



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY
(anonymizovaný opis)

Okresní soud v Bruntále rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu Mgr. Jany Posledníkové a přísedících Libuše Vaculíkové a Mileny Boronkajové ve věci

žalobkyně: [osobní údaje žalobkyně] zastoupená advokátkou [údaje o zástupci]

proti

žalované: [osobní údaje žalované]

o 100.000 Kč

takto:

- I. Žaloba o zaplacení 100.000 Kč se zamítá.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

1. Žalobou podanou u zdejšího soudu dne [datum] se žalobkyně domáhala po žalované zaplacení částky 100.000 Kč za újmu způsobenou diskriminací při uplatňování práva na zaměstnání. Žalobu odůvodnila tím, že se přihlásila do výběrových řízení na obsazení dvou služebních míst u žalované na pracovišti v [anonymizováno]. Zúčastnila se osobních pohovorů a o výsledku byla vyrozuměna písemně spolu se zasláním protokolů. Ve výběrových řízeních byla hodnocena nízko a byla zařazena na koncové pozice v řadě uchazečů, kteří výběrovým řízením prošli. Vzhledem k tomu, že v průběhu výběrového řízení nebyla stanovena ani sdělena žádná výběrová a hodnotící kritéria, podle nichž byli uchazeči bodováni a podle kterých by se dalo přezkoumatelně stanovit pořadí jednotlivých uchazečů, žalobkyně tvrdila, že v rozhodování výběrové komise byla vůči ní uplatněná zákonem nedovolená diskriminační kritéria a že důvodem, proč nebyla vybrána ani na jedno služební místo, byl její věk a zdravotní stav. Žalovaná nepřijala jednoznačná, transparentní a přezkoumatelná kritéria a pravidla výběrového řízení a nečinila opatření, aby diskriminaci předešla, čímž porušila zásadu rovného zacházení. Nezákonným jednáním žalované vznikla

Shodu s prvopisem potvrzuje Marta Mádrová.

žalobkyni imateriální újma spočívající ve snížení její důstojnosti. Jako zadostiučinění za nemajetkovou újmu požaduje žalobkyně zaplacení částky 100.000 Kč, protože jiná forma satisfakce není účinná.

2. Žalovaná nárok žalobkyně neuznala, navrhovala zamítnutí žaloby. Žalovaná důrazně odmítla, že by žalobkyni v předmětných výběrových řízeních diskriminovala, a to z jakéhokoliv důvodu, tedy ať už pro věk žalobkyně, její vzhled či zdravotní stav. Výběrová řízení podléhají režimu zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě a současně se řídí také metodikou vydanou ministerstvem vnitra, zejména Metodickým pokynem [číslo] náměstka ministra vnitra pro státní službu. Řízení, kterých se žalobkyně účastnila jako žadatelka o přijetí do služebního poměru, byla provedena zcela dle těchto předpisů. V souladu se zásadou transparentnosti a rovného přístupu ke všem žadatelům, byly všem žadatelům konkrétního výběrového řízení položeny stejné otázky z oboru služby, které jsou rovněž uvedeny v záznamu z jednání výběrové komise. Tříčlenná komise také v obou řízeních schválila před provedením pohovoru jednací řád, který upravuje posuzování žádostí a hodnocení provedeného pohovoru se žadatelem. Dle průběhu konání pohovoru a zhodnocení kvalifikovanosti odpovědí na odborné otázky z oboru služby položené komisí byli žadatelé bodově ohodnoceni. Žalobkyně ve výběrovém řízení na poradce pro zprostředkování obdržela 41 bodů, umístila se na 6. místě a ve výběrovém řízení na ověřovatele dávek hmotné nouze získala 39 bodů a umístila se na 8. místě. Kritérium profesní zkušenosti a praxe nehrálo ve výběrovém řízení žádnou roli a tedy nemůže na základě něj být dovozována ať již pozitivní nebo negativní forma diskriminace. Kvalifikačními předpoklady pro účast ve výběrovém řízení byly pouze: státní občanství, věk 18 let, svéprávnost a bezúhonnost, minimálně střední vzdělání s maturitní zkouškou a zdravotní způsobilost. [příjmení] je požadována pouze na místa představených. Výběrová komise se rovněž na profesní zkušenost a praxi nedotazovala v rámci pohovoru s žalobkyní a tento fakt nijak u žádného z žadatelů nehodnotila. Naopak se žalovaná domnívá, že tento požadavek nebo hodnotící kritérium by mohlo na druhou stranu jiné žadatele v přístupu k právu na zaměstnání diskriminovat. Závěrem žalovaná uvedla, že žalobkyně neuvádí žádná konkrétní tvrzení, natož pak důkazy, z nichž by bylo možno dovodit tvrzenou diskriminaci na základě věku, vzhledu nebo praxe. Diskriminace z důvodu zdravotního stavu není podložena vůbec žádným logickým opodstatněním. Pokud by žalobkyně nesplňovala zdravotní způsobilost, žalovaná by její žádost musela v souladu se zákonem z výběrového řízení vyřadit, což neučinila. Proto lze považovat tvrzení žalobkyně za pouhé domněnky, které nejsou podepřeny žádným relevantním důkazem. Dle názoru žalované není možné pouhé nevybrání žalobkyně jako nejvhodnější žadatelky považovat za diskriminaci, a to ani teoretickou. Žalobkyně se navíc v napadených řízeních umístila na šestém a osmém místě a nebyla tedy ani jednou ze tří neúspěšnějších žadatelů. V neposlední řadě částka, kterou žalobkyně požaduje, není nijak odůvodněna.

