



ČESKÁ REPUBLIKA

## ROZSUDEK

### JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud Praha-západ rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ing. arch. Zdeňka Blažka a přísedících Věry Coufalové a Mgr. Jany Kačerové ve věci žalobce: **J B**, nar. **██████████** bytem **██████████**, proti žalovanému: **EKOS Řevnice, spol. s r.o.**, se sídlem Na Bořích 1077, 252 30, Řevnice, IČ 47551828, zastoupeném: JUDr. Luboš Kuna, advokát se sídlem: Praha 4, Táborská 28, o zaplacení částky 90.000,-- Kč

**t a k t o :**

- I. Pokud se žalobce domáhal po žalovaném zaplacení částky ve výši 90.000,- Kč žaloba se z a m í t á .**
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalovanému plnou náhradu nákladů řízení ve výši 66.937,20 Kč, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozhodnutí k rukám jeho právního zástupce, JUDr. Luboše Kuny, advokáta.**

**O d ů v o d n ě n í :**

Žalobce se domáhal zaplacení ve výroku I uvedené částky jako náhrady nemajetkové újmy v penězích, z důvodů diskriminačního chování žalovaného jako zaměstnavatele k žalobci jako zaměstnanci. Uvedl, že žalobce a žalovaný uzavřeli pracovní smlouvu, podle které žalobce (jako zaměstnavatel) žalovaného (jako zaměstnance) zaměstnával při odečtu vodoměrů ve zkráceném pracovním úvazku 20 hodiny týdně. Zkušební doba byla sjednána na dobu 3 měsíce. Žalovanému byl stanoven mzdový výměr ve výši 5.000,-- Kč měsíčně. Žalobce dále uvedl, že byl diskriminován žalovaným z důvodu věku, že byl osobou blízkou důchodovému věku a žalovaný následně na jeho místo přijal **J D** - osobu starou 26

let. Co se týká rozdílů, které žalobce označil v rozdílech v chování žalovaného vůči němu a J. D., pak uvedl, že žalobce měl provádět osobně jednotlivé odečty, J. D. mohl dát do schránek jednotlivých domácností lístky se svým kontaktem a následně obyvatelé sami na tento kontakt nahlásili stav vodoměru. Dále žalobce byl placen pevnou částkou měsíčně, J. D. byl placen úkolově, od počtu vodoměrů. S tím souvisí další argument žalobce, že žalobce měl pevnou horní částku 5.000,- Kč měsíčně, J. D. mohl dosáhnout vyššího výdělku. Posledním jednáním žalovaného, ve kterém žalobce spatřoval diskriminaci, bylo, že musel každý týden v určitý dohodnutý termín podávat hlášení přímo Ing Zdráhalovi – bývalému jednateři žalovaného, J. D. nemusel. Ten to měl chodit přibližně jednou za 14 dní nosit hlášení, nikoli pravidelně a nikoli přímo Ing Zdráhalovi, ale Ing. Z. Dále uvedl, že jeho důstojnost byla snížena tím, že musel odejít do předčasného důchodu, a proto požaduje náhradu nemajetkové újmy v penězích, a to v částce 90.000,- Kč

Žalovaný ve věci uvedl, že je pravdou, že žalobce byl zaměstnancem žalovaného. Byl s ním rozváznán pracovní poměr ve zkušební době, a to proto, že neplnil řádně pracovní úkoly a následně onemocněl a žalovaný musel urychleně sehnat dalšího pracovníka, když neměl odečty za rozhodné období a nemohl vystavit faktury. Dále uvedl, že se žádného diskriminačního jednání vůči žalobci nedopustil. Žalobce byl zaměstnán na dobu neurčitou. Vzhledem k tomu, že pracoval pouze asi 16 dní po svém nástupu, byl jeho pracovní poměr zrušen ve zkušební době. S novým pracovníkem byla ale uzavřena dohoda o pracovní činnosti na dobu určitou - jeden rok. S žalobcem byla uzavřena smlouva o pracovním poměru, s J. D. dohoda o pracovní činnosti. Finanční ohodnocení mezi oběma pracovníky bylo srovnatelné. Žalovaný rozhodně nediskriminoval žalobce kvůli věku, standardně zaměstnává osoby v důchodovém věku, resp. osoby blízké důchodovému věku. Navíc je otázkou, zda-li lze žalobce a J. D. srovnávat, neboť se fakticky na pracovišti nesešli, když J. D. vykonával práci po žalobci. Navrhl zamítnutí žaloby.

Žalobce původně žaloval u zdejšího soudu jednak žalovaného, jednak Ing. Zdráhalu (bývalého jednatele žalovaného), po kterém požadoval omluvu. Věc byla vedena pod sp.zn. 16 C 78/2011. Vzhledem k tehdejší úpravě o.s.ř. a vzhledem k tvrzení žalobce v té době, soud věc posoudil jako žalobu na ochranu osobnosti (požadavek omluvy po Ing. Zdráhalovi), a po vyloučení právě této části (žaloba proti Ing. Zdráhalovi) věc předložil dne 24.4.2012 Vrchnímu soudu o rozhodnutí o věcné příslušnosti. Vrchní soud v Praze věc posoudil tak, že přikázal věc dne 22.2.2013 dle § 9 odst. 2 písm.a) o.s.ř. k rozhodnutí Krajskému soudu v Praze. V mezidobí vzal žalobce žalobu v plném rozsahu zpět, a proto soud v nevyložené části usnesením ze dne 14.5.2012 č.j. 16 C 78/2011-57, které nabylo právní moci dne 5.6.2011 zastavil. Vyloučenou (tuto věc - sp.zn. 16 C 7/2012) soud dle pokynu Vrchního soudu v Praze předložil Krajskému soudu v Praze. Tento se žalobce přípisem ze dne 17.4.2013 otázal, zda-li tento bere žalobu zpět (v reakci na žalobcovu zpětvzetí). Na to reagoval žalobce tak, že žalobu zpět nebere a rozšířil žalobu na žalobu proti žalovanému (EKOS Řevnice, spol. s r.o.) a požadavek zaplacení částky 90.000,- Kč. Krajský soud v Praze následně u jednání dne 25.8.2014 rozšíření žaloby připustil. Rozsudkem ze dne 20.10.2014 č.j. 36 C 55/2013-89 tento rozhodl ve věci a žalobu v plném rozsahu zamítl. Proti tomuto rozsudku podal žalobce odvolání, o kterém rozhodl Vrchní soud v Praze usnesením ze dne 5.4.2016 č.j. 3 Co 26/2015-106 tak že rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc přikázal jako věcně a místně příslušnému Okresnímu soudu Praha - západ. V odůvodnění uvedl, že žalobcův nárok je třeba posuzovat jako nárok vyplývající z antidiskriminačního zákona, nikoli jako žalobu na ochranu osobnosti.

