

## OKRESNÍ SOUD V ČESKÉ LÍPĚ

Děčínská 390, 470 52 Česká Lípa

tel.: 487072111, fax: 487523223, e-mail: podatelna@osoud.cli.justice.cz, IDDS: 9ddabq5

**NAŠE ZNAČKA:** 30 Si 80/2024

**VAŠE ZNAČKA:**

**VYŘIZUJE:**

**DNE:** 3. dubna 2024



**VE VĚCI:** žádost o poskytnutí informace ze dne 2.4.2024

Vážený 

k Vaší žádosti doručené Okresnímu soudu v České Lípě dne 2.4.2024 sděluji, že z dostupného soudem používaného informačního systému vyplývá, že Vámi zadaným kritériím odpovídají pouze rozhodnutí ze spisu vedeného pod sp.zn. 11C 20/2017, která v anonymizované formě zasiláme.

S pozdravem

Mgr. Roman Kot'átko  
předseda okresního soudu



ČESKÁ REPUBLIKA  
**ROZSUDEK**  
**JMÉNEM REPUBLIKY**  
(anonymizovaný opis)

Okresní soud v České Lípě rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Ivany Lukášové a přísedících Pavla Kučery a Bc. Pavla Půčka ve věci

žalobkyně: [osobní údaje žalobkyně] zastoupená advokátkou JUDr. Marií Nedvědovou, sídlem Jižní 1820, 470 01 Česká Lípa,

proti

žalované: Nemocnice s poliklinikou Česká Lípa, a.s., IČO 27283518, sídlem Purkyňova 1849, 470 77 Česká Lípa, zastoupená advokátem JUDr. Oldřichem Filipem, sídlem Jiráskova 613/9, 470 01 Česká Lípa,

o zaplacení 250 000 Kč

**takto:**

- I. Žaloba, aby žalovaná byla povinna zaplatit žalobkyni 250 000 Kč, se zamítá.
- II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované náklady řízení k rukám zástupce žalované JUDr. Oldřicha Filipa, advokáta se sídlem Česká Lípa, Jiráskova 613 ve výši 98 918 Kč, a to do 2 měsíců od právní moci tohoto rozsudku.

**Odůvodnění:**

1. Žalobkyně žádala o přiznání shora uvedené částky, která představuje odškodnění nemajetkové újmy za diskriminační jednání na pracovišti u žalované. Na odůvodnění své žaloby uvedla, že od roku 1993 pracovala u žalované jako [anonymizováno] pracovnice, nikdy nebyly k její práci žádné připomínky, vždy byla hodnocena kladně, a to až do roku 2013, kdy v důsledku sporů s přímou nadřízenou dostala několik bezdůvodných výtek. 11. 8. 2014 jí byl předložen dodatek k pracovní smlouvě o změně pracovního úvazku a zařazení na pozici [anonymizováno] pracovnice na jiném oddělení, tento dodatek však žalobkyně nepodepsala. Od 1. 6. 2014 měla žalobkyně snížený

pracovní úvazek na 0,75. Množství práce se však nezměnilo. S touto změnou pracovní smlouvy žalobkyně nikdy nesouhlasila. Se snížením pracovního úvazku bylo spojeno snížení mzdy. Ze strany vrchní sestry byly žalobkyni ukládány úkoly tak, že je nebylo možno splnit. Žalobkyně na tyto skutečnosti upozorňovala vedení žalované s tím, že takové chování ze strany nadřízených pracovníků je přímou diskriminací a pronásledováním podle antidiskriminačního zákona. Pokračováním pronásledování a šikany na pracovišti bylo pak upozornění na údajné porušení povinností, spočívající v tvrzení o účelovosti množství nahromaděných chorobopisů. I když žalobkyně na toto šikanózní jednání upozorňovala ředitele žalované, předsedkyni dozorčí rady i Krajský úřad [územní celek], k nápravě nedošlo.

Dne 26. 9. 2014 byla žalobkyni doručena výpověď z pracovního poměru, která byla rozsudkem OS v České Lípě ze dne 17. 6. 2016 určena za neplatnou. Následně se žalobkyně dohodla s žalovanou na ukončení pracovního poměru, neboť v důsledku popsaného diskriminačního jednání začala trpět zdravotními problémy, a to zejména psychickými, pro které musela vyhledat lékařské ošetření. Vážná újma žalobkyni vznikla také tím, že v důsledku jednání žalované byla snížena její pověst na pracovišti, onemocnění žalobkyně v negativním smyslu ovlivnilo její osobní a společenský život. Žalovaná však požadavek žalobkyně na odškodnění nemajetkové újmy odmítla.

K výzvě soudu pak žalobkyně doplnila, že diskriminačním důvodem byl její věk. Po určení neplatnosti výpovědi raději ukončila pracovní poměr u žalované a nastoupila do [anonymizováno] důchodu, ačkoliv do důchodu jít nechtěla. Po nepříjemných zkušenostech u žalované raději nezkoušela získat jiné zaměstnání, aby si mohla přivydělat. Poměrně nízký důchod pak žalobkyni omezuje také ve společenském životě. Byla jí diagnostikována [anonymizováno], která se projevovala [anonymizováno], dlouhodobě chodila do práce s pocitem strachu, měla [anonymizováno]. Proto, že žalobkyně u žalované již nepracuje, nedomáhá se upuštění od diskriminace či odstranění diskriminačního zásahu, ale domáhá se náhrady nemajetkové újmy.

2. Žalovaná žádala zamítnutí žaloby s tím, že rozhodně odmítá, že by se zaměstnanci žalované či přímí nadřízení žalobkyně dopustili vůči žalobkyni jakéhokoliv jednání, které by bylo v rozporu s principy rovného zacházení a zákazu diskriminace. Pracovní poměr žalobkyně byl založen pracovní smlouvou z 25. 8. 1993, od 1. 9. 1993 byla žalobkyně zaměstnána jako [anonymizováno] pracovníce s místem výkonu práce NsP [obec]. Dohodu o změně úvazku z 1 na 0,75 žalobkyně podepsala. Určení neplatnosti výpovědi žalobkyně z pracovního poměru pak nemůže představovat porušení zákonných povinností rovného zacházení a zákazu diskriminace. Ani z hodnotících formulářů žalobkyně u žalované v letech 2011 2013 nevyplývá nerovné zacházení či diskriminace ve vztahu k žalobkyni. Je pravdou, že osobnostní rysy a povaha žalobkyně vedly k problémům v zaměstnání u žalované a také ke konfliktům v personálních vztazích. Tyto problémy však souvisely výlučně se subjektivními důvody na straně žalobkyně, která se na pracovišti dopouštěla různého nepřijatelného chování.

Dále poukázal na znění antidiskriminačního zákona, dle kterého se lze domáhat náhrady nemajetkové újmy v penězích teprve, pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy dle §10 odst. 1 tohoto zákona.

3. Podle § 16 odst.1 a 2 zákoníku práce ve znění účinném do 28. 7. 2017 jsou zaměstnavatelé 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.

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.

Dle odst. 3 tohoto ustanovení se za diskriminaci 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.

Podle § 17 zákoníku práce ve znění účinném do 28. 7. 2017 právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

Podle § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona č.198/2009 Sb. je diskriminace přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Dle odst. 3 tohoto ustanovení se přímou diskriminací 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 pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.

Podle § 10 odst. 1 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. Dle odst. 2 tohoto ustanovení 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.

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

4. Podle § 133 a/ o.s.ř. pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

5. V posuzovaném případě žalobkyně uvedla před soudem, že při výkonu zaměstnání u žalované jí byly ukládány úkoly tak, že nebylo možno je splnit, byly jí ukládány bezdůvodné výtky, byla zařazena na zkrácený pracovní úvazek se snížením mzdy, i když množství práce se nezměnilo. Přes opakovaná upozornění na tyto problémy žalovaná nápravu nezjedнала. „Účelovým pokračováním šikany na pracovišti v úmyslu zbavit se žalobkyně pak byla výpověď z pracovního poměru, kterou jí žalovaná doručila 26. 9. 2014“.

Z těchto, žalobkyní uvedených skutečností (nedůvodné výtky, ukládání nesplnitelných úkolů, změna úvazku při nesouhlasu žalobkyně), lze dle názoru soudu dovodit, že ze strany žalované mohlo dojít k diskriminaci, jak má na mysli shora citovaný §133a o. s. ř. Vzhledem k tomu byla žalovaná povinna v tomto řízení dokázat, že k porušení zásady rovného zacházení u žalobkyně nedošlo.

6. Z pracovní smlouvy soud zjistil, že byla uzavřena účastníky dne 25. 8. 1993, žalobkyně (tehdy příjmením [příjmení]) na základě ní nastoupila dne 1. 9. 1993 k žalované do práce jako [anonymizováno] pracovnice s místem výkonu práce NsP [obec].

Z dodatku k pracovní smlouvě ze dne 28. 5. 2014 bylo zjištěno, že mezi účastníky došlo k dohodě o změně pracovního úvazku z 1,00 na 0,75, a to od 1. 6. 2014 na neurčito. Dohoda je žalobkyní podepsána. Ze změnového listu s datem změny 1. 6. 2014 vyplývá, že tato změna byla s žalobkyní projednána 16. 5. 2014, což je potvrzeno rovněž podpisem žalobkyně. Z potvrzení žalované z 5. 8. 2014 bylo zjištěno, že snížení mzdy související se zkrácením pracovního úvazku činilo 3 042 Kč měsíčně.

Ze změnového listu s datem změny 18. 8. 2014 je zřejmé, že žalobkyně dne 12. 8. 2014 odmítla podepsat své přeražení z funkce [anonymizováno] pracovnice na [anonymizováno] oddělení na funkci [anonymizováno] pracovnice na oddělení [anonymizováno].

Soud konstatoval listinu s označením KOMPETENCE s datem 30. 1. 2013, která obsahuje popis pracovních činností žalobkyně na pozici [anonymizováno] pracovnice na [anonymizováno] oddělení žalované a je podepsána žalobkyní a její nadřízenou [jméno] [příjmení]. Z listiny označené PRACOVNÍ NÁPLŇ s datem 24. 4. 2013 pak bylo zjištěno, že obsahuje podrobnější popis činností a povinností žalobkyně jako [anonymizováno] pracovnice na [anonymizováno] oddělení. I tato listina je podepsána žalobkyní a její nadřízenou [jméno] [příjmení]. Soudy byly předloženy také hodnotící formuláře za roky 2011, 2012 a 2013, které vypracovala o hodnocení žalobkyně její nadřízená [jméno] [příjmení]. Hodnocení zde uvedená jsou kladná.

Z dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 12. 10. 2016 soud zjistil, že pracovní poměr žalobkyně u žalované skončil dohodou účastníků dne 31. 10. 2016.

7. Žalobkyně soudu předložila svou komunikaci (ať už dopisy, e-mailem či prostřednictvím tzv. interních sdělení) se svými nadřízenými i dalšími osobami. Z těchto materiálů soud zjistil následující: 28. 4. 2014 v 7:40 hodin sděluje žalobkyně primárce [titul] [příjmení], že ji tímto upozorňuje, na současný neutěšený stav [anonymizováno] příručního archivu ve 2. poschodí po demontáži 2 kovových regálů. Téhož dne ve 14:41 sděluje žalobkyně primárce, že tohoto dne byla ve 14:35 hodin hrubým způsobem napadena vrchní sestrou (dne 29. 4. 2014 v 7:05 zaslala žalobkyně kopii tohoto sdělení [titul] [jméno] [příjmení]), [titul] [příjmení] odpovídá žalobkyni e-mailovou zprávou, že s ní bude jednat 30. 4. 2014.

Dne 21. 5. 2014 žalobkyně píše předsedovi představenstva žalované [titul] [příjmení], že z rozhodnutí vrchní sestry [anonymizováno] oddělení [jméno] [příjmení] a na základě příkazu primárky [anonymizováno] oddělení [titul] [příjmení] ze dne 16. 5. 2014 porušila spisový a skartační řád a také, že porušila a nedodržela svou pracovní náplň.

Dne 3. 7. 2014 se žalobkyně e-mailem obrací na manažerku kvality [titul] [příjmení] s upozorněním na neutěšený stav ve zpracování, vedení a archivaci chorobopisů na [anonymizováno] oddělení s tím, že při zkráceném pracovním úvazku není časově možné zpracovat chorobopisy a řádně je archivovat. Zároveň je zmíněno agresivní chování vrchní sestry vůči žalobkyni. [titul] [příjmení] téhož dne sděluje žalobkyni, že odpovědnost za správné vedení zdravotnické dokumentace mají na jednotlivých primariátech vedoucí pracovníci s tím, že vedení zdravotnické dokumentace na [anonymizováno] oddělení řešila na základě mimořádného auditu se zástupcem primárky.

Téhož dne zasílá žalobkyně [titul] [jméno] [příjmení] na Krajský úřad [územní celek] dopis se žádostí o pomoc při řešení nedobré situace na pracovišti v NsP [obec], kde je vystavena, „velmi neslušnému a agresivnímu jednání ze strany vrchní sestry [anonymizováno] oddělení“.

Dne 15. 7. 2014 v 7:00 hodin předává vrchní sestra žalobkyni [anonymizováno] sdělení podepsané primárkou [titul] [příjmení], obsahující písemný pokyn žalobkyni, že 15. 7. 2014 do 11:00 hodin vytrídí všech 284 odložených chorobopisů tak, že budou seřazené v hromádkách za měsíce květen,

červen a červenec s tím, že vrchní sestra provede v 11:00 hodin kontrolu zadaného úkolu. Dne 16. 7. 2014 v 7:00 hodin předává vrchní sestra žalobkyni interní sdělení podepsané primářkou, obsahující písemný pokyn, aby tohoto dne do 12:45 hodin zařadila chorobopisy za měsíc červen a vypsalá seznam červnových chorobopisů, které jsou u lékaře nebo sestry, která zpracovává pojišťovnu, s tím, že ve 12:50 bude provedena kontrola. Na tento pokyn reagovala žalobkyně interním sdělením ze 16. 7. 2014 vrchní sestře, kde sděluje, že chorobopisy jsou zařazeny tak, jak byly žalobkyni předány z oddělení. Více, „s ohledem na tvrdost požadavku stran časového horizontu a množství nebylo možné“ s tím, že za kvalitu takto zařazených chorobopisů nemůže nést odpovědnost.