3. Po provedeném dokazování soud zjistil následující skutkový stav věci:

4. Zveřejněním oznámení Generální ředitelky Úřadu práce České republiky ze dne [datum] bylo vyhlášeno výběrové řízení na obsazení služebního místa odborný referent - poradce pro zprostředkování v oddělení zprostředkování Kontaktního pracoviště [obec] Krajské pobočky ÚP ČR v [obec] v oboru služby,, Zaměstnanost“, s místem výkonu služby [obec]. Zveřejněním oznámení Generální ředitelky Úřadu práce České republiky ze dne [datum] bylo vyhlášeno výběrové řízení na obsazení služebního místa odborný/vrchní referent - ověřovatel dávek hmotné nouze v oddělení hmotné nouze Kontaktního pracoviště [obec] Krajské pobočky ÚP ČR v [obec] v oboru služby,, Nepojistné sociální dávkové systémy“ s místem výkonu služby [obec]. Pro obsazení obou míst bylo stanoveno splnění těchto základních předpokladů: státní občanství ČR, dosažení věku 18 let, plná svéprávnost, bezúhonnost, dosažení vzdělání stanoveného zákonem pro tato služební místa, tj. minimálně středního vzdělání s maturitní zkouškou a potřebná zdravotní způsobilost.

(oznámení o vyhlášení výběrového řízení na služební místo odborný referent – poradce pro zprostředkování ze dne [datum], oznámení o vyhlášení výběrového řízení na služební místo odborný/vrchní referent – ověřovatel dávek hmotné nouze ze dne [datum]).

5. Dle čl. 10 jednacích řádů výběrové komise hlavním předmětem jednání výběrové komise je výběr žadatelů o přijetí do služebního poměru a o zařazení na služební místo, respektive jmenování na služební místo představeného, kteří ve výběrovém řízení uspěli a kteří neuspěli a dále výběr tří nejvhodnějších žadatelů a sestavení pořadí dalších úspěšných žadatelů. Výběrová komise posuzuje žádosti o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo, které nebyly vyřazeny postupem podle § 27 odst. 2 [příjmení]. V rozpravě k jednotlivým žádostem se členové výběrové komise vyjadřují k tomu, zda žadatelé splňují profesní kvalifikační předpoklady a dosahují potřebné míry odbornosti. Dosavadní praxi a profesní zkušenosti žadatele členové výběrové komise posuzují také na základě životopisu. S žadatelem, jehož žádost nebyla vyřazena, provede výběrová komise pohovor. Před konáním pohovoru se prověří skutečnosti stanovené čl. 16 Metodického pokynu. Pohovor je zaměřen na obor služby, jehož se výběrové řízení týká a na plnění jiných odborných požadavků. Otázky může klást každý ze členů výběrové komise. Výběrová komise hodnotí žadatele formou bodového ohodnocení, jehož bližší podmínky jsou stanoveny v jednacím řádu. Výběrová komise se usnesla na tomto bodovém hodnocení: Za ústní pohovor na stupnici od 0 do 20 bodů, kdy 20 bodů žadateli každý ze členů výběrové komise udělí, pokud žadatel na základě pohovoru a předložených listin prokázal, že splňuje profesní kvalifikační předpoklady a dosahuje v plné míře potřebné míry odbornosti, 0 bodů udělí, pokud žadatel ve výběrovém řízení splnění profesních kvalifikačních předpokladů a požadovanou míru odbornosti neprokázal; za ústní pohovor tedy může obdržet žadatel až 60 bodů. Žadatel, který u bodového hodnocení dosáhl nadpoloviční většiny všech bodů, je ve výběrovém řízení hodnocen jako úspěšný. Výsledný součet bodů každého kandidáta je zaznamenán v protokolu o hlasování výběrové komise.