Následně u jednání před zdejším soudem vzal žalobce žalobu proti Ing. Zdráhalovi zpět, a soud řízení v této části, kde žalobce o žalovaném Ing. Zdráhalovi požadoval omluvu,

zastavil usnesením ze dne 22.8.2016 č.j. 16 C 7/2012-130. Předmětem řízení je tak pouze nárok na zaplacení částky 90.000,- Kč z titulu diskriminace žalobce žalovaným - EKOS Řevnice, spol. s r.o..

Z provedeného dokazování soud zjistil tyto skutečnosti: Žalobce a žalovaný uzavřeli pracovní smlouvu, podle které žalobce (jako zaměstnavatel) žalovaného (jako zaměstnance) zaměstnával při odečtu vodoměrů ve zkráceném pracovním úvazku 20 hodiny týdně. Den nástupu do práce byl stanoven na 15.11.2010 (čl. I). Pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Zkušební doba byla sjednána na dobu 3 měsíce (čl. II) Mzda byla splatná po vykonání práce, a to v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu, a to v termínu do 15. v měsíci. (čl. IV) Smlouva byla podepsána žalovaným a jednatelem žalobce (*důkaz: pracovní smlouva z 15.11.2010*) Žalovanému byl stanoven mzdový výměr ve výši 5.000,- Kč měsíčně (*důkaz: mzdový výměr z 15.11.2010*) Dne 15.12.2010 žalobce sepsal zrušení pracovního poměru žalovaného ve zkušební době, kde žalovanému oznámil, že ruší jeho pracovní poměr ke dni 22.12.2010 (*důkaz: zrušení pracovního poměru ve zkušební době*). Tato listina byla odeslána poštou. Zásilka byla podána na poštu dne 15.12.2010, 16.12.2010 byla žalovanému zanechána o pošty výzva s oznámením o uložení zásilky na poště, odběrní lhůta skončila dne 27.12.2010 a dne 29.12.2010 bylo oznámeno vrácení zásilky žalobci jako nevyzvednuté. Vzhledem k tomu, že žalobce i žalovaný mají stejnou doručovací poštu (██████████), oznámení pro adresáta i odesílatele prováděla stejná pošta. Na poště byla následně nevyzvednutá zásilka uložena pro žalobce (vrácená zásilka) do 13.1.2011. (*důkaz: fotokopie obálky od zásilky se zrušením pracovního poměru ve zkušební době – spis zdejšího soudu sp.zn 16 C 22/2011*) Dne 31.12.2010 sepsal žalovaný listinu, kterou podle obsahu je možno považovat za okamžité zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) z.p. (*důkaz: okamžité zrušení pracovního poměru – spis zdejšího soudu sp.zn 16 C 22/2011*). Žalovanému byla za listopad 2010 vyplacena čistá mzda ve výši 2.218,- Kč, když odpracoval celkem 48 hodin a za prosinec 2011 ve výši 508,- Kč, když odpracoval celkem 16 hodin, celkem tedy 2.726,- Kč (*důkaz: mzdový list žalovaného*). Žalovanému byly tyto částky poslány na jeho účet, a to dne 6.12.2010 (2.218,- Kč) a 10.1.2011 (508,- Kč) a žalovaný tyto částky obdržel. (*důkaz: výpis z účtu žalobce, shodná tvrzení účastníků - spis zdejšího soudu sp.zn 16 C 22/2011*) Strany se pokoušely o mimosoudní dohodu, to však nebylo úspěšné. (*důkaz: návrh dohody žalovaného žalobci ze dne 3.3.2011, odpověď žalobce žalovaného z 11.3.2011, shodná tvrzení účastníků - spis zdejšího soudu sp.zn 16 C 22/2011*) Vzhledem k tomu, že žalobce onemocněl a nebyl na pracovišti, neprovedl žalobce dostatečný počet odečtů. Bylo třeba tyto odečty urychleně provést. Vzhledem k pracovní kázní, množství odvedené práce i faktické nemožnosti pracovat zrušil žalovaný ve zkušební době pracovní poměr žalobci. (*důkaz: výpověď Ing. Zdráhala, J. D. ██████████*) Žalovaný tedy s J. D. ██████████ uzavřel dohodu o pracovní činnosti na dobu určitou - do 31.12.2011 (*důkaz: dohoda o pracovní činnosti z 17.12.2010*). Vzhledem ke spokojenosti žalovaného s pracovními výsledky J. D. ██████████ byla tato dohoda prodlužována a i v současné době J. D. ██████████ provádí odečty. (*důkaz: výpověď Ing. Zdráhala, J. D. ██████████*)

