



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedkyně Mgr. Moniky Kyselové a soudců JUDr. Jiřího Handlara a Mgr. Pavly Kohoutkové ve věci

žalobce: **L.P.**, narozený XXXXX  
bytem XXXXX  
zastoupený Mgr. Petrem Novákem  
advokátem sídlem Brno, Čichnova 1294/23a

proti  
žalovanému: **Česká republika – Úřad pro ochranu hospodářské soutěže**,  
IČ: 6534942  
sídlím Brno, tř. kpt. Jaroše 1926/7

**o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době**, o odvolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Brně ze dne 13. září 2022, č.j. 38 C 176/2021-37,

**takto:**

- I. Rozsudek soudu I. stupně se **potvrzuje**.
- II. Žalobce je **povinen** zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 1.500 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.

**Odůvodnění:**

1. Rozsudkem soudu I. stupně byla zamítnuta žaloba na určení neplatnosti zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze dne 22. 7. 2021, (výrok I.) a žalobce byl zavázán k povinnosti zaplatit žalovanému náklady řízení ve výši 600 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok II.)
2. Soud I. stupně tak rozhodl o žalobě založené na tvrzení, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době, k němuž žalovaný přistoupil dopisem ze dne 22. 7. 2021, je v rozporu s dobrými mravy, a tedy absolutně neplatné, vzhledem ke statutu oznamovatele (tzv. whistleblower). K rozvázání

Shodu s prvopisem potvrzuje: Renata Kobzová

pracovního poměru zrušením ve zkušební době totiž měl žalovaný dle žalobce přistoupit téhož dne, co žalobce podle směrnice Evropského parlamentu Rady EU 2019/1937, učinil oznámení o porušování práva Unie postupem dle Směrnice o nekorektním jednání a podezřelých praktikách dne 22. 7. 2021. Skutečným důvodem pro skončení pracovního poměru byla dle žalobce zlá vůle dvou zaměstnanců žalovaného B. a V. po stížnosti žalobce na diskriminaci. Skončení pracovního poměru a reakce žalovaného je v rozporu se zásadami obecné slušnosti a etickým kodexem žalovaného. Diskriminace ze strany žalovaného dle žalobce vychází z jeho odlišného politického nebo jiného smýšlení, byť není nikde politicky činný, a jejím důvodem jsou konstruktivní výtky žalobce směřující na činnost úřadu, vycházející z odborné kvalifikace žalobce a z jeho znalostí, což mohlo dle žalobce být důvodem pro odlišné zacházení žalovaného se žalobcem a jinými zaměstnanci. Dále žalobce namítal, že ukončení pracovního poměru nevykazuje doručení kvalifikovaným způsobem, když zaslání kopie písemného vyhotovení bez konverze do datové schránky nelze považovat za řádné doručení, namítal též neplatnost podpisu zástupce žalovaného na zrušení pracovního poměru ve zkušební době a to, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebylo učiněno určitě a srozumitelně, odporuje zákonu nebo jej obchází.

3. Žalovaný se uplatněným nároku bránil tvrzením, že dne 22. 7. 2021 bylo žalobci osobně doručeno na pracovišti za přítomnosti L.Č. (vedoucí personálního oddělení) a M.K. (ředitelky Kanceláře předsedy úřadu) zrušení pracovního poměru ve zkušební době ke dni 22. 7. 2021, a to i přesto, že žalobce odmítl převzetí zrušení pracovního poměru podepsat (§ 334 odst. 3 zákoníku práce) a požádal o jeho zaslání do datové schránky. Zrušení pracovního poměru bylo učiněno písemně a bylo podepsáno předsedou Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže. K důvodům rozvázání pracovního poměru žalovaný uvedl, že žalobce byl ze strany nadřízené vedoucí upozorňován na nedostatky ve své práci, které se vyskytovaly opakovaně, když žalobce neplnil zadané úkoly a vytýkané chyby opakoval i ve zcela jednoduchých věcech. Žalobce některé úkony či pokyny, týkající se zavedených a užívaných pracovních postupů na Sekci veřejných zakázek vnímal jako nadbytečné a polemizoval s nimi a měl potíže s jejich provedením, žalobce měl na pracovní postupy jiný pohled, nevhodným a promptním způsobem se dožadoval řešení jednáním s dalšími nadřízenými zaměstnanci. Ač žalobce měl ze strany úřadu vytvořeny vhodné podmínky pro plnění pracovních úkolů a byly mu přidělovány pracovní úkoly zcela přiměřené sjednanému druhu práce a tudíž splnitelné, v průběhu zkušební doby se nijak nezlepšoval a jeho přístup byl posuzován až jako konfliktní, arogantní, s prudšími reakcemi a bez schopnosti sebereflexe jako aspektu profesionality zaměstnance ve veřejné správě. S ohledem na toto jednání žalobce, kvalitu práce a jeho přístup k práci nadřízená vedoucí žalobce naznala, že další pokračování pracovního poměru na úřadu je za takové situace nemyslitelné a nenaplňující očekávání, které žalovaný do žalobce vkládal, o čemž průběžně informovala svého nadřízeného M.K., ředitele Odboru veřejných zakázek, a též M.D., místopředsedkyni Sekce veřejných zakázek. Žádost o učinění dalších kroků vedoucích ke skončení pracovního poměru žalobce u žalovaného byla adresována dne 21. 7. 2021 místopředsedkyní Sekce veřejných zakázek a vzhledem k její nepřítomnosti na pracovišti byly úkony směřující k ukončení pracovního poměru žalobce učiněny následující den, tedy 22. 7. 2021. V souvislosti s nařčením žalobce, že je vůči němu ze strany žalovaného jednáno diskriminačně, bylo provedeno u žalovaného šetření interním auditorem, který zjistil, že nadřízená vedoucí nezacházela se žalobcem méně příznivě, než zachází s jinými svými podřízenými zaměstnanci ve stejné či srovnatelné situaci. Nadřízená vedoucí přistupovala k připomínkám žalobce neutrálně, věcně a profesionálně a z její strany nebyl jakýkoliv náznak pro závěr, že by dělala rozdíl mezi svými podřízenými zaměstnanci. Jejím cílem bylo, aby se žalobce zapracoval tak, aby byl schopen se podílet na plnění pracovních úkolů, jak je od něj očekáváno. Dle žalovaného nebyl jeho postup vůči žalobci ani diskriminační, ani v něm nelze shledávat nerovné zacházení, když za nerovné zacházení nelze označit postup vedoucího zaměstnance vůči svým podřízeným při vykonávání svého základního úkolu – kontroly zaměstnance.

4. Soud I. stupně vyšel ze zjištění, která mají oporu v provedeném dokazování a která zrekapituloval v odstavcích 5 až 13 odůvodnění napadeného rozsudku, na které v tento moment odvolací soud odkazuje. Na základě uvedených zjištění dospěl soud I. stupně k závěru, že žaloba na určení neplatnosti zrušení pracovního poměru byla u soudu podána dne 22. 9. 2021 včas, tj. ve lhůtě dle § 72 zákoníku práce, neboť zrušení pracovního poměru ve zkušební době se dostalo do sféry žalobce dne 22. 7. 2021, kdy za přítomnosti svědků odmítl zrušení pracovního poměru při osobním doručování převzít (§ 334 odst. 3 zákoníku práce). Zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze dne 22. 7. 2021 dle soudu I. stupně splňovalo veškeré formální náležitosti, tedy nejenže bylo žalobci řádně doručeno, ale bylo k němu žalovaným přistoupeno písemně, ve při respektování lhůt dle § 66 zákoníku v práce, v předmětné listině byl projev vůle žalovaného zrušit pracovní poměr s žalobcem ve zkušební době zcela jednoznačně a srozumitelně vymezen a listina byla podepsána k tomu za žalovaného oprávněnou osobou, tj. předsedou žalovaného P.M., který, jak bylo prokázáno, byl dne 22. 7. 2021 na pracovišti a byl tak schopen předmětnou listinu obsahující zrušení pracovního poměru se žalobcem ve zkušební době podepsat. Dále se soud I. stupně zabýval tím, zda rozvázání pracovního poměru se žalobcem nebylo ze strany žalovaného zakázaným diskriminačním jednáním. Vyšel přitom z tvrzení žalobce, který diskriminační jednání žalovaného spatřoval v tom, že žalovaný s ním jednal než s ostatními zaměstnanci, že diskriminace ze strany žalovaného dle žalobce vycházela z jeho odlišného politického nebo jiného smýšlení, byť není nikde politicky činný, a že jejím důvodem byly konstruktivní výtky žalobce směřující na činnost úřadu, vycházející z odborné kvalifikace žalobce a z jeho znalostí, což mohlo dle žalobce být důvodem pro odlišné zacházení žalovaného se žalobcem a jinými zaměstnanci. Na základě provedeného dokazování (zejména na základě emailové komunikace žalobce ze dne 21. 7. 2021 a ze dne 22. 7. 2021, interního sdělení ze dne 16. 12. 2021, 19. 9. 2021 a 27. 7. 2021 či písemné zprávy o průběhu a výsledcích šetření stížnosti ze dne 20. 8. 2021) vzal soud I. stupně za prokázáno, že žalobce přes pokyny nadřízené A.B. nekonal práci dle pokynů své přímé nadřízené. Dle interního sdělení A.B. ze dne 20. 9. 2021 žalobce pokyny své přímé nadřízené neprovedl z důvodu svého přesvědčení, že mají být aplikována jím navrhovaná řešení přesto, že tato řešení nebyla v souladu se zavedenou praxí žalovaného úřadu. Pokyny B. byly žalobci vždy uloženy ve slušné formě (spíše prosba, než pokyn), žalobce však na pokyny reagoval neadekvátně, sebestředně a dle obsahu jeho reakcí až arogantně (emailová komunikace ze dne 21. 7. 2021 a 22. 7. 2021 – „pokud se neshodneme, musíme za naším společným nadřízeným“ nebo „pokud nedostanu odpověď, obracím se přímo na místopředsedkyni“). O až arogantním jednání žalobce lze hovořit dle soudu I. stupně také v souvislosti s komunikací mezi žalobcem a V.. Žalobce tak dle soud I. stupně neplnil svou povinnost dbát pokynů svého nadřízeného, to navíc za situace, kdy žalobce byl na počátku svého odborného působení u žalovaného a při výkonu své práce namísto toho, aby se seznámil s chodem úřadu a s ustálenými pracovními postupy, které u žalovaného byly letitou zkušeností ověřeny, těchto postupů a pokynů nadřízené nedbal a je i přes její urgence ignoroval. Bylo prokázáno, že žalobce své názory formuloval neslušně, neadekvátně a až arogantním způsobem, a prokázáno bylo i to, že jeho nadřízená B. se vůči žalobci i přesto chovala adekvátně a slušně, nikoli tedy způsobem, který by bylo možno označit tak, že se po žalobci „vozila“. Reakce žalobce na pokyny žalované navíc dle soudu nelze označit za reakce, které by vycházely z jiného politického či obdobného smýšlení žalobce, jednalo se pouze o vyjádření nesouhlasu žalobce vůči pokynům nadřízené B., která, jak bylo prokázáno, se ve vztahu k žalobci vždy chovala slušným a adekvátním způsobem, v závislosti na jednání žalobce. Soud I. stupně proto uzavřel, že žádná žalobcem tvrzená diskriminace jeho osoby nemohla nastat, a to též proto, že žalobce není politicky aktivní. Jiné smýšlení zaměstnance dle logického i jazykového výkladu soudu I. stupně je spatřováno v obdobném smýšlení jako je politické smýšlení, tedy jedná se o smýšlení zaměstnance k politické či obdobné situaci. Nejedná se však zcela jistě o názory zaměstnance, které se vztahují k dlouhodobé služební činnosti žalované, ověřené letitou praxí. Dovedeno ad absurdum, mohl by každý zaměstnanec tvrdit, že zaměstnavatel vůči němu postupuje nerovným způsobem či diskriminační formou jen pro kterýkoliv názor zaměstnance, který zaměstnavatel nehodlá

akceptovat. Právě proto je diskriminační jednání vymezeno v § 16 odst. 2 zákoníku práce či v jednotlivých ustanovení antidiskriminačního zákona. Na základě všech výše uvedených skutečností soud I. stupně uzavřel, že žalovaný v řízení prokázal, že v uvedené souvislosti vůči žalobci i ve srovnání s jinými zaměstnanci neporušil zásadu rovného zacházení, a že zrušení pracovního poměru se žalobcem ve zkušební době nijak nesouviselo s žalobcovým odlišným politickým nebo jiným (obdobným) smýšlením. V řízení bylo vyvráceno tvrzení žalobce, že by jednání žalované bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů. Za situace, kdy zrušení pracovního poměru ve zkušební době, k němuž žalovaný přistoupil dopisem ze dne 22. 9. 2021, doručeným žalobci téhož dne, splňuje veškeré formální náležitosti stanovené pro toto právní jednání zákoníkem práce, soud I. stupně žalobu na určení jeho neplatnosti jako nedůvodnou zamítl, neboť k rozvázání pracovního poměru žalovaný přistoupil po právu, když žalobce v průběhu zkušební doby nesplnil jeho očekávání.