(jednací řád výběrové komise ve výběrovém řízení na služební místo odborný/vrchní referent - ověřovatel dávek hmotné nouze, jednací řád výběrové komise ve výběrovém řízení na služební místo odborný referent - poradce pro zprostředkování).

6. Žalobkyně dne [datum] čestně prohlásila, že na základě znalosti svého zdravotního stavu má potřebnou zdravotní způsobilost k výkonu státní služby. Žalobkyně byla dne [datum] shledána praktickým lékařem MUDr. [jméno] [příjmení] zdravotně způsobilou výkonu služby odborný referent.

(čestné prohlášení o zdravotní způsobilosti ze dne [datum] a potvrzení MUDr. [jméno] [příjmení] ze dne [datum]).

7. Žalobkyně se zúčastnila dne [datum] výběrového řízení na služební místo odborný/vrchní referent - ověřovatel dávek hmotné nouze. Výběrová komise ve složení Mgr. [jméno] [příjmení], Mgr. [jméno] [příjmení] a Mgr. [jméno] [příjmení] pozvala k pohovorům, které se uskutečnily dne [datum] jedenáct uchazečů, z nichž jednou byla i žalobkyně. Všem žadatelům byly položeny stejné otázky, uvedené v záznamu z jednání výběrové komise. Po ukončení všech pohovorů členové výběrové komise hodnotili žadatele přidělenými body a bylo stanoveno celkové bodové hodnocení žadatele. Všichni žadatelé, kteří absolvovali pohovor, ve výběrovém řízení uspěli. Na základě zhodnocení odborných předpokladů jednotlivých žadatelů a po provedených pohovorech rozhodla výběrová komise o třech nejvhodnějších žadatelích (v abecedním pořadí) Bc. [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení] a [jméno] [příjmení]. Dále bylo určeno pořadí dalších žadatelů, kteří ve výběrovém řízení uspěli, žalobkyně se umístila na 8. místě. Dne [datum] byla žalobkyně informována žalovanou, že ve výběrovém řízení uspěla, avšak dohoda, která se uzavírá na základě § 28 zákona o státní službě, bude sepsána s jedním ze tří nejvhodnějších žadatelů. Zároveň byl žalobkyni zaslán protokol o průběhu a výsledku výběrového řízení. K přijetí do služebního poměru na místo odborný/vrchní referent - ověřovatel dávek hmotné nouze byla nakonec doporučena [jméno] [příjmení], [datum narození].

(záznam z jednání výběrové komise ze dne [datum], protokol o průběhu a výsledku výběrového řízení na služební místo odborný/vrchní referent - ověřovatel dávek hmotné nouze ze dne [datum], vyrozumění Úřadu práce České republiky o výsledku výběrového řízení ze dne [datum], dohoda o výběru nejvhodnějšího žadatele o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo ze dne [datum]).