Ze shora provedeného dokazování, vzal soud za prokázaný tento skutkový děj: Žalobce a žalovaný uzavřeli pracovní smlouvu, podle které žalobce (jako zaměstnavatel) žalovaného (jako zaměstnance) zaměstnával při odečtu vodoměrů ve zkráceném pracovním úvazku 20 hodiny týdně. Zkušební doba byla sjednána na dobu 3 měsíce (čl. II) Žalovanému byl stanoven mzdový výměr ve výši 5.000,- Kč měsíčně Dne 15.12.2010 žalobce sepsal zrušení pracovního poměru žalovaného ve zkušební době, kde žalovanému oznámil, že ruší jeho pracovní poměr ke dni 22.12.2010. Tato listina byla odeslána poštou. Zásilka byla

podána na poštu dne 15.12.2010, 16.12.2010 byla žalovanému zanechána o pošty výzva s oznámením o uložení zásilky na poště, odběrní lhůta skončila dne 27.12.2010 a dne 29.12.2010 bylo oznámeno vrácení zásilky žalobci jako nevyzvednuté. Vzhledem k tomu, že žalobce i žalovaný mají stejnou doručovací poštu (██████████), oznámení pro adresáta i odesílatele prováděla stejná pošta. Na poště byla následně nevyzvednutá zásilka uložena pro žalobce (vrácená zásilka) do 13.1.2011. Dne 31.12.2010 sepsal žalovaný listinu, kterou podle obsahu je možno považovat za okamžité zrušení pracovního poměru dle § 56 odst. 1 písm. b) z.p. Žalovanému byla za listopad 2010 vyplacena čistá mzda ve výši 2.218,-- Kč, když odpracoval celkem 48 hodin a za prosinec 2011 ve výši 508,-- Kč, když odpracoval celkem 16 hodin, celkem tedy 2.726,-- Kč, tyto částky byly žalovanému poslány na jeho účet, a to dne 6.12.2010 (2.218,-- Kč) a 10.1.2011 (508,-- Kč) a žalovaný tyto částky obdržel. Strany se bez úspěchu pokoušely o mimosoudní dohodu. Vzhledem k tomu, že žalobce onemocněl a nebyl na pracovišti, neprovedl žalobce dostatečný počet odečtů. Bylo třeba tyto odečty urychleně provést. Vzhledem k pracovní kázní, množství odvedené práce i faktické nemožnosti pracovat zrušil žalovaný ve zkušební době pracovní poměr žalobci. Žalovaný tedy s J██████████ D██████████ uzavřel dohodu o pracovní činnosti na dobu určitou - do 31.12.2011. Vzhledem ke spokojenosti žalovaného s pracovními výsledky J██████████ D██████████ byla tato dohoda prodlužována a i v současné době J██████████ D██████████ provádí odečty.

Soud provedl i další důkazy, nevyvodil z nich žádné skutkové závěry, kromě těch, které výslovně uveden níže.

O konkrétních skutkových zjištění týkající se samotné tvrzené diskriminace i důvodů týkající se nepřiznání nemajetkové újmy v penězích a důkazech, ze kterých soud tato skutková zjištění zjistil, soud uvede níže.

Soud hodnotil důkazy podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti; přitom pečlivě přihlížel ke všemu, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci (§ 132 o.s.ř.). Soud vycházel z listinných důkazů.

Soud nepřipustil žalobcem navržený důkaz audiozáznamu rozhovoru mezi žalobcem a jednatelem žalovaného Ing. Zdráhalem, pořízený bez souhlasu této osoby. Soud se zabýval podrobně jednak obecnou možností přípuštění tohoto audiozáznamu, jednak jeho konkrétním obsahem s ohledem na tvrzení žalobce a v nich uvedené skutečnosti, které chtěl tímto důkazem prokázat. K provedení tohoto důkazu druhá nahrávaná osoba - bývalý jednatel žalovaného Ing. Zdráhal - souhlas nedal (jak u soudu výslovně uvedl po dotazu předsedy senátu). Na takovou situaci pamatuje rozhodnutí Ústavního soudu ze dne 13.9.2006 sp.zn. I.ÚS 191/05: „Magnetofonový záznam telefonického hovoru fyzických osob je záznam projevů osobní povahy hovořících osob a takový záznam může proto být použit (i jako důkaz v občanském soudním řízení) zásadně jen se svolením fyzické osoby, která byla účastníkem tohoto hovoru.“ Výjimku z takové nepřípustnosti pak vymezil svým rozhodnutím Nejvyšší soud ČR v rozhodnutí ze dne 11.5.2005 sp.zn. 30 Cdo 64/2004: „Hovory fyzických osob, ke kterým dochází při výkonu povolání, při obchodní či veřejné činnosti, zpravidla nemají charakter projevů osobní povahy; důkaz zvukovým záznamem takového hovoru proto není v občanském soudním řízení nepřípustný.“ V této konkrétní situaci by se pak na základě uvedeného rozhodnutí dalo o přípustnosti důkazu uvažovat, když ze strany jednatele žalovaného Ing. Zdráhala se jednalo o hovor, ke kterému došlo při výkonu povolání, tedy funkce jednatele, když jednal s žalovaným o výši odměny z provedení práce pro žalobce a o dalších skutečnostech týkajících se pracovního poměru žalobce u žalovaného.

Z tvrzení žalobce vyplynulo, že zvukový záznam obsahuje tři telefonické rozhovory mezi žalobcem a Ing. Zdráhalem pořízené v různém období. První stopa měla prokazovat tvrzení žalobce, že mzda žalobce ve výši 5.000,- Kč byla opravena na pracovní smlouvě ze strany žalovaného, až poté, kdy se žalobce ohradil, když původně na pracovní smlouvě byla uvedena částka 4.000,- Kč. K tomu soud uvádí, že tato skutečnost je dostatečně prokázána z listinných důkazů (*důkaz: návrh pracovní smlouvy, pracovní smlouva mezi účastníky*). Takový důkaz je nadbytečný a zároveň nijak toto nesouvisí s tvrzenou diskriminací žalobce žalovaným tak, jak žalobce následně dotvrdil rozhodující skutečnosti.

