům s ní vyhýbala. Svědkyně XXX, XXX žalovaného, uvedla, že do posledních měsíců roku 2005 byly její vzájemné vztahy s žalobkyní velmi přátelské. Na poradách se stávalo, že žalobkyně s XXX nediskutovali v úplně přátelském tónu, ale chovali se k sobě oba stejně. V jednom případě si jí žalobkyně stěžovala na nevhodné chování jmenovaného, čeho se ale mělo týkat, svědkyně nevěděla. Potvrdila, že komunikační problémy s žalobkyní měla jak XXX tak i oddělení XXX. Vztahy s žalobkyní se pokazily, když svědkyně převzala vedení svého oddělení. Od té doby se k ní žalobkyně začala chovat nepříjemně a jako k nepříteli. Podle svědkyně XXX se žalobkyně chovala arogantně a povýšeně k asistentkám. Svědkyně nikdy neslyšela stěžovat si žalobkyni na chování XXX, věděla však, že se on a žalobkyně lišili v názorech na to, jak pracovat. Z kanceláře XXX, která je umístěna na stejné chodbě, svědkyně nikdy neslyšela křik nebo pláč. Žalobkyni na pracovišti neviděla uplakanou. Vyloučila, že by se jmenovaný choval k některé ze zaměstnankyň tak, že by z toho bylo cítit citový či sexuální podtext. Obdobně vypovídaly i svědkyně XXX, XXX žalovaného, a XXX, XXX žalovaného.

Podle interního sdělení ze dne XXX2006 byla XXX2006 projednána stížnost žalobkyně proti XXX. Na základě tohoto projednání byla nabídnuta mediace mezi žalobkyní a XXX. Jednání vedla XXX. Žalobkyně tehdy nesouhlasila s dohodou vedoucí k narovnání vztahů na pracovišti a tuto podmiňovala právními úkony, které s vyřizováním stížností obecně vyplývají. Podle zápisů o řešení stížnosti žalobkyně Ministerstvem vnitra – generálním ředitelstvím Hasičského záchranného sboru ČR ze dne 2.5.2006, osobní úroveň styků žalobkyně a XXX vykazuje rozpory, které při oboustranně zastávaných rozdílných názorech nevedou ke smíření. Řešení prostředky, jež mají k dispozici služební funkcionáři, není možný.

E-mailovou korespondencí z let 2004 až 2006 bylo prokázáno, že žalobkyně přátelsky komunikovala se spolupracovníci na pracovišti i mimo pracoviště.

Tato skutková zjištění jsou základem pro následující právní závěr soudu:

Sporným obdobím, za které žalobkyně požadovala omluvu, je XXX roku 2003 až XXX roku 2006, kdy se XXX, jako XXX žalovaného, v pracovně právních vztazích měl podle jejího tvrzení při jednání s žalobkyní dopustit porušení zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zásady zákazu ponižování lidské důstojnosti tím, že zejména naléhal na skončení jejího služebního poměru, vysmíval se jejímu osobnímu vztahu a naléhal na ukončení osobního vztahu s XXX i zpochybňovat její morální a pracovní kvality. Ustanovení § 133a odst. 2 o.s.ř. pro daný druh pracovně právního sporu přitom stanoví, že taková tvrzení účastníka soud považuje za prokázaná, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Výkladem tohoto ustanovení však nelze dovodit (viz rozhodnutí US 37/04), že osobě, která se cítí být diskriminována (ať již jakýmkoli způsobem), stačí pouze tvrdit, že k diskriminačnímu jednání došlo. Taková osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Tvrzení žalobkyně, že se tak stalo, podporované výpovědí svědkyně XXX, však bylo vyvráceno výpověďmi ostatních slyšených svědků, a to zejména XXX, XXX XXX a XXX. Z provedených

důkazů má soud dále za prokázané, že žalobkyně a XXX sice měli problém v komunikaci, jejich vzájemné chování však v tomto směru bylo obdobné. Pod pojem diskriminace pak dle názoru soudu nelze zařadit nepředávání informací v dostatečném rozsahu i pokud by se tak stalo. Navíc, pokud se týče konkrétních skutečností, jež měly být předmětem omluvy, zůstala výpověď svědkyně XXX neurčitá. Protože žalovaný výpověďmi svědků prokázal, že v pracovněprávních vztazích nedošlo k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci (dle citovaného ustanovení § 7 zákoníku práce ve znění platném do 31.12. 2006) nemohl soud žalobkyni přiznat právo na přiměřené zadostiučinění a náhradu nemajetkové újmy v částce 150.000,-Kč.

O nákladech řízení bylo rozhodnuto dle § 142 odst.1 o.s.ř., neboť soud přiznal žalovanému, který měl v řízení plný úspěch, proti žalobkyni právo na náhradu těchto nákladů představovaných odměnou advokáta určenou dle § 3 odst. 1, bod 4, § 7 písm. c) a § 17 písm. b) vyhl. č. 484/2000 Sb., ve znění platném ke dni zahájení řízení, v částce 40.300,- Kč, paušální náhradou hotových výdajů advokáta za 10 úkonů po 300,-Kč dle § 13 odst.3 vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění a 19 % DPH v částce 8.227,- Kč.

**P o u ě n í:** Odvolání lze podat do 15 dnů od doručení písemného vyhotovení rozhodnutí u soudu, proti jehož rozhodnutí směřuje, a to písemně ve dvou vyhotoveních.

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

V Pardubicích, dne 12. března 2008

JUDr. Petra Nováková  
předsedkyně senátu



ČESKÁ REPUBLIKA

## ROZSUDEK

### JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Petry Novákové a přísedících Marie Trnkové a Ing. Věry Novotné ve věci žalobkyně **XXX**, nar. **XXX**, bytem **XXX**, zast. JUDr. Jarmilou Černou, advokátkou se sídlem Pardubice, Sladkovského 484, proti žalovanému **České republice – Hasičskému záchrannému sboru Pardubického kraje**, se sídlem Pardubice, Teplého 1526, IČO 70885869, zast. Mgr. Miroslavem Pytlíkem, advokátem se sídlem Pardubice, Holubova 746, **o přiměřené zadostiučinění a náhradu nemajetkové újmy,**

**t a k t o :**

**I. Návrh, aby žalovaný byl uznán povinným zveřejnit na úřední desce Hasičského záchranného sboru Pardubického kraje po dobu jednoho měsíce omluvu žalobkyni tohoto znění: „XXX“, s e z a m í t á .**

**II. Návrh, aby žalovaný byl uznán povinným zaplatit žalobkyni na náhradu nemajetkové újmy 150.000,-Kč, s e z a m í t á .**

**III. Žalobkyně je povinna nahradit žalovanému náklady řízení v částce 146.226,- Kč k rukám advokáta Mgr. Miroslav Pytlíka do 3 dnů od právní moci tohoto výroku rozsudku.**