8. Žalobkyně se zúčastnila dne [datum] výběrového řízení na služební místo odborný referent - poradce pro zprostředkování. Výběrová komise ve složení Mgr. [jméno] [příjmení], Ing. [jméno] [příjmení] a Mgr. [jméno] [příjmení] pozvala k pohovorům, které se uskutečnily dne [datum] jedenáct uchazečů, z nichž jednou byla i žalobkyně. Všem žadatelům byly položeny stejné otázky, uvedené v záznamu z jednání výběrové komise. Po ukončení všech pohovorů členové výběrové komise hodnotili žadatele přidělenými body a bylo stanoveno celkové bodové hodnocení žadatele. Všichni žadatelé, kteří absolvovali pohovor, ve výběrovém řízení uspěli. Na základě zhodnocení odborných předpokladů jednotlivých žadatelů a po provedených pohovorech rozhodla výběrová komise o třech nejvhodnějších žadatelích (v abecedním pořadí) [jméno] [příjmení], [jméno] [příjmení] a [jméno] [příjmení]. Dále bylo určeno pořadí dalších žadatelů, kteří ve výběrovém řízení uspěli, žalobkyně se umístila na 6. místě. Dne [datum] byla žalobkyně informována žalovanou, že ve výběrovém řízení uspěla, avšak dohoda, která se uzavírá na základě § 28 zákona o státní službě, bude sepsána s jedním ze tří nejvhodnějších žadatelů. Zároveň byl žalobkyni zaslán protokol o průběhu a výsledku výběrového řízení. K přijetí do služebního poměru na místo odborný referent - poradce pro zprostředkování byla nakonec doporučena [jméno] [příjmení], [datum narození].

(záznam z jednání výběrové komise ze dne [datum], protokol o průběhu a výsledku výběrového řízení na služební místo odborný referent - poradce pro zprostředkování ze dne [datum], vyrozumění Úřadu práce České republiky o výsledku výběrového řízení ze dne [datum], dohoda o výběru nejvhodnějšího žadatele o přijetí do služebního poměru a zařazení na služební místo ze dne [datum]).

9. Žalobkyně v žalobě tvrdila, že ve shora uvedených výběrových řízeních, kterých se zúčastnila, byla žalovanou diskriminována z důvodu věku a zdravotního stavu. Žalobkyně byla vyzvána usnesením soudu ze dne [datum] a zároveň u jednání dne [datum], aby doplnila svá tvrzení, obsažená v žalobě, o následujících skutečnostech: z čeho dovodila, že ve výběrovém řízení byla diskriminována z důvodu věku a zdravotního stavu (z nepříznivého výsledku výběrového řízení nelze dle názoru soudu bez dalších skutečností obecně dovodit diskriminaci žalobkyně), jakým způsobem byla v důsledku nepřijetí žalobkyně do služebního poměru u žalované snížena důstojnost žalobkyně, v čem spočívá značná míra snížení její důstojnosti.

10. Žalobkyně v podání ze dne [datum], u jednání dne [datum] a v dalším podání ze dne [datum] doplnila, že namítaná diskriminace byla dána nepřezkoumatelností bodového hodnocení a výběrových kritérií žalované. Zároveň rozporovala i způsob výběru jednoho žadatele k dohodě s bezprostředním nadřízeným. Uvedla, že systém výběrového řízení je již ve svých východiscích nastaven tak, že vytváří prostor pro nerovné zacházení a diskriminaci, neboť nestanovuje objektivní a přezkoumatelná kritéria výběru, včetně způsobu hodnocení, když struktura kladených otázek nic nevypovídá o pracovním potenciálu a schopnostech žadatele, neboť část otázek de facto nelze hodnotit, respektive lze je hodnotit zcela svévolně a subjektivně. Systém výběrového řízení rovněž nezaručuje, že bude vybrán žadatel, který nejlépe splnil výběrová kritéria a získal nejvíce bodů, jestliže se po pohovoru koná de facto ještě jedno kolo výběru v rámci přijetí tzv. dohody. Zákon o státní službě, který upřednostňuje nepřezkoumatelnou formu pohovoru před průkaznou formou písemné zkoušky, je vadný. Zmanipulovanost výběrového řízení je za současné právní úpravy nedokazatelná. Ze záznamů z jednání výběrové komise není zřejmé, kolika body byly odpovědi na jednotlivé otázky hodnoceny, jak žadatelé odpovídali, kolik bodů za každou otázku žadatelé obdrželi, nebylo ani stanoveno, kolika body byly hodnoceny předložené listiny, tj. jak byla bodována praxe. Žalovaná nemůže tedy prokázat, že skutečným důvodem údajného špatného bodového hodnocení žalobkyně nebylo právě diskriminační kritérium jejího věku a zdravotního

stavu. Žalobkyně netvrdí bez dalšího, že místo měla získat ona, ale to, že výběr z řad žadatelů byl naprosto neprůhledný a nepřezkoumatelný, jelikož žalovaná nepřijala opatření, jak možné diskriminaci zabránit, čímž nepřímou diskriminaci způsobila.

