



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Jany Knotkové a soudců Mgr. Zdeňka Váni a JUDr. Kateřiny Kodetové ve věci

žalobce: **Mgr. J. M., Ph.D.**, narozený xxx
bytem xxx, xxx
zastoupený advokátem Mgr. Petrem Horáčkem, LL.M.
sídlem Týnská 1053/21, 110 00 Praha 1

proti
žalované: **A.T. Kearney GmbH**, sídlem Düsseldorf, Spolková republika Německo
jednající v České republice prostřednictvím odštěpného závodu
A.T. Kearney GmbH - organizační složka, IČO 47606126
sídlem Na Příkopě 859/22, 110 00 Praha 1
zastoupená advokátem Mgr. Markem Vojáčkem
sídlem Na Florenci 2116/15, 110 00 Praha 1

o omluvu a zaplacení 288.936 Kč s příslušenstvím

o odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 28. března 2019, č. j. 21 C 123/2018-35,

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradu nákladů odvolacího řízení 16.843 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta Mgr. Marka Vojáčka.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně zamítl žalobu o níže specifikovanou omluvu (výrok I.) a zaplacení částky 200.000 Kč a 88.936 Kč s požadovaným úrokem z prodlení (výrok II.), a dále uložil žalobci do tří dnů od právní moci rozsudku zaplatit žalované náhradu nákladů řízení ve výši 50.529,60 Kč k rukám jejího zástupce (výrok III.).
2. Rozhodl tak o žalobě, kterou se žalobce vůči žalované jako své bývalé zaměstnavatelce domáhal omluvy a přiměřeného zadostiučinění za tvrzené diskriminační jednání a dále náhrady škody. Žalobce uvedl, že trpí zdravotním postižením spočívajícím ve xxx. Od xxx byl žalobce zaměstnancem žalované, o uvedeném zdravotním postižení žalovanou informoval po nástupu do zaměstnání, kdy předložil účetní Kateřině K. rozhodnutí Pražské správy sociálního zabezpečení (dále jen „PSSZ“), podle něž je žalobce osobou zdravotně znevýhodněnou. Dne xxx žalovaná se žalobcem zrušila pracovní poměr ve zkušební době. V průběhu zkušební doby se projevil problémy v interakci žalobce s prostředím žalované a konflikty v mezilidských vztazích, které žalobce v žalobě podrobně popsal, právě těmito problémy pak žalovaná odůvodnila zrušení pracovního poměru žalobce ve zkušební době. Uvedené problémy však byly projevem zdravotního postižení žalobce a zrušení pracovního poměru žalobce proto představuje přímou diskriminaci z důvodu žalobcova zdravotního stavu. Žalovaná přitom nesplnila svou zákonnou povinnost přijmout přiměřená opatření, aby žalobce jakožto osoba se zdravotním postižením, měl přístup k zaměstnání. V důsledku diskriminačního jednání žalobci vznikla jednak škoda ve výši 88.936 Kč odpovídající rozdílu mezi výdělkem, kterých by za 2 měsíce dosáhl u žalované, a obdržanou podporou v nezaměstnanosti za tuto dobu. Dále žalobci v důsledku diskriminace dle jeho tvrzení vznikla nemajetková újma, za niž žalobce požadoval jednak omluvu za diskriminační jednání prostřednictvím dopisu žalobci, vývěsky v kuchyňce na pracovišti po dobu 30 dní, příspěvku na podnikové sociální síti s možností komentářů a bez možnosti jejich cenzurování a článku na intranetu žalované, který bude umístěn na titulní straně po dobu 7 dní a bude obsahovat hypertextový odkaz na výše uvedený příspěvek. Vedle toho žalobce požadoval přiměřené zadostiučinění za vzniklou nemajetkovou újmu v penězích, a to v částce 200.000 Kč.
3. Žalovaná navrhovala žalobu zamítnout s tím, že se diskriminačního jednání vůbec nedopustila a již vůbec by nebylo možné dovozovat jakékoliv zavinění žalované na takovém jednání, neboť žalobce jí informaci o svém zdravotním znevýhodnění sdělil až po skočení pracovního poměru. Žalovaná si tedy vůbec nebyla vědoma toho, že žalobce je v pracovněprávních vztazích jakkoliv znevýhodněn. V době, kdy byl žalobce u žalované zaměstnán, došlo k několika konfliktům v mezilidských vztazích, ty se nadřízená žalobce snažila řešit, vzhledem k nenaplnění očekávání ze strany žalobce se však žalovaná xxx rozhodla s žalobcem ukončit pracovní poměr ve zkušební době.
4. Soud prvního stupně v napadeném rozsudku shledal, že žalobce od xxx pracoval pro žalovanou jako „xxx“, jeho nadřízenou byla Martina S. Na pracovišti docházelo ke konfliktům žalobce s kolegy i nadřízenou, například odmítal převzít zadanou práci, nerespektoval zadaný postup práce, dával najevo, že pokyny nadřízené či zadání práce považuje za hloupé. Žalobce měl též konflikt s kolegyní kvůli jejímu příliš hlasitému telefonování a i jindy si stěžoval na hluk. Kolegyně si nadřízené stěžovaly, že se jim se žalobcem špatně pracuje. V některých případech došlo k zpoždění v práci žalobce kvůli nerespektování pokynů k postupu práce či nedostatečné komunikaci. Dne xxx žalovaná s žalobcem zrušila pracovní poměr ve zkušební době, nadřízená žalobce toto rozhodnutí ústně odůvodnila tak, že vzájemná spolupráce nefunguje, žalobce se trápí, neplní dostatečně své pracovní povinnosti, špatně komunikuje a má konflikty. Žalobce je dlouhodobě v psychiatrické péči pro souběh více diagnóz, konkrétně pro xxx. U žalobce se projevují výkyvy nálad a problematický vztah s autoritami. V rozhodnutí z xxx rozhodla Pražská správa sociálního zabezpečení, že žalobce je osobou zdravotně znevýhodněnou ve smyslu zákona o zaměstnanosti, v uvedeném rozhodnutí bylo uvedeno, že z důvodu jeho nepříznivého zdravotního stavu jsou