5. Proti rozsudku soudu I. stupně se odvolal žalobce, který soudu I. stupně vytýkal předně porušení práva na spravedlivý proces. V této souvislosti uvedl, že nastoupil na místo referenta veřejných zakázek. Reagoval na nabídku inzerátu žalovaného, která slibovala zajímavé uplatnění v oblasti práva, ve které měl žalobce předchozí zkušenost. Očekávání deklarovaná v inzerátu se žalobci potvrdila i na pracovním pohovoru a prakticky po většinu doby působení u žalovaného by šlo pracovní vztahy z perspektivy žalobce charakterizovat jako harmonické. Zlom nastal asi týden před skončením spolupráce, kdy v krátkém sledu událostí byl žalobce překvapivě „nelidsky“ vyhozen. V evropské kulturní společnosti si žádný člověk nezaslouží zacházení s takovým koncem. Povinností právního státu je bránit praktikám, které snižují důvěru v řádné fungování státních institucí, včetně způsobů, jakým se stát jako zaměstnavatel chová k vlastním občanům jako zaměstnancům. Soud I. stupně nevyslyšel hlas žalobce a přehlédl řadu okolností. Nalézání práva tedy v případě žalobce bylo jen formální a nepřímou tak byly soudem posvěceny neetické praktiky zájmové skupiny ve strukturách žalovaného. Dále soudu I. stupně vytkl, že při svém rozhodování postupoval přepjatě formalisticky, automaticky jako subsumpční automat a neřídil se recentním rozhodnutím Nejvyššího soudu sp. Zn. 21 Cdo 2410/2020, které instruuje soudu k důslednému zkoumání skutečného důvodu rozvázání pracovního poměru, tedy k nalezení odpovědi na otázku „proč“, a to i navzdory lákavému znění § 66 zákoníku práce. Zrušení pracovního poměru žalobce žalovaným ve zkušební době žalobce označil za jednání, jehož důvody jsou v rozporu s dobrými mravy, tj. jedná se o právní jednání, které nemůže požívat právní ochrany. Důvody pro zrušení pracovního poměru jsou soudem I. stupně vymezeny v odstavci 38 napadeného rozsudku a mají spočívat pouze v pracovních výkonech žalobce. Tento důvod je těžce uvěřitelný, navíc žalobce může prokázat, že plnil úkoly nadprůměrně a aktivně spolupracoval jak s nadřízenými, tak i se spolupracovníky. Jeho postup při plnění úkolů byl plně v souladu s postupem etického kodexu ÚOHS, kde je výslovně uvedeno, že zaměstnanci mají být povzbuzováni k iniciativě a pokud je neshoda, má rozhodnout společný nadřízený. Soud I. stupně si vyložil obsah e-mailu izolovaně bez kontextu etického kodexu a došel proto k nesprávnému závěru. Zrušení pracovního poměru tak bylo dle žalobce motivováno pouze učiněným oznámením, resp. lze jej kvalifikovat společně s dalšími podezřelými okolnostmi jako odvetné opatření namířené proti žalobci. V odvolání žalobce zdůraznil i to, že jej žalovaný zaměstnavatel diskriminoval z důvodu jiného smýšlení. Nadřízená B. se dopustila nepřímé diskriminace žalobce tím, že několikrát překročila limitní rámec vztahu mezi nadřízeným a podřízeným zaměstnancem, projevila se proti standardům mezilidských vztahů a proti etickému kodexu žalovaného (exemplární případ „vyhazovu“ provedený před zraky ostatních zaměstnanců vytváří prostředí strachu a vynucované loajality), projevovala netrpělivost vůči výkonům žalobce (vyžadovala, aby jí žalobce bez přípravy a podkladů sdělil stav řízení, na banálním gramatickém překlepu racionalizuje nedostatečnost pro výkon práce referenta, negativní hodnocení práce neodpovídá realitě a je vedeno snahou snižovat kompetentnost žalobce a difamovat jej nepodloženými tvrzeními) nebo znemožňovala realizaci žalobcových příležitostí (neodpovídala na e-maily žalobce a stále odkládala setkání, neprojevovala zájem o podněty zlepšující práci). Diskriminaci pak završila vlastní přehnanou angažovaností ve „vyhazovu“

Shodu s prvopisem potvrzuje: Renata Kobzová

žalobce, ačkoliv k tomuto neměla mandát. Požadavky a jednání zaměstnavatele projevéné prostřednictvím B. neodpovídají formou ani obsahem obecným standardům jednání zaměstnavatele se zaměstnanci. Argumentem a maiore ad minus lze pak vyloučit tvrzení, že by snad měly být standardem a běžnou praxí žalovaného. Citlivost soudů k odhalování diskriminace v živých případech musí být kreativnější: „Rozdílné zacházení je diskriminační, pokud nemá objektivní a rozumné odůvodnění, to znamená, pokud nesleduje legitimní cíl nebo pokud mezi prostředky neexistuje rozumný vztah přiměřenosti.“ V souvislosti s diskriminačním jednáním žalobce dále uvedl, že se projevil jako právník, který zůstal loajální zákonům a principům spravedlnosti. Tím, že se nepodřídil pofidérním standardům či kodexům zájmové skupiny ve strukturách žalovaného, byl označen za nepohodlného. Veškeré další okolnosti byly podřízeny objednavce na „vyhazov“. Také další okolnosti již mimo pracovní poměr (ztráta osobního spisu, nezpřístupnění důkazů, vzájemná žaloba na částku 525 Kč v řízení sp. zn. 13 C 30/2022) jsou podřízeny objednavce na umlčení nepohodlného zaměstnance. Jiné smýšlení žalobce spočívá v přístupu, jak mají být aplikovány zákony, zákon o veřejných zakázkách, správní řád a obecně jak má fungovat efektivní stát. Smýšlení žalobce není chvilkovým rozmarem, ale výsledkem jeho odbornosti a zkušenosti, kterou nabídl žalovanému a ten ji pod vlivem zájmové skupiny, nepřijal. Přesto žalobce trvá na pokračování pracovního vztahu a má zájem přispět ke zlepšení reputace žalovaného jako věrohodné a transparentní instituce České republiky. Žalobce v odvolání zopakoval též popis dle jeho názoru podezřelých okolností indikujících jeho diskriminaci ze strany žalovaného, a to okolnosti týkající se ztráty jeho osobního spisu v souvislosti s jím podanou žádostí o nahlédnutí do něj a též okolnosti týkající se obsahu jeho osobního spisu, který dle jeho podezření, které sdělil místopředsedkyni žalovaného D., obsahoval neoprávněně získané údaje bez vědomí žalovaného. Za další podezřelou okolnost pak žalobce považoval i souvislost s oznámením (stížností) na neetické chování, které žalobce učinil dopoledne a stejný den odpoledne mu B. a V. doručovali zrušení pracovního poměru. Do dvou hodin od tohoto incidentu přestala fungovat žalobci elektronická karta, tedy bylo mu znemožněno dostat se zpět do své kanceláře pro věci a zejména přístup k počítači (ten funguje na čip stejné karty). Diskriminace žalobce pak byla dokonána odplatou za učiněné oznámení, tedy status oznamovatele (tzv. whistleblower) byl důvodem pro diskriminaci. Za podezřelá označil žalobce v odvolání i to, že žalovaný prakticky ihned odmítl mediaci před JUDr. Filipem Horákem. V neposlední řadě pak závěrem žalobce v odvolání uvedl, že účelem a sledovaným cílem regulace oznamovatelů (tzv. whistleblower) je podpora mechanismu řádné správy věcí – zde obsáhle zejména z recitálu 6, 77 a 93 citoval směrnice Evropského parlamentu Rady EU 2019/1937 (dále též jako „Směrnice“). Uvedl, že účinek Směrnice nelze vyloučit s pouhým poukazem na účinnost předpisu, protože státy jsou jí vázány skrze princip loajality již od okamžiku platnosti Směrnice a žalovaný tedy měl povinnost respektovat minimálně zásady právní úpravy Směrnice. Právní následek ještě před uplynutím implementační lhůty bude Směrnice v právním řádu členského státu působit tehdy, pokud dochází k vážnému ohrožení cílů Směrnice. Vážné ohrožení spatřuje žalobce v nerespektování anonymity oznamovatele, která byla systémovou chybou žalovaného, protože všechny stížnosti na personálním oddělení se automaticky „hlásily“ na vyšší instanci – Kancelář předsedy žalovaného. Zachování anonymity oznamovatelů představuje základní podmínku pro efektivní fungování oznamovatelů, minimálně jako efektivní ochranu před odvetným opatřením mířeným proti oznamujícím osobám. Jednotlivci je přiznán přímý účinek, pokud dle čl. 4 oznamuje porušení práv Unie a dle čl. 6 oznámené informace o porušení byly v době oznámení pravdivé a spadaly do oblasti působnosti této Směrnice. Obrácení důkazního břemene je pak stanoveno v čl. 21 odst. 5 jako vyvratitelná právní domněnka újmy způsobené odvetným opatřením za oznámení. Nepřímým účinkem (tzv. eurokonformní výklad) se rozumí povinnost národních orgánů (soudů i jiných orgánů aplikační praxe) z úřední povinnosti vykládat národní právo v souladu s právem EU. Rozhodným okamžikem aktivace povinnosti eurokonformního výkladu je uplynutí transpoziční lhůty. Implementační předpis doposud nebyl Českou republikou přijat. Cílem je vyložit národní právo „v co největší míře ve světle znění a účelu směrnice“. Soud se nijak nevypořádal s možnou

aplikací Směrnice na případ žalobce. S ohledem na všechny výše uvedené skutečnosti žalobce navrhl, aby odvolací soud rozsudek soudu I. stupně zrušil a věc vrátil soudu I. stupně k dalšímu řízení.