Žalovaná vypsala výběrové řízení k obsazení odborných pozic, přesto nebyla žalobkyně dotazována na profesní zkušenost a svou praxi (žalobkyně má úplné vysokoškolské vzdělání a víceletou praxi). Žadatelky přijaté do služebního poměru k žalované jsou narozeny v roce 1996 a 1992, vzhledem ke svému věku takovou podmínku nemohou splňovat. Žalobkyně má tedy za to, že rozhodujícím kritériem byl nízký věk a mladý vzhled a z tohoto pohledu je pro žalobkyni postup žalované diskriminační.

Pokud jde o tvrzenou diskriminaci z důvodu zdravotního stavu, na základě údajů uvedených v profesním životopise žalobkyně (nečinnost zapříčiněná u žalobkyně invaliditou třetího stupně od listopadu 2012 do května 2015) ve spojení s vizáží žalobkyně (signifikantní holá hlava a nenošení epitezy po mastektomii) získala žalovaná vědomost o zdravotním stavu žalobkyně, a to včetně povahy onemocnění. Pokud žalovaná uvádí, že neměla o zdravotním stavu žalobkyně žádnou informaci nad rámec lékařského potvrzení o zdravotní způsobilosti žalobkyně, pak záměrně zastírá skutečnost. Pro žalovanou by bylo nevýhodné přijmout na služební místo žalobkyni jako potenciálního nemocného.

Důstojnost žalobkyně byla snížena tím, že byla posuzována na základě svého věku a vzhledu, pohovor nebyl zaměřen na odborné kvality. Důstojnost (ve smyslu sebeúcty) každé nezaměstnané ženy ve věku nad 50 let, která překonala invaliditu třetího stupně, je v evidenci uchazečů o zaměstnání a existenčně závislá na získání zaměstnání, zásadně citelně zasáhne, dá-li zaměstnavatel před ní přednost mladé ženě bez zdravotního handicapu, a to za situace, kdy není zřejmé, proč byla žalobkyně horší (dosáhla nižšího hodnocení). Žalobkyně, již dosti zdeptaná svým dlouhodobým vyřazením z pracovního procesu, je tak žalovanou bez právního důvodu utvrzována ve své nepoužitelnosti na trhu práce, kdy osoby s nižším vzděláním než žalobkyně jsou údajně schopnější a chytřejší. Žalobkyni ponižuje nízké bodové ohodnocení, které bylo zasláno všem ostatním žadatelům, kteří naopak byli utvrzeni ve svých schopnostech a posílána jejich sebedůvěra, že jsou jako středoškoláci lepší než vysokoškolsky vzdělaná žalobkyně.

Značnou míru snížení důstojnosti žalobkyně spatřuje v nepoměru mezi schopnostmi, které mohla zaměstnavatelé z hlediska svého vzdělání a dlouholeté praxe přinést, a výsledkem výběrového řízení, v němž byly na daná místa přijaty uchazečky nízkého věku, které nemohly mít takovou praxi jako žalobkyně. Tuto skutečnost žalobkyně pocítuje jako závažnou újmu ve své důstojnosti.

11. Další důkazy, provedené při jednáních soudu, nejsou citovány v odůvodnění tohoto rozhodnutí, neboť nevypovídaly o skutečnostech rozhodných pro právní posouzení věci.

12. Soud neprovedl důkazy navržené žalobkyní v podání ze dne [datum], neboť dospěl k závěru (viz níže), že žalobkyně nesplnila ani povinnost tvrzení, nebylo tedy co prokazovat.

13. Dle § 16 odst. 1, 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, ve znění účinném do 28. 7. 2017, 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 peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. 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.