Dalším záznamem měl být rozhovor mezi žalobcem a Ing. Zdráhalem, který se týkal odměny z dohody o provedení práce, která byla mezi žalobcem a žalovaným sjednána v období září a říjen 2010, tedy dohody, která předcházela uzavření pracovněprávnímu vztahu, který je předmětem řízení. Audionahrávka se týkala tedy zcela jiné věci, jiného skutku a neměla tak vztah k žalobě. Proto byl důkaz nadbytečný.

Třetí záznam byl rozhovor mezi žalobcem a Ing. Zdráhalem, kdy měl Ing. Zdráhal volat žalobci, poté, kdy žalobce oznámil, že píchl kolo, Ing. Zdráhal mu následně zavolal, že na to místo jel a žalobce tam nenašel. Tuto skutečnost osobně potvrdil u svého výslechu před soudem i Ing. Zdráhal, samotný důkaz však nemá žádnou souvislost s údajně diskriminačním chováním žalovaného vůči žalobci tak, jak je diskriminace upravena v právním předpisu a jak následně žalobce doplnil svá tvrzení, týkající se diskriminace. Důkaz byl zamítnut pro nadbytečnost.

Stejně tak soud nepřipustil důkaz navržený žalobcem „Potvrzení o době vedení v evidenci uchazečů zaměstnání a poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci z 28.7.2011.“ Tuto listinu žalobce navrhl k provedení důkazu až poté, kdy bylo řízení zkoncentrováno dle § 118b o.s.ř. Poté, kdy byl soudem podrobně poučen o výjimkách z koncentrace řízení uvedl, že uvedený důkaz nenavrhl na prvním jednání ve věci proto, že tuto listinu nemohl nalézt. To není důvodem pro výjimku z koncentrace, a proto soud tento návrh na provedení důkazu zamítl.

Vědom si rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 21.4.2009 sp.zn. 21 Cdo 2195/2008 („To, že zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době i bez udání důvodu, samo o sobě nevylučuje, že jde o diskriminační rozvázání pracovního poměru.“) se musel soud uvedenou žalobou věcně zabývat, třebaže byl pracovní poměr žalobce u žalovaného skončen ve zkušební době bez udání důvodu.

Soud hodnotil důkazy podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti; přitom pečlivě přihlížel ke všemu, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci (§ 132 o.s.ř.). Soud vycházel z listinných důkazů a výpovědi svědka a účastníka.

Co se týká výslechu svědka J. D., toho soud hodnotí jako zcela věrohodného a mohl z jeho výpovědi rozhodně vycházet. Svědek není vůbec na uvedené věci zainteresován osobně ani jinak. Svědek vypovídal bez zaváhání, pokud si nebyl jist s odpovědí, pak to bylo způsobeno buď značným časovým odstupem (byl tázan na věci staré cca 6 let), nebo tím, že tomu v té době nevěnoval pozornost, když nepředpokládal, že by to mohlo být v budoucnu významné. Skutečnosti, které svědek uvedl, se shodovaly i s listinnými důkazy i s výpovědí účastníka – bývalého jednatele žalovaného Ing. Zdráhal. Stejně pak soud považuje za věrohodného i účastníka Ing. Zdráhal, který sice nebyl poučen o trestněprávním postihu

křivé svědecké výpovědi, přesto dle názoru soudu uváděl pravdu. Jeho výpověď byla shodná s tím, co uvedl svědek D■■■■, stejně jako se shodovala s listinnými důkazy. Pokud účastník o nějaké skutečnosti nevyprávěl, pak to bylo způsobeno časovým odstupem od uvedené doby. Zde soud potrhne věkový rozdíl mezi Ing. Zdráhalem s J■■■■ D■■■■, kdy je zřejmé, že mladý člověk jako svědek D■■■■ si i značně dávnou událost pamatuje lépe než osoba v důchodovém věku jako Ing. Zdráhal. Soud tedy shrnuje, že obě vyslechnuté osoby se soudu jevily jako osoby vypovídající pravdu, které pokud se vyskytly drobné nesrovnalosti, byly tyto způsobeny značným časovým odstupem od rozhodného období a tím, že pro ně osobně tyto skutečnosti nepředstavovaly žádný význam na rozdíl od žalobce.

Stejně tak mohl soudu vycházet i z listinných důkazů, když ani jeden z účastníků nenamítl jejich pravost, údaje v nich uvedené se vzájemně doplňovala a soud nezjistil, žádnou skutečnost, která by zpochybňovala věrohodnost těchto listin, případně jejich pravost.

Jak je uvedeno shora, žalobce po všech doplněních žaloby, stejně i z toho co vyplynulo z posouzení věci Vrchním soudem v Praze, podal antidiskriminační žalobu. Tímto právním posouzením byl zdejší soud vázán. Žalobce však nedotvrdil veškeré rozhodné skutečnosti. Předseda senátu ho tedy následně u jednání dne 22.8.2016 konkrétně poučil ve smyslu § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Aniž by sděloval žalobci hmotněprávní ustanovení, ale upozornil ho, že je třeba tvrdit méně příznivé chování, respektive zacházení s ním jako zaměstnancem ze strany zaměstnavatele, tedy dotvrdit jednání, nebo alespoň opomenutí zaměstnavatele, které by vůči němu méně příznivé než k jiným zaměstnancům ve srovnatelné situaci a na základě zakázaných diskriminačních zákonů a dále, aby specifikoval, do jaké skupiny obyvatel se zařazuje, z jakého důvodu pro kterou byl diskriminován. V tomto směru měl dotvrdit rozhodující skutečnosti a dále měl označit srovnání s jinou osobou, tedy tzv. komparátorem - subjektem, s nímž se srovnává osoba, se kterou bylo méně příznivě zacházeno a tuto osobu, aby přesně identifikoval osobu, která vykonávala srovnatelnou pracovní pozici u stejného zaměstnavatele, která však diskriminována z důvodů, pro které byl diskriminován žalobce, nebyla. Dále byl poučen o následcích nesplnění výzvy, tedy o riziku neúspěchu ve věci.