**O d ů v o d n ě n í :**

Žalobkyně se proti žalovanému žalobou doručenou soudu dne 15.9. 2006 domáhala přiměřeného zadostiučinění formou omluvy a náhrady nemajetkové újmy v částce 150.000,- Kč. Tvrdila, že dne XXX2001 nastoupila k žalovanému do služebního poměru jako XXX. Její pracovní náplní bylo XXX. Ve svém služebním zařazení podléhá řídicí pravomoci XXX. Zpočátku byla jejich spolupráce bezproblémová, ale ve XXX roku 2002 začaly ze strany tohoto

nadřizeného citové projevy, nejprve v rovině ústní, později fyzické, překračující běžnou společenskou mez, jako letmé dotyky a pod., které žalobkyně jednoznačně odmítala. Poté, co jmenovaný v XXX roku 2003 zjistil, že žalobkyně navázala vztah s XXX, nutil ji k ukončení této známosti, vyhrožoval pracovní likvidací a nuceným odchodem ze služby. Urážel ji a ponižoval. Současně začal žalobkyni ztěžovat plnění pracovních úkolů tím, že s ní přestával komunikovat. V XXX roku 2005 byli žalobkyně a XXX napomenuti krajským ředitelem, aby zlepšili pracovní komunikaci. Žalobkyně mu oznámila diskriminační projevy vůči své osobě, krajský ředitel však odmítl situaci řešit. Její nadřízený pak chování navenek změnil, nicméně žalobkyni sdělil, že se postará o její odchod jiným způsobem. V měsíci XXX 2005 XXX nejprve žalobkyni nabídl místo XXX, se zařazením do 11. platové třídy, avšak s tím, že nemůže z jeho strany očekávat lepší pracovní komunikaci. Proto žalobkyně místo odmítla a byla na ně zařazena XXX za výhodnějších platových podmínek, než bylo nabízeno žalobkyni. Od XXX roku 2005 s žalobkyní její nadřízený komunikoval výlučně prostřednictvím XXX. V XXX 2006 oznámila celou situaci žalobkyně krajskému řediteli žalovaného, který však odmítl na dané téma diskutovat, proto dne XXX2006 podala oficiálně stížnost na Ministerstvo vnitra. V XXX 2006 byla žalobkyně odvolána z funkce XXX. Od tohoto okamžiku začal XXX žalobkyni dávat záporná pracovní hodnocení, ačkoli ji pověřoval nadále svým zastupováním v době nepřítomnosti. Dne XXX.2006 byla žalobkyně seznámena se záznamem z řešení stížnosti. Žádné kroky k nápravě učiněny nebyly, neboť se tvrzené chování jejího nadřízeného údajně neprokázalo. Po podání stížnosti XXX pokračoval v šikanózním jednání, měl snahu prokazovat její pracovní neschopnost, zpochybňoval její pracovní a morální kvality, oklešťoval její kompetence, postupně odebíral zajišťované agendy. V XXX 2006 žalobkyně poprvé nedostala jako jediný pracovník kanceláře krajského ředitele odměnu. Závadné chování XXX se projevilo ve značné míře snížením důstojnosti a vážnosti žalobkyně na pracovišti, došlo k její izolaci od vedení žalovaného. Kromě zásahu do majetkové sféry (nepřiznáním odměn) jí byla způsobena nemajetková újma a to psychické následky, ohrožení kariérního postupu, její dobré pověsti i soukromí.

Žalovaný navrhol zamítnutí žaloby. Tvrdil, že žalobkyně nebyla diskriminována ani ponižována a nebyla ve vztahu k ní porušována zásada rovného zacházení. Namítal, že žalobkyně měla od počátku problémy s komunikací, její přístup byl vůči nadřízeným arogantní a založil problém v pracovních vztazích. Tvrdil také, že přímý nadřízený žalobkyně se nedopustil jejího sexuálního obtěžování, ani jiného diskriminačního jednání.

Rozsudek Okresního soudu v Pardubicích č.j. 8C 373/2006-107 ze dne 12.3.2008, jímž byla žaloba zamítnuta, byl zrušen usnesením Krajského soudu v Hradci Králové č.j. 23 Co 327/2008-132 ze dne 2.10.2008. Odvolací soud vyslovil závazný právní názor, že žalobkyně dostala v tomto řízení své povinnosti poskytnout tvrzení, z něhož by vyplývalo znevýhodňující jednání ze strany jejího zaměstnavatele (tj. případně ze strany kteréhokoliv spoluzaměstnance), stejně jako tvrzení, že motivací takového jednání byla diskriminace na pracovišti, ať už z jakéhokoliv důvodu. Uložil pak soudu okresnímu opětovně vyhodnotit provedené důkazy a zvážit provedení dalších důkazů např. výslechu XXX žalovaného či psychologičky XXX a své závěry podrobněji odůvodnit.

Dle § 1 odst.3 zák. práce ve znění platném do 31.12. 2006 zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro

výkon této práce nezbytný. Dle odst. 4 téhož ustanovení zákona v pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá 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 nebo povinností 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 nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Odst. 5 pak stanoví, že za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 4, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu. Podle odst. 6 se přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4), se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.

Nepřímou diskriminací se pak rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4); nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání (odst. 7). Dle odst. 8 obtěžováním se rozumí jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

Dle § 7 odst.2 zák. práce ve znění platném do 31.12. 2006 výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Dle odst. 3 téhož ustanovení zákona zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv a nároků vyplývajících z pracovněprávních vztahů. Dle odst. 4 pak dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Odst. 5 stanoví, že pokud byla ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti a nebylo postačující zjednání nápravy podle odstavce 4, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. Výši náhrady podle odstavce 5 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo (odst. 6).

Po provedeném řízení soud žalobu zamítl na základě následujících skutkových zjištění:

Rozhodnutím ze dne XXX2001 krajského ředitele žalovaného bylo prokázáno, že žalobkyně byla s účinností od 1.6.XXX2001 přijata do služebního poměru příslušníka Hasičského záchranného sboru ČR a současně ustanovena do funkce XXX. Služebními hodnoceními bylo prokázáno, že žalobkyně v období od XXX.2002 do XXX.2006 byla hodnocena jako kvalitní pracovník způsobilý pro výkon zastávané funkce.