Dne 16. 7. 2014 žalobkyně odesílá primářce interní sdělení, kterým jí předává neuzavřené chorobopisy za rok 2000, 2001, 2002 včetně zemřelých, které převzala v tomto stavu v době, kdy se rušila třetí [anonymizováno].

Dne 18. 7. 2014 vrchní sestra [titul] [příjmení] zadává žalobkyni v interním sdělení úkol vytřídit tohoto dne chorobopisy za květen a červen s tím, že splnění úkolu ze dne 16. 7. 2014 bylo nedostačující a chybné.

Dne 18. 7. 2014 adresuje žalobkyně interní sdělení vrchní sestře i primářce oddělení s tím, že při pracovním úvazku 0,75 nelze zajistit splnění všech pracovních povinností. Úkol od vrchní sestry z 18. 7. 2014 považuje za patologické chování, které by se dalo nazvat jednoznačně šikanou nebo naprostou absencí erudovanosti. Dále se v tomto interním sdělení uvádí, že úkoly zadávanými vrchní sestrou je žalobkyně nucena porušovat svou pracovní náplň, směrnice představenstva, archivační a skartační řád a časový harmonogram činností [anonymizováno] pracovnice vytvořený vrchní sestrou.

Dne 18. 7. 2014 v interním sdělení žádá žalobkyně primářku oddělení, aby jí umožnila čerpat řádnou dovolenou, kterou jí vrchní sestra podepsala a následně 10. 7. bez zdůvodnění roztrhala. Téhož dne primářka žalobkyni písemně sděluje, že otázka dovolené [anonymizováno] [anonymizováno] oddělení je v kompetenci vrchní sestry. Dne 1. 8. 2014 vrchní sestře a také primářce oddělení žalobkyně dává na vědomí, že neobdržela odůvodnění zamítnutí řádné dovolené a tedy jí nastupuje v termínu, který vrchní sestra schválila svým podpisem.

Dne 21. 7. 2014 v interním sdělení ukládá vrchní sestra žalobkyni, aby ve dnech 21. 7. 2014 až 23. 7. 2014 upravila všechny chorobopisy, které zaarchivovala špatně. Zároveň zde vrchní sestra poukazuje na to, že na každý den vychází 10-20 chorobopisů a že množství nahromaděných chorobopisů je tedy účelové.

Dne 23. 7. 2014 žalobkyně žádá písemně vrchní sestru (toto interní sdělení je adresováno i primářce oddělení) o doplnění jejího pokynu z 21. 7. 2014 k nakládání s chorobopisy s tím, že po obdržení písemné odpovědi žalobkyně všech cca 300 chorobopisů neprodleně předloží.

Z interního sdělení ze dne 24. 7. 2014 bylo dále zjištěno, že vrchní sestra [příjmení] odeslala generálnímu řediteli [titul] [příjmení] informaci o nesplnění zadaných úkolů žalobkyni. Toto sdělení je podepsáno také primářkou [titul] [příjmení].

Dne 11. 8. 2014 zasílá [titul] [příjmení] v zastoupení žalobkyně k rukám generálního ředitele žalované „ žádost o zabránění diskriminaci na pracovišti“ (na vědomí předsedkyni dozorčí rady NsP a Krajskému úřadu [obec]). Obsahem je informace o špatných vztazích s vrchní sestrou [příjmení], o nevhodném chování vrchní sestry k žalobkyni, o nemožnosti splnit zadané úkoly při zkráceném pracovním úvazku a také o tom, že přes upozornění řediteli nemocnice [titul] [příjmení] nedošlo k nápravě. Žalobkyně uvádí, že žádná opatření v tomto směru nečinila ani primářka oddělení a že vše se děje za faktického mlčenlivého souhlasu primářky. Žalobkyně upozorňuje na své zdravotní problémy v důsledku šikany na pracovišti, žádá o zabránění další diskriminace na pracovišti, jinak bude nucena domáhat se svých práv soudní cestou.

8. Z listiny ze dne 12. 8. 2014 soud zjistil, že primářka [anonymizováno] oddělení písemně upozornila žalobkyni na porušení povinností vztahujících se k práci vykonávané žalobkyní a na možnost výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. g) zákoníku práce. Žalobkyni je zde vytýkáno nesplnění úkolů, které jí byly zadány 16. 7., 18. 7. a 21. 7. 2014.

Soudu bylo předloženo také písemné napomenutí žalobkyně z 10. 11. 2005, podepsané primářkou a vrchní sestrou, a to za porušení pracovní kázně, spočívající v nepřítomnosti žalobkyně na pracovišti.

Žalobkyně soudu předložila úřední záznam PČR OO [obec] ze 4. 6. 2014, ze kterého soud zjistil, že tohoto dne žalobkyně podala trestní oznámení na vrchní sestru [jméno][příjmení] pro její chování k žalobkyni na pracovišti.

Ze záznamu o podaném vysvětlení MěÚ [obec] je zřejmé, že dne 20. 6. 2014 podala žalobkyně „nezbytné vysvětlení k prověření došlého oznámení o přestupku proti občanskému soužití, kterého se měla dopustit vůči ní [jméno] [příjmení], [datum narození]“.

9. Z lékařské zprávy [titul] [jméno] [příjmení], psychiatrická ambulance v [obec] ze dne 20. 9. 2018 soud zjistil, že žalobkyně navštívila jeho ambulanci poprvé 8. 8. 2014, další kontroly byly 4. 9. a 19. 9. 2014, diagnosticky se jednalo o [anonymizováno]. Jako příčinu obtíží udávala žalobkyně pracovní problémy.

Ze zdravotního záznamu [titul] [příjmení] z 8. 8. 2014 soud zjistil, že žalobkyně popisovala lékaři šikanování na pracovišti v NsP (snížení úvazku, hádky s vrchní sestrou, nesplnitelné úkoly) s tím, že by mohla jít do důchodu, ale to nechce. Sdělila zároveň, že věc předala advokátce. Ze zdravotního záznamu [titul] [příjmení] z 23. 7. 2018 pak vyplývá sdělení žalobkyně, že „na nemocnici vyhrála všechno“, dostala i ušlou mzdu, nechť jí však dát odškodnění za psychickou újmu. Žalobkyně uvedla, že nesla těžce své přerázení z [anonymizováno]. Z lékařské zprávy [titul] [příjmení] z 31. 8. 2018 soud zjistil, že žalobkyně popsala zhoršení svého stavu v souvislosti s jednáním soudu nařízeným na 17. 10. 2018. Lékař dospěl k závěru, že u žalobkyně se jedná o „afektivní stav u osobnosti“.

Ze záznamu [titul] [jméno] [příjmení] z [anonymizováno] ambulance v [obec] ze dne 9. 7. 2018 vyplývá, že žalobkyně zde byla dne 9. 6. 2014 vyšetřena pro diagnózu: [anonymizováno].

10. Ze spisu Okresního soudu v České Lípě sp. zn. 36 C 24/2015 bylo zjištěno, že rozsudkem ze dne 17. 6. 2016, č. j. 36 C 24/2015-149 bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru dané žalovanou žalobkyni dne 26. 9. 2014 je neplatná. Soud v této věci uvedl, že tato výpověď nesplňuje požadavek určitosti a nezaměnitelnosti použitého výpovědního důvodu s jiným, dále pak soud dospěl k závěru, že nebyl naplněn „materiální důvod výpovědi z pracovního poměru dané žalobkyni se záměrem učinit tak podle § 52 písm. c) zákoníku práce“ (pro nadbytečnost žalobkyně).

11. Soud měl k dispozici také korespondenci účastníků, ze které zjistil, že dopisem ze dne 16. 12. 2016 zástupkyně žalobkyně vyzvala žalovanou k odškodnění nemajetkové újmy za diskriminační jednání s tím, že částka 250 000 Kč představuje přiměřené zadostiučinění. Ze sdělení žalované z 3. 1. 2017 je zřejmé, že odmítla žádost o výplatu odškodnění ve výši 250 000 Kč, neboť se nedopustila žádného jednání předpokládaného antidiskriminačním zákonem.

12. Soud vyslechl řadu svědků, které navrhla žalovaná k prokázání, že nedošlo u žalované ve vztahu k žalobkyni k diskriminaci.

Z výslechu svědkyně [jméno] [příjmení], soud zjistil, že od roku 1984 až do současné doby pracuje u žalované na [anonymizováno]. V době, kdy na [anonymizováno] pracovala žalobkyně, byla svědkyně ve funkci [anonymizováno]. V jednom případě měla s žalobkyní konflikt, když žalobkyně odmítla přinést svědkyni chorobopis, vrchní sestra pak rozhodla, že ho žalobkyně přinést musí. Svědkyně ví, že žalobkyně nerespektovala na pracovišti, že je někdo její nadřízený a může jí dávat pokyny. Sestra, která měla pracoviště ve stejné kanceláři s žalobkyní, se musela odtud odstěhovat,

neboť žalobkyně nebrala sestry jako osoby, se kterými by měla spolupracovat. Také sestry z ambulance si stěžovaly, že žalobkyně není na svém pracovišti. Stalo se, že ke svědkyni přišla vrchní sestra a plakala v důsledku chování žalobkyně vůči ní. Vrchní sestra byla nešťastná, neboť spolupráce s žalobkyní byla špatná, žalobkyně vůbec nebrala vrchní sestru jako svou nadřízenou. Svědkyně nikdy neviděla na pracovišti šikanu vůči žalobkyni.

Z výslechu svědkyně [jméno] [příjmení] soud zjistil, že v letech 2013 2015 pracovala u žalované jako [anonymizováno] sestra. Tehdy ji žalobkyně navštívila a stěžovala si, že má moc práce a že to nestíhá. Na nic jiného si žalobkyně nestěžovala. Svědkyně to řešila s vrchní sestrou [příjmení]. V té době u žalované probíhalo zpracování časových harmonogramů pro jednotlivé zaměstnance. V rámci této akce se zjistilo, že práce pro [anonymizováno] pracovníci na [anonymizováno] nevydává na celý pracovní úvazek. U žalobkyně tedy došlo ke zkrácení úvazku, žalobkyně s tím souhlasila. Pracovní zatížení žalobkyně na základě její stížnosti řešila svědkyně s vrchní sestrou, primářkou a lékařským náměstkem [titul] [příjmení].

Z výslechu svědkyně [jméno][příjmení] soud zjistil, že je zaměstnána u žalované na [anonymizováno] úseku. Asi před 2 roky pracovala s žalobkyní na [anonymizováno]. Svědkyně docházela na výpomoc a žalobkyně tam byla přeražena z [anonymizováno]. Když vedoucí [anonymizováno] žalobkyni vytkla nesprávně udělanou práci, žalobkyně nikdy nedokázala přiznat svou chybu.

Z výslechu svědkyně [jméno] [příjmení] soud zjistil, že asi po dobu 5 nebo 6 let před odchodem do důchodu (asi před 3 roky) pracovala jako [anonymizováno] na [anonymizováno] oddělení, žalobkyně tam pracovala jako [anonymizováno]. S žalobkyní pracovně vlastně nespolečně pracovala, ale žalobkyně byla na pracovišti povýšená, konfliktní a nepřijemná. Její chování k ostatním se třeba během dne změnilo v nepřátelské a pak dělala na pracovišti „drobné naschvály“. Například nedávala svědkyni osobní poštu, to se stalo i jiným sestřím. Svědkyně byla u toho, když žalobkyně křičela na vrchní sestru [příjmení], že si na ni bude stěžovat, že si to s ní vyřídí, že jí ubližuje a že se postará, aby už dál nedělala vrchní sestru. Problémy začaly, když vrchní sestra začala kontrolovat žalobkyni z hlediska příchodů a odchodů na pracoviště. Nejprve vrchní sestra tolerovala žalobkyni její přístup k pracovní době, ostatní zaměstnanci však již na to hodně upozorňovali a vrchní sestra to tedy musela řešit. Situaci řešila také primářka oddělení, která byla racionální a snažila se vše vyřešit tak, aby oddělení fungovalo. Svědkyně byla několikrát u toho, když vrchní sestra žalobkyni něco vytýkala. Žalobkyně nikdy nereagovala adekvátně. Někdy vrchní sestře trochu vyhrožovala, někdy práskla dveřmi.

Z výslechu svědkyně [jméno] [příjmení] soud zjistil, že pracovala od roku 1999 u žalované na [anonymizováno]. Její pracoviště sousedilo s kanceláří žalobkyně, zaměstnanci žalované t'ukali, že žalobkyně není ve své kanceláři. Vrchní sestra jim nejprve řekla, ať to nechají být. Když to bylo častější, tak si stěžovaly více, protože je to obtěžovalo při práci a zdržovalo je to. Vrchní sestra to tedy začala řešit, na nějakou dobu se to zlepšilo (vrchní sestra rozepsala časový plán výkonu činností žalobkyně během pracovní doby a stanovila jí povinnost dát na dveře cedulku, kde je, když opouští svou kancelář). Někakou dobu to bylo lepší, pak se vše vrátilo do starých kolejí. Svědkyně s žalobkyní konflikt neměla, neboť každý se bál do konfliktu s ní se dostat. V jednom případě svědkyně byla u toho, když žalobkyně křičela na vrchní sestru ohledně pracovní doby. Nová vrchní sestra přišla jednou s tím, že žádala žalobkyni o chorobopis pro lékaře a žalobkyně jí řekla, že nebude plnit pokyny obyčejné sestry. Vrchní sestra řešila s žalobkyní také velké množství soukromých hovorů v pracovní době. Sestry vnímaly, že žalobkyně má ve své kanceláři soukromé návštěvy.