Po poučení uvedeném shora žalobce uvedl, že byl diskriminován z důvodu věku, že byl osobou blízkou důchodovému věku a žalovaný následně na jeho místo přijal J■■■■ D■■■■ - osobu starou 26 let. Jako komparátora tedy žalobně označil J■■■■ D■■■■, který byl následně žalovaným přijat na žalobcovo pracovní místo, tedy aby prováděl odečty vodoměrů pro žalovaného. Co se týká rozdílů, které žalobce označil v rozdílech v chování žalovaného vůči němu a J■■■■ D■■■■, pak uvedl tyto tři rozdíly:

- 1) Žalobce měl provádět osobně jednotlivé odečty, J■■■■ D■■■■ mohl dát do schránky jednotlivých domácností lístek se svým kontaktem a následně obyvatelé sami na tento kontakt nahlásili stav vodoměru
- 2) Žalobce byl placen pevnou částkou měsíčně, J■■■■ D■■■■ byl placen úkolově, od počtu vodoměrů.
- 3) S tím souvisí poslední argument žalobce, že žalobce měl pevnou horní částku 5.000,- Kč měsíčně, J■■■■ D■■■■ mohl dosáhnout vyššího výdělku.

Dále byl žalovaný vyzván, aby k těmto svým tvrzením doplnil i důkazy v souladu s § 118 a) odst. 3 o.s.ř a následně byl také poučen o následcích nesplnění výzvy.

Co se týká tvrzení žalobce ohledně rozdílů mezi ním a J. D., tyto skutečnosti se z důkazů soudem provedeným (*důkaz: svědecká výpověď J. D., účastnická výpověď Ing. Václava Zdráhala, mzdové listy žalobce za listopad a prosinec 2010 a J. D. za roky 2010 a 2011*) se potvrdily. Soud má tedy za prokázané, že jednak, že žalobce měl provádět odečty osobně, což J. D. nemusel, jednak že byl žalobce placen pevnou částkou měsíčně, J. D. částkou 20 Kč za vodoměr. Stejně tak je zřejmý jasný rozdíl ve věku uvedených osob, žalobce je ročník narození 1950, J. D. je ročník narození 1986. Pak soud na základě ust. § 133a) o.s.ř. měl presumovat diskriminaci žalobce žalovaným. V tomto směru soud u prvního jednání ve věci 22.8.2016 poučil žalovaného v tom směru, že třebaže dosud není postaveno najisto, když nebyly provedeny veškeré důkazy týkající se diskriminačního chování žalovaného vůči žalobci v tom směru, aby mohlo být presumováno jeho diskriminační jednání, respektive diskriminační úmysl. Pak dle § 133 a) o.s.ř přesto vzhledem ke koncentraci řízení je třeba, aby právní zástupce žalovaného v tomto směru tvrdil a dokazoval, a zároveň předložil důkazy, tedy dokázal, že nedošlo k porušení rovné zásady zacházení, tedy, že s žalobcem bylo jednáno stejně, jako s jím označeným komparátorem. Zároveň byl poučen o následcích nesplnění výzvy, tedy o neúspěchu ve věci.

Žalobce uvedl pak následující tvrzení: Žalobce byl zaměstnán na dobu neurčitou. Vzhledem k tomu, že pracoval pouze asi 16 dní po svém nástupu, byl jeho pracovní poměr zrušen ve zkušební době. S novým pracovníkem byla ale uzavřena dohoda o pracovní činnosti na dobu určitou - jeden rok. S žalobcem byla uzavřena smlouva o pracovním poměru, s J. D. dohoda o pracovní činnosti. Finanční ohodnocení mezi oběma pracovníky bylo srovnatelné. Žalovaný rozhodně nediskriminoval žalobce kvůli věku, standardně zaměstnává osoby v důchodovém věku, resp. osoby blízké důchodovému věku.

Co se týká těchto tvrzení, pak žalovaný prokázal, že s žalobcem byl uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou (*důkaz: pracovní smlouva*) s J. D. dohoda o pracovní činnosti na dobu určitou - do 31.12.2011 (*důkaz: dohoda o pracovní činnosti z 17.12.2010*). Z provedených důkazů také vyplynulo, že žalobce uzavřel pracovní smlouvu dne 15.11.2010, (*důkaz: pracovní smlouva*). Žalovanému byla za listopad 2010 vyplacena čistá mzda ve výši 2.218,-- Kč, když odpracoval celkem 48 hodin a za prosinec 2011 ve výši 508,-- Kč, když odpracoval celkem 16 hodin, celkem tedy 2.726,-- Kč (*důkaz: mzdový list žalovaného*). Žalovanému byly tyto částky poslány na jeho účet, a to dne 6.12.2010 (2.218,-- Kč) a 10.1.2011 (508,-- Kč) a žalovaný tyto částky obdržel. (*důkaz: výpis z účtu žalobce, shodná tvrzení účastníků*) Mezi účastníky byl nesporné, že žalobce na počátku prosince 2010 onemocněl a následně již nepracoval (*důkaz: nesporná tvrzení účastníků*).