Podle výpovědi žalobkyně tento pracovní spor vznikl z citové nevyrovnanosti jejího nadřízeného, který nebyl schopen unést její osobní vztah k XXX. Žalobkyně dle svého tvrzení vždy se spoluzaměstnanci vycházela dobře, vyjma rozdílných názorů na způsob řešení pracovních úkolů. Kolegyně jí nikdy nedaly najevo strach. Svůj vztah s XXX považuje rovněž za přátelský, přála jí kariérní postup a považuje ji za kvalitního XXX. Spoluzaměstnanci si na XXX rovněž stěžovali a jeho postup v zadávání pracovních úkolů shledávali nesrozumitelným. Do XXX 2003 užívala kancelář sama, pak spolu s XXX, od roku 2005 do XXX seděla v kanceláři znovu sama. V roce 2004 jí XXX vyhrožoval pracovní likvidací – donutí ji opustit Hasičský záchranný sbor, pokud nezmění svůj soukromý život a neukončí vztah s XXX. Nikdy se však tímto způsobem nechoval vůči ní veřejně, s výjimkou pracovních porad, jímž kromě nich dvou byla přítomna výhradně XXX. Krajského ředitele žalobkyně vyhledala, až když pro ni byla situace neúnosná, on ale v konečném důsledku nic neřešil. Zprávu psycholožky žalobkyně řediteli nepředkládala, protože to není její povinnost. S psycholožkou řešila situaci na pracovišti, neboť XXX jí nabídl dvě varianty - buď se s XXX rozejde a může nadále budovat svoji kariéru, nebo se nerozejdou a následky pro ni budou z pracovního hlediska negativní. Žalobkyně připustila, že v roce 2003 měla její XXX vážné zdravotní problémy a ona v té době vypomáhala s péčí o XXX a o domácnost XXX. Tyto okolnosti ale neprožívala dramaticky a situaci zvládala. Popřela, že by situace XXX vliv na její zdravotní stav. Necítila nutnost řešit tyto otázky s psychologem. Dále tvrdila, že ji spolupracovníci informovali o tom, že byli instruováni, jak mají vypovídat, odmítla však tyto osoby přesněji označit.

Podle výpovědi svědkyně XXX, zaměstnankyně žalovaného do XXX 2006, v průběhu roku 2002 tato zaznamenala, že při poradách XXX hovoří výlučně k žalobkyni. Také ji zvláštním způsobem chválil a hladil po vlasech. Žalobkyně mu přitom dávala najevo, že jí to není příjemné. Zhruba od XXX roku 2003 začala svědkyně z kanceláře XXX slyšet hádky, křik a pláč žalobkyně. Mohli je slyšet ostatní pracovníci, neboť křik se nesl i na chodbu. Konkrétní obsah hovorů svědkyně neslyšela. Žalobkyně ji informovala, že jí je XXX vyčítán vztah s XXX a že jmenovaný podmiňuje další spolupráci ukončením této známosti. Své chování XXX měl připustit i při rozhovoru se svědkyní. XXX roku 2003 se svědkyně nastěhovala do stejné kanceláře s žalobkyní. Tehdy se stalo jednání uvedeného nadřízeného vůči žalobkyni jednoznačně negativním. Neposkytoval jí informace, o které ho žádala, hodil jí beze slova spis na stůl. Vulgární slovo vůči žalobkyni ale nepoužil. Často jí vracel úkoly s tím, že si řešení představoval jinak, nic bližšího však neřekl. Konkrétní případ takového úkolu svědkyně neznala. Žalobkyně celou situaci špatně psychicky snášela, začala mít zdravotní problémy. Kolem XXX roku 2004 žalobkyně upozornila XXX, že se na jeho jednání bude stěžovat a že situaci bude moci právě tato svědkyně potvrdit. Následně se zhoršil vztah jmenovaného ke svědkyni způsobem, který vedl v konečném důsledku k tomu, že svědkyně posléze ukončila svůj služební poměr.

Podle zprávy XXX, klinické psycholožky, žalobkyně ji navštěvovala od XXX.2005. Trpěla nespavostí, nechutenstvím, strachem z lidí a děsivými sny, bála se chodit do zaměstnání. V pracovní oblasti řešila konfliktní vztah s nadřízeným, který projevil nesouhlas s její známostí,

přestal s ní pracovně komunikovat, sdělovat potřebné informace. Začal být verbálně útočný a jeho jednání přešlo v ignoranci jmenované. Psychologa žalobkyně pravidelně navštěvovala do XXX 2005.

Svědčce XXX, klinická psychologka, vypověděla, že žalobkyně ji vyhledala v XXX 2005 z popudu svého praktického lékaře XXX v době, kdy byla třetí týden v pracovní neschopnosti, XXX, aniž bylo shledáno organické onemocnění. Protože XXX, praktický lékař se domníval, že psychologické vyšetření je vhodné. Podle úvahy psychologky obtíže žalobkyně trvaly cca rok a půl. O svých problémech s nadřízeným žalobkyně hovořila spíše rámcově, říkala jí, že vztah s nadřízeným byl zprvu pozitivní, postupně se ale dostal na úroveň pro ni nepříjemnou. Když to dala najevo, nadřízený jí vyhrožoval, že jí situaci na pracovišti znepříjemní. Žalobkyně ale považovala svoji práci za životně důležitou a do vnitřního konfliktu se dostala tím, že tato její priorita byla ohrožena. O zdravotním stavu rodiny či rodičů nehovořila. Psycholožka zjistila u žalobkyně psychosomatické onemocnění, jeho příčinou dle jejího závěru byl psychický nátlak na žalobkyni ze strany jejího nadřízeného, spadající do emoční oblasti a související s tím, že se žalobkyně seznámila se současným přítelem. Důsledkem byl strach žalobkyně chodit do práce, strach z lidí, úzkosti, nespavost, nechutenství. Svědkyně vedla žalobkyni ke snaze problém řešit, krizová sezení se uskutečnila asi pětkrát. Diskriminační projevy svědkyně shledala až v pozdější době, kdy s žalobkyní komunikovala převážně telefonicky a kdy od ní obdržela informaci, že jí nadřízený přestával poskytovat informace podstatné pro její práci a začal s ní komunikovat výlučně písemně. Dotaz na pracovišti žalobkyně, jímž by si její tvrzení ověřila, nepovažovala svědkyně za nutný.

Svědce XXX ve své výpovědi popřel, že by měl k žalobkyni jiný vztah než k ostatním zaměstnancům. Vyloučil, že by s ní kdy měl bližší fyzický kontakt a že by na některý rozhovor reagovala pláčem. Připustil, že měl problém v komunikaci s žalobkyní, poukazyval však na skutečnost, že takový problém s ní měli i jiní zaměstnanci. Tvrdil, že žalobkyni předával o pracovních úkolech veškeré informace, které měl k dispozici, často se ale stávalo, že se domáhala dalších, jimiž nedisponoval. Ve vztahu k XXX, který byl v té době řešen pro závažné porušení pracovní kázně, pouze upozornil žalobkyni, jejíž oddělení připravovalo upozornění tohoto pracovníka na možnost výpovědi z pracovního poměru, na citlivost informací, s nimiž přichází do styku. Svědek připustil, že za XXX roku 2006 se rozhodl nedat žalobkyni odměnu, neboť jej nařkla, že lže, a také se začalo stávat, že opakovaně přicházela pozdě na pracovní porady nebo do zaměstnání, či předem neoznámila dovolenou či zdravotní důvody své nepřítomnosti.