Z výslechu svědkyně [jméno] [příjmení] soud zjistil, že u žalované pracuje asi 15 let na [anonymizováno] 2 roky byla v jedné kanceláři s žalobkyní, byla tehdy zařazena na sesterské místo, které zahrnovalo vypomáhání na ambulanci a také určitou [anonymizováno] práci, t.j. zpracování chorobopisů a vykazování úkonů pojišťovně. Po příchodu žalobkyně na [anonymizováno] byly



mezi svědkyní a žalobkyní konflikty, a to spíše osobní. Následně se to zlepšilo. Žalobkyně se zřejmě na [anonymizováno] cítila nedocenená, neboť na předchozím oddělení zastávala fakticky funkci [anonymizováno]. Žalobkyni vadilo, že není v kanceláři sama. Největší konflikty však měla žalobkyně s vrchní sestrou, tehdy už svědkyně pracovala na jiné pozici. Osobně u těchto konfliktů nebyla, ale vrchní sestra si jí postěžovala, že neví, jak to má vyřešit, že je z toho nešťastná. Vrchní sestra měla pocit, že žalobkyně ji nerespektuje, že nevykonává svou práci tak, jak má. Když to s ní vrchní sestra řešila, dokázala na ni být žalobkyně i hrubá. Na žalobkyni si stěžovaly také sestry z ambulance, sousedící s kanceláří žalobkyně, a to že žalobkyně není na svém pracovišti a ony musejí vyřizovat věci za ni. U žalobkyně to bylo vždycky tak, že s někým kvůli něčemu vedla válku. Slyšela, jak žalobkyně do telefonu „útočila, říkala, že na ty lidi něco ví“. Chování žalobkyně bylo „na střídačku“, bylo to různé v různou dobu a různé k různým lidem. Nástupkyně svědkyně měla s žalobkyní stejné problémy jako svědkyně.

Z výsledku svědkyně [titul] [jméno] [příjmení] soud zjistil, že u žalované pracuje od roku 1990, v současné době jako [anonymizováno]. Od roku 2003 do roku 2015 byla [anonymizováno] tohoto oddělení. Žalobkyně si jí asi dvakrát stěžovala na střední zdravotnický personál a na vrchní sestru. Předmětem těchto stížností bylo nevhodné chování těchto osob, ovšem bylo tomu úplně naopak. Nevhodně se většinou chovala k ostatním žalobkyně. Žalobkyně si stěžovala, co kdo provedl, co kdo neudělal, nebo udělal špatně, popřípadě, „kdo se na ni špatně koukl“. Když se problémy kolem žalobkyně začaly navyšovat, řešila to vrchní sestra. Nejprve po příchodu z oddělení [anonymizováno] plnila žalobkyně své úkoly na 100%, následně se to změnilo, když žalobkyně zjistila, že primářka vyžaduje disciplínu. Pokud primářka žalobkyni něco vytýkala, tak žalobkyně s tím nesouhlasila a měla „tisíc připomínek, proč to tak není“. Personál si stěžoval, že žalobkyně není k nalezení, to bylo také předmětem výhrad primářky k žalobkyni. Žalobkyně se velice pejorativně vyjadřovala o zdravotních sestřích, nazývala je různými nepřijatelnými výrazy, sestry si stěžovaly primářce, že je takto žalobkyně uráží. Kancelář vrchní sestry sousedila s primariátem a byla s ním propojena. Svědkyně slyšela, že vrchní sestra často plakala. Pokud problémy s žalobkyní nevyřešila sama vrchní sestra, tak bylo žalobkyni uděleno napomenutí. Svědkyně se snažila jednat s žalobkyní konstruktivně, ale nešlo to. Žalobkyně se v pracovní době věnovala jiným věcem než plnění pracovních úkolů. Denně měla návštěvy svých rodinných příslušníků, také se věnovala prodeji kosmetiky Avon, či prodeji oblečení po oddělení. Nikdy se nestalo, že by svědkyně napomínala někoho ze zaměstnanců oddělení, aby se choval k žalobkyni lépe. Ten, kdo byl s žalobkyní v přímém kontaktu, vždycky zakusil konflikty. Svědkyně slyšela hádky z kanceláře vrchní sestry a to mezi žalobkyní a vrchní sestrou. Žalobkyni bylo vytýkáno, že nebyla na svém pracovišti, nebo nebyl k nalezení chorobopis. Žalobkyně na vrchní sestru křičela, nesouhlasila s výhradami vůči své osobě a také bouchla dveřmi. Vrchní sestra [příjmení] neměla s nikým jiným než s žalobkyní problémy, byla naprosto spolehlivá a perfektní. Dle názoru svědkyně je žalobkyně nevyzpytatelná, konfliktní a arogantní osoba, které se mnoho lidí bálo.

Z výsledku svědkyně [jméno] [příjmení] soud zjistil, že u žalované pracuje od roku 1999, poslední 3 roky pracuje na [anonymizováno] a předtím byla asi 4 roky na [anonymizováno]. Tehdy asi po dobu 4-5 týdnů na [anonymizováno] spolupracovala s žalobkyní, která skončila jako [anonymizováno] na [anonymizováno] oddělení. Svědkyně zodpovídala za chod [anonymizováno]. Žalobkyně se nechtěla podřídit zavedeným postupům a způsobům práce a řadu věcí si chtěla dělat po svém. Při zaškolování žalobkyně se snažily být trpělivé, žalobkyně si však stěžovala, že na ni spěchají. Když udělala chybu, tvrdila, že to neudělala, přestala na ostatní mluvit a podobně. Svědkyně už neměla sílu řešit s žalobkyní problémy s jejími chybami, neboť žalobkyně byla vždycky dotčená a dohadovala se. Svědkyně neví, z jakého důvodu byla žalobkyně přerazena na [anonymizováno], jen se dozvěděla, že na [anonymizováno] byly nějaké potíže. Žalobkyně jenom říkala, že jí tam šikanovali, že jí ubližovali. Ale, jak svědkyně dodala s patrnou ironií „to jí ubližovali všichni v celé nemocnici“.

13. Z uvedených zjištění dospěl soud k následujícím závěrům: Předmětem dokazování v této věci bylo to, zda v zaměstnání u žalované byla ve vztahu k žalobkyni porušena zásada rovného zacházení či nikoliv. Provedeným dokazováním vyšlo dle názoru soudu zcela jednoznačně najevo, že žalobkyně na pracovišti u žalované nebyla objektem diskriminace, jak má na mysli shora citovaný antidiskriminační zákon, a to ani z důvodu věku ani z důvodů jiných.

Z listinných důkazů vyšlo najevo, že žalobkyně byla se svým postavením na pracovišti nespokojená, svou nespokojenost dávala opakovaně najevo ve své (shora podrobně rozepsané) komunikaci s dalšími osobami. Z těchto listin, ale také ze svědeckých výpovědí zaměstnankyň [anonymizováno] oddělení žalované, je zřejmé, že vztahy mezi žalobkyní a vrchní sestrou [příjmení] byly přinejmenším „napjaté“. O tom ostatně svědčí už jenom to, že vrchní sestra jako přímá nadřízená přistoupila v červenci 2014 k ukládání úkolů žalobkyni písemnou formou. Forma pokynů od nadřízeného podřízenému není předepsána ani nijak omezena a je nepochybně na zvážení každého nadřízeného, jak bude svým podřízeným úkoly ukládat. Forma a ani obsah této komunikace vrchní sestry s žalobkyní, ani forma a obsah komunikace primářky oddělení s žalobkyní v daném případě nepřestávají žádné diskriminační chování.

To, že žalobkyně tyto pokyny, popřípadě výtky, nechtěla jako podřízená přijmout, vyplývá z jejích písemných reakcí na ně. Z nich také vyplývá dle názoru soudu odmítání autority nadřízené žalobkyní, o kterém vypovídaly také slyšené svědkyně.

Pokud se týká zkrácení pracovního úvazku žalobkyně od 1. 6. 2014, žalobkyně tuto změnu pracovní smlouvy stvrdila svým podpisem dne 28. 5. 2014. Tvzení žalobkyně o tom, že se změnou úvazku nesouhlasila, je navíc vyvráceno i tím, že ještě předtím dne 16. 5. 2014 s ní byla tato změna projednána a tento doklad žalobkyně také podepsala. Žalobkyně měla ke svému pracovnímu zařazení od 1. 6. 2014 také tu výhradu, že množství práce, které se nezměnilo, nelze zvládnout při zkráceném pracovním úvazku. Z výpovědi svědkyně [příjmení] však vyplynulo, že ke zkrácení pracovního úvazku u žalobkyně došlo právě proto, že v té době probíhající rozbor vytíženosti jednotlivých zaměstnanců u žalované ukázal, že práce dosud vykonávaná žalobkyní, nepředstavuje náplň pro celý pracovní úvazek.

14. To, že žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru, která byla určena soudem za neplatnou, rovněž nenaplnuje znaky diskriminačního chování žalované k žalobkyni. Institut určení neplatnosti výpovědi je institutem pracovního práva, který slouží k ochraně účastníků pracovněprávního vztahu proti nerespektování kogentních ustanovení zákoníku práce při ukončení pracovního poměru. Opačný výklad by totiž znamenal, že každé neplatné skončení pracovního poměru by představovalo diskriminaci.

15. Z výpovědi všech svědkyň má soud za prokázané, že žalobkyně se na pracovišti chovala nepřijatelným způsobem, a to jak v rovině plnění svých pracovních úkolů, tak v rovině vztahů k ostatním zaměstnancům. Výpovědi svědkyň soud hodnotí jako zcela věrohodné, neboť jejich výpovědi spolu korespondují, chování žalobkyně popisují shodně.

Z výpovědi primářky oddělení [titul] [příjmení], ale i z výpovědi svědkyně [příjmení] bylo prokázano, že chování žalobkyně a z toho vyplývající problémy byly nejprve na [anonymizováno] tolerovány (o tom svědčí i pracovní hodnocení žalobkyně), následně řešeny vrchní sestrou i primářkou oddělení v klidu a racionálně, ve snaze zajistit řádné fungování oddělení. Žalobkyně však nebyla ochotna své nedostatky připustit a změnit svůj přístup k plnění pracovních úkolů ani své chování k nadřízené vrchní sestře či ostatním zaměstnancům.

O tom, že problémy, které na svém pracovišti žalobkyně vnímala jako šikanu, spočívaly nikoliv v nevhodném chování vrchní sestry [anonymizováno] či dalších zaměstnanců k žalobkyni, ale naopak v nevhodném chování žalobkyně, jednoznačně svědčí i to, že žalobkyně „trpěla“ totožnými problémy i po přeřazení na [anonymizováno] žalované (výpovědi svědkyně [příjmení] a [příjmení]).

Z uvedených důvodů soud tedy žalobu zcela zamítl.

16. S ohledem na uvedené závěry soudu nebyl realizován návrh žalobkyně na vypracování znaleckého posudku o jejím zdravotním stavu a o výši její újmy, neboť žalobkyně sice doložila, že od léta roku 2014 docházela na psychiatrii, ale s ohledem na neexistenci diskriminace u žalované, není důvod posuzovat zdravotní stav žalobkyně, který zjevně nesouvisí s postupem žalované jako zaměstnavatele žalobkyně. Soud rovněž neprovedl účastnický výslech žalobkyně, neboť ke sporným tvrzením v tomto řízení byla provedena řada důkazů a dle názoru soudu by výslech žalobkyně pouze opakoval její tvrzení, ke kterým měla v průběhu řízení dostatečný prostor.

Listinu označenou jako časový harmonogram činností [anonymizováno] pracovnice soud jako důkaz nepřijal, neboť byla předložena až po uplynutí lhůty koncentrace řízení ze zákona ve smyslu §118b odst. 1 o. s. ř.

17. Žalovaná měla ve věci plný úspěch, má tedy podle §142 odst. 1 o. s. ř. právo na náhradu nákladů řízení proti žalobkyni, která ve věci úspěch neměla. Náklady jsou zde tvořeny odměnou advokáta žalované podle vyhlášky č. 177/96 Sb. za 8 úkonů právní služby po 9 300 Kč (převzetí zastoupení, sepis vyjádření k žalobě, účast při jednání dne 20. 6. 2018, účast při jednání dne 17. 10. 2018, které přesáhlo 3 započaté dvouhodiny, účast při jednání dne 14. 11. 2018, které přesáhlo 2 hodiny), odměnou za 1 úkon právní služby za 4 650 Kč (účast při jednání dne 21. 11. 2018, kdy došlo pouze k vyhlášení rozsudku). K těmto úkonům advokátu náleží 9 paušálních náhrad hotových výdajů po 300 Kč podle §13 odst. 3 vyhl. č. 177/96 Sb. Součástí nákladů řízení je také DPH ve výši 21% z částky 81 750 Kč, t. j. 17 168 Kč Celkem takto vypočtené náklady řízení činí přiznaných 98 918 Kč.

#### **Poučení:**

Proti tomuto rozhodnutí je možno podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem-pobočka Liberec prostřednictvím zdejšího soudu, a to ve trojím vyhotovení.

Nesplní-li povinná dobrovolně, co jí ukládá vykonatelné rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí (§ 251 o.s.ř.).