podstatně omezeny mj. jeho schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněn. V rozhodnutí nebylo specifikováno, v čem spočívá nepříznivý zdravotní stav žalobce. Při nástupu do zaměstnání k žalované žalobce absolvoval vstupní lékařskou prohlídku a byl shledán zdravotně způsobilým. Několik týdnů po svém nástupu do zaměstnání žalobce shora uvedené rozhodnutí PSSZ předal účetní žalované s tím, že tak činí kvůli daňové slevě, nesdělil jí však, v čem spočívá jeho zdravotní omezení; účetní toto rozhodnutí nepředala nadřízené žalobce. Žalobce sám své nadřízené ani ředitele personálního oddělení nikdy neřekl, že má zdravotní problém, že je osobou zdravotně postiženou nebo nějak zdravotně omezenou, nadřízená měla od žalobce pouze informaci o tom, že chodí k psychologovi a potřebuje tedy uvolnit na tato sezení, o důvodech návštěv psychologa však nadřízená nevěděla. Svě nadřízené žalobce pouze sdělil, že má problém s autoritami, velmi nerad slyší kritiku a příliš si ji bere k srdci, citlivě vnímá neúctu a nerespekt a potřebuje uznání. Soud prvního stupně neprovedl navržené důkazy výsledkem svědkyně P. (k doručení zrušení pracovního poměru žalobce) a účastnickým výsledkem žalobce, tyto důkazy považoval za nadbytečné.