Podle výpovědi XXX, která u žalovaného pracuje na pozici XXX od XXX.2002, ji v průběhu roku 2004 vyhledala žalobkyně a hovořila o tom, že XXX se vůči ní snaží o kontakty natolik blízké v osobní rovině, které žalobkyně není ochotna přijmout. Nežádala o vyšetření či odbornou pomoc XXX. Když ji svědkyně vedla k tomu, aby věc řešila prostřednictvím krajského ředitele, ona to s ohledem na vztahy nadřízenosti a podřízenosti odmítala. Později svědkyni navštívil krajský ředitel a informoval ji, že u něho žalobkyně byla a o věci ho informovala, ale odmítla jí nabízené řešení, že do věci osobní vstoupí a bude ji řešit.

Podle výpovědi XXX, XXX žalovaného, ve XXX roku 2005 jej navštívila žalobkyně a informovala ho o svém komunikačním problému s XXX. Současně uvedla, že se k ní jmenovaný choval důvěrněji, ale blíže to nespécifikovala. Souhlasila s nabídkou XXX, že se všichni sejdou a situaci si vyřikají, ovšem pouze v otázkách pracovní komunikace. Výslovně si však nepřála hovořit o důvěrném chování XXX vůči ní. Ředitel situaci konzultoval s psychologkou a ona potvrdila, že v současném okamžiku nelze řešit záležitost tvrzených

fyzických kontaktů pro nesouhlas žalobkyně. XXX si tedy pozval žalobkyni i XXX a jednali o otázce pracovních kontaktů. Pak se vzájemná komunikace těchto dvou pracovníků zlepšila. Od té doby neměl informace, že by problém trval. O stížnosti žalobkyně se dozvěděl na počátku roku 2006. Byl informován o šetření generálního ředitelství v této věci v tom smyslu, že žalobkyně jednoznačně odmítla nabízenou mediaci i řešení veřejným příslibem XXX před ředitelem, jímž by se zavázal, že bude s žalobkyní o pracovních záležitostech lépe komunikovat a poskytovat jí více informací, a trvala na tom, aby věc byla „řádně prošetřena“. XXX ale, přes nabízený příslib vždy popíral, že by existovaly nějaké fyzické kontakty či problémy v komunikaci s žalobkyní.

Výpovědi svědkyně XXX, od XXX.2003 XXX žalovaného, bylo prokázáno, že v době působení žalobkyně jako XXX byla nucena soustavně řešit problémy v komunikaci mezi svým oddělením a oddělením žalobkyně. Tato měla tendenci při jednáních svalovat vinu na druhé, případně tvrdit, že nedostala potřebné informace. Vzájemné chování XXX a žalobkyně bylo zcela standardní, nic co by vybočovalo z rámce obvyklého pracovního styku. Nikdy ze strany ředitele kanceláře vůči žalobkyni nezaznamenala projevy, které by měly povahu sexuální, povahu vydírání či psychického nátlaku. Z kanceláře XXX nikdy neslyšela žádný hlučný projev ať již křik nebo pláč, byť je její kancelář položena přímo vedle jeho kanceláře. Naopak viděla žalobkyni, která se na chodbě chovala arogantně k podřízené svědkyně XXX. Problém v komunikaci s žalobkyní kromě svědkyně a jejich podřízených měli i další pracovníci. Žalobkyně vždy hledala důvody, proč problém nelze vyřešit, důsledkem byla dlouhá emailová korespondence, ztráta času a absence výsledku. Při komunikaci pak žalobkyně měla tendenci dosáhnout toho, aby se tazatel cítil hloupě a provinile.

Podle výpovědi XXX, XXX žalovaného, pokud žádal žalobkyni o pomoc v oblasti správního procesu, pocítoval z její strany tlak na to, aby si problém vyřešil sám. Na nekolegiální jednání žalobkyně slyšel stížnosti i od ostatních pracovníků.

Rovněž svědkyně XXX, XXX žalovaného, zaměstnaná od XXX 2002 a přímá podřízená XXX, vyloučila, že by kdy viděla XXX pokoušet se o fyzický kontakt s žalobkyní nebo jeho snahu nutit ji svoji vůlí. Vyloučila, že by kdy přes chodbu z kanceláře žalobkyně nebo XXX slyšela křik či pláč. Tato svědkyně tom užívala od roku 2003 kancelář nacházející se na stejné chodbě nedaleko kanceláře žalobkyně a XXX. Potvrdila, že při jednání s podřízenými se žalobkyně chovala povýšeně, proto se kontaktům s ní vyhýbala. Na arogantní chování žalobkyně se podle svědkyně stěžovali i jiní zaměstnanci. V jednom případě svědkyně viděla konflikt žalobkyně se starší spoluzaměstnankyní, u níž žalobkyně nerespektovala vyšší věk a nepřípustně na ni zvyšovala hlas.

Svědkyně XXX nastoupila do služebního poměru k žalovanému od XXX.2002. Od XXX2006 zde vykonává funkci XXX. Od XXX2003 svědkyně užívala kancelář na stejném patře jako žalobkyně, tj. v době, kdy tato sdílela kancelář s XXX. Uvedla, že do posledních XXX roku 2005 byly její vzájemné vztahy s žalobkyní velmi přátelské. Hovořily i o mimo pracovních věcech. Nevzpomínala si ale, že by žalobkyně v práci někdy plakala. Na poradách, jichž se účastnila od XXX roku 2005, se stávalo, že žalobkyně s XXX nediskutovali v úplně přátelském tónu, ale chovali se k sobě obdobným způsobem. Jeden den žalobkyně XXX chytala za každé slovo a dokola opakovala pořád jednu věc, druhý den se XXX vůči ní choval stejně. V jednom případě si jí žalobkyně stěžovala na nevhodné chování jmenovaného, čeho se ale mělo týkat, svědkyně nevěděla. Potvrdila, že komunikační problémy s žalobkyní měla jak XXX tak i oddělení XXX. Vztahy s žalobkyní se pokazily, když svědkyně převzala XXX svého oddělení. Od té doby se k ní žalobkyně začala chovat nepřijemně a jako k nepříteli.