Česká Lípa 21. listopadu 2018

JUDr. Ivana Lukášová  
předsedkyně senátu



ČESKÁ REPUBLIKA  
**ROZSUDEK**  
**JMÉNEM REPUBLIKY**  
(anonymizovaný opis)

Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Jarmily Potužákové a soudců JUDr. Barbory Jodasové a Mgr. Ondřeje Matoucha ve věci

žalobkyně: [osobní údaje žalobkyně]  
zastoupená advokátkou JUDr. Marií Nedvědovou  
sídlem Jižní 1820, 470 01 Česká Lípa

proti  
žalované: Nemocnice s poliklinikou Česká Lípa, a.s., IČO 27283518  
sídlem Purkyňova 1849, 470 77 Česká Lípa  
zastoupená advokátem JUDr. Oldřichem Filipem  
sídlem Jiráskova 613/9, 470 01 Česká Lípa

**o zaplacení 250 000 Kč, o odvolání žalobkyně proti rozsudku Okresního soudu v České  
Lípě č. j. 11 C 20/2017-151 ze dne 21. 11. 2018**

**takto:**

- I. Rozsudek okresního soudu se potvrzuje.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.

**Odůvodnění:**

1. Napadeným rozsudkem okresní soud výrokem I. zamítl žalobu, aby žalovaná byla povinna zaplatit žalobkyni 250 000 Kč. Výrokem II. rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované náklady řízení k rukám zástupce žalované JUDr. Oldřicha Filipa, advokáta se sídlem Česká Lípa, Jiráskova 613 ve výši 98 918 Kč, a to do 2 měsíců od právní moci tohoto rozsudku. Okresní soud

přítom vycházel z toho, že žalobkyně se domáhala částky 250 000 Kč, která představuje odškodnění nemajetkové újmy za diskriminační jednání na pracovišti u žalované s tím, že od roku 1993 pracovala u žalované jako [anonymizováno] pracovnice, nikdy nebyly k její práci žádné připomínky, vždy byla hodnocena kladně, a to až do roku 2013, kdy v důsledku sporů s přímou nadřízenou dostala několik bezdůvodných výtek. Uvedla, že dne 11. 8. 2014 jí byl předložen dodatek k pracovní smlouvě o změně pracovního úvazku a zařazení na pozici [anonymizováno] pracovnice na jiném oddělení, tento dodatek však žalobkyně nepodepsala. Od 1. 6. 2014 měla žalobkyně snížený pracovní úvazek na 0,75. Množství práce se však nezměnilo. S touto změnou pracovní smlouvy žalobkyně nikdy nesouhlasila. Se snížením pracovního úvazku bylo spojeno snížení mzdy. Ze strany vrchní sestry byly žalobkyni ukládány úkoly tak, že je nebylo možno splnit. Žalobkyně na tyto skutečnosti upozorňovala vedení žalované s tím, že takové chování ze strany nadřízených pracovníků je přímou diskriminací a pronásledováním podle antidiskriminačního zákona. Pokračováním pronásledování a šikany na pracovišti bylo pak upozornění na údajné porušení povinností, spočívající v tvrzení o účelovosti množství nahromaděných chorobopisů. I když žalobkyně na toto šikanózní jednání upozorňovala ředitele žalované, předsedkyni dozorčí rady i Krajský úřad [územní celek], k nápravě nedošlo. Dále uvedla, že dne 26. 9. 2014 byla žalobkyni doručena výpověď z pracovního poměru, která byla rozsudkem Okresního soudu v České Lípě ze dne 17. 6. 2016 určena za neplatnou. Následně se žalobkyně dohodla s žalovanou na ukončení pracovního poměru, neboť v důsledku popsání diskriminačního jednání začala trpět zdravotními problémy, a to zejména psychickými, pro které musela vyhledat lékařské ošetření. Vážná újma žalobkyni vznikla také tím, že v důsledku jednání žalované byla snížena její pověst na pracovišti, onemocnění žalobkyně v negativním smyslu ovlivnilo její osobní a společenský život. Žalovaná však požadavek žalobkyně na odškodnění nemajetkové újmy odmítla. K výzvě soudu pak žalobkyně doplnila, že diskriminačním důvodem byl její věk. Po určení neplatnosti výpovědi raději ukončila pracovní poměr u žalované a nastoupila do [anonymizováno] důchodu, ačkoliv do důchodu jít nechtěla. Po nepříjemných zkušenostech u žalované raději nezkoušela získat jiné zaměstnání, aby si mohla přivydělat. Poměrně nízký důchod pak žalobkyni omezuje také ve společenském životě. Byla jí diagnostikována [anonymizováno], která se projevovala [anonymizováno], dlouhodobě chodila do práce s pocitem strachu, měla [anonymizováno]. Proto, že žalobkyně u žalované již nepracuje, nedomáhá se upuštění od diskriminace či odstranění diskriminačního zásahu, ale domáhá se náhrady nemajetkové újmy. Okresní soud vycházel z toho, že žalovaná navrhla zamítnutí žaloby s tím, že rozhodně odmítá, že by se zaměstnanci žalované či přímí nadřízení dopustili vůči žalobkyni jakéhokoliv jednání, které by bylo v rozporu s principy rovného zacházení a zákazu diskriminace. Pracovní poměr žalobkyně byl založen pracovní smlouvou z 25. 8. 1993, od 1. 9. 1993 byla žalobkyně zaměstnána jako [anonymizováno] pracovnice s místem výkonu práce NsP [obec] Dohodu o změně úvazku z 1 na 0,75 žalobkyně podepsala. Určení neplatnosti výpovědi žalobkyně z pracovního poměru pak nemůže představovat porušení zákonných povinností rovného zacházení a zákazu diskriminace. Ani z hodnotících formulářů žalobkyně u žalované v letech 2011 2013 nevyplývá nerovné zacházení či diskriminace ve vztahu k žalobkyni. Připustila, že osobnostní rysy a povaha žalobkyně vedly k problémům v zaměstnání u žalované a také ke konfliktům v personálních vztazích. Tyto problémy však souvisely výlučně se subjektivními důvody na straně žalobkyně, která se na pracovišti dopouštěla různého nepřijatelného chování. Poukázala na znění antidiskriminačního zákona, dle kterého se lze domáhat náhrady nemajetkové újmy v penězích teprve, pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy dle § 10 odst. 1 tohoto zákona Okresní soud věc právně posoudil podle § 16 odst. 1, 2 a 3 a § 17 zákoníku práce ve znění účinném do 28. 7. 2017 a podle § 2 odst. 2, 3 a § 10 odst. 1, 2, a 3 antidiskriminačního zákona č. 198/2009 Sb., když s ohledem na tvrzení žalobkyně obsažená v žalobě vycházel z § 133a o.s.ř. a shledal, že žalovaná byla povinna v tomto řízení prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení u žalobkyně nedošlo.

2. Okresní soud z pracovní smlouvy zjistil, že byla uzavřena účastníky dne 25. 8. 1993, žalobkyně (tehdy příjmením [příjmení]) na základě ní nastoupila dne 1. 9. 1993 k žalované do práce jako

[anonymizováno] pracovnice s místem výkonu práce NsP [obec]. Z dodatku k pracovní smlouvě ze dne 28. 5. 2014 okresní soud zjistil, že mezi účastníky došlo k dohodě o změně pracovního úvazku z 1,00 na 0,75, a to od 1. 6. 2014 na neurčito. Dohoda je žalobkyní podepsána. Ze změnového listu s datem změny 1. 6. 2014 vyplývá, že tato změna byla s žalobkyní projednána 16. 5. 2014, což je potvrzeno rovněž podpisem žalobkyně. Z potvrzení žalované ze dne 5. 8. 2014 bylo zjištěno, že snížení mzdy související se zkrácením pracovního úvazku činilo 3 042 Kč měsíčně. Ze změnového listu s datem změny 18. 8. 2014 bylo zjištěno, že žalobkyně dne 12. 8. 2014 odmítla podepsat své přeřazení z funkce [anonymizováno] pracovnice na [anonymizováno] oddělení na funkci [anonymizováno] pracovnice na oddělení [anonymizováno]. Z listiny s označením KOMPETENCE s datem 30. 1. 2013 se podává, že obsahuje popis pracovních činností žalobkyně na pozici [anonymizováno] pracovnice na [anonymizováno] oddělení žalované a je podepsána žalobkyní a její nadřízenou [jméno]. [příjmení]. Z listiny označené PRACOVNÍ NÁPLŇ s datem 24. 4. 2013 bylo zjištěno, že obsahuje podrobnější popis činností a povinností žalobkyně jako [anonymizováno] pracovnice na [anonymizováno] oddělení. I tato listina je podepsána žalobkyní a její nadřízenou [jméno] [příjmení]. Z hodnotících formulářů za roky 2011, 2012 a 2013, které vypracovala o hodnocení žalobkyně její nadřízená [jméno][příjmení], se podává, že hodnocení zde uvedená jsou kladná. Z dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 12. 10. 2016 okresní soud zjistil, že pracovní poměr žalobkyně u žalované skončil dohodou účastníků dne 31. 10. 2016. Z žalobkyní předložené komunikace (dopisy, e-mailem či prostřednictvím tzv. interních sdělení) se svými nadřízenými i dalšími osobami okresní soud zjistil, že 28. 4. 2014 v 7:40 hodin sděluje žalobkyně primářce [titul] [příjmení], že ji tímto upozorňuje, na současný neutěšený stav [anonymizováno] příručního archivu ve 2. poschodí po demontáži 2 kovových regálů. Téhož dne ve 14:41 sděluje žalobkyně primářce, že tohoto dne byla ve 14:35 hodin hrubým způsobem napadena vrchní sestrou (dne 29. 4. 2014 v 7:05 zaslala žalobkyně kopii tohoto sdělení [titul] [jméno] [příjmení]), [titul] [příjmení] odpovídá žalobkyni e-mailovou zprávou, že s ní bude jednat 30. 4. 2014. Dne 21. 5. 2014 žalobkyně píše předsedovi představenstva žalované [titul] [příjmení], že z rozhodnutí vrchní sestry [anonymizováno] oddělení [jméno][příjmení] a na základě příkazu primářky [anonymizováno] oddělení [titul] [příjmení] ze dne 16. 5. 2014 porušila spisový a skartační řád a také, že porušila a nedodržela svou pracovní náplň. Dne 3. 7. 2014 se žalobkyně e-mailem obrací na manažerku kvality [titul] [příjmení] s upozorněním na neutěšený stav ve zpracování, vedení a archivaci chorobopisů na [anonymizováno] oddělení s tím, že při zkráceném pracovním úvazku není časově možné zpracovat chorobopisy a řádně je archivovat. Zároveň je zmíněno agresivní chování vrchní sestry vůči žalobkyni. [titul] [příjmení] téhož dne sděluje žalobkyni, že odpovědnost za správné vedení zdravotnické dokumentace mají na jednotlivých primáriátech vedoucí pracovníci s tím, že vedení zdravotnické dokumentace na [anonymizováno] oddělení řešila na základě mimořádného auditu se zástupcem primářky. Téhož dne zasílá žalobkyně [titul] [jméno] [příjmení] na Krajský úřad [územní celek] dopis se žádostí o pomoc při řešení nedobré situace na pracovišti v NsP [obec], kde je vystavena „velmi neslušnému a agresivnímu jednání ze strany vrchní sestry [anonymizováno] oddělení“. Dne 15. 7. 2014 v 7:00 hodin předává vrchní sestra žalobkyni interní sdělení podepsané primářkou [titul] [příjmení], obsahující písemný pokyn žalobkyni, že 15. 7. 2014 do 11:00 hodin vytrídí všech 284 odložených chorobopisů tak, že budou seřazené v hromádkách za měsíce květen, červen a červenec s tím, že vrchní sestra provede v 11:00 hodin kontrolu zadaného úkolu. Dne 16. 7. 2014 v 7:00 hodin předává vrchní sestra žalobkyni interní sdělení podepsané primářkou, obsahující písemný pokyn, aby tohoto dne do 12:45 hodin zařadila chorobopisy za měsíc červen a vypsala seznam červnových chorobopisů, které jsou u lékaře nebo sestry, která zpracovává pojišťovnu, s tím, že ve 12:50 bude provedena kontrola. Na tento pokyn reagovala žalobkyně interním sdělením ze 16. 7. 2014 vrchní sestře, kde sděluje, že chorobopisy jsou zařazeny tak, jak byly žalobkyni předány z oddělení. Více „s ohledem na tvrdost požadavku stran časového horizontu a množství nebylo možné“ s tím, že za kvalitu takto zařazených chorobopisů nemůže nést odpovědnost. Dne 16. 7. 2014 žalobkyně odesílá primářce interní sdělení, kterým jí předává neuzavřené chorobopisy za rok 2000, 2001, 2002 včetně