5. Po právní stránce hodnotil soud prvního stupně zjištěný skutkový stav podle § 16 zákoníku práce a § 1, § 2, § 3, § 6 a § 10 antidiskriminačního zákona a shledal, že žalovaná se nedopustila diskriminace žalobce. Žalobce v řízení ani po poučení podle § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. neprokázal tu skutečnost, že by s ním žalovaná zacházela znevýhodňujícím způsobem, a nedošlo tedy k přesunu důkazního břemene na žalovanou ve smyslu ustanovení § 133a o. s. ř. tak, jak je vykládáno judikaturou (jmenovitě nálezy Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 37/04 a III. ÚS 880/2015). Diskriminační jednání, tj. jednání směřující k přímému či nepřímému znevýhodnění jednoho či více zaměstnanců ve srovnání s jinými zaměstnanci téhož zaměstnavatele, motivované zákonem stanoveným diskriminačním důvodem, je z podstaty věci vědomým jednáním zaměstnavatele. V řízení však bylo prokázáno, že žalovaná nevěděla o podstatě zdravotního postižení žalobce, a nebylo jí tedy známo, v čem zdravotní postižení žalobce spočívá. Takové povědomí nelze dovodit ani ze sdělení žalobce jeho nadřízené o jeho citlivosti na hluk, neúctu a kritiku či o jeho problémech s egem či autoritami. Pokud zdravotní stav žalobce vyžadoval přijetí nějakého přiměřeného opatření ze strany žalované k přizpůsobení pracovního prostředí, bylo na žalobci, aby žalovanou o podstatě svého zdravotního stavu pravdivě informoval. Pouze tehdy by se žalovaná mohla dopustit diskriminačního jednání opomenutím přijetí takových opatření. Za absurdní je pak třeba považovat tvrzení žalobce, že to, co žalovaná o jeho zdravotním stavu nevěděla, si měla sama zjistit či domyslet, neboť zaměstnavatel není oprávněn „jen tak“ zjišťovat zdravotní stav svých zaměstnanců. Závěrem soud prvního stupně uvedl, že tvrzení, že skončení pracovního poměru bylo diskriminační, je liché již z pouhého důvodu, že žalobce proti zrušení pracovního poměru nepodal žalobu podle § 72 zákoníku práce. S ohledem na uvedené, soud prvního stupně shledal nároky žalobce na omluvu, přiměřené zadostiučinění v penězích i náhradu škody nedůvodnými, a žalobu v celém rozsahu zamítl.
6. Proti tomuto rozsudku podal žalobce včasné odvolání a uvedl, že soud prvního stupně nesprávně zhodnotil, zda žalovaná o zdravotním postižení žalobce věděla. Zdravotní znevýhodnění žalobce plyne z rozhodnutí PSSZ, které žalobce žalované předal. Žalobce též sdělil své nadřízené, že podstupuje psychoterapii a průběžně ji seznamoval i s projevy svého postižení, dne xxx nadto žalobce seznámil svou kolegyni Šárku K. s tím, že jeho úvahy o hluku na pracovišti jsou dekompenzací žalobcova psychického stavu. Žalovaná měla tyto informace pečlivě vyhodnotit – žalovaná je dlouhodobě působící nadnárodní korporací s profesionální personální strukturou a etablovanou konzultační společností. Od zaměstnanců společnosti v takovém postavení lze důvodně očekávat, že budou v týmu sdílet a pečlivě interpretovat dílčí informace k řádnému výkonu personální agendy včetně těch o zdravotním stavu zaměstnanců. Po žalobci přitom nelze požadovat, aby své zdravotní postižení v každé situaci aktivně zdůrazňoval. V řízení bylo prokázáno, že žalovaná zacházela se žalobcem stejně jako s ostatními (zdravými) zaměstnanci, bylo tedy prokázáno, že ačkoliv žalovaná vnímala určité problémy v mezilidské komunikaci se žalobcem,

nepřijala žádné opatření k akomodaci jeho postižení. Soud prvního stupně však vůbec nezkoumal, zda žalovaná zavedla a realizovala opatření k prevenci diskriminace účinná k akomodaci zdravotních postižení. Soud prvního stupně dále zásadně pochybil, když zamítl důkazní návrh účastnickou výpovědí žalobce. Dále se pak soud prvního stupně nevypořádal s tvrzením žalobce, že žalovaná postupovala nepřiměřeně, neboť před zrušením pracovního poměru nevyčerpala všechny možnosti přiměřených opatření, která byla povinna učinit, aby měl žalobce jako osoba se zdravotním postižením přístup k zaměstnání. Nesprávný je pak názor soudu prvního stupně, že podmínkou existence diskriminace je neplatnost ukončení pracovního poměru ve zkušební době.