Podle svědkyně XXX, zaměstnankyně žalovaného od roku 2002 a od roku 2005 XXX na krajském ředitelství, se žalobkyně chovala arogantně a povýšeně k asistentkám. Svědkyně nikdy neslyšela stěžovat si žalobkyni na chování XXX, věděla však, že se on a žalobkyně lišili v názorech na to, jak pracovat. Z kanceláře XXX, která je umístěna na stejné chodbě, svědkyně nikdy neslyšela křik nebo pláč. Žalobkyni na pracovišti neviděla uplakanou. Vyloučila, že by se jmenovaný choval k některé ze zaměstnankyň tak, že by z toho bylo cítit citový či sexuální podtext. Svědkyně sama měla problém s chováním žalobkyně vůči své osobě. Když nastoupila na oddělení, žalobkyně jí řekla, že se bude chovat tak, jak ona chce, nebo že jí život pořádně znepríjemní a že svědkyně ví, že ona to umí. Po pracovní stránce žalobkyně svědkyni nemohla nic vytknout, proto jí alespoň často volala k sobě do kanceláře a říkala jí, že si lidé stěžují na její neochotu. Když svědkyně chtěla vědět, kdo si stěžoval, říkala, že to není důležité. Postupně ve svědkyni vyvolala takový stav, že tato se dívala na své spolupracovníky a přemýšlela, kdo z nich to může být. Všechny kolegyně se ale bály na žalobkyni stěžovat, bály se velkých jednání a velkých konfliktů. Dne XXX.2007 tato svědkyně podala stížnost na žalobkyni pro její chování vůči ní po podání této svědecké výpovědi s tím, že její vystupování považuje za cílenou šikanu své osoby jako osoby podřízené.

Obdobně vypovídala i svědkyně XXX, od XXX2001 XXX žalovaného, která uvedla, že od počátku byla s žalobkyní těžká komunikace a její jednání vůči svědkyni bylo arogantní a povýšené. Svědkyně také opakovaně zjistila, že jí žalobkyně neříká pravdu nebo že nepředala informaci o změně termínu archivu XXX, přestože ji o to svědkyně žádala. Zkušenost s arogantním chováním žalobkyně vůči své osobě měla, byť od roku 2007, XXX, od roku 2002 XXX žalovaného.

Podle výpovědi svědkyně XXX, od XXX 2004 XXX žalovaného, měla tato problém s komunikací s žalobkyní, pokud žádala, aby žalobkyně k řešenému problému zaujala jednoznačné stanovisko.

Podle interního sdělení ze dne XXX2006 zpracovaného XXX byla XXX.2006 projednána stížnost žalobkyně proti XXX. Při tomto jednání byl s obsahem stížnosti seznámen krajský ředitel XXX. Vyjádřil se tak, že byl informován o nesrovnalostech ve vztazích mezi žalobkyní a XXX od žalobkyně. Z této informace však nečinil žádný závěr, protože si to žalobkyně nepřála. Pro pozorované určité nestandardní vztahy v komunikaci vyzval žalobkyni i XXX ke korekci vzájemného chování a byl přesvědčen, že poté se jejich vzájemná komunikace zlepšila. Rozhovor s žalobkyní a XXX vedla v převážné míře XXX. Žalobkyně při tomto jednání zopakovala obsah stížnosti a uvedla, že měla zájem o funkci XXX, ale byla jí učiněna nesrovnatelná nabídka oproti XXX, která v současné době funkci zastává. Závěr XXX, který šetření prováděl, ve vztahu k žalobkyni zněl tak, že se jedná o člověka s osobními ambicemi, který se těžce vyrovnává se situací na pracovišti, kdy dochází k jinému rozdělení působnosti mezi odděleními a toto rozdělení není zcela dle jeho představ. Upozornil, že žalobkyně se z hlediska pracovního zabývá cílevědomě i dočasnou absencí v souvislosti XXX, snad i proto se cítí být opomíjená, nese to osobně a nechce se smířit se skutečností, že činnosti v oddělení vnitřní správy mají charakter rutinní práce, postrádá informace, které dosud měla, nechce si ale připustit, že tyto informace již s oddělením vnitřní správy nesouvisí, jejím přáním je, aby došlo k přesnému vyjasnění vztahů mezi oběma odděleními a aby měla dostatek prostoru pro pracovní uplatnění. K tomu však potřebuje větší komunikaci s nadřízeným a hlavně dostatek informací. Z rozhovoru s žalobkyní v žádném případě nenabyl dojmu, že jakýmkoli způsobem poukazuje na nějakou formu sexuálního obtěžování. XXX v rozhovoru při šetření stížnosti popíral, že by žalobkyni účelově neposkytoval potřebné informace. K její pracovní činnosti měl

výhrady, uváděl, že používá lži ve prospěch dosažení svých cílů. Připustil, že hovořil s žalobkyní o jejím vztahu k XXX, avšak pouze v rovině pracovních záležitostí. Projevil ochotu uzavřít dohodu, již by se zavázal zvýšit komunikace s žalobkyní. Poté, co XXX vyslovil názor, že toto setkání by mohlo být spíše neformální a přispět k řešení problému dohodou, žalobkyně trvala na důkladném prošetření všeho, co je v jejím písemném podání popsáno odstavcem po odstavci, skutečnost po skutečnosti, pak musí být o stížnosti rozhodnuto a snad až jako poslední krok je ochotna přijmout omluvu XXX.

Na základě tohoto projednání byla nabídnuta mediace mezi žalobkyní a XXX. Jednání vedla XXX. Žalobkyně tehdy nesouhlasila s dohodou vedoucí k narovnání vztahů na pracovišti a tuto podmiňovala právními úkony, které s vyřizováním stížností obecně vyplývají. Podle zápisů o řešení stížnosti žalobkyně Ministerstvem vnitra – generálním ředitelstvím Hasičského záchranného sboru ČR ze dne XXX2006, kromě zjištění výsledků pohovorů s žalobkyní a XXX, XXX hovořil o problému s XXX, která uvedla, že chování XXX v intimní oblasti nemůže potvrdit, neboť nikdy nebyla svědkem, že by takovým způsobem žalobkyni obtěžoval a zná to pouze z vyprávění stěžovatelky. V pracovní oblasti však uvedla, že když jej žádali o některé další informace k práci, odkazoval je na dotaz generálnímu ředitelství, případně je odbýval. Na dotaz XXX, zda žalobkyně upozornila XXX na svůj zhoršený zdravotní stav, pracovní neschopnost a psychosomatické potíže, žalobkyně uvedla, že to takto otevřeně neřekla, ale žádala ho, aby se k ní choval slušně. Poté požádala, aby se její zdravotní stav dále nerozebíral. Neodpověděla na dotaz, proč si na intimní obtěžování stěžuje až v roce 2006, když již dle jejich údajů před ¾ rokem přestalo. XXX při rozhovoru v rámci šetření uvedla, že v otázce chování vůči sobě si žalobkyně a XXX nemají co vyčítat. Stížnost žalobkyně o tom, že měla zprostředkovávat pokyny jejich nadřízeného, uvedla na pravou míru tím, že to bylo zejména v době, kdy stěžovatelka byla v pracovní neschopnosti a ona byla pověřena postupující úkoly v rámci kanceláře vůči ní zprostředkovávat. Neměla nahrazovat chybějící komunikaci mezi ředitelem kanceláře a vedoucím oddělení. Popřela také, že by jako XXX dostala nabídnuty lepší podmínky než žalobkyně. XXX v tomto řízení uvedla, že měla s žalobkyní problémy v komunikaci, neboť žalobkyně nedokázala přiznat svoji případnou chybu a vždy to interpretovala tak, že je jí špatně rozuměno. Jako výsledek šetření byl přijat závěr, že XXX žalovaného je oprávněn požadovat od obou jmenovaných, aby se jejich pracovní komunikace vrátila do přijatelných mezí a aby jejich osobní antipatie neměla vliv na plnění služebních úkolů. Nesplnění tohoto požadavku může v budoucnu hodnotit jako porušení služební kázně. Osobní úroveň styků žalobkyně a XXX vykazuje rozpory, které při oboustranně zastávaných rozdílných názorech nevedou ke smíření. Řešení prostředky, jež mají k dispozici služební funkcionáři, není možný.