zemřelých, které převzala v tomto stavu v době, kdy se rušila třetí [anonymizováno]. Dne 18. 7. 2014 vrchní sestra [jméno] [příjmení] zadává žalobkyni v interním sdělení úkol vytrýdit tohoto dne chorobopisy za květen a červen s tím, že splnění úkolu ze dne 16. 7. 2014 bylo nedostačující a chybné. Dne 18. 7. 2014 adresuje žalobkyně interní sdělení vrchní sestře i primárce oddělení s tím, že při pracovním úvazku 0,75 nelze zajistit splnění všech pracovních povinností. Úkol od vrchní sestry z 18. 7. 2014 považuje za patologické chování, které by se dalo nazvat jednoznačně šikanou nebo naprostou absencí erudovanosti. Dále se v tomto interním sdělení uvádí, že úkoly zadávanými vrchní sestrou je žalobkyně nucena porušovat svou pracovní náplň, směrnice představenstva, archivační a skartační řád a časový harmonogram činností [anonymizováno] pracovnice vytvořený vrchní sestrou. Dne 18. 7. 2014 v interním sdělení žádá žalobkyně primárku oddělení, aby jí umožnila čerpat řádnou dovolenou, kterou jí vrchní sestra podepsala a následně 10. 7. bez zdůvodnění roztrhala. Téhož dne primárka žalobkyni písemně sděluje, že otázka dovolené [anonymizováno] [anonymizováno] oddělení je v kompetenci vrchní sestry. Dne 1. 8. 2014 vrchní sestře a také primárce oddělení žalobkyně dává na vědomí, že neobdržela odůvodnění zamítnutí řádné dovolené a tedy jí nastupuje v termínu, který vrchní sestra schválila svým podpisem. Dne 21. 7. 2014 v interním sdělení ukládá vrchní sestra žalobkyni, aby ve dnech 21. 7. 2014 až 23. 7. 2014 upravila všechny chorobopisy, které zaarchivovala špatně. Zároveň zde vrchní sestra poukazuje na to, že na každý den vychází 10-20 chorobopisů a že množství nahromaděných chorobopisů je tedy účelové. Dne 23. 7. 2014 žalobkyně žádá písemně vrchní sestru (toto interní sdělení je adresováno i primárce oddělení) o doplnění jejího pokynu z 21. 7. 2014 k nakládání s chorobopisy s tím, že po obdržení písemné odpovědi žalobkyně všech cca 300 chorobopisů neprodleně předloží. Z interního sdělení ze dne 24. 7. 2014 bylo okresním soudem zjištěno, že vrchní sestra [příjmení] odeslala generálnímu řediteli [titul] [příjmení] informaci o nesplnění zadaných úkolů žalobkyni. Toto sdělení je podepsáno také primárkou [titul] [příjmení]. Dne 11. 8. 2014 zasílá [titul] [příjmení] v zastoupení žalobkyně k rukám generálního ředitele žalované, „žádost o zabránění diskriminaci na pracovišti“ (na vědomí předsedkyni dozorčí rady NsP a Krajskému úřadu [obec]). Obsahem je informace o špatných vztazích s vrchní sestrou [příjmení], o nevhodném chování vrchní sestry k žalobkyni, o nemožnosti splnit zadané úkoly při zkráceném pracovním úvazku a také o tom, že přes upozornění řediteli nemocnice [titul] [příjmení] nedošlo k nápravě. Žalobkyně uvádí, že žádná opatření v tomto směru nečinila ani primárka oddělení a že vše se děje za faktického mlčenlivého souhlasu primárky. Žalobkyně upozorňuje na své zdravotní problémy v důsledku šikany na pracovišti, žádá o zabránění další diskriminace na pracovišti, jinak bude nucena domáhat se svých práv soudní cestou. Z listiny ze dne 12. 8. 2014 okresní soud zjistil, že primárka [anonymizováno] oddělení písemně upozornila žalobkyni na porušení povinností vztahujících se k práci vykonávané žalobkyní a na možnost výpovědi z pracovního poměru dle § 52 písm. g) zákoníku práce. Žalobkyni je zde vytýkáno nesplnění úkolů, které jí byly zadány 16. 7., 18. 7. a 21. 7. 2014. Z písemného napomenutí žalobkyně z 10. 11. 2005 bylo zjištěno, že toto bylo podepsané primárkou a vrchní sestrou, a to za porušení pracovní kázně, spočívající v nepřítomnosti žalobkyně na pracovišti. Z úředního záznamu PČR OO [obec] ze 4. 6. 2014 okresní soud zjistil, že tohoto dne žalobkyně podala trestní oznámení na vrchní sestru [jméno][příjmení] pro její chování k žalobkyni na pracovišti. Ze záznamu o podaném vysvětlení MěÚ [obec] bylo okresním soudem zjištěno, že dne 20. 6. 2014 podala žalobkyně „nezbytné vysvětlení k prověření došlého oznámení o přestupku proti občanskému soužití, kterého se měla dopustit vůči ní [jméno] [příjmení], [datum narození]“. Z lékařské zprávy [titul]. [jméno] [příjmení], psychiatrická ambulance v [obec] ze dne 20. 9. 2018 okresní soud zjistil, že žalobkyně navštívila jeho ambulanci poprvé 8. 8. 2014, další kontroly byly 4. 9. a 19. 9. 2014, diagnosticky se jednalo o [anonymizováno]. Jako příčinu obtíží udávala žalobkyně pracovní problémy. Ze zdravotního záznamu [titul]. [příjmení] z 8. 8. 2014 okresní soud zjistil, že žalobkyně popisovala lékaři šikanování na pracovišti v NsP (snížení úvazku, hádky s vrchní sestrou, nesplnitelné úkoly) s tím, že by mohla jít do důchodu, ale to nechce. Sdělila zároveň, že věc předala advokátce. Ze zdravotního záznamu [titul]. [příjmení] z 23. 7. 2018 se podává sdělení žalobkyně, že „na nemocnici

vyhrála všechno“, dostala i ušlou mzdu, nechť jí však dát odškodnění za psychickou újmu. Žalobkyně uvedla, že nesla těžce své přerážení z [anonymizováno]. Z lékařské zprávy [titul] [příjmení] z 31. 8. 2018 okresní soud zjistil, že žalobkyně popsala zhoršení svého stavu v souvislosti s jednáním soudu nařízeným na 17. 10. 2018. Lékař dospěl k závěru, že u žalobkyně se jedná o „afektivní stav u osobnosti“. Ze záznamu [titul] [jméno] [příjmení] z [anonymizováno] ambulance v [obec] ze dne 9. 7. 2018 bylo zjištěno, že žalobkyně zde byla dne 9. 6. 2014 vyšetřena pro diagnózu: [anonymizováno]. Ze spisu Okresního soudu v České Lípě sp. zn. 36 C 24/2015 bylo okresním soudem zjištěno, že rozsudkem ze dne 17. 6. 2016, č. j. 36 C 24/2015-149 bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru daná žalovanou žalobkyni dne 26. 9. 2014 je neplatná, což je odůvodněno tím, že tato výpověď nesplňuje požadavek určitosti a nezaměnitelnosti použitého výpovědního důvodu s jiným, dále pak soud dospěl k závěru, že nebyl naplněn, „materiální důvod výpovědi z pracovního poměru dané žalobkyni se záměrem učinit tak podle § 52 písm. c) zákoníku práce“ (pro nadbytečnost žalobkyně). Z korespondence účastníků bylo okresním soudem zjištěno, že dopisem ze dne 16. 12. 2016 zástupkyně žalobkyně vyzvala žalovanou k odškodnění nemajetkové újmy za diskriminační jednání s tím, že částka 250 000 Kč představuje přiměřené zadostiučinění. Ze sdělení žalované z 3. 1. 2017 bylo okresním soudem zjištěno, že odmítla žádost o výplatu odškodnění ve výši 250 000 Kč, neboť se nedopustila žádného jednání předpokládaného antidiskriminačním zákonem. Okresní soud z výsledku svědkyně [jméno] [příjmení] zjistil, že od roku 1984 až do současné doby pracuje u žalované na [anonymizováno]. V době, kdy na [anonymizováno] pracovala žalobkyně, byla svědkyně ve funkci [anonymizováno] sestry. V jednom případě měla s žalobkyní konflikt, když žalobkyně odmítla přinést svědkyni chorobopis, vrchní sestra pak rozhodla, že ho žalobkyně přinést musí. Svědkyně ví, že žalobkyně nerespektovala na pracovišti, že je někdo její nadřízený a může jí dávat pokyny. Sestra, která měla pracoviště ve stejné kanceláři s žalobkyní, se musela odtud odstěhovat, neboť žalobkyně nebrala sestry jako osoby, se kterými by měla spolupracovat. Také sestry z ambulance si stěžovaly, že žalobkyně není na svém pracovišti. Stalo se, že ke svědkyni přišla vrchní sestra a plakala v důsledku chování žalobkyně vůči ní. Vrchní sestra byla nešťastná, neboť spolupráce s žalobkyní byla špatná, žalobkyně vůbec nebrala vrchní sestru jako svou nadřízenou. Svědkyně nikdy neviděla na pracovišti šikanu vůči žalobkyni. Z výsledku svědkyně [jméno] [příjmení] okresní soud zjistil, že v letech 2013 2015 pracovala u žalované jako [anonymizováno] sestra. Tehdy ji žalobkyně navštívila a stěžovala si, že má moc práce a že to nestíhá. Na nic jiného si žalobkyně nestěžovala. Svědkyně to řešila s vrchní sestrou [příjmení]. V té době u žalované probíhalo zpracování časových harmonogramů pro jednotlivé zaměstnance. V rámci této akce se zjistilo, že práce pro [anonymizováno] pracovníci na [anonymizováno] nevydá na celý pracovní úvazek. U žalobkyně tedy došlo ke zkrácení úvazku, žalobkyně s tím souhlasila. Pracovní zatížení žalobkyně na základě její stížnosti řešila svědkyně s vrchní sestrou, primářkou a lékařským náměstkem [titul] [příjmení]. Z výsledku svědkyně [jméno] [příjmení] okresní soud zjistil, že je zaměstnána u žalované na [anonymizováno] úseku. Asi před 2 roky pracovala s žalobkyní na [anonymizováno]. Svědkyně docházela na výpomoc a žalobkyně tam byla přerážena z [anonymizováno]. Když vedoucí [anonymizováno] žalobkyni vytkla nesprávně udělanou práci, žalobkyně nikdy nedokázala přiznat svou chybu. Z výsledku svědkyně [jméno] [příjmení] okresní soud zjistil, že asi po dobu 5 nebo 6 let před odchodem do důchodu (asi před 3 roky) pracovala jako [anonymizováno] sestra na [anonymizováno] oddělení, žalobkyně tam pracovala jako [anonymizováno]. S žalobkyní pracovně vlastně nespolečně pracovala, ale žalobkyně byla na pracovišti povýšená, konfliktní a nepřijemná. Její chování k ostatním se třeba během dne změnilo v nepřátelské a pak dělala na pracovišti „drobné naschvály“. Například nedávala svědkyni osobní poštu, to se stalo i jiným sestrám. Svědkyně byla u toho, když žalobkyně křičela na vrchní sestru [příjmení], že si na ni bude stěžovat, že si to s ní vyřídí, že jí ubližuje a že se postará, aby už dál nedělala vrchní sestru. Problémy začaly, když vrchní sestra začala kontrolovat žalobkyni z hlediska příchodů a odchodů na pracoviště. Nejprve vrchní sestra tolerovala žalobkyni její přístup k pracovní době, ostatní zaměstnanci však již na to hodně upozorňovali a vrchní sestra to tedy musela řešit. Situaci řešila také primářka oddělení, která byla racionální a snažila se vše vyřešit tak,



aby oddělení fungovalo. Svědkyně byla několikrát u toho, když vrchní sestra žalobkyni něco vytýkala. Žalobkyně nikdy nereagovala adekvátně. Někdy vrchní sestře trochu vyhrožovala, někdy práskla dveřmi. Z výsledku svědkyně [jméno] [příjmení] okresní soud zjistil, že pracovala od roku 1999 u žalované na [anonymizováno]. Její pracoviště sousedilo s kanceláří žalobkyně, zaměstnanci žalované ťukali, že žalobkyně není ve své kanceláři. Vrchní sestra jim nejprve řekla, ať to nechají být. Když to bylo častější, tak si stěžovaly více, protože je to obtěžovalo při práci a zdržovalo je to. Vrchní sestra to tedy začala řešit, na nějakou dobu se to zlepšilo (vrchní sestra rozepsala časový plán výkonu činností žalobkyně během pracovní doby a stanovila jí povinnost dát na dveře cedulku, kde je, když opouští svou kancelář). Někou dobu to bylo lepší, pak se vše vrátilo do starých kolejí. Svědkyně s žalobkyní konflikt neměla, neboť každý se bál do konfliktu s ní se dostat. V jednom případě svědkyně byla u toho, když žalobkyně křičela na vrchní sestru ohledně pracovní doby. Nová vrchní sestra přišla jednou s tím, že žádala žalobkyni o chorobopis pro lékaře a žalobkyně jí řekla, že nebude plnit pokyny obyčejné sestry. Vrchní sestra řešila s žalobkyní také velké množství soukromých hovorů v pracovní době. Sestry vnímaly, že žalobkyně má ve své kanceláři soukromé návštěvy. Z výsledku svědkyně [jméno] [příjmení] okresní soud zjistil, že u žalované pracuje asi 15 let na [anonymizováno]. 2 roky byla v jedné kanceláři s žalobkyní, byla tehdy zařazena na sesterské místo, které zahrnovalo vypomáhání na ambulanci a také určitou [anonymizováno] práci, t.j. zpracování chorobopisů a vykazování úkonů pojišťovně. Po příchodu žalobkyně na [anonymizováno] byly mezi svědkyní a žalobkyní konflikty, a to spíše osobní. Následně se to zlepšilo. Žalobkyně se zřejmě na [anonymizováno] cítila nedoceněná, neboť na předchozím oddělení zastávala fakticky funkci [anonymizováno] primáře. Žalobkyni vadilo, že není v kanceláři sama. Největší konflikty však měla žalobkyně s vrchní sestrou, tehdy už svědkyně pracovala na jiné pozici. Osobně u těchto konfliktů nebyla, ale vrchní sestra si jí postěžovala, že neví, jak to má vyřešit, že je z toho nešťastná. Vrchní sestra měla pocit, že žalobkyně ji nerespektuje, že nevykonává svou práci tak, jak má. Když to s ní vrchní sestra řešila, dokázala na ni být žalobkyně i hrubá. Na žalobkyni si stěžovaly také sestry z ambulance, sousedící s kanceláří žalobkyně, a to že žalobkyně není na svém pracovišti a ony musejí vyřizovat věci za ni. U žalobkyně to bylo vždycky tak, že s někým kvůli něčemu vedla válku. Slyšela, jak žalobkyně do telefonu „útočila, říkala, že na ty lidi něco ví“. Chování žalobkyně bylo „na střídačku“, bylo to různé v různou dobu a různé k různým lidem. Nástupkyně svědkyně měla s žalobkyní stejné problémy jako svědkyně. Z výsledku svědkyně [titul] [jméno] [příjmení] bylo okresním soudem zjištěno, že u žalované pracuje od roku 1990, v současné době jako [anonymizováno] [anonymizováno] oddělení. Od roku 2003 do roku 2015 byla [anonymizováno] tohoto oddělení. Žalobkyně si jí asi dvakrát stěžovala na střední zdravotnický personál a na vrchní sestru. Předmětem těchto stížností bylo nevhodné chování těchto osob, ovšem bylo tomu úplně naopak. Nevhodně se většinou chovala k ostatním žalobkyně. Žalobkyně si stěžovala, co kdo provedl, co kdo neudělal, nebo udělal špatně, popřípadě, „kdo se na ni špatně koukl“. Když se problémy kolem žalobkyně začaly navyšovat, řešila to vrchní sestra. Nejprve po příchodu z oddělení [anonymizováno] plnila žalobkyně své úkoly na 100%, následně se to změnilo, když žalobkyně zjistila, že primářka vyžaduje disciplínu. Pokud primářka žalobkyni něco vytýkala, tak žalobkyně s tím nesouhlasila a měla „tisíc připomínek, proč to tak není“. Personál si stěžoval, že žalobkyně není k nalezení, to bylo také předmětem výhrad primářky k žalobkyni. Žalobkyně se velice pejorativně vyjadřovala o zdravotních sestřích, nazývala je různými nepřijatelnými výrazy, sestry si stěžovaly primářce, že je takto žalobkyně uráží. Kancelář vrchní sestry sousedila s primariátem a byla s ním propojena. Svědkyně slyšela, že vrchní sestra často plakala. Pokud problémy s žalobkyní nevyřešila sama vrchní sestra, tak bylo žalobkyni uděleno napomenutí. Svědkyně se snažila jednat s žalobkyní konstruktivně, ale nešlo to. Žalobkyně se v pracovní době věnovala jiným věcem než plnění pracovních úkolů. Denně měla návštěvy svých rodinných příslušníků, také se věnovala prodeji kosmetiky Avon, či prodeji oblečení po oddělení. Nikdy se nestalo, že by svědkyně napomínala někoho ze zaměstnanců oddělení, aby se choval k žalobkyni lépe. Ten, kdo byl s žalobkyní v přímém kontaktu, vždycky zakusil konflikty. Svědkyně slyšela hádky z kanceláře vrchní sestry a to mezi žalobkyní a vrchní sestrou. Žalobkyni bylo