14. Dle § 17 zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

15. Dle § 1 odst. 1 písm. a) zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen antidiskriminační zákon), tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a v návaznosti na přímo použitelný předpis Evropské unie a na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu, blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech a) práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, včetně pomoci poskytované Úřadem práce České republiky.

16. Dle § 2 odst. 1, 2, 3 antidiskriminačního zákona pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti volného pohybu pracovníků. Diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. 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, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků³⁾, i z důvodu státní příslušnosti.

17. Dle § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné.

18. Dle § 10 odst. 1, 2 a 3 antidiskriminačního zákona 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. 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. Výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

19. Domáhá-li se zaměstnanec po zaměstnavateli, aby upustil od jeho diskriminace, aby odstranil její následky, aby mu dal přiměřené zadostiučinění nebo aby mu poskytl náhradu nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu nahradil škodu vzniklou diskriminací, má zaměstnanec v občanském soudním řízení procesní povinnosti tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele (samozřejmě včetně údaje o tom, v čem konkrétně jeho znevýhodnění spočívá). Tvrzení zaměstnance o tom, že pohnutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly (jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud ve smyslu ustanovení § 133a o. s. ř. za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení. (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008).

20. Diskriminace je tedy v pracovních věcech - jak vyplývá z výše uvedeného - charakterizována jako jednání (v komisivní nebo omisivní podobě) zaměstnavatele nebo potenciálního (budoucího) zaměstnavatele, které směřuje přímo nebo nepřímo (prostřednictvím zdánlivě neutrálních úkonů) ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců nebo potenciálních (budoucích) zaměstnanců ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou (motivem) jsou (zákonem stanovené) diskriminační důvody.

21. Žalobkyně předně uváděla, že její diskriminace byla způsobena nepřezkoumatelností a zmanipulovaností výběrových řízení, a že již samotná pravidla výběrového řízení, stanovená v zákoně o státní službě, jsou vadná. Dle § 27 odst. 3 a 4 věty první zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, s žadatelem, jehož žádost nebyla vyřazena podle odstavce 2, provede výběrová komise pohovor. Pohovor je zaměřen na obor služby, jehož se výběrové řízení týká, a na plnění jiného odborného požadavku. Součástí pohovoru může být i ověření znalosti cizího jazyka, je-li požadována. Pohovor lze doplnit písemnou zkouškou. Je-li žadatelů, jejichž žádost nebyla vyřazena podle odstavce 2, nejméně 10 a pohovor je doplněn písemnou zkouškou konanou před provedením pohovoru, výběrová komise provede pohovor nejméně s 5 žadatelí, kteří vykonali písemnou zkoušku nejlépe. Zákon o státní službě tedy vždy počítá s nutností provedení pohovoru s žadatelem, a to i v případě, že před ním byla provedena písemná zkouška. Tento postup stanovený zákonem považuje soud za zcela příléhavý, neboť pouhou písemnou zkouškou (byť objektivně hodnotitelnou) zaměstnavatel nemůže v plné míře posoudit vhodnost uchazeče pro výkon nabízeného druhu práce. Posláním přijímacího pohovoru je zjistit, zda si firma i uchazeč navzájem vyhovují a jsou schopni budoucí spolupráce. Výběrová komise (či personalista) z tohoto důvodu chce uchazeče zhodnotit na základě svého osobního dojmu. Vedle odborné kvalifikace, schopností a dovedností je stejně důležitá i osobnost a vystupování uchazeče, jeho motivace, sociální přizpůsobivost apod. Při dobře vedeném pohovoru se uchazeč projeví ve více polohách a je možné o něm zjistit mnoho cenných informací. Námitku žalobkyně, že výběrová řízení u žalované byla v důsledku realizace osobního pohovoru s žadatelí nepřezkoumatelná a zmanipulovaná, nepovažuje tedy soud za opodstatněnou.

