ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**

Okresní soud v Novém Jičíně rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Michala Chmelaře a přísedících Jiřího Chalupy a Bc. Štěpána Šrámka ve věci

žalobkyně: **Xxx**, narozená xxx  
bytem xxx  
zastoupená advokátem JUDr. Mgr. Lukášem Váňou, Ph.D.  
sídlem Teplého 2786, 530 02 Pardubice

proti

žalovanému: **Xxx**, narozený xxx  
bytem xxx  
zastoupený advokátkou JUDr. Zuzanou Běťákovou  
sídlem K Nemocnici 168/18, 741 01 Nový Jičín

**pro: o odstranění následků diskriminace a o zaplacení 100 000 Kč**

**takto:**

**I. Žaloba, kterou se žalobkyně domáhala uložení povinnosti žalovanému předložit žalobkyni do jednoho měsíce písemnou omluvu opatřenou originálem podpisu žalovaného, a to v tomto znění: „Omlouvám se paní Xxx, že jsem porušil zákonný zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, čímž jsem zasáhl do jejího práva na ochranu důstojnosti, cti a vážnosti a způsobil jí nemajetkovou újmu.“, se zamítá.**

1. **Žaloba, kterou se žalobkyně domáhala uložení povinnosti žalovanému zaplatit žalobkyni částku 100 000 Kč, se zamítá.**
2. **Žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení částku ve výši 21 054 Kč k rukám JUDr. Zuzany Běťákové, advokátky se sídlem K nemocnici 168/18, Nový Jičín, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.**