E-mailovou korespondencí z let 2004 až 2006 bylo prokázáno, že žalobkyně přátelsky komunikovala se spolupracovníci na pracovišti i mimo pracovní věci.

E-mailovou korespondencí ze XXX 2008 bylo prokázáno, že podstatné problémy v komunikaci a s předáváním informací vznikají i mezi žalobkyní a XXX, stávající XXX žalovaného, která jí vytýká manipulaci se slovy dle vlastní potřeby.

Podle rozhodnutí XXX z XXX2007 byl žalobkyni odebrán osobní příplatek. Rozhodnutí bylo zrušeno dne XXX2007 po odvolání žalobkyně. XXX dne XXX2007 odebral žalobkyni osobní příplatek, toto rozhodnutí bylo zrušeno rozsudkem Krajského soudu v Hradci Králové – pobočka Pardubice č.j. 52 Ca 6/2008-45 ze dne 29.4.2008, který nabyl právní moci dne 22.5.2008, a následně bylo řízení zastaveno. Dne XXX2008 zahájila ředitelka kanceláře ředitele XXX proti žalobkyni řízení o odebrání příplatku, řízení bylo zastaveno XXX2008. Dne

XXX2007 bylo žalobkyni uloženo XXX napomenutí, toto bylo zrušeno rozhodnutím ministra vnitra č.j. XXX. Rozhodnutí XXX ze dne XXX.2007 po uložení kázeňského trestu – písemného napomenutí bylo zrušeno rozsudkem Krajského soudu v Hradci Králové – pobočka Pardubice č.j. 54 Ca 2/2008-31 ze dne 16.7.2008, který nabyl právní moci dne 21.7.2008. Dne XXX2008 bylo řízení proti žalobkyni zastaveno. Dne XXX2008 pak XXX snížil žalobkyni kázeňským trestem na dobu dvou měsíců základní tarif mzdy pro kázeňský přestupek. Toto rozhodnutí bylo zrušeno rozsudkem Krajského soudu v Hradci Králové – pobočka Pardubice č.j. 53 Ca 2/2008-33 ze dne 23.9.2008, který nabyl právní moci dne 25.9.2008. Řízení bylo zastaveno dne XXX2008

Tato skutková zjištění jsou základem pro následující právní závěr soudu:

Sporným obdobím, za které žalobkyně požadovala omluvu, je XXX roku 2003 až polovina roku 2006, kdy se XXX, jako XXX žalovaného, v pracovně právních vztazích měl podle jejího tvrzení při jednání s ní dopustit porušení zásady rovného zacházení se všemi zaměstnanci a zásady zákazu ponižování lidské důstojnosti tím, že zejména naléhal na skončení jejího služebního poměru, vysmíval se jejímu osobnímu vztahu a naléhal na ukončení osobního vztahu s XXX i zpochybňoval její morální a pracovní kvality. V té době se tedy XXX měl dopustit diskriminačního jednání z důvodu pohlaví žalobkyně ve smyslu cit. § 1 odst. 4 zák. práce ve znění platném do 31.12. 2006, které by bylo lze hodnotit (dle odst. 6 cit ustanovení zákona) jako přímou diskriminaci, neboť s žalobkyní měl zacházet nevýhodněji než s jinými zaměstnanci. Žalobkyní popsané jednání by, pokud by bylo prokázáno, splňovalo i podmínky popsané v odst. 8 tohoto ustanovení jako obtěžování, když šlo o jednání, které je zaměstnancem, jehož se to týká, oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti.

Ustanovení § 133a odst. 2 o.s.ř., jež rovněž dopadá na daný druh pracovně právního sporu, stanoví, že taková tvrzení účastníka soud považuje za prokázaná, pokud v řízení nevyšel najevo opak. Výkladem tohoto ustanovení ale nelze dovodit (viz rozhodnutí US 37/04), že osobě, která se cítí být diskriminována (ať již jakýmkoli způsobem), stačí pouze tvrdit, že k diskriminačnímu jednání došlo. Taková osoba v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokázali toto tvrzení, nemůže v řízení uspět.

Důkazní situace v takovém řízení je značně obtížná, zvláště když žalobkyní pro účely omluvy bylo označeno bez přesnější specifikace rozsáhlé období XXX roku 2003 až poloviny roku 2006, které brání zabývat se např. otázkou, zda XXX byl ten který konkrétní den na svém pracovišti a zda se v tento den sporného jednání dopustil či mohl dopustit. Je proto třeba porovnat důkazy označené oběma spornými stranami a posoudit jejich věrohodnost. Žalobkyně svá tvrzení opírala zejména o výpověď svoji, výpověď svědkyň XXX a XXX a o zprávu druhé z jmenovaných svědkyň jako klinické psychologičky.