6. Žalovaný ve vyjádření k podanému odvolání toto označil za nedůvodné a navrhl, aby byl napadený rozsudek jako věcně správný potvrzen. Předně zdůraznil, že pokud žalobce v odvolání uvádí, že soud I. stupně porušil jeho právo na spravedlivý proces, přehlíží, že podstatou práva na spravedlivý proces je právo domáhat se stanoveným postupem svého práva u nezávislého a nestranného soudu, a že právo na spravedlivý proces zahrnuje řadu dílčích samostatných procesních práv a zásad, zejména právo na přístup k soudu, zásadu rovnosti, zásadu ústnosti a veřejnosti, právo na projednání věci bez zbytečných průtahů, právo na nestrannost a nezávislost soudu. Žalobce však k tvrzenému porušení práva na spravedlivý proces ničeho bližšího neuvádí a, jak uvedl Nejvyšší soud, neúspěch v soudním řízení sám o sobě neznamená porušení práva na spravedlivý proces. Za lichou žalovaný označil námitku žalobce o tom, že soud prvního stupně nepřihlédl k aktuální judikatuře a nezkoumal skutečný důvod skončení pracovního poměru, neboť, jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku, soud I. stupně se okolnostmi zrušení pracovního poměru žalobce ve zkušební době zabýval, zjišťoval, jaký diskriminační důvod podle § 16 odst. 2 zákoníku práce měl být v projednávané věci naplněn, když žalobce opakovaně argumentuje tím, že měl být ze strany žalovaného vystaven diskriminačnímu jednání. Byl to však žalobce, který nedostal své povinnosti tvrzení, jak uvádí i soud prvního stupně v odůvodnění, když žalobce k tvrzení o diskriminaci z důvodu odlišného politického a jiného smýšlení jedním dechem dodává, že není politicky aktivně činný. Z logiky věci si však zcela jistě taková tvrzení odporují. Žalovaný vyjádřil dále nesouhlas s tvrzením žalobce, že jeho jiné smýšlení má spočívat v přístupu, jak mají být aplikovány zákony a obecně jak má fungovat efektivní stát. V této souvislosti se žalovaný ztotožnil s výkladem soudu prvního stupně vyjádřeném v odstavci 39 odůvodnění napadeného rozsudku, kde je zcela jasně a srozumitelně vysvětleno, co lze a co nelze považovat za „odlišné politické a jiné smýšlení“ ve smyslu § 16 odst. 2 zákoníku práce. Výklad žalobce je tak v tomto směru nepřipustně generalizující a zcela jistě neodráží skutečný smysl tohoto diskriminačního důvodu. Pokud žalobce uváděl, že se vůči němu měla dopustit nepřímé diskriminace jeho nadřízená A.B., přičemž vyjmenovává jednání, ze kterých tento diskriminační přístup odvozuje, nelze dle žalovaného než odkázat na legální definici nepřímé diskriminace vymezenou v § 3 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), podle které lze za nepřímou diskriminaci považovat takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z důvodů rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru osoba znevýhodněna oproti ostatním. Za situace, kdy v řízení bylo jednoznačně prokázáno, že nadřízená A.B. se vůči žalobci nedopustila jednání naplňujícího znaky nerovného zacházení či znevýhodňování, je třeba označit výše uvedená tvrzení žalobce za pouhé fabulace a nepodložené spekulace. K tvrzení žalobce, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době bylo právním jednáním v rozporu s dobrými mravy a k tomu, že se žalobce dovolává statutu tzv. oznamovatele podle směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1937 ze dne 23.10. 2019 o ochraně osob, které oznamují porušení práva Unie (dále jen „směrnice“) protože ukončení pracovního poměru mělo být odvetným opatřením za jeho stížnost na neetické chování nadřízených zaměstnanců, žalovaný uvedl, resp. zopakoval, že jednotlivci se mohou dovolávat práv podle směrnice od 17. 12. 2021, tj. od data ke kterému mělo dojít k transpozici předmětné směrnice do českého právního řádu. Žalovaný si je vědom nepřímého účinku směrnice, je však rovněž důležité zdůraznit, že před uplynutím implementační lhůty se příslušné orgány musí zdržet v co největším možném rozsahu výkladu vnitrostátního práva, který by mohl vážně ohrozit dosažení cíle sledovaného směrnici po uplynutí lhůty pro její provedení – tj. nejde o povinnost pozitivně dosahovat výsledku požadovaného směrnici již od počátku, ale o povinnost zdržet se všeho, co by ve svém důsledku mohlo mít negativní přesah do doby po uplynutí implementační lhůty, tedy toho, co by mohlo vážně ohrozit dosažení cíle sledovaného směrnici po

Shodu s prvopisem potvrzuje: Renata Kobzová

uplynutí lhůty k jejímu provedení. V této souvislosti žalovaný připomíná, že stížnosti vznesené žalobcem vůči jednání jednak jeho nadřízené A.B., tak dalšího zaměstnance žalovaného, byly prošetřeny interním auditorem s negativním výsledkem. Závěrem se žalovaný vyjádřil též k podezřelým okolnostem, které mají v projednávané věci indikovat diskriminací žalobce. Uvedl, že žalobce dezinterpretuje a dává do časové souvislosti ztrátu jeho osobního spisu s nevyhověním jeho žádosti o nahlížení, respektive údajné zastírací komunikace ze strany žalovaného. Jde-li o žádosti žalobce týkající se zpřístupnění informačních zdrojů, žalovaný konstatuje, že z písemné komunikace z období ode dne 1. 6. 2022 (první žádost žalobce o zpřístupnění informačních zdrojů) do dne 26. 8. 2022 (poslední odpověď na žalobcovy opakované žádosti), jež jsou součástí spisu, jednoznačně vyplývá snaha žalovaného nejdříve vykomunikovat s žalobcem nejasnosti v jím podaných žádostech, poté vysvětlit důvody, pro které nelze některým jeho požadavkům vyhovět, že žalobcovy žádosti byly prostými žádostmi, o kterých se nevydávají žádná rozhodnutí, nejsou vůči nim přípustné žádné opravné prostředky, o nichž by měl v rámci organizační struktury žalovaného rozhodovat nadřízený orgán. Žalobcovy žádosti tak byly vyřizovány zcela v souladu s právními předpisy osobou k tomu oprávněnou. Dalšími zavádějícími informacemi jsou tvrzení žalobce ohledně jeho osobního spisu. Žalovaný předně uvádí, že podle § 312 zákoníku práce osobní spis smí obsahovat pouze písemnosti nezbytné pro výkon práce v pracovním poměru. Žalovaný se striktně ohradil vůči tvrzení, že obsahem spisu žalobce měly být údaje získané bez jeho vědomí nebo dokonce že by obsahem spisu měly být informace, ve kterých leží „pravý důvod pro skončení pracovního poměru“. Pokud totiž žalobce vidí pravý důvod v diskriminaci v návaznosti na jeho stížnost na jednání jeho nadřízených, tak, jak již bylo uvedeno dříve, tato stížnost byla prošetřována interním auditorem žalovaného, tudíž organizačně zcela odlišným útvarem, než pod který spadá vedení a zpracovávání pracovněprávní agendy, a tím pádem i vedení osobního spisu. Z povahy věci totiž nemůže osobní spis obsahovat žádné takové podklady. Navíc žalobce neuvádí, jaké neoprávněně získané údaje měly být obsahem jeho osobního spisu, potažmo nikdy tuto námitku nevznesl. Ve světle dosud uvedeného, se tak opět jedná o další dezinformaci. Za nepravdivé dále žalobce označil tvrzení žalobce o tom, že žalovaný odmítl mediaci před mediátorem JUDr. Filipem Horákem, neboť mediální jednání proběhlo dne 13. 4. 2022, avšak nedošlo ke vzájemné dohodě, když žalobce vznesl vůči žalovanému neakceptovatelný požadavek na zpětnou změnu již provedeného úkonu (tj. zrušení pracovního poměru ve zkušební době) na skončení pracovního poměru dohodou, a dále požadavek na omluvu ze strany žalovaného. Ve vztahu k poukazu žalobce na soudní uplatnění požadavku žalovaného na zaplacení částky 525 Kč ve snaze o tzv. „umlčení nepohodlného zaměstnance“, žalovaný vysvětlil, že se jednalo o snahu žalovaného vymoci svůj oprávněný nárok spočívající v nevrácení přečerpaného příspěvku na stravování, který žalobce ani přes opakované výzvy dobrovolně neuhradil.

7. Odvolací soud po zjištění, že objektivně i subjektivně přípustné odvolání (§ 201, § 202 a contrario o. s. ř.) bylo podáno včas (§ 204 odst. 1 o. s. ř.) a z důvodů podřaditelných pod § 205 odst. 2 písm. b/ až g/ o. s. ř., přezkoumal rozsudek soudu I. stupně i řízení, které jeho vydání předcházelo (§ 212, § 212a o. s. ř.), a po zopakování dokazování e-mailovou komunikací mezi A.B. a Ing J.P. ze dne 19. 8. 2021, jejímž obsahem byla e-maily mezi ní a žalobcem ze dne 21. 7. a 22. 7. 2021 a po doplnění dokazování výslechem L.Č., e-mailem A.B. ze dne 11. 8. 2021 adresovaným J.P., e-mailovou korespondencí ze dne 21. a 22. 7. 2021 mezi B. a D., D. a K. a B. a K. a e-mailovou komunikací mezi žalobcem a B. a mezi žalobcem a V. a e-mailovou komunikací mezi žalobcem a D. dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.
8. Předně je třeba uvést, že žalobce v projednávané věci za žalovaného v žalobě i ve svých následných podáních označil žalovaného jako „Úřad pro ochranu hospodářské soutěže“. Vzhledem k tomu, že žalobcem označený úřad je organizační složkou státu a není právnickou osobou, pouze za právnickou osobou (za stát) jedná. Protože zákon nepřiznává Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže způsobilost být účastníkem řízení, není způsobilým účastníkem řízení ve smyslu § 19 o.s.ř. – způsobilost mít práva a povinnosti a způsobilost být účastníkem řízení v projednávané věci tak

má pouze stát, jejímž jménem Úřad pro ochranu hospodářské soutěže jedná. Za situace, kdy v dané věci existoval logický rozpor mezi označením žalovaného a skutkovými tvrzeními žaloby, z nichž vyplývalo, že žaloba směřuje proti (bývalému) zaměstnavateli žalobce, bylo proto třeba uvedený logický rozpor odstranit, což soud I. stupně neučinil. S ohledem na skutečnost, že žalobce v odvolání za žalovaný subjekt označil Českou republiku – Úřad pro ochranu hospodářské soutěže a následně potvrdil, že tímto způsobem upřesnil označení žalovaného, zhojil (odstranil) sám vadu žaloby, lze konstatovat, že podmínky řízení v projednávané věci byly splněny.

9. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době se žalobcem přistoupil žalovaný dopisem doručeným žalobci dne 22. 7. 2022 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2021 (dále jen „zákoník práce“), a podle zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník (dále jen „o.z.“).
10. Podle § 66 odst. 1 a 2 zákoníku práce zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance. Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.
11. Soudem I. stupně bylo zjištěno, a mezi účastníky není sporné, že žalobce byl u žalovaného zaměstnán nikoli ve služebním, nýbrž v pracovním poměru na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 18. 5. 2021, že v pracovní smlouvě byl den nástupu žalobce do práce sjednán na den 25. 5. 2021, že pracovní smlouva byla uzavřena na dobu neurčitou a že v ní s odkazem na § 178 odst. 3 zákona č. 234/2014 Sb. o státní službě, byla sjednána zkušební doba v trvání 6 měsíců. Dále bylo soudem I. stupně zjištěno, a správnost těchto zjištění žalobce v odvolání již nezpochybňoval, že dne 22. 7. 2021 žalobce odmítl na pracovišti, v kanceláři ředitelky kanceláře předsedy Úřadu M.K., za přítomnosti vedoucí personálního oddělení L.Č. převzít listinu obsahující zrušení jeho pracovního poměru ve zkušební době s tím, že požádal, aby mu byl dokument doručen do datové schránky, což mu bylo přislíbeno. Soud I. stupně zjistil i to, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době neobsahovalo žádný důvod a bylo za žalovaného podepsáno oprávněnou osobou, tj. předsedou Úřadu P.M., který, jak bylo prokázáno evidencí docházky, byl dne 22. 7. 2021 na pracovišti úřadu. Na základě uvedených skutkových zjištění učinil soud I. stupně správný závěr, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době, k němuž žalovaný přistoupil dopisem ze dne 22. 7. 2021, bylo žalobci téhož dne řádně doručeno (viz § 334 odst. 1 a 3 zákoníku práce), a že v době jeho doručení ještě neuplynula sjednaná 6měsíční zkušební doba. Uzavřel rovněž, že bylo-li žalobci zrušení pracovního poměru ve zkušební době žalovaným doručeno 22. 7. 2021 a žaloba na neplatnost tohoto rozvázání pracovního poměru byla žalobcem uplatněna u soudu dne 22. 9. 2021, stalo se tak ve lhůtě určené v § 72 zákoníku práce.
12. Dále se soud I. stupně zabýval otázkou, zda zrušení pracovního poměru žalobce nebylo ze strany žalovaného diskriminačním jednáním, neboť to, že zaměstnavatel zruší pracovní poměr ve zkušební době i bez udání důvodu, samo o sobě nevylučuje, že jde o diskriminační rozvázání pracovního poměru.
13. Sjednání zkušební doby poskytuje účastníkům pracovního poměru možnost, aby si až do jejího uplynutí prakticky ověřili („vyzkoušeli“), zda jejich pracovní-právní vztah odpovídá tomu, s čím do něho vstupovali, zejména zda zaměstnanci vyhovují druh práce, místo (místa) výkonu práce a mzdové (platové) nebo jiné pracovní podmínky a zda zaměstnanec splňuje zaměstnavatelovo očekávání v přístupu k plnění pracovních povinností. Proto ustanovení § 66 zákoníku práce stanoví, že pracovní poměr lze ve zkušební době zrušit z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu. Tím je oběma účastníkům pracovního poměru umožněno, aby bez zbytečných jednání a podmínek mohli „operativně“ pracovní poměr „na zkoušku“ ukončit. Nedojde-li k takovému kroku do skončení zkušební doby, znamená to, že pracovní poměr „na zkoušku“ se vlastně mění

Shodu s prvopisem potvrzuje: Renata Kobzová



v pracovní poměr „plnohodnotný“. Oba účastníci berou na vědomí, že to, co sjednali, je již pevným vztahem, z něj nelze jednoduše „odejít“ (zrušit jej bez výpovědních a jiných lhůt a bez uvádění důvodů). Z žádného ustanovení zákoníku práce však nelze dovodit, že by ustanovení § 1a odst. 1 písm. e/ zákoníku práce nedopadalo na úkon zaměstnavatele podle § 66 zákoníku práce, tedy na zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Samotná okolnost, že jde o zjednodušený způsob skončení pracovního poměru, neznamená, že by i takový úkon neměl být poměřován z hlediska diskriminace a rovného zacházení. Je totiž nepochybné, že i při takovém právním úkonu může dojít k tomu, že vykazuje znaky diskriminačního jednání a je v rozporu s principy rovného zacházení.

14. Podle § 1a odst. 1 písm. e/ zákoníku práce smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména e rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.
15. Podle § 16 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.
16. Podle § 16 odst. 2 zákoníku práce pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo 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, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.
17. Podle § 16 odst. 3 zákoníku práce pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon.
18. Podle § 16 odst. 4 zákoníku práce za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.
19. Ustanovení o rovném zacházení a zákazu diskriminace v zákoníku práce sledují ten cíl, aby jen proto, že zaměstnanec patří k některé v zákoně uvedené skupině osob nebo se nachází v tam popsané situaci, nebyl zkracován na svých právech, a to v porovnání s jinými zaměstnanci, kteří do takové skupiny osob nepatří nebo se v takové situaci nenacházejí. Jde tedy o to, aby z tohoto pohledu bylo se všemi zaměstnanci zacházeno stejně. Zákoník práce sice připouští odlišné zacházení se skupinami zaměstnanců, avšak jen tehdy, odůvodňuje-li to např. povaha pracovních činností a je-li cíl sledovaný takovou výjimkou oprávněný a požadavek přiměřený.
20. Jak již správně uvedl ve svém rozhodnutí soud I. stupně, a odvolací soud považuje za vhodné to zopakovat, soudní judikatura (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 230/2015) dovodila, že pokud se zaměstnanec domáhá ochrany před diskriminačním jednáním zaměstnavatele, má v občanském soudním řízení procesní povinnost jednat (§ 101 odst. 1 písm. a/ o.s.ř.), že určitým jednáním zaměstnavatele byl (je nebo bude) ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci (uchazeči) znevýhodněn (samozřejmě včetně údaje o tom, v čem konkrétně jeho znevýhodnění spočívá) a k tomu kumulativně - že pohnutkou (motivem) takového jednání zaměstnavatele je některý ze stanovených diskriminačních důvodů; dále je nutné, aby navrhl důkazy k jejímu prokázání. Pokud tedy zaměstnanec tvrdí, že ze strany zaměstnavatele

došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní (a samozřejmě i v oblastech jiných, které však s projednávanou věcí nesouvisí), nelze toto vykládat tak, že by se přesunutí důkazní povinnosti na druhého účastníka (zaměstnavatele) týkalo celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci, tedy že by zaměstnanci stačilo pouze skutkově tvrdit, že došlo k závadnému (diskriminačnímu) jednání zaměstnavatele a že na zaměstnavateli by bylo prokázat, že k takovému jednání nedošlo. Zaměstnanec musí v občanském soudním řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním skutečně bylo zacházeno závadným (znevýhodňujícím) způsobem; neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance se v § 133a odst. 1 písm. a/ o.s.ř. projevuje pouze v tom, že stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto závadné jednání (bude-li toto jednání spočívající v konkrétních skutkových okolnostech z jeho strany prokázáno) bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat, neboť ta se předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se v řízení opak (srov. právní názor vyslovený nejen v soudem I. stupně akcentovaném usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 7. 2012 sp. zn. 21 Cdo 572/2011, ale i v mnohých dalších jeho rozhodnutích).

21. Vzhledem k tomu, že ze skutkových tvrzení žaloby dostatečně nevyplývaly skutečnosti o tom, v čem konkrétně spočívalo diskriminační jednání žalovaného, tj. jednání, jímž se žalovaný k žalobci choval jinak, méně příznivě než k jiným svým zaměstnancům ve srovnatelné situaci nebo kterým byl oproti ostatním zaměstnancům znevýhodněn, v čem toto znevýhodnění spočívalo a který ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů byl pohnutkou takového jednání žalovaného, byl žalobce postupem podle § 118a odst. 1 a 3 o.s.ř. vyzván ke splnění své povinnosti tvrzení a k označení důkazů k doplněným skutkovým tvrzením. a současně byl též poučen o procesních důsledcích nesplnění povinnosti tvrzení a povinnosti důkazní.
22. Žalobce tak, po doplnění skutkových tvrzení, v řízení tvrdil, že považuje zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze dne 22. 7. 2021 za neplatné proto, že bylo vyústěním diskriminačního jednání, kterým s ním po dobu trvání pracovního poměru žalovaný prostřednictvím nadřízené žalobce B. jednal a bylo odvetným opatřením žalovaného na oznámení žalobce na nekorektní chování a podezřelé praktiky jeho nadřízené B. a V., které podal dne 22. 7. 2021 dopoledne u Č.. Svě závěry přitom odvozoval od událostí, které zrušení pracovního poměru ve zkušební době předcházely. Diskriminační jednání žalovaného dle žalobce spočívalo v tom, že s ostatními zaměstnanci žalovaný nejednal tak, jako se žalobcem, který postupoval jako profesionál a trval na dodržování právních předpisů a jejich řádném výkladu, toto své politické smýšlení dával žalovanému jasně najevo čímž se pro něj stal nepohodlným a nežádoucím oproti jiným zaměstnancům, kteří takto nepostupovali, a na základě řádně podaného oznámení žalobce a jeho podnětů s ním byl v podstatě okamžitě ukončen pracovní poměr, což bylo evidentně ze strany žalovaného odvetný opatřením. Za diskriminační jednání žalovaného pak žalobce považoval podezřelé a nekorektní jednání jeho nadřízené B. a V., na které žalovaného upozornil dne 22. 7. 2021 dopoledne. Uvedené jednání ze strany B. mělo dle žalobce spočívat (jak bylo zjištěno například z popisu jednání B. obsaženém v dopise žalobce ze dne 1. 9. 2021, na který žalobce při doplnění skutkových tvrzení odkázal) v tom, že B. s žalobcem jednala nevhodně a nekorektně, opakovaně mu vyčítala banální chyby, výčitky ze strany nadřízené byly zcela nepřiměřené situaci, neobvykle intenzivní a neodůvodněně kritické a nadřízená žalobce v nich pokračovala i poté, co žalobce v reakci na ně kritiku přijal s tím, že chyby opraví. K uvedené situaci došlo dne 20. 7. 2021 v kanceláři B., která se tak po žalobci vozila, dokud nebyl zcela rozrušen a zdeptán. B. přitom nijak nereagovala na poznámky a náměty žalobce ohledně správnosti postupu, odpovědi se záměrně vyhýbala a záměrně odváděla pozornost k marginálním věcem, kde mohla uplatnit svou kritiku. Za nekorektní jednání nadřízené žalobce považuje i kritiku v případě Divadla na Vinohradech, kde mu již po týdnu práce vyčítala pozdní vyřízení případu, a nereagovala na reakci žalobce o tom, že kritika je nespravedlivá a ani se žalobci neomluvila. Žalobce měl za to, že zrušení

Shodu s prvopisem potvrzuje: Renata Kobzová

pracovního poměru ve zkušební době bylo ze strany žalovaného odvetou za jeho oznámení na nekorektní chování a praktiky jeho nadřízené B. a V., které dne 22. 7. 2021 dopoledne učinil u vedoucí personálního oddělení Č.. Tento závěr vyvozuje z událostí, které bezprostředně zrušení pracovního poměru předcházely. Konkrétně uvedl, že dne 22. 7. 2021 dopoledne u ředitelky personálního oddělení Č. podal stížnost na B., a to na základě jejich incidentu ze dne 20. 7. 2021 (viz popis výše) s tím, že požádal, aby zůstala důvěrná. Předmětná stížnost se však dle žalobce bez jeho souhlasu a kontroly dostala k ředitelce kanceláře předsedy úřadu, u které ji téhož dne odpoledne podal již oficiálně s tím, že u téhož jednání mu bylo doručeno zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Kromě popsaného incidentu v kanceláři B. dne 20. 7. 2021, který byl předmětem obou uvedených stížností žalobce, se předmětem stížnosti staly i podezřelé praktiky V., vrchního rady v Sekci veřejných zakázek, které žalobce spatřoval v tom, že jmenovaný dal žalobci v případě týkajícím se Plzeňského kraje pokyn, který byl v rozporu se správním i spisovým řádem, jehož cílem měla být dle žalobce manipulace se spisem, na což žalobce V. upozornil s tím, že jsou i jiná řešení a pro vzájemnou komunikaci v souladu se zásadami transparentnosti navrhol písemnou formu, které se V. záměrně vyhýbal.