vytýkáno, že nebyla na svém pracovišti, nebo nebyl k nalezení chorobopis. Žalobkyně na vrchní sestru křičela, nesouhlasila s výhradami vůči své osobě a také bouchla dveřmi. Vrchní sestra [příjmení] neměla s nikým jiným než s žalobkyní problémy, byla naprosto spolehlivá a perfektní. Dle názoru svědkyně je žalobkyně nevyzpytatelná, konfliktní a arogantní osoba, které se mnoho lidí bálo. Z výsledku svědkyně [jméno] [příjmení] okresní soud zjistil, že u žalované pracuje od roku 1999, poslední 3 roky pracuje na [anonymizováno] úseku a předtím byla asi 4 roky na [anonymizováno]. Tehdy asi po dobu 4-5 týdnů na [anonymizováno] spolupracovala s žalobkyní, která skončila jako [anonymizováno] na [anonymizováno] oddělení. Svědkyně zodpovídala za chod [anonymizováno]. Žalobkyně se nechtěla podřídit zavedeným postupům a způsobům práce a řadu věcí si chtěla dělat po svém. Při zaškolování žalobkyně se snažily být trpělivé, žalobkyně si však stěžovala, že na ni spěchají. Když udělala chybu, tvrdila, že to neudělala, přestala na ostatní mluvit a podobně. Svědkyně už neměla sílu řešit s žalobkyní problémy s jejími chybami, neboť žalobkyně byla vždycky dotčená a dohadovala se. Svědkyně neví, z jakého důvodu byla žalobkyně přerazena na [anonymizováno], jen se dozvěděla, že na [anonymizováno] byly nějaké potíže. Žalobkyně jenom říkala, že jí tam šikanovali, že jí ubližovali. Ale, jak svědkyně dodala s patrnou ironií „to jí ubližovali všichni v celé nemocnici“.

3. Okresní soud po provedeném dokazování dospěl k závěru, že žalobkyně na pracovišti u žalované nebyla objektem diskriminace, a to ani z důvodu věku ani z důvodů jiných. Okresní soud shledal, že žalobkyně byla se svým postavením na pracovišti nespokojená, svou nespokojenost dávala opakovaně najevo ve své komunikaci s dalšími osobami. Okresní soud z listinných důkazů a ze svědeckých výpovědí zaměstnankyň [anonymizováno] oddělení žalované, dovodil, že vztahy mezi žalobkyní a vrchní sestrou [příjmení] byly přinejmenším „napjaté“, když vrchní sestra jako přímá nadřízená přistoupila v červenci 2014 k ukládání úkolů žalobkyni písemnou formou. K tomu okresní soud konstatoval, že forma pokynů od nadřízeného podřízenému není předepsána ani nijak omezena a je tak na zvážení každého nadřízeného, jak bude svým podřízeným úkoly ukládat. Okresní soud uzavřel, že forma a ani obsah komunikace vrchní sestry s žalobkyní, ani forma a obsah komunikace primářky oddělení s žalobkyní v daném případě nepřestávají žádné diskriminační chování. Podle názoru okresního soudu z písemných reakcí žalobkyně na tyto pokyny, popřípadě výtky, vyplývá, že žalobkyně je nechtěla jako podřízená přijmout, odmítala autoritu nadřízené, o čemž vypovídaly také slyšené svědkyně. Pokud se týká zkrácení pracovního úvazku žalobkyně od 1. 6. 2014, okresní soud uzavřel, že žalobkyně tuto změnu pracovní smlouvy stvrdila svým podpisem dne 28. 5. 2014. Tvrzení žalobkyně o tom, že se změnou úvazku nesouhlasila, je dle závěru okresního soudu vyvráceno i tím, že ještě předtím dne 16. 5. 2014 s ní byla tato změna projednána a tento doklad žalobkyně také podepsala. Pokud žalobkyně měla ke svému pracovnímu zařazení od 1. 6. 2014 tu výhradu, že množství práce, které se nezměnilo, nelze zvládnout při zkráceném pracovním úvazku, okresní soud uzavřel, že z výpovědi svědkyně [příjmení] vyplynulo, že ke zkrácení pracovního úvazku u žalobkyně došlo právě proto, že v té době probíhající rozbor vytiženosti jednotlivých zaměstnanců u žalované ukázal, že práce dosud vykonávaná žalobkyní, nepředstavuje náplň pro celý pracovní úvazek. To, že žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru, která byla určena soudem za neplatnou, dle závěru okresního soudu rovněž nenaplnuje znaky diskriminačního chování žalované k žalobkyni. Okresní soud k tomu zdůraznil, že institut určení neplatnosti výpovědi je institutem pracovního práva, který slouží k ochraně účastníků pracovněprávního vztahu proti nerespektování kogentních ustanovení zákoníku práce při ukončení pracovního poměru s tím, že opačný výklad by znamenal, že každé neplatné skončení pracovního poměru by představovalo diskriminaci. Z výpovědi všech svědkyň vzal okresní soud za prokázané, že žalobkyně se na pracovišti chovala nepřijatelným způsobem, a to jak v rovině plnění svých pracovních úkolů, tak v rovině vztahů k ostatním zaměstnancům. Výpovědi svědkyň okresní soud hodnotil jako zcela věrohodné, když uzavřel, že jejich výpovědi spolu korespondují, chování žalobkyně popisují shodně. Z výpovědi primářky oddělení [titul] [příjmení], ale i z výpovědi svědkyně [příjmení] bylo dle závěru okresního soudu prokázano, že chování žalobkyně a z toho vyplývající problémy byly nejprve na [anonymizováno] tolerovány

(o tom svědčí i pracovní hodnocení žalobkyně), následně řešeny vrchní sestrou i primářkou oddělení v klidu a racionálně, ve snaze zajistit řádné fungování oddělení. Žalobkyně však nebyla ochotna své nedostatky připustit a změnit svůj přístup k plnění pracovních úkolů ani své chování k nadřízené vrchní sestře či ostatním zaměstnancům. O tom, že problémy, které na svém pracovišti žalobkyně vnímala jako šikanu, spočívaly nikoliv v nevhodném chování vrchní sestry [anonymizováno] či dalších zaměstnanců k žalobkyni, ale naopak v nevhodném chování žalobkyně, jednoznačně dle závěru okresního soudu svědčí i to, že žalobkyně „trpěla“ totožnými problémy i po přerážení na [anonymizováno] žalované, k tomu poukázal na výpovědi svědkyně [příjmení] a [příjmení] Okresní soud proto žalobu zcela zamítl. Okresní soud nevyhověl návrhu žalobkyně na vypracování znaleckého posudku o jejím zdravotním stavu a o výši její újmy, k tomu zdůraznil, že žalobkyně sice doložila, že od léta roku 2014 docházela na psychiatrii, ale s ohledem na neexistenci diskriminace u žalované, není důvod posuzovat zdravotní stav žalobkyně, který zjevně nesouvisí s postupem žalované jako zaměstnavatele žalobkyně. Okresní soud rovněž neprovedl účastnický výsledek žalobkyně, když uzavřel, že ke sporným tvrzením byla provedena řada důkazů a výsledek žalobkyně by tak pouze opakoval její tvrzení, ke kterým měla v průběhu řízení dostatečný prostor. Listinu označenou jako časový harmonogram činností [anonymizováno] pracovnice okresní soud jako důkaz nepřijal, neboť uzavřel, že byla předložena až po uplynutí lhůty koncentrace řízení ze zákona ve smyslu § 118b odst. 1 o.s.ř.

4. O náhradě nákladů řízení rozhodl podle § 142 odst. 1 o.s.ř., když žalované, která měla ve věci plný úspěch přiznal právo na náhradu nákladů řízení proti žalobkyni sestávající z odměny advokáta podle vyhlášky č. 177/1996 Sb. za 8 úkonů právní služby po 9 300 Kč (převzetí zastoupení, sepis vyjádření k žalobě, účast při jednání dne 20. 6. 2018, účast při jednání dne 17. 10. 2018, které přesáhlo 3 započaté dvouhodiny, účast při jednání dne 14. 11. 2018, které přesáhlo 2 hodiny), odměny za 1 úkon právní služby za 4 650 Kč (účast při jednání dne 21. 11. 2018, kdy došlo pouze k vyhlášení rozsudku), 9 paušálních náhrad hotových výdajů po 300 Kč podle § 13 odst. 3 vyhl. č. 177/1996 Sb., navýšeno o 21 % daň z přidané hodnoty z částky 81 750 Kč, v částce 17 168 Kč. Celkové náklady řízení vypočetl na 98 918 Kč.

5. Proti tomuto rozsudku v celém rozsahu se včas odvolala žalobkyně a navrhla, aby odvolací soud zrušil napadené rozhodnutí a vrátil věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Dle názoru žalobkyně je jednoznačně prokázáno, že od 1. 6. 2014 měla žalobkyně snížený pracovní úvazek, tedy i plat na 0,75, a že množství práce se vůbec nezměnilo, i když svědkyně [příjmení] tvrdila opak s tím, že její tvrzení, že měl být prováděn rozbor vytíženosti jednotlivých zaměstnanců, který měl ukázat, že práce dosud vykonávaná žalobkyní nepředstavuje náplň pro celý úvazek, nebylo nijak prokázáno. Argumentuje tím, že ze strany její tehdejší nadřízené vrchní sestry [jméno] [příjmení] byly žalobkyni ukládány úkoly tak, že je nebylo možno splnit, což potom dle žalobkyně logicky vedlo k různým výtkám ze strany nadřízených. Poukazuje na to, že toto tvrzení žalobkyně nebylo vyvráceno a že naopak z písemných dokladů i z výpovědi svědků je zřejmé, že na to žalobkyně opakovaně upozorňovala, což mohlo vést k vytváření její negativní pověsti, která pak s jejím narůstajícím věkem a s tím související snižující se schopností rychle reagovat vedla k její diskriminaci s ohledem na její věk. Zdůrazňuje, že se změnou pracovní smlouvy nikdy nesouhlasila, neboť se nesnížilo množství práce, musela ji vykonávat, ovšem za nižší plat. Žalobkyně na tyto skutečnosti upozorňovala vedení žalované s tím, že takové chování ze strany nadřízených pracovníků je přímou diskriminací a pronásledováním podle antidiskriminačního zákona. Na jednání na pracovišti žalobkyně upozorňovala ředitele žalované [titul] [jméno] [příjmení], předsedkyni dozorčí rady [titul] [jméno] [příjmení] i Krajský úřad [územní celek] jako zřizovatele žalované, k nápravě nedošlo. Argumentuje tím, že tyto skutečnosti byly z její strany doloženy, avšak soud je zcela pominul a vůbec se těmito důkazy nezabýval, ačkoli dle názoru žalobkyně potvrzují diskriminaci žalobkyně z důvodu věku. Tuto diskriminaci dle žalobkyně potvrzují i výpovědi svědků. Namítá, že svědci byli žalovanou vybráni zcela účelově, aby potvrzovali negativní obraz žalobkyně s tím, že jejich výpovědi jsou nekonkrétní, považuje je za pomluvy svědčící o tom, že