**Odůvodnění:**

1. Žalobou doručenou zdejšímu soudu dne 16.6.2022 se žalobkyně domáhala uložení povinnosti žalovanému předložit žalobkyni do jednoho měsíce písemnou omluvu opatřenou originálem podpisu žalovaného, a to v tomto znění: „Omlouvám se paní xxx, že jsem porušil zákonný zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, čímž jsem zasáhl do jejího práva na ochranu důstojnosti, cti a vážnosti a způsobil jí nemajetkovou újmu.“, a zaplatit žalobkyni částku 100 000 Kč jako peněžitou náhradu nemajetkové újmy. Žalobu odůvodnila tím, žalobkyně je zaměstnankyní Střední školy technické a zemědělské, Nový Jičín, příspěvkové organizace, se sídlem U Jezu 7, 741 01 Nový Jičín (dále jen „škola“), na pozici pedagogického pracovníka. Žalobkyně je rovněž předsedkyní odborové organizace u výše uvedeného zaměstnavatele. I přes to, že žalobkyně vykonává svou práci řádně, dochází ze strany žalovaného, který je v současné době na pozici ředitele školy, k dlouhodobému poškozování osobnostních práv žalobkyně. V důsledku soustavných duševních útrap způsobených právem neaprobovaným chováním žalovaného vznikla žalobkyni nemajetková újma. Z důvodu tzv. bossingu, diskriminačního jednání na pracovišti a duševních útrap způsobených jednáním žalovaného je žalobkyně nucena nejen dlouhodobě podstupovat ambulantní psychoterapii, ale i užívat předepsaná psychofarmaka, a to z důvodu nespavosti, ataků paniky a vzniku depresivního syndromu. I přes to, že se žalobkyně snažila dlouhodobě velmi nepříjemnou situaci vyřešit smírnou cestou, dochází i nadále jednáním žalovaného opakovaně k neoprávněnému zasahování do důstojnosti, cti a vážnosti žalobkyně, přičemž žalobkyně se tímto úmyslným jednáním žalovaného cítí být poškozena na svých osobnostních právech. Žalobkyně je toho názoru, že žalovaný nedostál zákonnému zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích, neboť ze strany žalovaného dochází opakovaně k nevhodnému chování ve vztahu k žalobkyni. Na žalobkyni je soustavně vyvíjen neoprávněný tlak ze strany žalovaného. Žalobkyně je vystavována nevhodnému chování, kdy jsou znevažovány výsledky její práce, dochází k dehonestaci její osoby a pracovního postavení, a to nejen v rámci osobních setkání, ale i v rámci společných schůzí před ostatními pedagogickými pracovníky školy. Žalobkyni je i ze strany žalovaného neoprávněně zasahováno do jejího způsobu hodnocení žáků. Žalobkyni je dále přidělována práce, k níž není aprobována (a to ačkoli zaměstnavatel disponuje zaměstnanci, kteří k dané práci aprobováni jsou), a zároveň je žalobkyni „uměle“ snižován pracovní úvazek na úkor zvýhodňování jiných zaměstnanců. Žalobkyně je přitom přesvědčena o svém právu domáhat se, aby bylo upuštěno od diskriminace její osoby a zároveň, aby jí byla poskytnuta náhrada nemajetkové újmy. Ačkoli zákoník práce i zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů, ukládá zaměstnavatelům (a osobám vystupujícím jménem zaměstnavatele) povinnost jednat vůči zaměstnancům rovně a chránit je před diskriminací, ve vztahu k žalobkyni nejsou tato zákonná pravidla ze strany žalovaného dodržována, což má za následek vznik duševních útrap (nespavosti, záchvatů paniky a vznik depresivního syndromu) a tím spojené nemajetkové újmy. Žalobkyně má za to, že žalovaný se dopouští nerovného zacházení, když jsou jednotliví zaměstnanci (pedagogičtí pracovníci) za stejnou práci odměňováni rozdílně, aniž by k tomu byl dán spravedlivý důvod. Platí, že za stejnou práci (tj. práci stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce) přísluší všem zaměstnancům stejná odměna. Uvedená zásada zákazu diskriminace v odměňování však není ze strany žalovaného dodržována, neboť zatímco jednotlivým zaměstnancům jsou žalovaným přiznávány odměny až ve výši 25 000 Kč, žalovaná neobdržela odměnu žádnou, a to aniž by k tomu byl dán spravedlivý důvod a aniž