23. Z výše uvedeného dle odvolacího soudu vyplývá, že zatímco skutková tvrzení o tom, že zrušení pracovního poměru ve zkušební době, k němuž žalovaný přistoupil dopisem ze dne 22. 7. 2021, bylo odvetným opatřením na jeho stížnost na V. a B., kterou podal ráno dne 22. 7. 2021 žalobce řádně konkretizoval, tvrzení, že toto rozvázání pracovního poměru bylo vyústěním diskriminačního jednání, které vůči němu bylo uplatňováno po celou dobu trvání pracovního poměru, žalobce ani přes výzvu soudu řádně specifikováno nebylo. Žalobce totiž v tomto směru netvrdil skutečnosti, z nichž by konkrétní diskriminační jednání žalovaného vyplývalo, tvrdil pouze zcela obecně to, že se po něm jeho nadřízená vozila, že její jednání bylo nedůstojné, připomínky vůči práci žalobce neoprávněné, že ignorovala věcné poznámky a legitimní připomínky žalobce (například rešerše k záznamu do spisu podle správního řádu, která by zefektivnila práci referentů), čímž zneužívala vůči žalobci svou nadřízenou pozici. Pod takto obecně vymezeným jednáním nadřízené žalobce si však nelze představit žádné její konkrétní jednání, a už vůbec z něj nevyplývají konkrétní skutečnosti, na základě kterých by bylo možno dospět k závěru, že se jednalo o jednání, jímž se žalovaný k žalobci choval jinak, méně příznivě než k jiným svým zaměstnancům ve srovnatelné situaci nebo že by jím byl oproti ostatním zaměstnancům znevýhodněn, v čem toto znevýhodnění mělo spočívat a který ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů žalovaný svým jednáním naplnil. Pokud žalobce v rámci svých tvrzení odkázal na obsah podané odpolední stížnosti ze dne 22. 7. 2021, pak nelze než opět konstatovat, že ani z ní konkrétní diskriminační jednání žalovaného nevyplývá, neboť důvody stížnosti jsou v záznamu uvedeny pouze zcela obecně. Ze záznamu o ústním jednání ze dne 22. 7. 2021, v němž je stížnost žalobce zachycena, totiž bylo zjištěno, že si žalobce stěžoval na to, že 1/ forma kritiky B. vůči žalobci neměla odpovídat důvodu vzniklého incidentu s tím, že nadřízená se k němu chová jinak než k ostatním podřízeným, a že 2/ V. v případě týkajícího se Plzeňského kraje vyzval emailem žalobce k řešení případu a podle názoru žalobce měl pokyn V. za cíl manipulovat se spisem, pokyn byl v rozporu se zásadami správního i spisového řádu, na což žalobce V. upozornil a sdělil mu, že jsou i jiné způsoby, jak věc vyřešit. Konkrétní tvrzení o tom, že žalovaný s žalobcem jednal jinak, méně příznivě, než s jinými zaměstnanci nevyplývá ani z listiny ze dne 1. 9. 2021, na kterou žalobce při doplnění tvrzení odkázal, a která byla provedena k důkazu soudem I. stupně. Obsahem uvedené listiny je nesouhlasná reakce na písemnou zprávu J.P. ze dne 20. 8. 2021, obsahující výsledek šetření oznámení žalobce na jednání V. a B., a jeho žádost o pokračování šetření. Obsahem uvedené listiny tak je toliko popis jednání výše jmenovaných osob vůči žalobci, nikoli však nějaká konkrétní tvrzení o tom, že by se takto B. chovala pouze k žalobce, tedy že neupozorňovala na pochybení a nevytýkala nedostatky v práci i jiné jí podřízené zaměstnance. Naopak z obsahu listiny je zcela evidentní, že žalobce za diskriminaci považoval jakoukoli výtku žalovaného, resp. své nadřízené vůči, jeho práci, výtky nadřízené považoval za neoprávněné, konzultaci s nadřízenou žalobce považoval z její strany za nepřiměřenou reakci, intenzivní a neodůvodněnou kritiku vůči jeho práci,

Shodu s prvopisem potvrzuje: Renata Kobzová

a trvání na splnění pokynů ze strany nadřízené bylo dle žalobce z její strany vyhýbáním se odpovědi a přehlížením jeho podnětů. Současně z listiny vyplývá, že dle žalobce je třeba skončení pracovního poměru nového zaměstnance ve zkušební době bez racionálního důvodu považovat za podezřelou praxi, což v auditu nebylo zohledněno. Ukončení svého pracovního poměru označil za pochybení žalovaného, který je odpovědný za vytváření příznivého pracovního prostředí mimo a za naplnění pracovního vztahu, k čemuž v případě vztahu žalobce s jeho nadřízenou nedošlo. Žalobce zde také opakovaně vyslovil své přesvědčení, že jak B., tak V., vůči jeho osobě v důsledku nevhodného pokynu (jednalo se o dle žalobce manipulativní pokyn V. při nestandardním ohledně přeposlání dokumentů od zaměstnankyně Plzeňského kraje p. Š.), se nadměru angažovali v zařízení „vyhazovu“ žalobce. S ohledem na výše uvedené má odvolací soud za to, že žalobce v řízení ani přes poučení dle § 118a odst. 1 o.s.ř. neunesl břemeno tvrzení o tom, že se žalovaný vůči němu po dobu trvání pracovního poměru choval diskriminačně v tom smyslu, že se k němu choval jinak, méně příznivě než k jiným svým zaměstnancům ve srovnatelné situaci nebo že byl oproti ostatním zaměstnancům znevýhodněn.

24. I kdyby však tvrzení žalobce o tom, že se vůči němu žalovaný dopouštěl diskriminace bylo možno považovat za dostatečně konkrétní, pak lze přisvědčit soudu I. stupně v tom, že v jednání nadřízených žalobce nelze spatřovat žádné prvky diskriminace, neboť provedenými důkazy bylo prokázáno, že B. se žalobcem jednala slušnou formou, snažila se mu být nápomocna, vysvětlovat mu opodstatnění svých pokynů a výhrad k práci žalobce, a prokázáno bylo i to, že se žalobce pokyny své nadřízené vycházejícími ze zavedené praxe žalovaného opakovaně neřídil, neboť byl přesvědčen o své pravdě a o tom, že pokyny nadřízené nejsou správné a její výhrady k jeho práci neoprávněné. Správnost uvedeného závěru soudu I. stupně vyplývá i z doplněného dokazování, jehož výsledky jsou rozebrány v následujících odstavcích.
25. Žalovaný v řízení nerozporoval tvrzení žalobce o tom, že mu ze byly jeho nadřízenou B. vytýkány nedostatky v práci, což vyplývá nejen z e-mailové komunikace mezi žalobcem a jeho nadřízenou ze dne 21. 7. 2021 a 2. 7. 2021 (viz e-mailová komunikace mezi A.B. a Ing J.P. ze dne 19. 8. 2021, jejímž obsahem byla e-mail mezi ní a žalobcem ze dne 21. 7. a 22. 7. 2021), ale též z interního sdělení B. ze dne 20. 9. 2021, z jejího e-mailu ze dne 11. 8. 2021, adresovaném P. a ze zprávy interního auditora J.P. ze dne 20. 8. 2021 o výsledcích šetření stížnosti žalobce.
26. Ze svědecké výpovědi L.Č., která v době působení žalobce u žalovaného u žalovaného pracovala do 2/2022 jako vedoucí personálního oddělení, bylo zjištěno, že si na události, k nimž došlo za dobu jejího působení u žalovaného, a to i v rozmezí měsíců 5-7/2021 již nepamatuje, nicméně po obdržení předvolání k jednání se některé věci snažila vybavit. Nebyla si jistá, ale uvedla, že si myslí, že k rozvázání pracovního poměru žalobce došlo zrušením ve zkušební době, nedokázala se však vyjádřit k tomu, jak často u žalovaného k takovému způsobu rozvázání pracovního poměru pocházelo. Uvedla však, že obvyklá praxe při rozvazování pracovního poměru byla taková, že personální oddělení dostalo od vedoucího nebo ředitele pokyn, aby připravilo potřebné dokumenty, které po podepsání byly předány dotčenému zaměstnanci, a to za přítomnosti alespoň dvou osob, vše se obvykle odehrávalo v rychlém sledu, proces ukončení pracovního poměru tedy netrval dlouho, například měsíc. Svědkyni rovněž nebylo známo, zda okolnosti ukončení pracovního poměru se žalobcem u žalovaného vedly ke změně nebo revizi nějakých dokumentů nebo interních postupů, spíše ne. Svědkyně si také nepamatovala na to, jak se žalobce v pracovním poměru projevoval nebo zda a jak s ním nadřízená byli či nebyli spokojeni. V neposlední řadě doplnila, že na poslední rok svého působení u žalovaného by nejraději zapomněla, a to kvůli vztahům na pracovišti s nadřízenou paní K.
27. Z e-mailové korespondence, která ve dnech 21. a 22. 7. 2021 proběhla **mezi D. a K.** (a která se žalovanému na výzvu odvolacího soudu podařila dohledat s tím, že zůstala zachována v jeho dispozici – žalovaný oslovil přípisem dotčené zaměstnance k jejímu předložení), bylo zjištěno, že K. sdělil D. (e-mail čl. 143), že spolupráce s žalovaným již dále není možná, že B. je z něj již na pokraji nervového zhroucení a neřeší nic jiného než jeho, že uvedeného dne proběhla další Shodu s prvopisem potvrzuje: Renata Kobzová

problematická komunikace žalovaného s H. V. (která dokladuje nulovou sociální inteligenci žalovaného, žalovaný vyhrožuje předsedou). Současně v e-mailu M.K. konstatuje, že žalovaný absolutně nepochopil svou roli na úřadu, tj. že nepřišel na post jeho předsedy, že naprosto ignoruje svou nadřízenou a zaužívané postupy, myslí si, že je nejchytřejší a šíří kolem sebe negativní náladu, protože vše řeší konfliktně, výsledky jeho práce jsou tristní, není schopen správně a pravdivě popsat ani skutkový stav a evidentně se nechce zlepšovat, neboť pokyn, který má opravit nějaký svůj nedostatek z 90% nedodrží, tedy není tu žádný potenciál a vidina pro to, že by se něco mělo v blízké budoucnosti změnit. K. též uvedl, že nechápe, proč na úřadu žalovaný stále ještě je, kdy se mu tam nelíbí a je tam vše špatně, že i když nemusí nic zdůvodňovat, ne/výsledky práce žalovaného jsou zdokumentovány (kdyby chtěla být D. masochista) s tím, že malá ochutnávka je v příloze (v té byl dokument sdělení o šetření podnětu – Sosna). Závěrem K. uvedl, že je potřeba souhlasu D., že je možné ukončit pracovní poměr žalovaného ve zkušební době a upozornil, že ukončení pracovního poměru může být velmi emotivní, neboť podle všech náznaků má žalovaný obdobný psychologický profil jako pan S.. D. v reakci K. téhož dne obratem odpověděla, že jí už něco naznačil „P.“, že se na věc podívá, ale takovou masu textu není schopna nyní číst, že to snad počká do zítřka.