V prvé řadě nelze přehlédnout rozpory ve výpovědi žalobkyně a svědkyně XXX právě ve vztahu k době, kdy k tvrzenému obtěžujícímu chování XXX mělo docházet. Žaloba sama se domáhá omluvy za období od XXX roku 2003 do XXX roku 2006. Žalobkyně při tom vypověděla, že pracovní likvidací jí jmenovaný měl vyhrožovat v roce 2004. Svědkyně XXX křik a pláč žalobkyně podle své výpovědi zaznamenala od XXX roku 2003. Rozpor soud shledal i ve výpovědi této svědkyně pokud se týče předchozího tvrzeného obtěžujícího chování nadřízeného, neboť u soudu tvrdila, že v průběhu roku 2002 zaznamenala, že XXX žalobkyni

„zvláštním způsobem chválil, hladil ji po vlasech“. Při rozhovoru v rámci šetření ministerstva vnitra však uvedla dle záznamu, že nikdy nebyla svědkem obtěžujícího chování XXX vůči žalobkyni, které by směřovalo do intimní oblasti. Tvrzení této svědkyně o hlasitém křiku XXX a pláči žalobkyně pak vyvracejí výpovědi slyšených svědků, neboť žádný z nich, byť jejich kanceláře byly na stejné chodbě, (např. XXX a XXX), takové projevy nezaznamenal. Časovou linii tvrzenou žalobkyní zpochybňuje i výpověď psychologky XXX, jíž žalobkyně kontaktovala v průběhu roku 2004, a s níž nehovořila o diskriminačním jednání, ale pouze o snaze XXX o kontakty v osobní rovině pro žalobkyni nepřijatelné. Nabízený způsob řešení však odmítala. XXX žalovaného pak žalobkyně informovala o komunikačním problému s XXX ve XXX roku 2005, zmínila se i o důvěrnějším chování jmenovaného vůči své osobě, které si však výslovně nepřála řešit. XXX proto projednal s oběma zúčastněnými pouze způsob pracovní komunikace, která se, jak žalobkyně sama připustila, po této konzultaci zlepšila. Rozporné je také žalobní tvrzení o tom, že diskriminační jednání XXX bylo řediteli oznámeno v XXX 2006, on je odmítl řešit, a proto byla podána stížnost. Oznámení žalobkyně řediteli žalovaného je totiž datováno dnem XXX.2006, přičemž sděluje, že byla podána stížnost (k tomu došlo v XXX 2006), a hovoří o tom, že XXX s ní přestal komunikovat od XXX 2006. Pokud se týče samotného jednání XXX, za nějž žalobkyně požaduje omluvu, tj. že se měl vysmívat jejímu osobnímu vztahu, naléhat na jeho ukončení, na skončení jejího služebního poměru, pak z žádného z provedených důkazů nevyplývá, že by se XXX takového konkrétního jednání v určitý konkrétní den skutečně dopustil. Právě ve vztahu k těmto konkrétním okolnostem, zůstala i výpověď svědkyně XXX neurčitá, stejně tak, jako když chování XXX vůči žalobkyni popisovala jako vulgární a na dotaz, jaké konkrétní vulgární slovo bylo použito, uvedla, že takové slovo použito nebylo.

Výpověďmi ostatních slyšených svědků, a to zejména XXX, XXX, XXX a XXX má soud dále za prokázané, že žalobkyně a XXX sice měli problém v komunikaci, jejich vzájemné chování však v tomto směru bylo obdobné, tedy nikoli jednostranně diskriminující, přičemž jmenovaný nebyl jedinou osobou, s níž žalobkyně takové obtíže měla a má. V případech, které byly ve skutkových zjištěních popsány, se při tom objevují její opakované stížnosti na nedostatečné informace i vůči dalším spolupracovníkům. I kdyby však bylo možné uzavřít, že XXX žalobkyni nepředával informace potřebné pro její práci, není tento závěr pro řízení podstatný, neboť omluvu za takové jednání žalobkyně v petitu žaloby, jímž je soud vázán, nepožaduje.

Pokud soud posuzuje věrohodnost jednotlivých výpovědí, pak zásadním se jeví právě citovaný záznam ze šetření pracovníků ministerstva vnitra, z něhož je zřejmé, že svědci XXX, XXX i XXX v něm vypovídali naprosto shodně jako v řízení před soudem, právě na rozdíl od svědkyně XXX. (Soud přitom nepřehlédl, že žalobkyně na příklad, byť ve výpovědi akcentuje svůj přátelský vztah k XXX, vyslovuje v korespondenci názor, že by neměla vykonávat funkce na které byla zařazena) Postoj žalobkyně v průběhu šetření pracovníků ministerstva vnitra hodnotil tak, že se těžce vyrovnává se situací na pracovišti, kdy dochází k rozdělení působnosti oddělení v rozporu s jejími představami, cítí se být opomíjená a podceňovaná. Tento pracovník také jednoznačně vyloučil, že by v době šetření žalobkyně poukazovala na nějakou formu sexuálního obtěžování. Výpovědi svědků pak charakterizují žalobkyni jako osobu arogantní a manipulující, jejíž některé skutky mají i rysy šikanujícího jednání (svědkyně XXX, XXX, XXX), nikoli jako osobu, jež by dávala najevo strach a zdravotní problémy.

Za podstatný má soud i závěr šetření Ministerstva vnitra ČR v tom smyslu, že ředitel žalovaného je oprávněn požadovat od žalobkyně a XXX, aby se jejich pracovní komunikace vrátila do přijatelných mezí a aby jejich osobní antipatie neměla vliv na plnění služebních

úkolů. Nesplnění tohoto požadavku byl ředitel žalovaného v budoucnu oprávněn hodnotit dle tohoto stanoviska jako porušení služební kázně.

Skutečnost, že všichni svědci s výjimkou XXX byli v den své výpovědi zaměstnanci žalovaného, sama o sobě nezakládá důvod domnívat se, že byli kýmkoli ovlivňováni. Tvrzení žalobkyně o opaku prokázáno být nemohlo, neboť na jeho podporu žádný důkaz přes výzvu soudu neuvedla.

Pokud se pak týče zprávy a výpovědi svědkyně XXX, tato sice objektivně zjistila psychosomatické onemocnění žalobkyně, závěr o jeho příčinách však opírala výhradně o informace žalobkyně, které sama hodnotila jako rámcové. Nelze při tom přehlédnout, že v době časově související se vznikem uvedeného onemocnění žalobkyně nejen tvrdila skutkové okolnosti, které jsou předmětem tohoto sporu, ale připustila také déletrvající problémy osobního rázu (XXX). Lze tak jen obtížně uvěřit tomu, že tato XXX situace nikterak neovlivnila psychiku a osobní stav žalobkyně na rozdíl od problémů pracovních. Diskriminační projevy pak psychologka shledala až ve XXX roku 2005 z informací žalobkyně poskytovaných jí telefonicky.

Na základě uvedených skutečností má soud za to, že žalovaný označenými důkazy vyvrátil tvrzení žalobkyně o tom, že postup jeho zaměstnance vůči ní obsahoval prvky šikany či diskriminace tak, jak je charakterizována v ustanovení § 1 zák. práce ve znění platném do 31.12. 2006, a současně vyvrátil tvrzení žalobkyně o tom, že tímto způsobem byla ve značné míře snížena její důstojnost jako zaměstnance či její vážnost na pracovišti, a proto nezbylo, než žalobu zamítnout a nepřiznat žalobkyni právo na přiměřené zadostiučinění a náhradu nemajetkové újmy v částce 150.000,-Kč.