by byl tento krok řádně odůvodněn. Žalobkyně si je vědoma, že zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci odměnu, která není nároková (zaměstnanci tedy nevzniká automaticky nárok na poskytnutí této odměny), nicméně vždy je třeba dbát zásady rovného zacházení, neboť ani odměny nad rámec platu nelze poskytovat dle libovůle. Byť je to tedy zaměstnavatel, kdo rozhoduje o udělení odměny, vždy platí, že při rozhodování o jejím (ne)udělení musí postupovat dle jasně daných, transparentních a nediskriminačních pravidel – tato povinnost však ze strany žalovaného dodržena nebyla, neboť rozhodnutí o nevyplacení odměn (zatímco jiné pedagogičtí pracovníci obdrželi za stejnou práci několikatisícové odměny) žalované nebylo ničím podloženo ani odůvodněno. Odměňování pedagogických pracovníků dle žalobkyně vychází z diskriminačních pohnutek, když žalobkyni žádné odměny přiznány nebyly, a to ačkoli vykonává stejně složitou, odpovědnou a namáhavou práci jako ostatní zaměstnanci školy.Žalobkyně je navíc dále opakovaně vystavována osobním výpadům. Jeden z těchto výpadů proběhl i v průběhu porady pedagogických pracovníků školy, a to konkrétně dne 29. 6. 2020, kdy došlo k veřejnému znevažování pracovních výstupů žalobkyně, což mělo za následek, že se žalobkyně cítila před ostatními pedagogickými pracovníky ponížena a dehonestována. V průběhu této porady byla práce žalobkyně označena za *„prasárnu“* a její projevy za *„socialistické žvásty“*. Toto jednání nemůže žalobkyně než považovat za nedůstojné, nevhodné a urážející. Dále dne 30. 6. 2020 proběhla schůzka mezi žalobkyní a žalovaným, jejímž obsahem byl pokyn žalovaného k vystěhování ze stávajícího kabinetu do kabinetu jiného. Kabinet, do něhož se měla žalobkyně na základě pokynu žalovaného přemístit, byl však na základě místního šetření oblastní inspektorky BOZP Českomoravského odborového svazu pracovníků školství xxx shledán za nevyhovující. Na tuto skutečnost žalobkyně žalovaného opakovaně upozorňovala, nicméně i přes tato upozornění byla žalobkyně nucena stávající kabinet opustit a přestěhovat se do kabinetu nevyhovujícího. Nucenou změnu kabinetu pak žalobkyně považuje jako odvetný prostředek proti opakujícím se rozporům mezi žalobkyní a žalovaným. Žalobkyni byl uměle krácen pracovní úvazek na úkor zvýhodnění jiného pedagogického pracovníka (se stejnou aprobací), který tak měl „nadúvazkové“ hodiny, zatímco žalobkyni byl tímto úvazek naopak uměle snižován, a to aniž by k tomu byl dán jediný rozumný a ospravedlnitelný důvod. I v oblasti přerozdělování pracovních úvazků tak dochází k neospravedlnitelné diskriminaci žalobkyně. Tento postup má dopad nejen na vážnost žalobkyně v pracovním prostředí, ale i na její finanční sféru, neboť tímto umělým krácením pracovního úvazku a úmyslným znevýhodňováním žalobkyně oproti jinému pedagogickému pracovníkovi dochází k poměrnému snížení platu žalobkyně. Takovýto postup nelze než považovat za diskriminační, neboť se stejně aprobovanými pedagogickými pracovníky je zacházeno neoprávněně rozdílně. Žalobkyně dále spatřuje diskriminační jednání žalovaného v přidělování vyučování předmětů, k jejichž výuce není aprobovaná (zatímco jiní pedagogičtí pracovníci aprobovaní v tomto směru jsou). Žalobkyně disponuje aprobací pro následující předměty: biologie, ekonomické zemědělství a písemná a elektronická komunikace – pro poslední zmíněné navíc žalobkyně absolvovala jako jediná z pedagogických pracovníků školy školení. I přes výše uvedené však žalobkyně ve školních letech 2019-2020 učila neaprobovaně český jazyk a ekonomiku ve školních letech 2020-2022, zatímco předměty, pro něž má žalobkyně aprobaci, byly přiděleny jiným pedagogickým pracovníkům, a to navzdory nejvyšší kvalifikaci žalobkyně v daném oboru. Zatímco žalobkyni byl uměle krácen úvazek, jiní pedagogičtí pracovníci byli pověřeni vyučováním předmětů nad rámec svého běžného úvazku, přičemž se jednalo právě o předmět, ke kterému je žalobkyně nadána aprobací (písemná a elektronická komunikace). Žalobkyně se obrátila na žalovaného se žádostí, aby jí byla přidělena výuka předmětů, k nimž je aprobovaná. Na ústní schůzce konané 25. 