28. Následujícího dne 22. 7. 2021 v 11.33 hodin D. zaslala B. e-mail (čl. 143), v němž jí sdělila, že si může ve 14.00 hodin u paní ředitelky K. vyzvednout výstupní papíry pro žalovaného a ukončit s ním pracovní poměr k dnešnímu dni. Současně bylo sděleno, že pokud by byl problém nebo potřebovala pomoc, má dát vědět.
29. Z emailové korespondence, která ve dnech 21. a 22. 7. 2021 proběhla **mezi B. a K.** (a která se žalovanému na výzvu odvolacího soudu podařila dohledat s tím, že zůstala zachována v jeho dispozici – žalovaný oslovil přípisem dotčené zaměstnance k jejímu předložení), bylo zjištěno, že dne 21. 7. 2021 B. K. zaslala e-mail, v němž ji žalobce upozornil, že od minulého týdne od ní nemá žádnou zprávu o věcech P 278/2021 (podnět doručen 3. 6. 2021) a P 382/2021 (podnět doručen 30. 6. 2021) s tím, že e-mail s pasporty jí posílal 13. 6. 2021 a současně upozornil na to, že pokud nedostane odpověď, obrací se přímo na místopředsedkyni a postěžovala si K. na jednání žalobce slovy „achjo, co jsem komu udělala. toto reakce na můj e-mail, kde jsem mu psala že mu chybí ve spisech záznamy o oprávněných předních osobách a at' je doplní“ (viz e-mail čl. 89). B. K. zaslal též odpověď žalobce na její žádost o doplnění údajů o úředních osobách do spisů P 420/2021 a P 411/2021 (viz e-mail čl. 100), dne **21. 7. 2021** sdělila B. K., že by s ním potřebovala odpoledne mluvit o žalobci s tím, že „je to čím dál horší, místo, aby něco dělal, je neustále v opozici“ a pro ilustraci mu poslala dokument, který žalobci poslala se svými komentáři k úpravám, které neudělal, místo toho ke každému požadavku napsal svůj komentář - vše se týkalo „Parkovacího objektu Sosna“ (viz e-mail čl. 132). Současně B. K. přeposlala e-maily mezi ní žalobcem ze dne 21. 7. 2021, jejíž obsah je rozebrán v následujícím odstavci (jedná se o e-maily, které jsou založeny na čl. 88, 100, 101 a znovu pak na čl. 135-137), na což K. B. sdělil, že IS IURIS je agendový systém (tedy nejen spisovka) a ne vše co referent reálně vidí je tedy elektronická spisová služba a tedy správní spis, a ve správním spisu právě potřebujeme ten úřední záznam, protože žádný jiný údaj ve správním spise není, což B. zareagovala, že to ví, ale e nemá sílu to teď žalobci psát, že možná ráno, protože by dnes nemusela další jeho odpověď přežít (čl. 135).
30. Z e-mailovou komunikací, která za trvání pracovního poměru proběhla **mezi žalobcem a B.** (a která se žalovanému na výzvu odvolacího soudu podařila dohledat s tím, že zůstala zachována v jeho dispozici – žalovaný oslovil přípisem dotčené zaměstnance k jejímu předložení), bylo zjištěno, že **1. a 2. 6. 2021** B. (dále jen „nadřízená“) s žalobcem vyjednávala termín konzultace případu S 182/2021 s K. (e-maily čl. 148), **9. 6. 2021** žalobce požádal nadřízenou u studijní volno (e-mail č. 149), že dne 10. 6. 2021 nadřízená žalobci sdělila, že jeho podnět ohledně divadla proberou s ředitelem příští týden, protože „dnes nemá čas a zítra mám volno já“ (e-mail čl. 151) a následně mu dne 15. 6. 2021 sdělila, že konzultace bude „zítra ve 13.hod.“ (email č. 152), že **15., 16. a 17. 6. 2021** mezi žalobce a nadřízenou probíhala normální komunikace ohledně žádosti

Shodu s prvopisem potvrzuje: Renata Kobzová

žalobce o souhlas s jeho nepřítomností v práci z důvodu návštěvy lékaře – bylo vyhověno, a též ohledně kontroly konceptu vypracovaného žalobcem, kdy nadřízená žalobci poslala jeho revizi s komentářem s tím, že vše proberou další den, žalobce sdělil, že je mu vše jasné, ví co má dělat a dle instrukcí opraví a doplní, dojednávaly se konzultace k případům a žalobci byly zaslány vzory rozhodnutí (e-maily čl. 139, 140, 151-168 včetně příloh), že **24. 6. 2021** vyzvala nadřízená žalobce a další zaměstnankyni A.H. aby jí napsali plán své nepřítomnosti na příští týden (e-mail čl. 90), **25. 6. 2021** nadřízená žalobci poslala vzory „k šetření P“ a vysvětlila mu, co jsou to poklady ke konzultaci, co je jejich obsahem a jaký je proces jejich kontroly a schvalování a vysvětlila mu též co je obsahem sdělení o výsledku šetření podnětu, které se posílá zadavateli a stěžovateli (e-mail včetně příloh čl. 119-127) a téhož dne nadřízená požádala žalobce a A.H. o písemné sdělení informace o řešených případech, uvedla, co má být konkrétně obsahem požadovaných informací a vysvětlila, že informace požaduje v souvislosti se sloučením oddělení, k němuž dojde od července (viz e-mail 128), e-mailem ze dne **8. 7. 2021** nadřízená žalobci vysvětlovala jaký je postup žalovaného v případě, kdy se nestihne podnět vyřídit do 30 dnů, konkrétně že je třeba 30. den nejpozději stěžovateli odeslat vyrozumění o tom, že šetření stále probíhá a požádala ho, že pokud to u některých jím řešených podnětů neposlal, aby tak učinil během následujícího dne a vyžádal si od kolegů vzor takového sdělení, na což žalobce reagoval **9. 7. 2021** tak, že jí oznámil, jakých jeho spisů by se sdělení mělo týkat, proč si myslí, že v daných konkrétních případech se vyrozumění posílat nemusí, na což nadřízená souhlasně zareagovala „ok“; tato korespondence žalobce v příloze obsahovala žalobcem vypracované podklady pro konzultaci k jím řešenému případu (e-maily včetně přílohy čl. 91-93), na podklady zasláné přílohou nadřízená reagovala emailem ze dne **13. 7. 2021** s tím „ahoj, posílám ještě s jedním komentářem“ (viz e-mail včetně přílohy čl. 91-96), **9. 7. 2021** požádala nadřízená žalobce o zpracování informace pro místopředsedkyni úřadu o novém podnětu P 382/2021, obdobně, jako psal k P 304/2021 (e-mail čl. 131), **12. 7. 2021** nadřízená žalobci zaslala upravené podklady ke konzultaci případu Divadla Na Vinohradech se žádostí, aby si je žalobce prošel s tím, že zítra případ proberou a ona mu vysvětlí některé úpravy (viz e-mail čl. 130), dne **13. a 14. 7. 2021** nadřízená přeposlala zaměstnancům oddělení veřejných zakázek předschválený „koncept příkazu – uveřejňovací povinnosti stěžoval Plzeňský kraj“ s komentářem, že s vyhotovením příkazů by se nemělo otálet, požádala své podřízené o sdělení, kdo se s ohledem na kapacitní možnosti případů ujme, na což žalobce zareagoval tak, že se toho klidně v pondělí ujme, nadřízená mu poděkovala s tím, že pokud na ničem aktuálně žalobce nepracuje, může se věci ujmout i dříve (e-maily čl. 113), dne **13. 7. 2021** nadřízená žalobci zaslala zpět „info k novému P“, s tím, že je potřeba ho upravit podle jejích komentářů a revize a vysvětlila mu, že má jít opravdu jen o prvotní informaci o obsahu podnětu, tj. nemají se tam psát právní závěry a pojmy je potřeba přizpůsobit tomu, žene jde o návrh ale o podnět (viz email včetně přílohy čl. 97-99, dne **13. 7. 2021** požádala nadřízená žalobce na základě předchozího podnětu J.V., který žalobci současně zaslala, o kontrolu a doplnění požadovaných informací do excelové tabulky „podněty – Plzeňský kraj – k doplnění“, a to do požadovaného termínu s tím, že v případě nejasností má (stejně jako ostatní, koho se úkol týkal) volat či napsat, na což žalobce reagoval, že na disku 500-SVZ(S:) do tabulky nelze zapisovat a úkol okomentoval tím, že by tabulku upravil, zadával by do ní jiné než požadované údaje, na základě kterých by se automaticky vypočítal počet dnů prodlení podle vzorce a podotkl, že pokud je datum kontroly podnětu 16. 6. 2020 stejný pro všechny, jsou zbytečné dva sloupce s odpovědí ANO/NE na což nadřízená reagovala tak, že tabulku nevymýšlela, je společná pro celou sekci a znovu ho požádala o její vyplnění a vysvětlila, že datum 16. 6. není datem kontroly podnětu, ale datem, kdy podnět přišel na Úřad, vysvětlila mu co se myslí provedenou kontrolou a k jeho poznámce, že do tabulky nelze zapisovat se zeptala, jestli to není pouze tím, že do tabulky právě zapisuje někdo jiný (čl. 107), dne **14. 7. 2021** ve 14.28 hodin žalobce žádal nadřízenou o zaslání vzorů na usnesení o zahájení ex offo... a nadřízená mu téhož dne ve 14.37 uvedené vzory zastala (viz e-mail včetně příloh na čl. 78 –83), pracovní komunikace probíhala mezi nadřízenou a žalobcem, do které se zapojila též A.K., i ve dnech **15. 7. 16. 7. 19. 7. a 20. 7. 2021**, a to ohledně „Parkovacího objektu Sosna“ (viz e-maily čl. 103, 151, 153), dne **19. 7. 2021** nadřízená zaslala

Shodu s prvopisem potvrzuje: Renata Kobzová

žalobci další vzor písemnosti (e-mail na čl. 84), v dalších e-mailech ze dne **19. 7. 2021 až 20. 7. 2021** spolu žalobce i nadřízená konstruktivně komunikovali o pracovních úkolech (e-maily čl. 85, 86), dne **21. 7. 2021** v 8.13 hodin přeposlala nadřízená mimo jiné i žalobci další e-mail J.V. k uveřejňovacím příkazům (z e-mailu vyplývá, že postup konzultoval s „M.“), a poděkovala mu ze jeho splnění, načež následovala reakce žalobce „postup podle zákona má být podle správního řádu, § 12 (postoupení pro nepříslušnost od KÚ Plzeňského kraje). Nenabádejte k manipulacím!“ (e-maily čl. 110), a následoval též email žalobce J.V., v němž žalobce kromě toho, že zaslal své podněty ke zlepšení fungování IS Juris připojil „P.S. K tem podnětům z Plzeňského kraje ostatně také ještě čekám na nějaké Vaše konstruktivní vyjádření.“ (e-mail čl. 111), v emailu ze dne **21. 7. 2021** v 15.59 hodin nadřízená žalobce upozornila, že ve spisech P 410/2021 a P 411/2021 chybí záznam o oprávněných úředních osobách a požádala ho, aby je tam doplnil s tím, že ostatní spisy nekontrovala a pokud záznamy chybí i v nich, je třeba je také doplnit (e-mail čl. 88), na což žalobce reagoval e-mailem z téhož dne tak, že požádal nadřízenou o vysvětlení na základě jaké právní normy je dána povinnost „vytvořit papír s úředními osobami“, polemizoval s pokynem nadřízené s tím, že podle § 15 odst. 4 správního řádu se provede záznam do spisu o tom, kdo je v dané věci oprávněnou úřední osobou a na jeho požádání „se účastníka o tomto zápisu účastníka“ informuje, podle zákona č. 127/2005 Sb., o elektronických komunikacích (ZEK) je elektronická forma úkonu rovnocenná listinnému, resp. je preferována elektronická a státní správa má povinnost komunikovat elektronicky, záznam do spisu nemá určenou formu, tedy i záznam z metadat našeho IS Juris musí být rovnocenným k papíru s úředními osobami, kterou nadřízená žádá, navíc „metada“ v IS Juris je vždy aktualizovaný (viz e-mail čl. 100), v dalším emailu ze dne 21. 7. 2021 nadřízená v 11.08 hodin žalobci sdělila, že mu ještě s drobnými úpravami vrátila sdělení o výsledku jednoho hromadného podnětu a požádala ho, aby stejně upravil i ta další sdělení a poté aby je znovu předal ke kontrole, na což žalobce téhož dne ve 13.10 hodin reagoval „Upraveno. Drobné úpravy, které ovšem stály můj čas, tedy pracovní kredit Úřadu, celých 60 minut. Přitom tomuto zbytečnému nákladu šlo předejít například lepší organizací práce. Políčko Jméno, příjmení a funkce M.D., místopředsedkyně je v elektronickém podpisu a z tohoto důvodu je políčko přebytečné“ (e-mail čl. 101). Následující den ráno, tj. **22. 7. 2021 mezi aktéry komunikace pokračovala, nadřízená žalobci v 8.46 hodin** vysvětlila, že IS IURIS je agendový systém (tedy nejen spisovka) a ne vše co reálně vidí je elektronická spisová služba a tedy správní spis, a ten úřední záznam je potřeba právě ve správním spisu, protože v něm žádný jiný údaj o oprávněných úředních osobách není (a podle § 15/4 správního řádu tam být má) a požádala ho, aby ty záznamy doplnil, na což obratem žalobce reagoval „nesouhlasím. Záznam do spisu nemá určenou formu, tedy tvoje tvrzení že to má být papír se nezakládá na žádném právním základě. Navíc se papír může vyhotovit kdykoliv dodatečně, pokud o to požádá účastník Pokud se neshodneme, musíme za naším společným nadřízeným“ (viz emaily čl. 136, 137), v e-mailu ze dne **21. 7. 2021** 16.06 hodin žalobce nadřízenou upozornil, že od minulého týden od ní nemá žádnou zprávu o věcech P 278/2021 (podnět doručen 3. 6. 2021) a P 382/2021 (podnět doručen 30. 6. 2021) s tím, že email s pasporty jí posílal 13. 6. 2021 a současně upozornil na to, že pokud nedostane odpověď, obrací se přímo na místopředsedkyni (e-mail čl. 87).