žalobkyně právě s ohledem na svůj věk, neboť byla na pracovišti zpravidla nejstarší, měla z tohoto důvodu v zaměstnání problémy. Dovojuje, že svědkyně byly poučeny, jak mají vypovídat s tím, že jejich výpovědi byly shodné, k tomu poukazuje na to, že na pracovišti pracovala po dobu 10 let bez jakýchkoli výtek, byla hodnocena dobře, bylo jí přiznáváno osobní ohodnocení, což je prokazováno spisem, kde se rozhodovalo o neplatnosti výpovědi. Namítá, že nátlak na žalobkyni ze strany žalované stoupl s přibývajícím věkem a snahou dosadit na její místo paní [příjmení], která je příbuznou jedné ze svědkyň, která žalobkyni osočila z nevhodného chování. Všechny svědkyně se vyjadřovaly k údajnému nevhodnému chování žalobkyně, ale nikoli k tomu, zda došlo k diskriminaci či nikoliv, když svědkyně nijak nevyvrátily listinné důkazy šikanu prokazující. Pokud bylo usnesením představenstva č. 104/ 2014 rozhodnuto, že nadbytečným zaměstnancem je žalobkyně, což vedlo k tomu, že dne 26. 9. 2014 byla žalobkyni doručena výpověď z pracovního poměru zaměstnavatelem podle § 52 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, pak zdůrazňuje, že rozsudkem Okresního soudu v České Lípě ze dne 17. 6. 2016, č. j. 36 C 24/2015-149 bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru je neplatná. Soud uzavřel, že uvedená výpověď nebyla dána pro nadbytečnost, když ve skutečnosti na pozici žalobkyně byla přijata jiná [anonymizováno] pracovnice [jméno] [příjmení], vytvoření formálního důvodu pro podání výpovědi z pracovního poměru svědčí dle žalobkyně o porušení zákazu diskriminace ze strany žalované. Poukazuje na to, že poté se dohodla s žalovanou na ukončení pracovního poměru, neboť v důsledku jednání ze strany žalované začala trpět zdravotními problémy, a to zejména psychickými, nebyla schopna již na stejném pracovišti se stejnými nadřízenými osobami nadále pracovat. Diskriminačním důvodem je její věk, kdy po dlouhodobé, zcela bezproblémové práci na svém úseku došlo k jejímu převádění na jiné místo, předtím docházelo k snižování jejího pracovního úvazku a hlavně platu, v době krátce před dosažením důchodového věku, což mělo výrazný vliv na výši jejího důchodu. Nechtěla jít do důchodu, ale chování žalované a jejích pracovníků nakonec vedlo k tomu, že i přes rozhodnutí o neplatnosti podané výpovědi, raději pracovní poměr ukončila a nyní se nachází v důchodu. Argumentuje tím, že výši nemajetkové újmy konkrétně by měl stanovit znalec, jak od počátku navrhovala, když sama stanovila příslušnou náhradu pouze orientačně. Nálezací soud však znalce vůbec nepřibral, neboť chybě dospěl k závěru, že se o diskriminaci nejedná. Poukazuje na § 133a o.s.ř. a závěry rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 230/2015 ze dne 24. 3. 2016, podle něhož 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. Dále poukazuje na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1743/2009 ze dne 7. 7. 2010, podle něhož diskriminace je v pracovních věcech charakterizována jako jednání zaměstnavatele, které směřuje přímo nebo nepřímo prostřednictvím zdánlivě neutrálních úkonů ke znevýhodnění zaměstnance ve srovnání s ostatními zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou či motivem jsou zákonem stanovené diskriminační důvody. Zdůrazňuje, že své zdravotní problémy doložila již při podání původního návrhu lékařskými zprávami [titul] [příjmení], který u ní zjistil [anonymizováno], která se projevovala pocitem úzkosti, dlouhodobě chodila do práce s pocitem strachu, nemohla usnout či se budila, raději odešla do důchodu, ačkoli chtěla ještě pracovat a být s lidmi. Nyní je v důchodu a po nepříjemných zkušenostech u žalované ani nezkoušela získat jiné zaměstnání, aby si mohla k poměrně nízkému důchodu přivydělat, nemá tak možnost si koupit některé věci, nemůže vést společenský život. Další námitka žalobkyně směřuje k výroku o náhradě nákladů řízení, kdy zdůrazňuje, že soud prvního stupně se vůbec nezabýval majetkovými poměry žalobkyně, které souvisí i s dlouhodobými spory na pracovišti, kdy opakovaně upozorňovala na útoky vůči své osobě, kterými se vedoucí pracovníci vůbec nezabývali a neřešili je. Ty vedly až k výpovědi, která byla soudně prohlášena za neplatnou. Žalobkyně namítá, že je zcela nemajetná a nemá s výjimkou důchodu žádné příjmy. Dovojuje, že zde byly okolnosti hodné zvláštního zřetele ve smyslu § 150 o.s.ř., kdy rozhodnutí o náhradě nákladů řízení se jeví jako tvrdost vůči žalobkyni odporující dobrým mravům i s přihlédnutím k majetkovým poměrům žalobkyně i žalované. Namítá, že jednáním žalované jí prokazatelně vznikla vážná újma, neboť

v důsledku dlouhodobého jednání ze strany pracovníků žalované byla snížena její pověst na bývalém pracovišti, začala trpět zdravotními problémy, které bezprostředně souvisely se šikanou ze strany zaměstnanců žalované a podanou výpovědí. Shrnuje, že řízení je stíženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, že rozhodnutí soudu prvního stupně spočívá na nesprávném právním posouzení věci, neboť nesprávně posoudil chování žalované jako jednání, které nebylo diskriminační vůči žalobkyni z důvodu jejího věku, že soud nepřihlédl k žalobkyní tvrzeným skutečnostem a jí označeným důkazům.

6. Krajský soud přezkoumal napadený rozsudek okresního soudu, včetně řízení, které předcházelo jeho vydání, a poté dospěl k závěru, že odvolání žalobkyně není důvodné.

7. Vzhledem k tomu, že v odvolacím řízení jde o právní posouzení věci, krajský soud usnesením č. j. 36 Co 48/2019-167 ze dne 15. 5. 2019 vyzval účastníky řízení, aby se ve stanovené lhůtě vyjádřili, zda souhlasí s tím, aby o odvolání proti napadenému rozsudku bylo odvolacím soudem rozhodnuto bez nařízení jednání. Žalovaná s projednáním odvolání bez nařízení jednání souhlasila podáním ze dne 20. 5. 2019. Žalobkyně se nevyjádřila a dala tím najevo, že s projednáním odvolání bez nařízení jednání souhlasí (§ 101 odst. 4 o.s.ř.) Krajský soud proto rozhodl o odvolání bez nařízení jednání (§ 214 odst. 3 o.s.ř.).

8. Před okresním soudem proběhlo řádné dokazování, kdy okresní soud vycházel z důkazů navržených účastníky, které řádně provedl a podle názoru odvolacího soudu je rovněž správně zhodnotil (§ 132 o.s.ř.) a dospěl ke správným skutkovým zjištěním a krajský soud pro stručnost svého odůvodnění na správná skutková zjištění odkazuje a vychází z nich.

9. Podle § 16 odst. 1 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. Podle odst. 2 citovaného ustanovení 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. Podle § 16 odst. 3 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.

10. Diskriminace v pracovních věcech je v českém právním řádu charakterizována jako jednání zaměstnavatele, které směřuje přímo nebo nepřímo (prostřednictvím zdánlivě neutrálních úkonů) ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců nebo potencionálních (budoucích) zaměstnanců ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou (motivem) jsou zákonem stanovené diskriminační důvody. Tyto důvody a právní prostředky ochrany upravuje podle § 17 zákoníku práce ve znění účinném do 28. 7. 2017 před diskriminací v pracovněprávních vztazích zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů účinný od 12.6.2008 (antidiskriminační zákon)

11. Podle § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona je diskriminace přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Dle odst. 3 tohoto ustanovení se přímou diskriminací 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 pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.

12. Podle § 10 odst. 1 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. Podle odst. 2 tohoto ustanovení 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. Podle § 10 odst. 3 antidiskriminačního zákona výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

13. Podle § 133a o.s.ř. pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci a) na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, b) na základě rasového nebo etnického původu při poskytování zdravotní a sociální péče, v přístupu ke vzdělání a odborné přípravě, přístupu k veřejným zakázkám, přístupu k bydlení, členství ve spolcích a jiných zájmových sdruženích a při prodeji zboží v obchodě nebo poskytování služeb, nebo c) na základě pohlaví při přístupu ke zboží a službám, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

14. Dojde-li v pracovněprávních vztazích k diskriminaci, má zaměstnanec právo se po zaměstnavateli domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminace, aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění nebo aby mu byla poskytnuta náhrada nemajetkové újmy v penězích podle § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona. Předpokladem vzniku nároku zaměstnance na náhradu nemajetkové újmy v penězích je jednak kladný závěr o tom, že zaměstnanec byl jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými zaměstnanci téhož zaměstnavatele a že pohnutkou k jednání zaměstnavatele byly zákonem stanovené diskriminační důvody. Tuto skutečnost, je-li zaměstnancem tvrzena, má soud za prokázanou, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplyne, že vůči svým zaměstnancům neporušil zásadu rovného zacházení. Porušení pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele nemá vždy za následek snížení důstojnosti zaměstnance; za nepřipustný zásah do tohoto práva lze považovat pouze takové jednání, které je zaměstnancem, jehož se týká, oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti. Uvedené závěry vyplývají i z judikatury Nejvyššího soudu, např. z odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 8. 7. 2008 sp. zn. 21 Cdo 2875/2007, a rozsudku Nejvyššího soudu České republiky ze dne 11. 11. 2009 sp. zn. 21 Cdo 246/2008.

15. Jak vyplývá z obsahu spisu soudu I. stupně, rozhodoval okresní soud o návrhu žalobkyně na zaplacení nemajetkové újmy podle § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona, kdy žalobkyně tvrdila, že žalovaná jako její bývalý zaměstnavatel porušovala vůči žalobkyni práva a povinnosti vyplývající z práva na rovné zacházení z důvodu věku žalobkyně a žalobkyně byla tímto porušením práv dotčena a vzhledem k tomu, že již není zaměstnankyní žalované, nedomáhá se, aby bylo upuštěno od diskriminace, ale aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu v podobě finanční částky ve výši 250 000 Kč, neboť v důsledku diskriminace byla ve značné míře snížena její dobrá pověst, důstojnost a vážnost ve společnosti. Žalobkyně není schopna se zařadit do společnosti, najít si jiné zaměstnání, navázat kontakty s lidmi a v důsledku chování žalované trpí [anonymizováno].

16. Žalovaná s žalobou nesouhlasila, uvedla, že žalobkyně je konfliktní osoba s takovými osobnostními rysy, které vyvolávají problémy v zaměstnání. Měla časté konflikty v personálních vztazích, které však souvisely s důvody výlučně na straně žalobkyně, která se vůči spolupracovníkům i nadřízeným dopouštěla nepřijatelného chování. Poukázala také na ust. § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona, podle kterého se lze domáhat náhrady nemajetkové újmy v penězích teprve, nelze-li sjednání jiné nápravy považovat za postačující. Tím se má na mysli postup podle § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona, kdy má být upuštěno od diskriminace a odstraněny následky diskriminační zásady.

17. Okresní soud především správně vycházel při provádění dokazování z § 133a o.s.ř. a poučil žalovanou, že má za to, že z tvrzení žalobkyně lze dovodit, že by mohlo dojít k diskriminaci v důsledku postupu žalovaného a tudíž přechází důkazní povinnost na žalovanou, která musí prokázat, že k porušení zásady rovného zacházení s žalobkyní nedošlo.

18. Žalobkyně popisovala diskriminační jednání ze strany žalované jako několik zásadních kroků, které žalovaná činila proti žalobkyni. Dne 1. 6. 2014 snížila žalovaná žalobkyni pracovní úvazek na 0,75 pracovní doby, aniž by došlo ke snížení pracovní náplně, s čímž žalobkyně nikdy nesouhlasila. Ze strany vrchní sestry byly žalobkyni ukládány úkoly tak, že je nebylo možno splnit, žalobkyně na tyto skutečnosti upozorňovala vedení žalované s tím, že takové chování ze strany nadřízených pracovníků je přímou diskriminací a pronásledováním podle antidiskriminačního zákona. Dále byla žalobkyně žádána dne 11. 8. 2014 o změnu pracovní smlouvy převedením žalobkyně na jiné oddělení a následně podala dne 26. 9. 2014 neplatnou výpověď, což ovlivnilo osobní a společenský život žalobkyně, začala trpět zdravotními problémy a není schopna se před důchodovým věkem vrátit do práce. To mělo dopad i do majetkové sféry žalobkyně.

19. Okresní soud provedl řadu listinných důkazů a vyslechl řadu svědků, z jejichž obsahu a výpovědí vyvodil zcela logické závěry, jednotlivé důkazy do sebe zapadají a jsou v souladu a jednoznačně z nich vyplynulo, že vůči žalobkyni nedošlo k nerovnému zacházení z důvodu jejího věku ani z důvodů jiných. Byla to naopak žalobkyně, která se na pracovišti chovala nepřijatelným způsobem jak v rovině plnění pracovních úkolů, tak v rovině vztahů k ostatním zaměstnancům. Okresní soud se správně zabýval i věrohodností jednotlivých svědků, poukázal na to, že svědecké výpovědi spolu korespondují a svědci popisují chování žalobkyně shodně. Poukázal na výpověď primářky oddělení [titul] [příjmení] i svědkyně [příjmení], ze kterých bylo jednoznačně prokázáno, že se na pracovišti problémy s žalobkyní řešily, a to zpočátku v klidu a racionálně ve snaze zajistit řádné fungování oddělení. Žalobkyně nebyla schopna přijímat výtky a změnit přístup k plnění pracovních úkolů, ale vnímala to jako šikanu, tu však pocíťovala i na dalším pracovišti po přerazení na [anonymizováno] žalované, což potvrdily svědkyně [příjmení] a [příjmení]. Tato dílčí zjištění odpovídají tomu, že se jedná o subjektivní problémy žalobkyně, která má takové osobnostní rysy, které jí neumožňují správně reagovat tak, aby ke konfliktům nedocházelo.