7. Žalovaná navrhla, aby odvolací soud potvrdil napadený rozsudek, a uvedla, že se ztotožňuje se závěry soudu prvního stupně, že žalovaná nevěděla o podstatě zdravotního postižení žalobce, s žalobcem nebylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem a pracovní poměr žalobce u žalované platně skončil zrušením ve zkušební době. Žalobce sám v řízení potvrdil, že žalované nesdělil, že je osobou zdravotně postiženou, naopak při vstupní lékařské prohlídce byl žalobce shledán plně způsobilým pro výkon dané práce. Ani z obsahu rozhodnutí PSSZ o tom, že žalobce je osobou zdravotně znevýhodněnou, neplyne, v čem spočívá zdravotní omezení žalobce, toto rozhodnutí nadto žalobce předal pouze účetní, která nemá na starost personální politiku nebo posuzování pracovněprávních aspektů jednotlivých zaměstnanců žalované. Žalovaná neporušila antidiskriminační zákon a i kdyby tak být z části učinila (což odmítá), nemohlo jít o zaviněné jednání. Žalobce nadto v řízení neprokázal vznik škody či nemajetkové újmy.
8. Odvolací soud přezkoumal ve smyslu ustanovení § 212 a § 212a o. s. ř. napadený rozsudek i řízení, které předcházelo jeho vydání, a shledal, že odvolání není důvodné.
9. Soud prvního stupně správně zjistil skutkový stav poté, co v souladu s § 132 o. s. ř. provedené důkazy zhodnotil jednotlivě i ve vzájemné souvislosti, přičemž hodnocení důkazů též řádně, zdůvodnil. Zjištěný skutkový stav pak soud prvního stupně v zásadě správně hodnotil též po právní stránce.
10. Soud prvního stupně svůj zamítavý rozsudek založil na tom, že žalovaná se nedopustila diskriminace žalobce z důvodu jeho zdravotního postižení spočívajícího v poruše osobnosti, neboť o tomto zdravotním postižení vůbec nevěděla. Odvolací soud se ztotožňuje jak se klíčovým skutkovým závěrem o tom, že žalovaná nevěděla o zdravotním postižení žalobce, tak s právním závěrem, že v takovém případě se nemohla dopustit zakázané diskriminace spočívající (dle tvrzení samotného žalobce) v tom, že s ním zacházela stejně jako se všemi ostatními zaměstnanci, a nepřijala tedy přiměřená opatření, aby měl žalobce jako osoba se zdravotním postižením přístup k zaměstnání ve smyslu § 3 odst. 2 zákona č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon.
11. Pokud jde o zjišťování skutkového stavu, shledal odvolací soud pouze dílčí pochybení soudu prvního stupně spočívající v neprovedení důkazu účastnickým výslechem žalobce, ačkoliv ten byl navrhován k tvrzení žalobce o tom, že opakovaně sděloval své nadřizené informaci o svém zdravotním postižení, tedy ke skutečnosti relevantní pro posouzení věci. Odvolací soud proto v souladu s § 213 odst. 4 o. s. ř. uvedený důkaz provedl.
12. Žalobce v rámci své účastnické výpovědi uvedl, že se svou nadřízenou paní S. měl opakovaně pohovor „jeden na jednoho“, v jejich rámci vyhodnocovali fungování žalobce v zaměstnání. Řešili situace, kdy se něco nepovedlo, například když si na žalobce stěžovaly kolegyně. Žalobce sdělil nadřízené, že některé situace prožívá jinak, než běžní lidé, reaguje prudčeji, prožívá jako velkou újmu, když jej někdo kritizuje nebo jej někdo do něčeho tlačí. Vysvětloval svou přehnanou touhu po uznání a očekávání, že mu za jeho práci bude (metaforicky) aplaudováno. S nadřízenou si ujasňovali, že tyto potřeby žalobce jsou přehnané a nadřízená reagovala tím, že tyto potřeby nemůže plně uspokojovat, žalobce musí pochopit, co se v týmu reálně děje a nemůže vycházet jen ze svých představ, které jsou ovlivněny jeho přehnanou citlivostí. Žalobce poukazoval na to, že se jedná o věci, které žalobce řeší v rámci své psychoterapie, na kterou nadřízená žalobce sama v průběhu pracovní doby pouštěla. Žalobce se tím snažil nadřízené ukázat, že se snaží věci brát

reálně, ale někdy mu to prostě nejde. Pokud jde o rozhodnutí PSSZ, dával jej mzdové účetní žalované asi čtvrtý či pátý týden po nástupu do zaměstnání s tím, že jde o dokument, na jehož základě může zaměstnavatel získat daňovou výhodu. Přímo paní S. existenci tohoto dokumentu nesdělil.