31. Z e-mailové komunikace, která za trvání pracovního poměru proběhla **mezi žalobcem a V.** (a která se žalovanému na výzvu odvolacího soudu podařila dohledat s tím, že zůstala zachována v jeho dispozici – žalovaný oslovil přípisem dotčené zaměstnance k jejímu předložení), bylo zjištěno, že jmenovaní řešili problémy související s informačním systémem žalovaného, které žalobce nahlásil na HELP desk.
32. E-mailová komunikace **mezi A.B. a J.P.** ze dne 19. 8. 2021, je komunikací proběhlou po zrušení pracovního poměru žalobce ve zkušební době v rámci interního auditu v rámci šetření stížnosti žalobce ze dne 22. 7. 2021 a jejím obsahem byla e-maily mezi B. a žalobcem ze dne 21. 7. a 22. 7. 2021, které byly rekapitulován výše. Stejně tak e-mailová komunikace ze dne 11. 8. 2021 mezi B. a P. proběhla po zrušení pracovního poměru žalobce a B. se v ní vyjadřovala ke stížnosti žalobce na

její chování k němu dne 20. 7. 2021. B. se zde vymezila vůči nařčení žalobce z toho, že se po něm měla vozit a něco mu přehnaně vyčítat a pokud šlo o jednání s žalobcem dne 20. 7. 2021, vůči němuž stížnost žalobce ze dne 22. 7. 2021 směřovala, sdělila, že žalobci pouze sdělila své poznámky a připomínky k jím odevzdané práci, což je zcela standardní postup vedoucího oddělení, který uplatňuje vůči svém podřízeným, že jednání se týkalo podnětu sp. zn. P405/2021, kdy měla výhrady k tomu, že případ žalobce nezpracoval v souladu s jejími pokyny, navíc šlo o nedostatky, které se u žalobce projevovaly opakovaně přesto, že byl z její strany na nedostatky upozorňován a bylo mu několikrát vysvětlováno, jak obdobné dokumenty zpracovat. Uvedla současně, že žalobce neprojevili žádnou sebereflexi, jakékoli pochybení odmítl, reagoval velmi podrážděně až arogantně a jeho nestandardní reakci B. překvapila až rozrušila a celou situaci po odchodu žalobce popsala kolegyni z vedlejší kanceláře.

33. Z e-mailové komunikace proběhlé **mezi žalobcem a D.** za dobu trvání pracovního poměru žalobce, konkrétně ze dne 9. 7. 2021, bylo zjištěno, že šlo více méně o společenskou konverzaci, v níž žalobce v reakci na sdělení D. o tom, že převzala vedení Sekce veřejných zakázek blahopřeje D. k profesnímu úspěchu, přeje jí „zkrocení“ veřejných zakázek, pevné nervy a dobrou náladu, pokud to jen půjde s tím, že by rád využil neformální nabídky k osobnímu setkání a rád by s ní při této příležitosti sdílel pár postřehů a nápadů jak (a sebe) posunout fungování instituce regulátora oblasti veřejných zakázek, které má, ačkoli je na úřadu velice krátce (1 měsíc), neboť má zkušenosti s veřejnými zakázkami jak na straně dodavatelů (zastupování klientů v advokátní kanceláři), tak i zadavatelů (ČVUT-CIIRC). D. v reakci na žádost žalobce sdělila, že to, že je na úřadu krátkou dobu není vůbec na škodu, a naopak uvítá zpětnou vazbu a postřehy i od někoho, kdo dosud není „institucionalizován“ a jako bonus má i zkušenosti s veřejnými zakázkami odjinud.
34. Z výše uvedeného (zejména z e-mailové komunikace žalobce ze dne 21. 7. 2021 a ze dne 22. 7. 2021, dále z interního sdělení ze dne 16. 12. 2021, 19. 9. 2021 a 27. 7. 2021 či z písemné zprávy o průběhu a výsledcích šetření stížnosti ze dne 20. 8. 2021) má odvolací soud za prokázáno, že působení žalobce u žalovaného bylo velice problematické. Žalobce nejenže řádně nekonal práci dle pokynů své přímé nadřízené A.B., ale nebyl-li s pokynem vnitřně srozuměn (a tak tomu bylo ve valné většině případů), namísto toho, aby pokyn anebo než ho splnil, polemizoval s ním prostřednictvím svých nesouhlasných až ironizujících komentářů, dožadoval se zdůvodňování oprávněnosti požadavků nadřízené. Je zcela evidentní, že i když se přímá nadřízená žalobce snažila být žalobci nápomocna (snažila se vysvětlovat nezbytnost zachování zavedených postupů při práci, dodržování náležitostí úředních písemností, pro lepší pochopení pokynu žalobci sama nebo na jeho vyžádání zasílala vzory rozhodnutí), jednání žalobce pro ni bylo vysilující (viz její komunikace s jejím nadřízeným K.) a byla s prací a přístupem žalobce nespokojena. Obecně lze totiž říci, že se velmi těžko spolupracuje s někým, kdo je přesvědčen o své pravdě, není přístupný argumentům a přestože u zaměstnavatele působí velice krátce, nemá snahu a ani se nehodlá přizpůsobit chodu zaměstnavatele s tím, že prakticky veškeré pokyny nadřízené (včetně banálních týkajících se například náležitostí písemností či vyplňování údajů do tabulek) rozporuje, polemizuje s nimi a kritizuje v podstatě vše, s čím při výkonu své práce přijde do styku, trvání na pokynech nadřízenou a její výhrady ke kvalitě jeho práci si bere osobně a vše, co mu nekonvenuje považuje za nekalou praxi. Vzhledem k tomu, že přístup žalobce k plnění pracovních pokynů, které byl jako zaměstnanec povinen plnit a dodržovat, zůstával nezměněn, a komunikace ze strany žalobce byla postupně více konfrontační (viz jeho ironické poznámky kolik času musel strávit plněním zbytečných pokynů aj.), nelze se divit, že jeho přímá nadřízená, která v postoji žalobce neshledávala žádný pokrok či sebereflexi, dávala svou nespokojenost najevo i před svým nadřízeným K., což vyústilo v rozhodnutí o ukončení pracovního poměru žalobce ve zkušební době.
35. Pokud žalobce tvrdil, že rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době bylo ze strany žalovaného odvetným opatřením za stížnost na chování B. a V., které bylo projevem diskriminace žalobce pro jeho odlišný náhled na fungování úřadu, pak uvedené tvrzení v řízení prokázáno nebylo. Důkazní břemeno v tomto směru tížilo žalobce, na kterém tak bylo, aby své výše uvedené

Shodu s prvopisem potvrzuje: Renata Kobzová



tvrzení prokázal, což se však nestalo. Pravdivost žalobcova tvrzení nevyplývá z žádného z provedených důkazů ani z výpovědi svědkyně Č.. Naopak v řízení prokázáno bylo, že důvodem zrušení pracovního poměru žalobce ve zkušební době bylo důsledkem nespokojenosti žalovaného s výsledky práce žalobce a bylo zvažováno dříve, než žalobce své stížnosti na B. a V. dne 22. 7. 2021 podal. V řízení totiž bylo zjištěno, že o možnosti ukončit pracovní poměr s žalobcem komunikoval nadřízený B., který byl se situací obeznámen, K. ředitel Odboru veřejných zakázek s D., vedoucí Sekce veřejných zakázek již dne 21. 7. 2021, kdy jí seznámil s podstatnými skutečnostmi týkajícími se žalobce a s nespokojeností B. s jeho prací (viz zjištění z e-mailové komunikace v odstavci 27 tohoto odůvodnění). D. sice o rozvázání pracovního poměru s žalobcem nerozhodla již dne 21. 7. 2021, a to s ohledem na obsáhlost s tím souvisejícího předloženého materiálu, nicméně již následující den nechala připravit příslušné dokumenty ke zrušení pracovního poměru žalobce ve zkušební době tak, jak bylo zjištěno z výše uvedené e-mailové komunikace, a tyto byly doručeny téhož dne žalobci. K rozvázání pracovního poměru žalobce tak došlo pouze shodou okolností, a bez vzájemných souvislostí ve stejný den, kdy žalobce žalovanému podal svou stížnost na chování B. a V.. Skutečnost, že by rozvázání pracovního poměru mělo být ze strany žalovaného vůči žalobci odvetou za jeho podání předmětné stížnosti nepotvrdila ani žalobcem navržená svědkyně Č.. Uvedená svědkyně naopak uvedla, že obvyklou praxí u žalovaného bylo, že pokyny k přípravě dokumentů o rozvázání pracovního poměru dával vedoucí nebo ředitel osobnímu oddělení, dokumenty po podepsání byly za přítomnosti alespoň dvou osob předány danému zaměstnanci s tím, že vše se odehrávalo v rychlém sledu, tedy že proces ukončení pracovního poměru netrval dlouho, třeba měsíc. Postup, kdy u předávání rozvázání pracovního poměru byly přítomny i jiné osoby zaměstnané u žalovaného, a to nejméně dvě, byl u žalovaného zcela obvyklý, nejednalo se tedy, jak se žalobce mylně domnívá, za „exemplární případ vyhazovu, provedený před zraky ostatních zaměstnanců za účelem vytváření prostředí strachu a vynucované loajality“. O diskriminaci žalobce žalovaným nic nevyovídá ani žalobcem tvrzená skutečnost, kterou žalovaný nerozporoval, že po předání listiny obsahující rozvázání pracovního poměru byla žalobci téhož dne, tj. dne 22. 7. 2021, zablokována elektronická karta, v důsledku čehož mu byl zamezen přístup do kanceláře a k počítači, neboť jednání žalovaného, který žalobci takto zamezil ve volném pohybu po pracoviště a v přístupu k úředním dokumentům, bylo dle odvolacího soudu pouze logickým vyústěním rozvázáním pracovního poměru.