Soud především uvádí, že z provedeného dokazování vyplynulo, že žalobce po poměrně dlouhém vyjednávání o podmínkách pracovní smlouvy následně začal práci vykonávat, nevykonával ji však přesně podle pokynů žalovaného. (*důkaz: návrh pracovní smlouvy, pracovní smlouva, výpověď Ing. Zdráhala*) Následně na počátku prosince 2010 onemocněl. V tuto chvíli žalovaný zjistil, že nemá provedené odečty za rozhodné období (poslední čtvrtletí), nemůže vystavit faktury. Bylo třeba tyto odečty urychleně provést. Vzhledem k pracovní kázi, množství odvedené práce i faktické nemožnosti pracovat zrušil žalovaný ve zkušební době pracovní poměr žalobci. (*důkaz: výpověď Ing. Zdráhala*) Postupoval zcela dle zákoníku práce, a jak vyplynulo z důkazů, byly pro takový postup zcela logické a objektivní důvody. Bylo třeba urychleně najmout nového zaměstnance, který by provedl odečty v poměrně velkém rozsahu a to do konce roku. Dohoda o pracovní činnosti byla s J. D. uzavřena dne 17.12.2010 (pátek) do konce roku měl provést cca 700 odečtu, z cca 1200 vodoměrů v obci Řevnice. Zde soud připomíná, že odečty se provádějí kvartálně, tedy že za období jeden měsíc jich se má provést zhruba 400, zde jich za něco přes

10 dní mělo být provedeno kolem 700. (*důkaz: výpověď J. D., Ing. Zdráhala*) Soud pak nevidí nic neobvyklého, že za takových okolností, kdy žalovaný musel urychleně zajistit odečty do konce roku (aby mohl vystavit faktury) ohodnotil J. D. podle počtu vodoměrů a nikoliv paušálně. Po zkušenostech s žalobcem ohledně pracovní smlouvy pak je i logické uzavření dohody o pracovní činnosti (menší právní ochrana zaměstnance) na dobu určitou.

Celkově je třeba uvést, že žalovaný při uzavírání smlouvy (dohody o pracovní činnosti) s J. D. vycházel ze zkušeností s žalovaným. To co se osvědčilo, přejal do nové smlouvy, co se neosvědčilo, provedl jinak. Žalobce také namítal a následně u posledního jednání toto uvedl jako nová tvrzení (která však nebyla v rozporu se zásadou koncentrace řízení, když tyto skutečnosti vyplynuly ze svědecké výpovědi J. D. a žalobce je tedy nemohl objektivně uplatnit před koncentrací), že musel každý týden v určitý dohodnutý termín podávat hlášení přímo Ing. Zdráhalovi, což i jak vyplynulo z dokazování, J. D. nemusel. Ten to měl chodit přibližně jednou za 14 dní nosit hlášení, nikoli pravidelně a nikoli přímo Ing. Zdráhalovi ale Ing. Z. a toto měl přímo ve smlouvě. (*důkaz: výpověď J. D., Ing. Zdráhala, dohoda o pracovní činnosti J. D.*) I v tomto jednání žalovaného však soud nespatřuje nic diskriminačního. S žalobcem byla uzavřena pracovní smlouva, vznikl pracovní poměr na dobu neurčitou. Zkušební doba byla jediným obdobím, kdy fakticky mohl žalovaný zjistit kvalitu žalobce, když zákonná úprava pak velmi ztěžuje skončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Je zřejmé, že žalovaný měl zájem zjistit, jak žalobce fakticky pracuje, kolik odečtů provedl. Bylo zcela na zaměstnavateli, aby určil podmínky. Jiná situace nastala, když byla uzavřena dohoda s J. D. Jak je uvedeno shora, musel tento za krátkou dobu provést velké množství práce. Je zřejmé, že za takových okolností, byl pro žalovaného rozhodující výsledek a poměrně malé riziko, když J. D. byl placen podle odvedené práce a bylo v jeho samotném zájmu provést co největší množství odečtů vodoměrů. (Žalobce byl naproti tomu odměňován pevnou měsíční částkou, proto bylo logicky třeba větší kontroly jeho práce, když nebyl ekonomicky motivován k co největšímu počtu odečtů.) Je zřejmé, a sám to Ing. Zdráhal uvedl u soudu, že žalovaný se chtěl vyvarovat problémů, které vznikly se zaměstnáním žalobce (zcela objektivním, viz několik soudních řízení od té doby) a proto vztah s novým zaměstnancem koncipoval jinak.

Za této situace nelze hovořit o diskriminaci. A také proto (což je možná základní podmínka – záleží však na právním posouzení), že uvedený komparátor J. D. nepracoval u žalovaného po dobu, kdy tam pracoval žalobce, ale vykonával práci po něm. Za těchto okolností těžko můžeme žalobce a J. D. srovnávat, když časové období se nekrylo, a rozdílnost podmínek vyplynula jednak ze zkušeností žalovaného s předchozím pracovníkem (žalobcem) jednak z časového presu, který vznikl, právě nedostatečným dodáním odečtu ze strany žalobce a jeho následné nemoci, kdy J. D. měl provést v krátké době zcela nestandardní počet odečtů skoro dosahující dvojnásobku měsíčního pensa za dobu cca 10 dní.

I kdyby však měl v této věci soudu jiný názor a dospěl by z provedených důkazů k jinému právnímu závěru (při stejném skutkovém), že tedy k faktické diskriminaci došlo, když žalovaný stanovil jiné pracovní podmínky pro žalobce a jiné pro J. D., pak stejně by žalobce nemohl být ve věci úspěšný. Jak je uvedeno shora, žalobce požadoval zaplacení částky 90.000,- Kč jako náhradu nemajetkové újmy. Dle ust. § 10 odst. 1 a 2 antidiskriminačního zákona (zák.č. 198/2009 Sb.) má zaměstnanec nárok na náhradu nemajetkové újmy v penězích jen za určitých okolností, v zákoně přesně vymezených. Také skutkové okolnosti však žalobce nedotvrdil. Proto předseda senátu vyzval žalobce k doplnění tvrzení v souladu s § 118 a) odst. 1 o.s.ř., a to v tom směru, že vzhledem k tomu, že po



žalovaném požaduje zaplacení částky ve výši 90.000,- Kč, což dle jeho tvrzení a obsahu jeho podání představuje náhradu nemajetkové újmy v penězích dle § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona, je třeba, aby doplnil svá tvrzení v tom směru, že v důsledku diskriminace byla ve značné míře snížena dobrá pověst žalobce, nebo jeho důstojnost, nebo jeho vážnost ve společnosti a jak konkrétně, necht' takové snížení dobré pověsti, důstojnosti, vážnosti ve společnosti přesně popíše. A zároveň byl poučen o následcích nesplnění výzvy, tedy o neúspěchu ve věci.