Nad rámec uvedených závěrů soud považuje za nutné uvést, že rozhodnutí XXX z roku 2007, v němž již probíhalo toto řízení, nasvědčují závěru o jeho cíleném postupu vůči žalobkyni. Ten se však týká zcela jiného období, než je předmětem řízení, a na výsledek tohoto sporu tudíž nemůže mít žádný vliv.

O nákladech řízení bylo rozhodnuto dle § 142 odst.1 o.s.ř., neboť soud přiznal žalovanému, který měl v řízení plný úspěch, proti žalobkyni právo na náhradu těchto nákladů. Ty jsou v řízení v prvním stupni do rozsudku vyhlášeného dne 12.3.2008 představovány odměnou advokáta určenou dle § 3 odst. 1, bod 4, § 7 písm. c) a § 17 písm. b) vyhl. č. 484/2000 Sb., ve znění platném ke dni zahájení řízení, v částce 40.300,- Kč, paušální náhradou hotových výdajů advokáta za 10 úkonů po 300,-Kč dle § 13 odst.3 vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění a 19 % DPH v částce 8.227,- Kč. V odvolacím řízení jsou náklady do vyhlášení usnesení krajského soudu dne 2.10.2008 představovány odměnou advokáta určenou dle § 3 odst. 1, bod 4, § 7 písm. c) a § 17 písm. b) vyhl. č. 484/2000 Sb., ve znění platném ke dni zahájení řízení, v částce 40.300,- Kč, paušální náhradou hotových výdajů advokáta za 2 úkony (sepis vyjádření k odvolání, účast u jednání odvolacího soudu) po 300,-Kč dle § 13 odst.3 vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění a 19 % DPH v částce 7.771,- Kč. V řízení soudu prvního stupně po vyhlášení usnesení krajského soudu z 2.10.2008 pak jsou náklady řízení představovány odměnou advokáta určenou dle § 3 odst. 1, bod 4, § 7 písm. c) a § 17 písm. b) vyhl. č. 484/2000 Sb., ve znění platném ke dni zahájení řízení, v částce 40.300,- Kč, paušální náhradou hotových výdajů advokáta za 3 úkony po 300,-Kč dle § 13 odst.3 vyhl. č. 177/1996 Sb. v platném znění a 19 % DPH v částce 7.828,- Kč. Celkem tedy náhrada nákladů řízení činí 146.226,- Kč

**P o u ě n í:** Odvolání lze podat do 15 dnů od doručení písemného vyhotovení rozhodnutí u soudu, proti jehož rozhodnutí směřuje, a to písemně ve dvou vyhotoveních.

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

V Pardubicích, dne 30. března 2009

JUDr. Petra Nováková  
předsedkyně senátu

# U S N E S E N Í

Okresní soud v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Petry Novákové a přísedících Bc. Iriny Rálišové a Mgr. Jiřího Zálešáka ve věci žalobkyně **XXX**, nar. **XXX**, bytem **XXX**, zast. JUDr. Jarmilou Černou, advokátkou se sídlem Pardubice, Sladkovského 484, proti žalovanému **České republice – Hasičskému záchrannému sboru Pardubického kraje**, se sídlem Pardubice, Teplého 1526, IČO 70885869, zast. Mgr. Miroslavem Pytlíkem, advokátem se sídlem Pardubice, Holubova 746, **o přiměřené zadostiučinění a náhradu nemajetkové újmy,**

**t a k t o :**

**I. Řízení se zastavuje**

**II. Žalobkyně je povinna nahradit žalovanému náklady řízení v částce 33.800,-Kč k rukám advokáta Mgr. Miroslava Pytlíka do 15 dnů od právní moci tohoto výroku usnesení.**

## **O d ů v o d n ě n í :**

Žalobkyně se proti žalovanému domáhala přiměřené zadostiučinění a náhrady nemajetkové újmy.

Po rozhodnutí Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 867/2011-440 ze dne 29.5. 2013, jímž byly zrušeny rozsudky Okresního soudu v Pardubicích č.j. 8C 373/2006-308 ze dne 30.3. 2009 a Krajského soudu v Hradci králové – pobočky v Pardubicích č.j. 23 Co 282/2009 – 397 ze dne 27.10. 2010 a věc vrácena soudu prvního stupně k dalšímu řízení, vzala žalobkyně svoji žalobu zpět s tím, že plnění, jehož se domáhala, žalovaný splnil po vydání citovaného rozsudku odvolacího soudu. Žalovaný se zpětvzetím žaloby a zastavením řízení souhlasil, v důsledku čehož soud řízení zastavil postupem dle § 96 o.s.ř.

O nákladech řízení bylo rozhodnuto dle § 146 odst. 2 věta první za použití § 150 o.s.ř. Žalobkyně totiž dle názoru soudu z procesního hlediska zavinila zastavení řízení, neboť žalobce plnil nikoli mimosoudně, ale na základě pravomocného a vykonatelného rozhodnutí, které však bylo následně v dovolacím řízení zrušeno, čímž důvod plnění odpadl a ke dni zpětvzetí nelze mít za najisto postaveno, že žaloba byla podána důvodně ve smyslu § 146 odst. 2 věta druhá o.s.ř. S ohledem na okolnosti sporu i průběh řízení, kdy žalovaný měl úspěch ve dvou řízeních před soudem prvního stupně a žalobkyně ve dvou řízeních odvolacích, má soud za souladné s dobrými mravy, aby žalobkyně byla uznána povinnou nahradit mu toliko náklady řízení dovolacího (představované dvěma úkony právní služby po 8.150,- Kč dle § 7 bod 5, § 9 odst. 3 písm.b), § 12 odst. 3 vyhl. č. 177/1996 Sb., v platném znění a 2x paušální náhradou hotových výdajů advokáta dle § 13 odst. 3 citované vyhlášky po 300,- Kč) a náklady řízení před okresním soudem po rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR (představované rovněž dvěma úkony právní služby po 8.150,- Kč dle § 7 bod 5, § 9 odst. 3 písm.b), § 12 odst. 3 vyhl.č. 177/1996 Sb., v platném znění a 2x paušální náhradou hotových výdajů advokáta dle § 13 odst. 3 citované vyhlášky po 300,- Kč), tj. celkem v částce 33.800,- Kč.

Lhůta k plnění byla žalobkyni stanovena jako obvyklá patnáctidenní s přihlédnutím k výši částky, jíž je povinna hradit, dle § 160 odst. 1 o.s.ř.

**P o u ě n í :** Odvolání lze podat do 15 dnů od doručení písemného vyhotovení rozhodnutí u soudu, proti jehož rozhodnutí směřuje, a to písemně ve dvojím vyhotovení.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné rozhodnutí, může oprávněný požádat soud o výkon rozhodnutí.

V Pardubicích dne 30. září 2013

JUDr. Petra Nováková, v.r.  
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:  
Zuzana Kučerová