13. Uvedenou výpověď žalobce hodnotil odvolací soud jako plně věrohodnou a ostatně i zcela souladnou se skutkovými zjištěními, která soud prvního stupně učinil na základě dalších provedených důkazů, včetně svědeckých výpovědí. Ani účastnická výpověď žalobce však neprokázala tvrzení, že by žalobce své nadřízené kdykoliv informaci o svém zdravotním postižení sdělil. I nadále tedy ob stojí závěr soudu prvního stupně o tom, že žalovaná nevěděla o zdravotním postižení žalobce. V řízení bylo bez pochybností prokázáno, že žalobce žalované (a zejména své nadřízené) přímo nesdělil informaci o svém zdravotním postižení a tuto informaci nebylo možné dovodit ani z rozhodnutí PSSZ, které žalobce předal mzdové účetní (navíc pouze pro daňové účely). Z informací, které měla žalovaná k dispozici, si pak údaj o zdravotním postižení žalobce nemohla ani sama dovozovat, a to zejména s ohledem na specifickou povahu tohoto postižení, které je výhradně psychického rázu. Navíc v situaci, kdy z lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci ze dne xxx žádné omezení na straně žalobce nevyplývalo. Pokud tedy žalovaná věděla pouze o některých projevech tohoto onemocnění jako například zvýšená potřeba uznání na straně žalobce a obtížná komunikace s kolegy, nemohla je bez dalšího přičítat onemocnění žalobce, neboť se z jejího pohledu mohlo jednat o běžné osobnostní vlastnosti žalobce. Ani informace, že žalobce podstupuje psychoterapii, pak žalovanou nemohla vést k závěru, že žalobce trpí psychickým onemocněním, neboť psychoterapie obecně slouží k řešení širokého spektra psychických problémů a (na rozdíl od psychiatrické léčby) tak z účasti jakékoliv osoby na psychoterapii nelze usuzovat na její psychické onemocnění.
14. Odvolací soud pak souhlasí i s právním hodnocením věci soudem prvního stupně v jeho podstatném závěru o tom, že pokud žalovaná o zdravotním postižení žalobce vůbec nevěděla, nemohla se dopustit diskriminace žalobce na základě tohoto zdravotního postižení. Úvahu soudu prvního stupně je nutné pouze dílčím způsobem korigovat v tom směru, že neplatí paušální závěr, že by diskriminace vždy z podstaty věci byla vědomým jednáním zaměstnavatele, jak soud prvního stupně nepřesně uvedl v bodě 21 napadeného rozsudku. Podle ustálené judikatury totiž k prokázání diskriminace není třeba prokazovat diskriminační úmysl či jinou podobu zavinění (viz rozsudky Nejvyššího správního soudu z 19. 7. 2018, č. j. 7 As 190/2017–18, či z 15. 10. 2013, č. j. 1 As 46/2013-40, a usnesení Ústavního soudu z 30. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 215/18). Možnost dovodit obecně v některých případech i nezaviněnou diskriminaci ze strany zaměstnavatele však není možné dovádět ad absurdum až k názoru, že se zaměstnavatel může dopouštět diskriminace v podobě zakázaného odlišování, nebo dokonce v podobě nepřijetí přiměřených pozitivních opatření, i vůči zaměstnanci, o jehož odlišujícím znaku zvlášť chráněným před diskriminací vůbec neměl a ani nemohl mít povědomí. Právo nemůže po zaměstnavateli požadovat nemožné, a tedy ani přijetí pozitivních opatření k vyrovnání znevýhodnění zaměstnance plynoucího z jeho zdravotního postižení, jehož existenci však zaměstnanec zaměstnavateli vůbec nesdělil. Zaměstnavatel má ostatně obecnou povinnost rovného zacházení se všemi zaměstnanci (§ 16 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce), a k případnému odlišnému zacházení s některým zaměstnancem proto bez vědomosti o příslušnosti zaměstnance k některé ze skupin zvlášť chráněným antidiskriminačním zákonem vyžadující přijetí vyrovnávacího opatření ani přistoupit nesmí (srov. k tomu § 7 odst. 2 antidiskriminačního zákona). Zcela správně pak soud prvního stupně poznamenal, že po zaměstnavateli nelze požadovat ani to, aby se sám aktivně snažil detaily zdravotního stavu zaměstnanců zjišťovat nad rámec samotného ověřování způsobilosti k vykonávané práci. Pokud by totiž zaměstnavatelé takový postup obecně přijali, naopak by neoprávněně zasahovali do soukromí svých zaměstnanců.
15. Lze tedy shrnout, že pokud žalobce po žalované požadoval přijetí určitých opatření zohledňujících jeho na první pohled nepostřehnutelné zdravotní postižení, bylo na něm, aby žalované informaci