Žalobce uvedl, že jeho důstojnost byla snížena tím, že se musí bránit proti lžím, které uvedl žalovaný. Jak ale vyplynulo z jeho tvrzení dále (č.l. 127 spisu) jednalo se o tvrzení žalovaného, která uvedl žalovaný ve své procesní obraně právě proti této žalobě. Taková tvrzení však nejsou v rozporu s antidiskriminačním zákonem, ale souvisejí s tímto řízením, kdy účastník má právo během řízení uvádět skutečnosti i takové, které nejsou pravdivé, v rámci své obrany. Ke snížení důstojnosti, vážnosti nebo dobré pověsti však muselo dojít ještě před podáním žaloby, jinak by tato význam neměla. V tomto směru byl žalobce poučen soudem opětovně a následně uvedl, že jeho důstojnost byla snížena tím, že musel odejít do předčasného důchodu. Jako důkaz tohoto tvrzení žalobce předložil soudu listinu – „Žádost o starobní důchod – kontrolní tisk.“

K tomu soud uvádí následující: Předčasný důchod je institut, zakotvený v právním řádu (zákon č. 155/1995 Sb.), který je zcela běžně používán. Obecně ani v jednotlivém případě se vstupem do předčasného důchodu (tedy pobíráním předčasného starobního důchodu) nesnižuje dobrá pověst nebo důstojnost nebo vážnost ve společnosti. Občané ve starobním důchodu (i předčasném) jsou stejně vážení, stejně důstojní a mají stejně dobrou pověst obecně jako osoby pracující. V tomto směru nemůže dojít ke změně jejich postavení ve společnosti v tomto smyslu odchodem do důchodu. Jsou samozřejmě lidé, kteří odchod do důchodu nesou jak určitou újmu, jiní naopak se na odchod do důchodu těší, to je zcela individuální, ale rozhodně je toto ovlivněno především osobností té, které osoby a jejími osobními a rodinnými poměry, než atmosférou ve společnosti. Tolik ke tvrzení žalobce obecně. Ani v tomto konkrétním případě však ke snížení dobré pověsti, důstojnosti nebo vážnosti ve společnosti nedošlo. Ostatně sporné je už i tvrzení žalobce že „musel jít do předčasného důchodu“. Žalobce do předčasného důchodu odejít nemusel. Bylo to jeho dobrovolné rozhodnutí, mohl zůstat v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Zákon pouze umožňoval možnost odejít do předčasného starobního důchodu za splnění předem daných podmínek (odpracované roky, počet let do odchodu do starobního důchodu dle zákona). I z žalobcem předloženého důkazu uvedeného shora, je zřejmé, že se jednalo ze strany žalobce o dobrovolně podanou žádost. Navíc byl podrobně poučen o trvalém krácení požadovaného důchodu. (viz § 31 zákona č. 155/1995 Sb. ve znění platném a účinném ke dni podání žádosti žalobce) (*důkaz: Žádost o starobní důchod – kontrolní tisk*) Soud se navíc při výslechu J. D. otázal, zda-li ukončení zaměstnání žalobce se nějak promítlo po povědomosti obyvatel Řevnic, v tom smyslu, že by postavení žalobce nějak hodnotili. Nic takové svědek nezaznamenal, třebaže nastoupil na žalobcovo místo, přišel do styku se všemi domácnostmi v obci a všichni tito také žalobce znali, když prováděl odečty předtím (i pro předchozí společnost poskytující tuto službu). Nic tedy nenasvědčovalo tomu, že by u žalobce jakýmkoliv způsobem došlo ke snížení důstojnosti, vážnosti nebo dobré pověsti. Pokud by se něco takového projevilo, pak právě v obci, kde žalobce pracoval, kde sídlí žalovaný, a kde žalobce bydlí. Toto ostatně tvrdil žalobce, když uvedl: „Co se týká vážnosti, ta byla zachována, lidi mě znají.“ (myšleni obyvatelé Řevnic, jak plyne z kontextu) Navíc je třeba upozornit, že co se týká snížení důstojnosti, vážnosti nebo dobré pověsti, pak tato dle zákona musí být ve značné míře. Tedy důstojnost, vážnost nebo dobrá pověst musejí být sníženy kvalifikovaným způsobem tedy ve značné míře. I kdyby soud uvažoval o snížení důstojnosti

odchodem do předčasného důchodu, pak by to v žádném případě, nebylo snížení důstojnosti ve značné míře, tedy kvalifikovaným způsobem, tedy zásadní výrazné a neobvyklé snížení žalobcovy důstojnosti.

Dále je zde i další okolnost, která dle názoru soudu neumožňuje soudu přiznat žalobci náhradu nemajetkové újmy v penězích, a to skutečnost, že žalobce dokonce dobrovolně skončil pracovní poměr u žalovaného (*důkaz: okamžité zrušení pracovního poměru žalobcem*). (Toto okamžité skončení bylo nakonec bez významu, když pracovní poměr skončil platně okamžitým zrušením ve zkušební době - viz rozsudek zdejšího soudu sp.zn. 16 C 22/2011) Za těchto okolností, kdy sám žalobce projevil vůli od žalovaného odejít, musel si být vědom možného rizika obtížně hledaného dalšího zaměstnání. Pokud pak svou (sociálně svízelnou) situaci vyřešil odchodem do předčasného důchodu, jednal tak na vlastní riziko a na vlastní odpovědnost.