36. Pokud žalobce spatřoval neplatnost zrušení svého pracovního poměru u žalovaného ve zkušební době, k němuž žalovaný přistoupil dopisem ze dne 22. 7. 2021, za neplatné s tím, že je vyvrcholením diskriminačního jednání vůči jeho osobě ze strany jeho přímé nadřízené B. a též V., k tomuto odvolací soud nemá než uvést, resp. zopakovat následující. Ohledně jednání výše jmenovaných osob bylo u žalovaného prováděno interní šetření (audit) P., v rámci kterého, jak zjistil již soud I. stupně, byly prošetřeny obě stížnosti žalobce ze dne 22. 7. 2021, s tím, že v případě stížnosti k incidentu ze strany B. nebyla zjištěna žádná průkazná pochybení ve vztahu k žalobci a ve vztahu ke stížnosti na pokyn V. nebyla zjištěna snaha o manipulaci se spisem, ani porušení správního a spisového řádu. Ani z e-mailové komunikace provedené k důkazu jak v řízení před soudem I. stupně, tak v řízení odvolacím, nebyly zjištěny žádné skutečnosti, které by bylo ve vztahu k žalobci označit za diskriminaci ze strany žalovaného. Ke stejnému závěru dospěl již soud I. stupně a rozvedl ho v odůvodnění svého rozhodnutí, na které lze na tomto místě odkázat a které je současně zrekapitulováno již v odstavci 4 tohoto odůvodnění. V odvolacím řízení totiž ani po doplnění dokazování nebylo zjištěno nic, co by nepotvrdilo závěr soudu I. stupně o tom, že zatímco se přímá nadřízená žalobce k žalobci chovala slušně, své požadavky formulovala spíše než jako pokyn jako prosbu, byla žalobci nápomocna při jeho zapracování se na novém místě a její požadavky na práci žalobce vycházely ze zavedené a osvědčené praxe úřadu (například jednotná podoba listin, rozhodnutí, jejich náležitostí aj.), žalovaný naproti tomu k pokynům nadřízené přistupoval bez jakékoli dávky sebereflexe, přesvědčený o své pravdě a o tom, že když s ním někdo nesouhlasí, jedná podezřele a vůči žalobci diskriminačně. Jednání zaměstnavatele, který má zavedený a osvědčený styl práce a trvá na jednotném chodu úřadu nelze považovat za jednání, které

Shodu s prvopisem potvrzuje: Renata Kobzová

by neslo znaky jakékoli diskriminace, neboť diskriminací zaměstnance není bez dalšího trvání nadřazeného na splnění legitimních pracovních pokynů. S ohledem na výše uvedené, kdy nebylo prokázáno, že by jednání žalovaného s žalobcem vykazovalo znaky diskriminace, kdy nebylo prokázáno (odvolací soud však stále trvá na to, že žalobce neunesl ve vztahu k diskriminaci žalovaného ani břemeno tvrzení – viz odstavec 23 výše), že by žalovaný s žalobcem jednal jinak než s jinými zaměstnanci v jeho postavení a že by tak činil z některého (a z jakého) z diskriminačních důvodů, nelze dospět ani k závěru, že by pak nelze ani dospět k závěru, že by rozvázání pracovního poměru žalobce u žalovaného zrušením ve zkušební době, k němuž žalovaný přistoupil dopisem ze dne 22. 7. 2021 doručeným žalobci téhož dne, bylo projevem diskriminace žalobce a jako takové neplatné.

37. Pokud žalobce poukazoval na to, že rozvázání pracovního poměru je neplatné proto, že po podání stížnosti na B. a V. byl chráněn, tj. že měl statut oznamovatele (tzv. whistleblower podle směrnice Evropského parlamentu Rady EU 2019/1937) neboť jeho stížnost byla oznámením o porušování práva Unie postupem dle Směrnice o nekorektním jednání a podezřelých praktikách dne 22. 7. 2021, je třeba uvést, že dle odvolacího soudu nebylo třeba se otázkou postavení žalobce jako tzv. whistleblowera zabývat, neboť pro to nebyly vzhledem k výsledkům provedeného dokazování splněny podmínky. V řízení totiž bylo prokázáno, že rozvázání pracovního poměru s žalobcem s podáním stížností žalobce nijak nesouviselo, nebylo tedy ze strany žalovaného ani odvetným opatřením za tyto stížnosti (rozvázání jeho pracovního poměru bylo komunikováno a zvažováno bez ohledu na podání stížností ze strany žalobce - viz odstavec 35), a nebylo ani diskriminačním jednáním žalovaného či jednáním v rozporu s dobrými mravy (viz odstavec 23 o neunesení břemene tvrzení žalobcem a odstavec 36 o prokázání skutečnosti, že ze strany žalovaného nedocházelo směrem k žalobci k žádné diskriminaci). Ostatně i přesto, že stížnosti žalobce ze dne 22. 7. 2021 byly natolik obecné a nekonkrétní, že nebylo přesně zřejmé, proč by jednání osob, vůči kterým stížnost směřovala mělo být nekorektní a podezřelé (viz zjištění o jejím obsahu v odstavci 23 tohoto odůvodnění), byly žalovaným interně prošetřena s výsledkem, který jakékoli nekorektní, nekalé či diskriminační jednání neprokázal (viz výše).
38. S ohledem na výše uvedené tak nezbývá než zopakovat, že sjednání zkušební doby poskytuje účastníkům pracovního poměru možnost, aby si až do jejího uplynutí prakticky ověřili („vyzkoušeli“), zda jejich pracovníprávní vztah odpovídá tomu, s čím do něho vstupovali. Zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatel není povinen zdůvodnit, neboť využití tohoto způsobu rozvázání pracovního poměru (samozřejmě za předpokladu, že rozhodnutí o ukončení pracovního poměru není výsledkem diskriminačního jednání zaměstnavatele, což v projednávané věci nebylo) závisí čistě na tom, zda zaměstnavatel po zkušenosti, kterou se zaměstnancem získal, vidí v zaměstnanci potřebný potenciál pro jeho další působení u něj, a to nejen vzhledem k jeho odbornosti a výsledkům práce, ale též vzhledem k jeho schopnosti a ochotě začlenit se do kolektivu a podílet se na vytváření příznivého pracovního prostředí, s čímž souvisí mimo jiné i schopnost a ochota spolupráce s kolegy, respekt k nadřízeným a spolupráce s nimi. Pokud takovýto potenciál zaměstnavatel v zaměstnanci v průběhu zkušební doby neshledá, je jeho výsostným právem využít postupu dle § 66 zákoníku práce a rozvázat pracovní poměr s takovýmto zaměstnancem zrušením ve zkušební době. Taková situace nastala i v projednávané věci. Za situace, kdy se žalobce v průběhu trvání svého pracovního poměru projevoval výše popsaným způsobem (i když z k důkazu provedené e-mailové komunikace mezi ním a jeho přímou nadřízenou vyplývá, že uměl projevit i iniciativu nebo udělený pokyn splnit bez poznámek a připomínek), který v žalovaném jakožto zaměstnavateli vzbudil pochybnosti o tom, zda žalobce splňuje očekávání, která do něj jako do zaměstnance vkládal, bylo legitimním právem žalovaného pracovní poměr žalobce ukončit ve zkušební době. Vzhledem k tomu, že v jednání žalovaného vůči žalobci nebyly shledány žádné znaky diskriminace či porušení dobrých mravů, a bylo prokázáno, že rozvázání pracovního poměru nebylo ze strany žalovaného odvetou za stížnost žalobce jeho přímou nadřízenou B. a V., nelze než uzavřít, že zrušení pracovního poměru žalobce ve zkušební době, k němuž žalovaný přistoupil

dopisem ze dne 22. 7. 2021, doručeným žalobci téhož dne, bylo ze strany žalovaného platným právním jednáním.

39. Na závěr považuje odvolací soud za nutné uvést, že žalobce v odvolání nedůvodně namítal, že v řízení bylo porušeno jeho právo na spravedlivý proces. Jak vyplývá z obsahu spisu, žalobce, který byl zastoupen advokátem, byl v řízení (a to i odvolacím) o svých procesních právech a povinnostech náležitě poučen, v řízení byla respektována zásada rovnosti účastníků řízení, dokazování bylo k návrhům žalobce řádně provedeno (a v odvolacím řízení dokonce obsáhle doplněno), a pokud byly některé důkazní návrhy žalobce zamítnuty, stalo se tak proto, že nebyly soudem považovány pro rozhodnutí za relevantní. Pokud žalobce v odvolacím řízení vyslovil podezření, že žalovaný na výzvu soudu předložil k důkazu pouze tu e-mailovou komunikaci, která hovoří v jeho prospěch, pak z obsahu spisu nepochybně vyplývá, že žalovaný předložil požadovanou e-mailovou komunikaci, kterou se mu podařilo dohledat (způsob, jakým byla dohledána je v reakci žalovaného na výzvu soudu popsán). Odvolací soud neshledal v postupu žalovaného žádný zlý úmysl, neboť je pochopitelné, že osoby, se kterými žalobce za dobu svého krátkého pracovního působení u žalovaného, si nemusely uchovávat veškerou proběhlou komunikaci s žalobcem. Navíc o tom, že žalovaný předložením komunikace nesledoval ztížení důkazní situace žalobce svědčí i skutečnost, že obsahem předložených e-mailů jsou i ty (byť jsou v menšině), ze kterých vyplývá že žalobce byl schopen i konstruktivní komunikace a byl schopen se například iniciativně chopit splnění pracovního úkolu (což vyplývá ze zjištění, učiněných odvolacím soudem právě z žalovaným předložených e-mailové komunikace žalobce s B.). Výsledek řízení v podobě zamítnutí žaloby tak není výsledkem porušení práva žalobce na spravedlivý proces, jak se mylně domnívá, nýbrž výsledkem hodnocení důkazního řízení tak, jak vyplývá z odůvodnění jak napadeného rozsudku, tak z odůvodnění tohoto rozhodnutí odvolacího soudu. Pro rozhodnutí o žalobě pak nebyly relevantní ani události, k nimž došlo po skončení pracovního poměru žalobce, a které souvisely s nesouhlasem žalobce s výsledkem interního auditu P., s nahlížením žalobce do osobního spisu či s jeho žádostmi o zpřístupnění informačních zdrojů – pracovního e-mailu žalobce, jeho osobní karty, neboť tyto události nebylo možno jakkoli spojit s rozvázáním pracovního poměru s žalobcem a odvolací soud se jimi proto nezabýval.
40. S hledem na všechny výše uvedené skutečnosti odvolací soud uzavírá, že závěr soudu I. stupně o tom, že zrušení pracovního poměru žalobce ve zkušební době, k němuž žalovaný přistoupil dopisem ze dne 22. 7. 2021 doručeným žalobci téhož dne, je platným právním jednáním, je správný. Odvolací soud proto rozsudek soudu I. stupně za použití § 219 o.s.ř. jako věcně správný potvrdil, a to včetně výroku o nákladech řízení, o nichž bylo rozhodnuto za použití § 142 odst. 1 o.s.ř. s ohledem na výsledek řízení.
41. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto s ohledem na jeho výsledek za použití § 142 odst. 1 o.s.ř. tak, že v odvolacím řízení úspěšnému žalovanému bylo vůči žalobci přiznáno právo na náhradu nákladů řízení ve výši 1.500 Kč s tím, že uvedenou částku je žalobce povinen zaplatit žalovanému ve lhůtě dle § 160 odst. 1 o.s.ř. Náklady, které v odvolacím řízení žalovanému vznikly jsou představovány náklady nezastoupeného účastníka ve smyslu s 151 odst. 3 o.s.ř. a vyhlášky č. 254/2015 Sb. a sestávají z paušální náhrady za 5 úkonů (vyjádření k odvolání, účast na 2 jednáních odvolacího soudu 31. 1. 2024 a 15. 4. 2024, 2x příprava na jednání odvolacího soudu) á 300 Kč (§ 1 a odst. 3 písm. a/, b/ a odst. 2 odst. 3 vyhlášky č. 254/2015 Sb.).

#### **Poučení:**

Proti tomuto usnesení lze podat dovolání za podmínek § 237 o.s.ř. do dvou měsíců od jeho doručení k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím Městského soudu v Brně; přípustnost dovolání je oprávněně zkoumat jen dovolací soud.

Brno 24. dubna 2024

Shodu s prvopisem potvrzuje: Renata Kobzová

Mgr. Monika Kyselová v. r.  
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje: Renata Kobzová