6. 2020 bylo žalobkyni sděleno, že její týdenní úvazek bude tvořen 16 hodinami přímé pedagogické činnosti a dalšími 10 hodinami nepřímé pedagogické činnosti (dohromady týdně tedy 26 hodinami, ačkoliv žalobkyni má být přidělena práce v rozsahu 40 hodin týdně). Nepřímá pedagogická činnost přitom byla vyhrazena pro vytváření koncepce drobnochovu, pro úklid u zvířat a suplování. I přes opakované žádosti žalobkyně o změnu navrhovaného úvazku a jeho rozvržení nebylo jejím požadavkům vyhověno. Výše uvedené rozvržení pedagogické činnosti žalobkyně považuje za dehonestující, neboť s ohledem na svou kvalifikaci a vysokoškolské vzdělání nemá dle žalobkyně přidělení této práce (zejména tedy vytváření koncepce drobnochovu a zajišťování úklidu u zvířat) jiný důvod, než cíleně negativně působit na žalobkyni a znepříjemňovat jí její působení na škole. Tím spíše, je-li vyučování předmětů, k nimž je aprobována, přidělováno jiným pedagogickým pracovníkům nad rámec jejich úvazku. Žalobkyně se v září 2021 jakožto zkoušející účastnila klasifikace prováděné zkušební komisí. V rámci hodnocení žáka J. M. (v předmětu vyučovaném žalobkyní) byl tento žák členy zkušební komise hodnocen známkou *nedostatečně*. I přesto, že se komise shodla na hodnocení žáka J. M. na klasifikaci známkou *nedostatečně*, byla žalobkyně nucena žalovaným, aby podepsala dodatečný protokol o opravné zkoušce, jehož obsahem byla klasifikace žáka J. M. známkou *dostatečně*. Žalobkyně považuje neoprávněné vměšování žalobce do způsobu klasifikace žáků nejen za rozporné se závaznými ustanoveními školského zákona, ale i za znevažující její práci a vážnost. S ohledem na vše výše uvedené lze konstatovat, že právem neaprobovaným jednáním žalovaného dochází již dlouhodobě k zásahům do práva žalobkyně na ochranu důstojnosti, cti a vážnosti, což s sebou konsekventně nese vznik nemajetkové újmy žalobkyně. Jak explicitně plyne ze souhrnné lékařské zprávy vydané ošetřujícím lékařem MUDr. Mgr. Přemyslem Mikešem, Ph.D., klinickým a forenzním psychiatrem, žalobkyně je z důvodu emočního sycení a tzv. bossingu nucena podstupovat kontinuální psychiatrickou léčbu, a to již od února roku 2021 do současné doby. Ze souhrnné lékařské zprávy dále vyplývá, že se u žalobkyně z důvodu jednání žalovaného projevila nespavost (insomnia), ataky paniky (epizodická paroxymální anxieta), depresivní syndrom a celková nepohoda. Odborná léčba žalobkyně přitom spočívá nejen v podpůrné psychoterapii, ale i v užívání psychofarmak za účelem zlepšení špatného duševního stavu žalobkyně vyvolaného jednáním žalovaného na pracovišti. Vzniklé duševní nepohodlí tak znesnadňuje fungování žalobkyně nejen v pracovním prostředí, ale i v běžném životě.
2. Žalovaný se vyjádřil v podání ze dne 15.11.2022 a navrhl zamítnutí žaloby. Žalovaný především namítl nedostatek své pasivní legitimace.
3. Vzhledem ke skutečnosti, že soud předně zkoumal aktivní a pasivní věcnou legitimaci účastníků (viz níže), když vyřešení této otázky bylo vzhledem k osobě žalovaného pro právní hodnocení věci zásadní, provedl soud dokazování toliko ve vztahu k této skutečnosti, přičemž již jen z nesporných tvrzení účastníků (viz ust. § 120 odst. 3 o.s.ř.) mohl učinit závěr, že žalobkyně je zaměstnankyní Střední školy technické a zemědělské, Nový Jičín, p.o. a žalovaný byl rovněž zaměstnancem této školy (ředitelem školy, a to do xxx) a v současnosti u této školy působí na dohodu o provedení práce.
4. Podle ustanovení § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, 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.