Za těchto okolností je pak zřejmé, že žalobci žádná kvalifikovaná újma, kdy by se muselo jako dostačující pro zjednání nápravy přistoupit k náhradě nemajetkové újmy v penězích. I kdyby tomu taky ale bylo, soud by v žádném případě nemohl přistoupit na částku ve výši 90.000,- Kč, když tato je v hrubém nepoměru s pracovním místem, délkou zaměstnání, výši mzdy žalobce, úvazkem žalobce a okolnostmi skončení pracovního poměru. Jak vyplynulo z dokazování, byl pracovní poměr skončen ve zkušební době, kdy žalovaný byl nespokojen s pracovním výkonem, pracovní kázní žalobce (což je zcela legitimní důvod a právě proto je v zákoníku práce zkušební doba upravena). Navíc i sám žalobce dal z pracovního poměru okamžité zrušení, které však bylo neplatné (*důkaz: spis zdejšího soudu sp.zn. 16 C 22/2011, především rozsudek ve věci č.j. 16 C 22/2011-46.*). Výše žalobního nároku je tedy zjevně nepřiměřená, ale soud uvádí (jak už uvedl shora) že se jedná pouze o teoretický názor, když zde vůbec na zadostiučinění v penězích nárok není.

Soud tedy shrnuje, že jednak z provedených důkazů vyplynulo, že k diskriminačnímu chování žalovaného vůči žalobci nedošlo, jednak žalobce neuvedl takové skutečnosti, které by ve značné míře snižovaly jeho důstojnost, vážnost nebo dobrou pověst, a i kdyby takovou skutečnost uvedl, pak částka kterou požadoval (90.000,- Kč) je zjevně nepřiměřená k dalším okolnostem týkajícím se jeho pracovního poměru u žalovaného.

Shora uvedená skutková zjištění soud aplikoval příslušná ustanovení zákoníku práce, platného a účinného v době, kdy došlo k předmětnému jednání, tedy zákona č. 262/2006 Sb. a dále antidiskriminačního zákona, tedy zákona č. 198/2009 Sb.

Dle ust § 2 odst. 3 zák. č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon) přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

Dle ust § 2 odst. 5 zák. č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon) diskriminací je také jednání, kdy je s osobou zacházeno méně příznivě na základě domnělého důvodu podle odstavce 3.

Dle ust § 10 zák. č. 198/2009 Sb. (antidiskriminační zákon) dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno

přiměřené zadostiučinění. (odst. 1) Pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích. (odst. 2) Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. (odst. 3)

Jak tedy vyplývá ze shora uvedených skutečností k diskriminačnímu chování žalovaného vůči žalobci nedošlo § 2 zák. č. 198/2009 Sb., jednak žalobce neuvedl takové skutečnosti, které by ve značné míře snižovaly jeho důstojnost, vážnost nebo dobrou pověst (§ 10 zák. č. 198/2009 Sb.) , a proto soud rozhodl tak, jak je uvedeno ve výroku I rozsudku a žalobu zamítl.

O nákladech řízení rozhodl soud podle § 151 odst. 1 za použití § 142 odst. 1 o.s.ř. tak, že ve věci zcela úspěšně žalovanému přiznal právo na náhradu nákladů řízení v celkové výši 66.937,20 Kč. Soud při stanovení odměny advokáta postupoval dle vyhl. č. 177/96 Sb , když vyhl. 484/2000 Sb. byla zrušena nálezem Ústavního soudu. Základem pro výpočet sazby mimosmluvní odměny (§ 7 vyhl. 177/1996 Sb.) je částka 90.000,-- Kč, mimosmluvní odměna za jeden úkon je pak 4.700,-- Kč (od připuštění změny žaloby soudem dne 25.8.2014). Do 25.8.2014 pak dle § 7 vyhl. 177/1996 Sb. je částka 50.600,-- Kč, mimosmluvní odměna za jeden úkon je pak 3.140,-- Kč. Náklady se sestávají z těchto položek: odměna za zastoupení advokátem ve výši 3.140,-- Kč za jeden úkon právní služby dle podle § 7 vyhlášky 177/96 Sb., celkem 3 úkony (převzetí zastoupení, vyjádření k žalobě z 14.9.2011, další vyjádření na výzvu soudu z 29.8.2013). Odměna za zastoupení advokátem ve výši 4.700,-- Kč za jeden úkon právní služby dle podle § 7 vyhlášky 177/96 Sb., celkem 9 úkonů: účast na ú.j. před KS v Praze dne 25.8.2014, dne 20.10.2014, vyjádření k odvolání dne 29.1.2015, účast před ú.j. dne 22.8.2016 (3 úkony - 2 x přesahuje 2 hodiny, ), dne 17.10.2016 (2 úkony - přesahuje 2 hodiny), dne 1.12.2016 (2 úkony - přesahuje 2 hodiny),- a 12 x náhrada hotových výdajů po 300,- Kč, (§ 13 odst. 3 vyhlášky 177/96 Sb. ve znění po 31.8.2006). Daně z přidané z hodnoty ve výši 11.617,20 Kč. Celkem tedy 66.937,20 Kč. Lhůta k plnění byla podle § 160 odst. 1 určena třídenní s povinností plnit k rukám advokáta podle § 149 odst. 1 o.s.ř..

**Poučení:** Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení ke Krajskému soudu v Praze prostřednictvím soudu zdejšího ve dvojím vyhotovení.

Nebude-li povinnost stanovená rozsudkem splněna dobrovolně, může oprávněný podat návrh na výkon rozhodnutí.

V Praze dne 1.prosince 2016

**JUDr.,Ing.arch., Zdeněk Blažek, v.r.  
předseda senátu**

Za správnost: Baierová Alena