20. Okresní soud také správně poukázal na to, že porušení pracovněprávních předpisů ze strany zaměstnavatele neznámá porušení rovného zacházení jak má na mysli § 16 odst. 1 a 2 zákoníku práce a § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona, podle něhož je diskriminace přímá a nepřímá a považuje se za ni takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, a to z konkrétních důvodů: rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru. Okresní soud tak správně poukázal na to, že porušení pracovních předpisů nelze zaměňovat s porušením antidiskriminačního zákona, neboť institut určení neplatnosti výpovědi je institutem pracovního práva, který slouží k ochraně účastníků pracovního vztahu proti nerespektování kogentních ustanovení zákoníku práce. Opačný výklad by znamenal, že každé neplatné skončení pracovního poměru by představovalo diskriminaci. Jak vyplývá z obsahu rozsudku Okresního soudu v České Lípě č. j. 36 C 24/2015-149 ze dne 17. 6. 2016 důvodem určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané žalovanou žalobkyni dne 26. 9. 2014 je nenaplnění materiálního důvodu výpovědi z pracovního poměru, kterou žalovaná dala žalobkyni podle § 52 písm. c) zákoníku práce pro

nadbytečnost žalobkyně a také pro neurčitost použitého výpovědního důvodu a jeho nezaměnitelnost s jiným důvodem a v tomto řízení nebyla řešena otázka případné diskriminace žalobkyně.

21. Není důvodná ani odvolací námitka žalované, že okresní soud nesprávně hodnotil výpovědi svědkyně [jméno] [příjmení] a vyšel ze spekulativních tvrzení této svědkyně. Jak se podává z protokolu o jednání před okresním soudem, svědkyně [jméno] [příjmení] vypovídala po poučení podle § 126 o.s.ř. jako svědek s vědomím trestních následků křivé výpovědi, nejedná se tedy o tvrzení, ale důkaz, z něhož učinil okresní soud správné dílčí skutkové zjištění, které hodnotil jednotlivě i v souladu s dalšími důkazy. Svědkyně [jméno] [příjmení] uvedla, že jako hlavní sestra přijímala stížnosti žalobkyně, které pak řešila s vrchní sestrou [příjmení]. Když se zjistilo, že práce pro žalobkyni jako [anonymizováno] pracovníci na [anonymizováno] nevydá na celý úvazek, došlo ke zkrácení pracovního úvazku, a to na základě zpracování časových harmonogramů pro jednotlivé zaměstnance. Toto pracovní zatížení řešila svědkyně [jméno] [příjmení] s vrchní sestrou [příjmení], s primářkou [titul] [jméno] [příjmení] a lékařským náměstkem [titul] [příjmení]. Primářka [anonymizováno] oddělení jako svědkyně potvrdila, že žalobkyně byla nesnášenlivá, výtky nerespektovala, stěžovala si na střední zdravotní personál, byla hrubá k sestřám, nebylo možno jí něco vytknout a vrchní sestra [příjmení] kvůli ní často plakala. S žalobkyní nešlo jednat konstruktivně, přitom nedodržovala pracovní povinnosti, denně měla návštěvy rodinných příslušníků, věnovala se na pracovišti prodej kosmetiky Avon či prodeji oblečení, bylo jí často vytýkáno, že nebyl k nalezení chorobopis nebo nebyla na pracovišti, při výtkách křičela na nadřízené, bouchala dveřmi, sestra [příjmení] byla spolehlivá a perfektní, jediné problémy na pracovišti byly s žalobkyní, které se hodně lidí bálo. Shodně vypovídala svědkyně [jméno] [příjmení], pracovnice [anonymizováno], která popsala stejné problémy i na tomto pracovišti, rovněž zdravotní sestra z [anonymizováno] [jméno] [příjmení] potvrdila konfliktní chování žalobkyně, nesnášenlivost, nepřijímání pokynů nadřízené vrchní sestry, vyhrožování ze strany žalobkyně, křik na nadřízené, obdobné problémy byly s žalobkyní podle svědkyně [příjmení] na [anonymizováno]. Svědkyně [příjmení], která pracovala na [anonymizováno] ve funkci [anonymizováno] sestry, rovněž potvrdila konfliktní povahu žalobkyně a to, že odmítala respektovat pokyny nadřízených, třeba přinést chorobopis. Vrchní sestra opakovaně po jednání s žalobkyní plakala, ustupovalo se žalobkyni, nikdo ji nešikanoval, naopak zaměstnanci si stěžovali, že žalobkyně není k sehnání na svém pracovišti, což potvrdila [jméno] [příjmení], proto byl žalobkyni rozepsán časový plán, ale každý se bál dostat se s ní do konfliktu. Bylo s ní také řešeno velké množství soukromých hovorů v pracovní době, soukromé návštěvy (svědkyně [jméno] [příjmení]).

22. Ve smyslu ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. žalovaná tvrzený diskriminační důvod vyvrátila prostřednictvím všech jí navržených důkazů, ze kterých vyplynulo, že žalovaná vůči žalobkyni neporušila zásadu rovného zacházení ani z důvodu věku ani z důvodů jiných.

23. S ohledem na neexistenci diskriminačního jednání žalované okresní soud správně zamítl pro nadbytečnost návrh žalobkyně na vypracování znaleckého posudku o jejím zdravotním stavu. Tvrzení žalobkyně o nerovném zacházení, nadto z důvodu věku, bylo spolehlivě vyvráceno všemi provedenými důkazy. Odvolací soud nezpochybňuje vážnost zdravotního omezení žalobkyně, která lékařské zprávy [titul] [jméno] [příjmení] trpí [anonymizováno]. Žalobkyně vidí příčinu tohoto onemocnění v pracovních problémech, což nelze vyloučit, předmětem toho řízení je však nárok na zaplacení nemajetkové újmy dle § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona, který je ve vztahu k občanskému zákoníku předpisem speciálním, a proto pro případy diskriminace, na které se antidiskriminační zákon vztahuje, není možné občanský zákoník aplikovat a žalobkyně se v tomto řízení nedomáhá náhrady škody na zdraví, jejíž součástí je i odškodnění tzv. nemajetkové újmy, ale nemajetkové újmy v penězích v důsledku diskriminace z důvodu věku.



24. Z výše uvedených důvodů odvolací soud rozsudek okresního soudu podle § 219 o.s.ř. jako věcně správný potvrdil včetně správného výroku o nákladech řízení před soudem I. stupně, když důvody pro použití § 150 o.s.ř. odvolací soud neshledal.

25. Rozhodování o nákladech řízení se ve sporném řízení řídí pravidlem úspěchu ve věci. Podle § 142 odst. 1 o.s.ř. účastníku, který měl ve věci plný úspěch, přizná soud náhradu nákladů potřebných k účelnému uplatňování nebo bránění práva proti účastníku, který ve věci úspěch neměl.

26. Podle § 150 o.s.ř. jsou-li tu důvody hodné zvláštního zřetele, nebo odmítne-li se účastník bez vážného důvodu zúčastnit prvního setkání s mediátorem nařízeného soudem, nemusí soud výjimečně náhradu nákladů řízení zcela nebo zčásti přiznat.

27. V souladu s usnesením Nejvyššího soudu ze dne 3. 5. 2016, sp. zn. 25 Cdo 5308/2015 obecně platí, že náhradu nákladů sporného řízení ovládá zásada úspěchu ve věci (§ 142 odst. 1 o. s. ř.) a zásada zavinění (§ 146 odst. 2 a § 147 odst. 1, 2 o. s. ř.). Ustanovení § 150 o. s. ř. je výjimkou z pravidla a nelze jej vykládat tak, že kdykoli bez ohledu na základní zásady rozhodování o nákladech řízení je namíste nepřiznat náhradu nákladů úspěšnému účastníkovi řízení. Zejména v procesním právu je totiž nutné každou výjimku z obecného pravidla vykládat restriktivně. Předmětné ustanovení pak nezakládá zcela volnou diskreci soudu (ve smyslu libovůle), nýbrž jde o ustanovení, podle něhož je soud povinen zkoumat, zda ve věci neexistují zvláštní okolnosti, k nimž je třeba při stanovení povinnosti k náhradě nákladů řízení výjimečně přihlídnout. Nemůže však jít o libovolné okolnosti řízení, nýbrž o takové okolnosti, které mají skutečný vliv na spravedlivost rozhodnutí o náhradě nákladů řízení. Soud musí své rozhodnutí řádně a přesvědčivě odůvodnit (srov. např. náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 26. 10. 2006, sp. zn. I. ÚS 401/06). Důvody hodnými zvláštního zřetele ve smyslu § 150 o. s. ř. se rozumí takové okolnosti, pro které by se jevilo v konkrétním případě nespravedlivým ukládat náhradu nákladů řízení tomu účastníku, který ve věci úspěch neměl, a zároveň by bylo možno spravedlivě požadovat na úspěšném účastníku, aby náklady vynaložené v souvislosti s řízením nesl ze svého. Při zkoumání, zda tu jsou důvody hodné zvláštního zřetele, soud přihlíží v první řadě k majetkovým, sociálním, osobním a dalším poměrům všech účastníků řízení; je třeba přitom vzít na zřetel nejen poměry toho, kdo by měl hradit náklady řízení, ale je nutno také uvážit, jak by se takové rozhodnutí dotklo zejména majetkových poměrů oprávněného účastníka. Významné z hlediska aplikace § 150 o. s. ř. jsou rovněž okolnosti, které vedly k soudnímu uplatnění nároku, postoj účastníků v průběhu řízení a další. Soud musí vycházet z posouzení všech relevantních okolností konkrétní věci (srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2013, sp. zn. 29 Cdo 2438/2013, publikované pod 2/ 2014 Sbírky, dále usnesení ze dne 6. 11. 2013, sp. zn. 30 Cdo 2880/2013, usnesení ze dne 21. 1. 2014, sp. zn. 26 Cdo 4384/2013, usnesení ze dne 31. 3. 2014, sp. zn. 23 Cdo 2941/2013, usnesení ze dne 29. 5. 2014, sp. zn. 33 Cdo 4275/2013, usnesení ze dne 25. 11. 2014, sp. zn. 23 Cdo 2234/2014, nebo usnesení ze dne 2. 3. 2015, sp. zn. 32 Cdo 3103/2014, všechna dostupná na webových stránkách Nejvyššího soudu). Okolnosti hodné zvláštního zřetele, kdy soud nemusí výjimečně náhradu nákladů řízení přiznat, nelze spatřovat pouze v tom, že by jejich přiznání přivedlo žalobci větší újmu, než žalovanému. Přitom platí, že porovnání dopadu uložení povinnosti k náhradě nákladů řízení do majetkových sfér účastníků může mít z hlediska aplikace § 150 o.s.ř. vliv pouze tehdy, přistupují-li ke skutečnosti, že by jejich přiznání přivedlo jednomu účastníku větší újmu, než účastníku druhému, okolnosti další a to takové, které mají skutečný vliv na spravedlivost rozhodnutí o náhradě nákladů řízení (srov. náleží Ústavního soudu České republiky ze dne 26. 10. 2006, sp. zn. I. ÚS 401/06, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2014, sp. zn. 23 Cdo 2234/2014).

28. S odkazem na shora citovanou judikaturu Ústavního soudu a Nejvyššího soudu krajský soud uzavírá, že důvodem hodným zvláštního zřetele nemůže být skutečnost, že, „žalobkyně je zcela nemajetná a nemá s výjimkou důchodu žádné příjmy“, neboť právě pro neexistenci dalších okolností, které mají skutečný vliv na spravedlivost rozhodnutí o náhradě nákladů řízení, nelze porovnávat dopad uložení povinnosti k náhradě nákladů řízení do majetkových sfér účastníků (či

naopak neuložení povinnosti k náhradě nákladů řízení). Okolnosti, pro které by se jevilo nespravedlivým ukládat náhradu nákladů řízení žalobkyni, která ve věci úspěch neměla a zároveň spravedlivě požadovat na úspěšné žalované, aby náklady vynaložené v souvislosti s řízením nesla ze svého, nebyly zjištěny. Žalovaná s nárokem žalobkyně nesouhlasila, zvolila procesní obranu, podle § 133a o.s.ř. prokázala, že žalobkyně na pracovišti u žalované nebyla objektem diskriminace, což vedlo k zamítnutí žaloby. Žalobkyně byla od počátku řízení právně zastoupena. Žalobkyně dle názoru krajského soudu musí nést riziko svých rozhodnutí a v případě soudního řízení si musela být vědoma možných negativních dopadů do své majetkové sféry v případě neúspěchu ve sporu (srov. důvody usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2014, sp. zn. 23 Cdo 2234/2014).

29. I podle závěru krajského soudu tak v projednávané věci nebyl dán důvod pro aplikaci § 150 o.s.ř., a proto je třeba při rozhodování o náhradě nákladů sporného řízení vycházet z obecné zásady úspěchu ve věci (§ 142 odst. 1 o.s.ř.) a žalobkyni, která co do požadované částky 250 000 Kč nebyla ve věci procesně úspěšná, uložit povinnost zaplatit procesně úspěšné žalované náklady řízení, které účelně vynaložila na bránění svých práv v souvislosti s právním zastoupením v souladu s vyhláškou č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif). Výpočet náhrady nákladů řízení: odměny podle § 7 bodu 6, § 11 odst. 1 a), d), g) cit. vyhl., náhrady hotových výdajů podle § 13 odst. 3 cit. vyhl., navýšeno o daň z přidané hodnoty) pak odpovídá učiněným osmi úkonům právní služby.

30. O nákladech odvolacího řízení rozhodl odvolací soud podle ustanovení § 224 odst. 1 a 2 o.s.ř. a § 142 odst. 1 o. s. ř., kdy náhrada nákladů řízení by příslušela žalované, která byla v odvolacím řízení zcela úspěšná, avšak žádné náklady řízení jí nevznikly.

#### **Poučení:**

**Proti tomuto rozsudku není odvolání přípustné.**

**Lze proti němu podat dovolání prostřednictvím advokáta do 2 měsíců od doručení k Nejvyššímu soudu České republiky v Brně u Okresního soudu v České Lípě, ale pouze tehdy, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak.**

Liberec 5. června 2019

JUDr. Jarmila Potužáková  
předsedkyně senátu