22. Žalobkyně v řízení dále tvrdila, že její znevýhodnění oproti dalším uchazečům ve výběrových řízeních u žalované spočívalo v tom, že žalovaná nevzala při výběrových řízeních dostatečně v potaz vzdělání a praxi žalobkyně. Již v oznámeních o vyhlášení výběrových řízení však žalovaná uvedla základní předpoklady pro možnost ucházet se o uvedená služební místa, mezi jinými dosažení minimálně středního vzdělání s maturitní zkouškou. Tuto podmínku splňovali všichni žadatelé a žalovaná jako zadavatelka výběrových řízení nikde neuvvedla, že vyšší než požadovaný stupeň vzdělání, případně délka předchozí praxe by upřednostňovali uchazeče před dalšími žadatelí. Postup žalované při hodnocení tohoto kritéria, stejný vůči všem uchazečům, tedy nemohl být vůči žalobkyni diskriminující. Nakonec, jak je již uvedeno výše, u výběrového řízení nelze stavět pouze na vzdělání a praxi, i osobnostní charakteristika uchazeče a další kritéria jsou zásadní pro posouzení vhodnosti žadatele pro výkon nabízeného druhu práce. To znamená, že může obecně dojít i k situaci, že žadatel se středoškolským vzděláním bude posouzen jako perspektivnější než jiný žadatel s vyšším vzděláním a na tomto hodnocení zaměstnavatele není či nemusí být nic diskriminujícího.

23. V poslední řadě žalobkyně uváděla, že její, špatné“ hodnocení v obou výběrových řízeních a tím pádem i její neúspěch, tj. nepřidělení služebního místa její osobě, bylo způsobeno tím, že žalovaná přihlížela především k věku a zdravotnímu stavu žalobkyně a tyto faktory upřednostnila před jinými důležitějšími kritérii. Tento fakt žalobkyně odvodila z nižšího věku vybraných žadatelek. Na druhé straně žalobkyně ovšem uvedla, že netvrdí bez dalšího, že místo měla získat právě ona. Žalobkyní poskytnuté odůvodnění soud chápe tak, že žalobkyně v podstatě z pro ni neúspěšného výsledku výběrových řízení vyvozuje, že pravděpodobně neuspěla z důvodu věku a zdravotního stavu, neboť jiný důvod pro svůj neúspěch neshledává.

24. S žalobkyní však nelze souhlasit v tom, že by k prokázání znevýhodňujícího jednání zaměstnavatele mohla postačovat pouze, „určitá míra pravděpodobnosti“. Má-li uchazeč o zaměstnání opravdu za to, že ho potenciální zaměstnavatel svým jednáním (konáním nebo opomenutím) znevýhodnil či znevýhodňoval oproti jiným žadatelům, nic mu nebrání v tom, aby je tvrdil (popsal, v čem takové jednání spočívalo), a je třeba - v zájmu naplnění zásad spravedlivého procesu - trvat na tom, aby takové tvrzení prostřednictvím důkazů prokázal.

25. Žalobkyně však neuvedla žádné další konkrétní skutečnosti, v nichž by bylo možno spatřovat znevýhodňující jednání žalované vůči ní při realizaci výběrových řízení oproti jiným žadatelům o služební místa, přestože byla poučena dle § 118 a odst. 1 o. s. ř. Za tohoto stavu má soud za to, že žalobkyně v řízení neunesla povinnost tvrzení dle § 101 odst. 1 písm. a) o. s. ř., což má za následek rozhodnutí pro ni nepříznivé. Soud tedy žalobu bez dalšího zamítl, aniž by prováděl další žalobkyní navrhované dokazování, neboť prokazována mohou být pouze dostatečně určitá skutková tvrzení, což ovšem ze strany žalobkyně splněno nebylo.

26. Vzhledem k tomu, že ani v průběhu řízení nebyly žalobkyní uvedeny skutečnosti, ze kterých lze dovodit znevýhodňující jednání žalované vůči žalobkyni, nedošlo k obrácení důkazního břemene ve smyslu ustanovení § 133a o. s. ř.

27. O nákladech řízení účastníků soud rozhodoval dle § 142 odst. 1 občanského soudního řádu, přičemž přihlédl k tomu, že v důsledku zamítnutí žaloby procesně úspěšná žalovaná náhradu nákladů řízení nepožadovala.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat odvolání do 15 dnů ode dne jeho doručení, písemně, dvojmo ke Krajskému soudu v Ostravě prostřednictvím Okresního soudu v Bruntále.

Bruntál 20. června 2018

Mgr. Jana Posledníková v. r.
předsedkyně senátu