5. Podle ustanovení § 16 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví.
6. Podle ustanovení § 17 zákoníku práce právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.
7. Podle ustanovení § 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.
8. Podle ustanovení § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona, 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.
9. V rámci právního hodnocení věci se soud předně zabýval věcnou (aktivní a pasivní) legitimací účastníků, když věcnou legitimací je stav vyplývající z hmotného práva a případný nedostatek věcné legitimace znamená, že podle hmotněprávních ustanovení není účastník subjektem (nositelem) tvrzeného práva a žaloba jím (proti němu) vedená nemůže být proto úspěšná. V projednávané věci již jen ze žalobních tvrzení, resp. z nesporných tvrzení účastníků vyplývá, že žalobkyně je zaměstnankyní Střední školy technické a zemědělské, Nový Jičín, p.o. a žalovaný byl rovněž zaměstnancem této školy (ředitelem školy, a to do xxx). Právní vztah, který je v projednávané věci základem pro žalobu o odstranění následků diskriminačního zásahu, resp. pro náhradu nemajetkové újmy v penězích, je právním vztahem pracovněprávním, tj. vztahem mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (§ 1 písm. a), § 1a odst.1 písm. e) zákoníku práce), kdy zaměstnanec je oprávněn se domáhat v případě, že v rámci pracovněprávního vztahu dochází k nerovnému jednání se zaměstnancem, resp. k diskriminačnímu jednání vůči zaměstnanci, po zaměstnavateli nároků tak, jak je upravuje antidiskriminační zákon, a to podle ust. § 16 odst.2 zákoníku práce, § 17 zákoníku práce ve spojení s ust. § 10 odst.1,2 antidiskriminačního zákona (k tomu srov. např. rozhodnutí NS ČR sp.zn. 21 Cdo 235/2017, nebo dřívější rozhodnutí NS ČR sp.zn. 21 Cdo 1743/2009, podle něhož: „ … 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…). Vzhledem k výše uvedenému je tedy v rámci věcné legitimace zřejmé, že zatímco žalobkyně jako zaměstnanec, jež měla být postižena nerovným či diskriminačním jednáním, je aktivně legitimována k podání předmětné žaloby, žalovaný pasivně věcně legitimován není, neboť není (a nebyl) zaměstnavatelem žalobkyně. Z důvodu nedostatku pasivní legitimace proto soud žalobu zamítl.
10. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 142 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, (dále jen „o. s. ř.”) tak, že přiznal žalovanému, jenž byl v řízení zcela úspěšný, nárok na náhradu nákladů řízení v částce 21 054 Kč. Tyto náklady sestávají z nákladů zastoupení advokátem, kterému náleží odměna stanovená dle § 9 odst. 1 (žaloba o odstranění následků diskriminace) vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu, (dále jen „a. t.”), a to z tarifní hodnoty ve výši 10 000 Kč, a odměna stanovená dle § 6 odst. 1 a § 7 a. t. z tarifní hodnoty ve výši 100 000 Kč (žaloba o zaplacení 100 000 Kč), když podle ust. § 12 odst.3 a.t., při spojení dvou a více věcí nelze sčítat samotné odměny, ale za tarifní hodnotu se považuje součet tarifních hodnot, tj. 10 000 Kč + 100 000 Kč = 110 000 Kč (srov. rozhodnutí NS ČR sp.zn. 30 Cdo 1435/2015 ze dne 20.12.2016), přičemž tak odměna sestává z částky 5 500 Kč za každý ze tří úkonů uvedených v § 11 odst. 1 a. t. (příprava a převzetí, vyjádření k žalobě a účast u jednání) včetně tří paušálních náhrad výdajů po 300 Kč dle § 13 odst. 4 a. t.., celkem tedy ve výši 17 400 Kč (5 500x3 + 300x3) a daň z přidané hodnoty ve výši 21 % z částky 17 400 Kč ve výši 3 654 Kč; tj. 21 054 Kč.

**Poučení:**

Proti tomuto rozsudku je možno podat odvolání do 15 dnů ode dne jeho doručení ke Krajskému soudu v Ostravě prostřednictvím podepsaného soudu.

Nebudou-li dobrovolně splněny povinnosti uložené tímto rozhodnutím ve stanovených lhůtách, lze rozhodnutí vykonat.

Nový Jičín 1. června 2023

Mgr. Michal Chmelař v. r.

předseda senátu