o tomto zdravotním postižení sdělil a zřetelně zformuloval. Jakkoliv odvolací soud chápe, že takový krok se žalobci mohl jevit nekomfortním, v rámci platné právní úpravy se v podmínkách projednávané věci jednalo o nutnou podmínku, aby žalovaná požadovaná akomodační opatření přijmout mohla. Pokud tak žalobce neučinil, nelze nepřijetí takových opatření ze strany žalované považovat za diskriminaci žalobce. Za těchto okolností pak nelze považovat za důvodnou ani námitku žalobce, že se soud prvního stupně měl zabývat otázkou přiměřenosti postupu žalované – řešení této otázky by totiž připadalo v úvahu až tehdy, pokud by bylo možno dovodit, že žalovaná vůbec zacházela se žalobcem pro jeho zdravotní postižení nerovným, resp. znevýhodňujícím způsobem (srov. závěr ustanovení § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona), taková situace však v projednávané věci nenastala.

16. Odvolací soud závěrem dodává, že se neztotožňuje s názorem soudu prvního stupně, že by argumentaci žalobce týkající se jeho diskriminace bylo možné považovat za lichou již jen na základě skutečnosti, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době žalobce nenapadl žalobou podle § 72 zákoníku práce. Z žádného právního předpisu nelze dovodit, že by platné skončení pracovního poměru nemohlo být současně projevem diskriminace a že by nepodání žaloby podle § 72 zákoníku práce mohlo vylučovat vznik nároků podle § 10 antidiskriminačního zákona. Uvedený nesprávný názor však nepředstavoval nosný důvod napadeného rozsudku, kterým je naopak správný závěr, že žalovaná se nedopustila diskriminace žalobce, neboť nevěděla o jeho zdravotním postižení.
17. Z uvedených důvodů odvolací soud postupoval podle § 219 o. s. ř. a napadený rozsudek jako věcně správný potvrdil, a to včetně správného výroku o náhradě nákladů řízení, který odpovídá § 142 odst. 1 o. s. ř.
18. O nákladech odvolacího řízení odvolací soud rozhodl podle ustanovení § 142 odst. 1 ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř. tak, že právo na jejich náhradu přiznal žalované, která byla v odvolacím řízení plně úspěšná. Náklady žalované činí celkem 16.843 Kč a sestávají z odměny advokáta za 2 úkony právní služby po 6.660 Kč podle ustanovení § 7, § 9 odst. 4 písm. a) a § 11 odst. 1 vyhl. č. 177/1996 Sb., advokátní tarif (vyjádření k odvolání a účast na jednání odvolacího soudu), paušální náhrady hotových výdajů ve výši 600 Kč za 2 úkony právní služby po 300 Kč podle ustanovení § 13 odst. 4 advokátního tarifu a 21% DPH z částky 13.920 Kč ve výši 2.923 Kč. Lhůta k plnění je určena podle ustanovení § 160 odst. 1 o. s. ř.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení. Dovolání se podává k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím soudu prvního stupně. Přípustnost dovolání zkoumá dovolací soud (§ 239 o. s. ř.).

Praha 17. září 2019

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu