



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Českých Budějovicích rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Jana Jursíka a soudkyně JUDr. Ivety Jiříkové a Mgr. Ing. Martiny Lacinové ve věci

žalobkyně: [redacted], dříve [redacted], narozená
bytem [redacted]
zastoupené obecným zmocněncem
[redacted]
bytem [redacted]

proti
žalované: SŠ, IČO XXX
se sídlem XXX, XXX

pro 200 000 Kč, o odvolání účastníků proti rozsudku Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. 2. 2019, č. j. 23 C 276/2017-492,

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku I. **mění** tak, že žaloba, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni částku 75 000 Kč, **se zamítá**.
- II. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku II. **potvrzuje**.
- III. Žalobkyně je povinna zaplatit žalované náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů ve výši 231 094,50 Kč k rukám právního zástupce žalované, do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Okresní soud napadeným rozsudkem zčásti vyhověl žalobě a uložil žalované zaplatit žalobkyni částku 75 000 Kč (výrok I.), ve zbytku, co do částky 125 000 Kč, žalobu zamítl (výrok II.) a rozhodl o povinnosti žalované zaplatit žalobkyni náhradu nákladů ve výši 34 278 Kč (výrok III.). Okresní soud takto rozhodoval o žalobě, kterou se žalobkyně nejprve domáhala uložení povinnosti žalované upustit od diskriminačního jednání a zaplatit žalobkyni zadostiučinění za nemajetkovou újmu ve výši 100 000 Kč, následně vzala žalobu částečně zpět ohledně upuštění od diskriminačního chování a postupně rozšířila žalobu ohledně zadostiučinění nejprve na částku 150 000 Kč a následně na částku 200 000 Kč. Žalobkyně vytýkala žalované diskriminační jednání v osmi skutcích, první z nich bylo dání výpovědi žalovanou žalobkyni ze dne 22. 6. 2017 pro nadbytečnost, když podle názoru žalobkyně objektivní nadbytečnost neexistovala, důvodem výpovědi bylo zdravotní postižení žalobkyně. Současná ředitelka žalované [redacted] měla prohlásit ještě předtím, než se stala ředitelkou, že v případě vítězství v konkurzu na funkci ředitelky z důvodu zdravotního postižení žalobkyni propustí, neboť „slabých článků se třeba v zájmu rozvoje školy zbavit“. Potvrzení diskriminačního charakteru výpovědi žalobkyně shledává také v tom, že žalovaná následně výpověď odvolala. Druhé diskriminační jednání žalované spočívá v nepřidělování přímé pedagogické činnosti žalobkyni v době od 1. 9. 2017 do 2. 11. 2017, třetí diskriminační jednání spočívalo v přidělování knihovnických prací ve sborovně, kde probíhaly stavební práce, namísto v kabinetu žalobkyně, čtvrtý skutek spočíval v odepření přístupu žalobkyni do informačního systému Bakaláři, páté jednání spočívalo v požadavku žalované na vykonání mimořádné pracovnělékařské prohlídky dne 14. 9. 2017 a další trvání na jejím provedení, šesté jednání spočívalo v oznámení o existenci překážek v práci na straně zaměstnavatele v době od 8. 3. 2018 do odvolání po zrušení lékařského posudku a s tím související pohružka, že pokud žalobkyně nevykoná mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku dne 7. 6. 2018, přestane žalovaná žalobkyni vyplácet náhradu mzdy pro překážku v práci. Sedmý skutek spočíval v nařízení mimořádné pracovnělékařské prohlídky na den 29. 3. 2018, tedy pouhý den dopředu a na to navazující podání vytýkácího dopisu ze dne 5. 4. 2018, poslední skutek měl spočívat ve vyžádání podpisu žalobkyně prokazující převzetí vytýkácího dopisu. Okresní soud dospěl k závěru, že ve smyslu § 133a o. s. ř. přichází břemeno tvrzení a důkazní břemeno na žalovanou, aby prokázala, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení ohledně výše popsanych skutků, resp. tvrdila a prokázala jiné (legitimní) důvody k uvedenému jednání, které nemají diskriminační charakter. Důkazní břemeno zůstalo na straně žalující ohledně prokázání tvrzení, že [redacted] prohlašovala, že v případě vítězství v konkurzu propustí žalobkyni pro její zdravotní postižení, neboť je třeba se zbavit slabých článků, dále že žalobkyně byla nucena podepsat převzetí vytýkácího dopisu ze dne 5. 4. 2018 pod hrubým nátlakem a dále že pohružka, že pokud žalobkyně nevykoná mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku dne 7. 6. 2018, přestane žalovaná žalobkyni vyplácet náhradu mzdy, když tato pohružka měla za cíl vyvolat u žalobkyně další psychický stres a zvýšit pravděpodobnost nálezu pozbytí dlouhodobé zdravotní způsobilosti. Okresní soud uzavřel, že žalobkyně neunesla důkazní břemeno ohledně těchto tvrzení a o tomto ji poučil. Okresní soud shledal diskriminační jednání v případě výpovědi pracovního poměru ze dne 22. 6. 2017, neboť žalovaná neprokázala legitimní důvody pro takové jednání. I v případě existence takového výpovědního důvodu (nadbytečnost), je sice právem zaměstnavatele vybrat si zaměstnance jakého určí ke skončení pracovního poměru, nicméně kritéria takového výběru nesmí být diskriminační. Okresní soud uzavřel, že výběr žalobkyně, u které jako u jediné došlo ke skončení pracovního poměru výpovědí, byl diskriminační. Tento svůj závěr opírá o „kontext celkové snahy ukončit se žalobkyní pracovní poměr jakýmkoliv možným způsobem“ a dovodil, že výběr žalobkyně jako adresáta výpovědi spočíval v jejím zdravotním postižení. Okresní soud se neztotožnil s názorem žalobkyně, že nadbytečnost objektivně neexistovala, akceptoval obranu žalované, že objektivně existovala potřeba snížit pracovní úvazky v reakci na vývoj skladby předmětů a nižší počet přijatých žáků, nicméně bylo v možnostech žalované vyřešit věc jinak, než výpovědí. Přijatá organizační

opatření č. 3/2017 a 5/2017 hodnotí jako ryze účelová, která posloužila k již dříve zamýšlenému záměru [redacted] se žalobkyně pro její handicap zbavit, když tuto skutečnost má soud za prokázanou z výpovědi svědků [redacted] a [redacted]. Skutek spočívající v nepřidělování přímé pedagogické činnosti žalobkyni považuje okresní soud za diskriminační pouze částečně, neboť z počátku bylo legitimně odůvodněno potřebou upravit rozvrh po odvolání výpovědi, což si nutně vyžádalo určitý časový prostor. Další důvody uváděné žalovanou neakceptuje a to odmítání žalobkyně dostavit se na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku z důvodu pozbytí platnosti předchozího lékařského posudku žalobkyně o její zdravotní způsobilosti k výkonu práce, když názor o pozbytí platnosti okresní soud považuje za „problematický“. Jako důvod k nepřidělování přímé pedagogické činnosti neakceptoval další žalovanou uváděný důvod spočívající v tzv. bezpečnostním incidentu, spočívající v tom, že žalobkyně si při jedné vyučovací hodině nepovšimla absence dvou žáků. Taková situace podle názoru okresní soudu nezakládá důvodné obavy žalované o bezpečnost žáků a potřebu pozastavit výkon pedagogické činnosti žalobkyně do vykonání pracovnělékařské prohlídky. Okresní soud poukazuje na vyšší věk žáků, dále na to, že ve škole žáky nikdo nedrží a odchod nekontroluje, takže mohou školu opustit kdykoliv v průběhu dne a záškoláctví považuje za běžný jev, ze kterého nelze vinit pedagogy. Tento tzv. incident považuje za vhodnou záminku pro žalovanou k diskriminaci žalobkyně. Třetí jednání spočívající v přidělování knihovnických prací ve sborovně a nikoliv v kabinetu žalobkyně neshledal okresní soud za diskriminační, ale odůvodněný, neboť přidělená práce se týkala více než 600 knih uložených v knihovně, která se nacházela ve stejném patře jako sborovna, proto měla žalobkyně provádět práci zde. Kabinet žalobkyně oproti tomu se nacházel v jiném patře, což by znamenalo nutnost přenášet na větší vzdálenost velké množství knih. Z provedeného dokazování navíc vyplynulo, že stavební práce neprobíhaly přímo ve sborovně, ale v sousední místnosti, tyto práce navíc neprobíhaly po celou dobu, kdy žalobkyně knihovnické práce vykonávala. Okresní soud dále považuje za diskriminační jednání odeprání přístupu žalobkyně do informačního systému Bakaláři, když neakceptoval vysvětlení žalované, že žalobkyni byl ukončen přístup do systému z důvodu podání původní výpovědi a přístup jí byl umožněn až v souvislosti s přidělováním pedagogické činnosti, neboť přístup do tohoto systému byl potřeba právě v souvislosti s pedagogickou činností. Okresní soud odůvodnil svůj závěr tím, že do tohoto systému měli přístup i někteří nepedagogičtí pracovníci a systém obsahoval některé další údaje, o kterých „nelze říci, že by žalobkyně ke své práci nepotřebovala“. Ohledně pátého skutku okresní soud posoudil požadavek žalované na vykonání mimořádné pracovnělékařské prohlídky žalobkyně jako zcela legitimní, odůvodněný vedle zmíněného bezpečnostního incidentu také tím, že z původního lékařského posudku nevyplývalo jakékoliv zdravotní omezení žalobkyně. Pokud žalovaná má ze zákona povinnost přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, je třeba, aby zaměstnavatel znal konkrétní zdravotní omezení zaměstnance, aby měl z čeho vycházet při stanovení přiměřených opatření k usnadnění výkonu zaměstnání. Šestý skutek neshledal diskriminačním, když zejména neměl za prokázané tvrzení, že by tato pohružka měla za cíl vyvolat další psychický stres žalobkyně. Tuto pohružku s ohledem na množství předchozích nevykonaných zdravotních prohlídek ze strany žalobkyně považuje za legitimní. I s ohledem na to, že žalobkyně neměla v danou chvíli platný lékařský posudek. Sedmý skutek okresní soud shledal diskriminačním, tento označil za šikanózní, když v tomto období žalobkyně nedocházela na pracoviště z důvodu existence překážek v práci na straně zaměstnavatele, žalobkyně nemohla předpokládat, že ji žalovaná vyzve k pokračování v práci dříve, než dojde ke splnění podmínky spočívající ve vydání posudku jako výstupu z mimořádné pracovnělékařské prohlídky. Po zaměstnanci nelze spravedlivě požadovat, aby byl ihned připraven nastoupit do práce po zaměstnavatelově zavolání, v případě existence překážek v práci na straně zaměstnavatele. Žalobkyně proto nemohla předpokládat, že by měla zaměstnavateli nahlásit, že na den 29. 3. 2018 již má dojednání prohlídku u lékaře v Brně a navíc 29. 3. 2018 měly být ve škole prázdniny. Žalobkyně se tedy nijak záměrně prohlídce nevyhýbala, jestliže se jí nepodrobila z toho důvodu, že se účastnila jiného vyšetření, které si dříve naplánovala. Poslední skutek spočívající

v požadavku zaměstnavatele na potvrzení převzetí vytýkácího dopisu žalobkyni ve formě jejího podpisu, nepovažuje okresní soud za diskriminační, ale za běžný postup předpokládaný zákoníkem práce, když pracovněprávní dokumenty se doručují do vlastních rukou především na pracovišti. Okresní soud uzavřel, že žalovaná prostřednictvím jinak zákonných postupů vytvářela v souhrnu svých jednání nepříznivé prostředí, které lze označit za obtěžování a bossing, a to vše s cílem propustit žalobkyni pro její zdravotní postižení. Žalobkyně se déle než dva roky potýká v zaměstnání s nepříjemnými okolnostmi a začala vnímat prostředí na pracovišti jako nepřátelské a napjaté. Jde především o nejistotu zaměstnání, zpochybňování její zdravotní způsobilosti a špatné vztahy na pracovišti související s existencí tohoto soudního sporu apod. Za přiměřené zadostiučnění v penězích okresní soud určil částku 75 000 Kč, ve zbytku žalobu zamítl.

2. Proti tomuto rozsudku podala odvolání žalobkyně, která navrhuje, aby odvolací soud změnil napadený rozsudek ohledně zamítnutí části požadovaného nároku, tedy přiznal žalobkyni požadované zadostiučnění ve výši 200 000 Kč. Výši přiznanou Okresním soudem považuje za nedostatečnou, která zejména neplní preventivní funkci odstrašení zaměstnavatele od dalšího diskriminačního jednání. Žalobkyně v odvolání uvádí další následná jednání zaměstnavatele, která nejsou předmětem tohoto řízení, ve kterých shledává svou diskriminaci a poukazuje na to, že přiznání zadostiučnění ve výši 75 000 Kč nevedlo k preventivnímu působení na žalovanou, která v diskriminaci pokračuje. Žalobkyně dále nesouhlasí se závěrem okresního soudu, který shledal požadavek žalované vůči žalobkyni na podrobení se mimořádným pracovně lékařským prohlídkám za legitimní. Žalobkyně poukazuje na to, že žalovaná neformulovala dostatečně žádost pro provedení mimořádné pracovnělékařské prohlídky a rezignovala při formulaci této žádosti zvážit přiměřená opatření ve vztahu k žalobkyni a tím mohla způsobit, že posudkový lékař by vyslovil závěr o nezpůsobilosti žalobkyně k práci i přes své případné přesvědčení, že za určitých podmínek by k práci zdravotně způsobilá byla. Toto jednání a tvrzení žalobkyně o motivaci pohružky vyvolat další psychický stres žalobkyně okresní soud neposuzoval, ač měl v kontextu dlouhodobého záměru žalované propustit žalobkyni z důvodu jejího zdravotního postižení. Okresní soud také pominul samotnou právní podstatu této výhrůžky, která představuje v praxi zcela ojedinělý a bezprecedentní proti právní útok na samotné základy závislé práce. Tato pohružka měla zásadní dopad na žalobkyni a její psychický stav.
3. Proti tomuto rozsudku podala odvolání také žalovaná. Odvolání směřuje proti výrokům I. a III., jako odvolací důvody uplatňuje důvody ve smyslu § 205 odst. 2 písm. b), c), e), g) o. s. ř. Navrhuje, buď napadený rozsudek zrušit a vrátit okresnímu soudu k dalšímu řízení, případně rozsudek změnit tak, že žaloba bude zamítnuta v plném rozsahu. Žalovaná nesouhlasí s tím, jak okresní soud rozložil mezi strany břemeno tvrzení a břemeno důkazní, když podle názoru odvolatelky není splněna podmínka § 133a o. s. ř., že žalobce uvedl před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci. Odkazuje na rozhodnutí Ústavního soudu sp. zn. III ÚS 880/15, podle kterého úvaha o diskriminačních motivech musí být založena nikoliv jen na tvrzeních strany žalující, nýbrž musí být podložena zvážením alespoň elementárně prokázaných či osvědčených skutkových okolností případu. Skutková okolnost, že žalovaná měla přistoupit k ukončení pracovního poměru žalobkyně pro její zrakové postižení, byla od počátku řízení pouze v rovině tvrzení žalobkyně, které neodpovídala žádná osvědčená či prokázaná indicie. Žalovaná dále nesouhlasí se skutkovými závěry okresního soudu, že výběr žalobkyně jako osoby nadbytečné spočíval v jejím zdravotním postižení, dále že opatření č. 3/2017 a 5/2017 žalované posloužila k již dříve zamýšlenému záměru se zbavit žalobkyně pro její zdravotní handicap, zjištění, že si žalovaná nebyla vědoma skutečnosti, že v důsledku odmítnutí žalobkyně podrobit se mimořádné pracovnělékařské prohlídce pozbyla žalobkyně zdravotní způsobilost, zjištění, že kromě incidentu s nezjištěnou a nezaznamenanou absencí žákyň ze strany žalobkyně neměla žalovaná jiné důvodné pochybnosti o ztrátě zdravotní způsobilosti žalobkyně k práci a že nepřidělování přímé pedagogické činnosti nesledovalo legitimní cíl a nebylo nezbytné, zjištění, že přístup do systému

Bakaláři mají obecně i nepedagogičtí pracovníci a že neumožnění přístupu žalobkyni do tohoto systému představuje vyjádření drobných překážek k výkonu práce a zjištění, že nařízení mimořádné pracovnělékařské prohlídky na 29. 3. 2018 a následný vytýkací dopis byly šikanózní. Žalovaná poukazuje na to, že závěr okresního soudu o diskriminační motivaci žalované, který má být opřen o výpovědi svědků [REDAKCE] a [REDAKCE], je zjevně nesprávný, neboť z výpovědi těchto svědků tato diskriminační motivace nevyplývá. Svědkyně [REDAKCE] o motivaci nehovoří vůbec, svědek [REDAKCE] uvedl, že [REDAKCE] ve výběrovém řízení jako motivaci uváděla úsporu nákladů a změnu úvazků. Okresní soud nijak blíže neodůvodnil a podle názoru žalované nemá oporu v provedeném dokazování, když okresní soud uzavřel, že opatření č. 3/2017 a 5/2017 měla posloužit k již dříve zamýšlenému záměru [REDAKCE] se žalobkyně pro její handicap zbavit. Z provedených důkazů naopak vyplývá, že motivací k těmto opatřením byla reakce na změny školních vzdělávacích plánů a počet přijatých žáků. Závěr okresního soudu, že žalobkyně byla jediným zaměstnancem, kterému byla dána výpověď z pracovního poměru, je sice sám o sobě správný, důležitý je však další kontext, neboť bylo prokázáno, že výpověď byla vůči žalobkyni jako jediné použita proto, že u ostatních zaměstnanců ve stejné situaci (snižování úvazků) bylo možno na rozdíl od žalobkyně použít jiné řešení ([REDAKCE] a [REDAKCE] akceptovali snížení úvazku a [REDAKCE] uzavřela dohodu o rozvázání pracovního poměru), proto nebylo nutno přistupovat k podání výpovědi u těchto dalších osob. Žalovaná dále odkazuje na zjevný rozpor závěru okresního soudu v odůvodnění v odstavci 79. a 82., když okresní soud existenci tzv. incidentu s nezjištěnou a nezaznamenanou absencí žákyň ze strany žalobkyně a obsah posledního lékařského posudku žalobkyně, z něhož nevyplývalo jakékoliv její zdravotní omezení, v jednom případě soud hodnotí jako legitimní důvod a následně zastává opačný závěr. Jako neúplný a proto nesprávný je skutkový závěr okresního soudu, že do systému Bakaláři mají přístup i nepedagogičtí pracovníci, když z výpovědi [REDAKCE] a svědkyně [REDAKCE] vyplynulo, že z nepedagogických pracovníků mají do systému přístup pouze ti, kteří pracují s daty žáků a vyučujících zaměstnanců, nikoliv všichni nepedagogičtí pracovníci. Žalobkyně neměla přístup do systému pouze v době, kdy nevykonávala přímou pedagogickou činnost, a tedy s daty žáků nepracovala. Absence přístupu do systému nevytvářela žalobkyni žádné, ani drobné překážky výkonu práce. Odvolatelka tak nesouhlasí se závěrem okresního soudu, že nařízení mimořádné pracovnělékařské prohlídky na 29. 3. 2018 a následný vytýkací dopis jsou projevem šikany, když soud zaměňuje příčinu s následkem. Bylo prokázáno, že žalovaná o překážce na straně žalobkyně v tento den nevěděla. Žalovaná žalobkyni důvodně vytýkala, že o své soukromé aktivitě v tento den zaměstnavatele neinformovala předem a v důsledku toho došlo ke zmaření dalšího již několikátého termínu naplánované prohlídky. V této době byly vztahy účastníků již značně vyhoceny a to zejména v důsledku dlouhodobých komplikací realizace lékařských prohlídek z důvodů na straně žalobkyně. Žalovaná nesouhlasí s posouzením skutků popsanych v bodech 4.1, 4.2, 4.4 a 4.7 jako obtěžování a bossing ve smyslu antidiskriminačního zákona, když odůvodnění okresního soudu je značně stručné a chybí hlubší úvaha o tom, co ze soudem vytýkaných jednání žalované svědčí o konstatované motivaci týkající se zdravotního postižení. Bez prokázání takové motivace totiž nemůže být řeč o diskriminaci. Diskriminací je pouze takové jednání, které je motivováno důvody uvedenými v § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona, tedy v daném případě zdravotním postižením žalobkyně. Tedy závěry okresního soudu o diskriminačním charakteru takového jednání není řádně odůvodněno a rozsudek je z tohoto důvodu nepřezkoumatelný. Žalovaná takové nesouhlasí s odůvodněním výroku o náhradě nákladů řízení, na daný případ nedopadá § 142 odst. 3 o. s. ř.

4. Krajský soud v Českých Budějovicích jako soud odvolací shledal, že odvolání obou účastníků má náležitosti uvedené v § 205 odst. 1 o. s. ř. Po zjištění, že odvolání obou účastníků byla podána včas, osobami k tomu oprávněnými a jsou přípustná, přezkoumal napadený rozsudek v plném rozsahu

podle § 212 a § 212a o. s. ř. a dospěl k závěru, že odvolání žalobkyně není důvodné, odvolání žalované důvodné je.

5. Podle § 16 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Podle odst. 2 v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Podle odst. 3 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 odst. 4 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.
6. Podle § 17 zákoníku práce právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.
7. Podle § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Podle odst. 3 přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků, i z důvodu státní příslušnosti.
8. Podle § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona nepřímou diskriminací se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe je z některého z důvodů uvedených v § 2 odst. 3 osoba znevýhodněna oproti ostatním. Nepřímou diskriminací není, pokud toto ustanovení, kritérium nebo praxe je objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Podle odst. 2 nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.
9. Odvolací soud nesouhlasí s námitkou žalované, že by okresní soud nesprávně rozvrhl břemeno tvrzení a důkazní břemeno mezi strany sporu. Není správná argumentace žalované a ani nevyplývá z jí uváděné judikatury, že k přechodu těchto břemen nemůže dojít pouze na základě tvrzení žalobce o konkrétních okolnostech, ve kterých diskriminaci shledává, ale musí uvádět další indicie či důkazy (tedy buď osvědčovat či dokonce prokazovat), že existují nějaké další okolnosti, které

důvodně vyvolávají podezření o motivaci. Žalobkyně v tomto řízení řádně tvrdila, že došlo k jednání žalované mající objektivní znaky diskriminace, tedy nerovnost zacházení s žalobkyní oproti jiným zaměstnancům (žalobkyni jako jediné zaměstnankyni byla dána výpověď z pracovního poměru, žalobkyni jako jediné pedagogické pracovníci nebyla přidělována pedagogická činnost apod.). Žalobkyně tedy splnila svou povinnost tvrdit takové okolnosti, které znamenají objektivně nerovné zacházení a též uvedla důvod, který podle ní motivoval žalovanou k takovému postupu (její zdravotní postižení). Za této situace dochází k přechodu těchto břemen na žalovanou, aby tvrdila a prokázala, že důvodem k takovému z objektivního hlediska nerovnému zacházení existoval jiný, legitimní, nediskriminační důvod. Vždy však musí jít o situaci, kdy účastník řízení pozitivně prokazuje existenci určité skutečnosti, tedy že nějaká skutečnost existuje, nikoliv prokazovat negativní skutečnost, tedy neexistenci určité skutečnosti, což je zpravidla vyloučeno. V daném případě bylo mezi stranami nesporné, že došlo k objektivním jednáním žalované, ve kterých žalobkyně spatřuje diskriminaci (existence výpovědi z pracovního poměru žalobkyně, nepřidělování přímé pedagogické činnosti žalobkyni, trvání na absolvování mimořádných pracovních lékařských podmínek, přidělení knihovnické práce apod.), těžiště sporu a provedení dokazování se tedy týkalo povinnosti žalované prokázat a obhájit legitimnost tvrzených nediskriminačních důvodů k takovému jednání. Kromě uvedeného typu tvrzení (jednání objektivně naplňující nerovnost zacházení) může žalobce tvrdit další okolnosti, mající povahu souvisejících indicií směřujících k tvrzené diskriminační motivaci, v tomto případě jde o údajné výroky ředitelky žalované, o motivu propuštění žalobkyně pro její zdravotní postižení či označení žalobkyně za slabý článek. V případě takového tvrzení k přechodu důkazního břemene nedochází, neboť žalovaná nemůže prokazovat, že se něco nestalo, je na žalobkyni, aby toto pozitivní tvrzení prokázala. Uvedené se týká všech skutkových tvrzení uvedených v bodě 73 odůvodnění napadeného rozsudku, u kterých okresní soud správně dovedl důkazní břemeno na straně žalující.

10. Okresní soud v tomto řízení provedl dokazování v dostatečném rozsahu pro zjištění skutkového stavu. Podle názoru odvolacího soudu není potřeba provedené dokazování doplňovat.
11. Napadený rozsudek není nepřezkoumatelný, neboť nepřezkoumatelným je pouze ten rozsudek, vůči němuž nemůže účastník, který s ním nesouhlasí, náležitě formulovat odvolací důvody (viz rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3466/2013 aj.). O takový případ se zde zjevně nejedná, když obě strany formulují větší množství jednotlivých odvolacích důvodů i námitek.
12. Odvolací soud považuje většinu skutkových závěrů okresního soudu za správnou s výjimkou níže popsaných vad při hodnocení důkazů a formulaci skutkového závěru. Okresní soud mimo jiné učinil závěr, že „organizační opatření č. 3/2017 a 5/2017(...) posloužila k již dříve zamýšlenému záměru nové ředitelky se žalobkyně pro její hendikep zbavit“, když „tuto skutečnost má soud za prokázanou z výpovědí [redacted] a [redacted]“. Z takto formulovaného závěru vyplývá, že okresní soud shledal jak uvedený záměr, tak současně motivaci tohoto záměru spočívající ve zdravotním postižení žalobkyně a obě tato zjištění mají vyplývat z uvedených důkazů - svědeckých výpovědí [redacted] a [redacted]. Zde musí odvolací soud souhlasit s námitkou žalované, že z výpovědí těchto svědků uvedená motivace nevyplývá. Svědkyně [redacted] ve své výpovědi u Okresního soudu uvedla, že [redacted] jí měla potvrdit záměr žalobkyni propustit, ale důvody propuštění nesdělila. Svědek [redacted] ve své výpovědi u okresního soudu uvedl, že [redacted] odůvodňovala ukončení pracovního poměru úsporou nákladů a změnou úvazků. Okresní soud zde zjevně činí skutkové závěry o motivaci k propuštění žalobkyně spočívající v jejím zdravotním hendikepu, aniž by pro to měl oporu v provedeném dokazování, resp. činí nesprávný závěr o tom, že tato motivace z těchto důkazů vyplývá. Aby mohl odvolací soud tuto zjevnou vadu hodnocení důkazů a skutkových zjištění napravit, tedy učinit odlišný skutkový závěr z provedených důkazů, musí důkazy spočívající ve výsledku osob zopakovat. Odvolací soud proto zopakoval výsledku těch osob, které se k této

otázce vyjadřovali ([redacted], [redacted], [redacted], [redacted] a [redacted]), neprováděl výslechy osob, které sice byly k této otázce vyslýchány, ale nic podstatného k této otázce neuvedly, neboť si nic bližšího nepamatovaly (ostatní členové výběrové komise). Všechny tyto opakovaně vyslechnuté osoby vypověděly totéž, co vypovídaly u okresního soudu. Odvolací soud na základě takto zopakovaného dokazování činí odlišný skutkový závěr a totiž, že pokud [redacted] prezentovala při výběrových řízeních svou koncepci, jejíž součástí mělo být mimo jiné snížení počtu hodin u předmětu Základy společenských věd a v důsledku toho mohla nastat nadbytečnost žalobkyně nebo pokud [redacted] při jiných příležitostech v rozhovorech s dalšími osobami uvedla, že může dojít nebo dojde k propuštění žalobkyně, vždy to bylo uváděno v souvislosti se zamýšlenými úspornými opatřeními a zamýšleným snižováním počtu učebních hodin zmíněného předmětu.

13. S tímto souvisí správný závěr okresního soudu, který odvolací soud sdílí, že žalobkyně neprokázala své tvrzení obsažené v žalobě, že [redacted] prohlašovala, že v případě vítězství v konkurzu žalobkyně „z důvodu zdravotního postižení propustí, neboť slabých článků je třeba se v zájmu rozvoje školy zbavit“.
14. Dalším argumentem, na základě kterého okresní soud dovodil motivaci k propuštění žalobkyně spočívající v jejím zdravotním postižení, má být kontext „celkové snahy ukončit se žalobkyní pracovní poměr jakýkoliv možným způsobem“. Tento hodnotící soud je pouze zmíněn v odstavci 75 odůvodnění rozsudku, avšak není nijak blíže nezdůvodněno, jak k němu soud došel a na základě čeho. Pouhý odkaz na kontext případu je zcela neurčitý, nejasný a odvolacím soudem nepřezkoumatelný. V konkrétních skutkových zjištěních v řízení není pro takové hodnocení žádná opora.
15. Postup soudu v této věci při úvaze, zda shledává diskriminační jednání žalované vůči žalobkyni, má spočívat zejména v přezkoumání žalovanou tvrzených a prokazovaných důvodů, ve kterých žalobkyně shledává nerovné zacházení. Vzhledem k přechodu břemene na žalovanou, těžiště tohoto sporu spočívá v přezkoumání obrany strany žalované, zda důvody pro toto jednání jsou důvody legitimními, věcně odůvodněnými a nediskriminačními. Závěr o diskriminaci nelze stavět na blíže neodůvodněném dojmu z celkového kontextu případu.
16. Ačkoli okresní soud uvádí, že žalovaná neprokázala legitimnost svého jednání, z odůvodnění napadeného rozsudku vyplývá, že nedošlo k situaci, že by okresní soud neměl za skutkově prokázaný některý z tvrzených důvodů strany žalované, kterými vysvětluje své jednání, které žalobkyně označuje za diskriminační. Ostatně okresní soud nepoučil stranu žalovanou, že by některé z těchto skutkových tvrzená neprokázala. Z obsahu rozhodnutí vyplývá, že tyto tvrzené a prokázané důvody za legitimní a nediskriminační nepovažuje. Otázka, zda tyto důvody lze považovat za legitimní a nediskriminační, již není otázkou skutkovou (zde se nehodnotí a nezjišťuje existence či absence skutkových okolností), ale jedná se o otázku právní a to hodnocení motivace jednání žalované s ohledem na požadavky definované právními předpisy (rovné zacházení, zákaz diskriminace, racionální odůvodněnost nerovného zacházení se zaměstnanci apod.). Odvolací soud na rozdíl od okresního soudu u jednání, kde tento shledal diskriminační jednání žalované, odlišně hodnotí žalovanou uváděné důvody pro takové jednání jako legitimní, věcně podložené, tedy nediskriminační.
17. Pokud jde o první skutek, a to podání výpovědi z pracovního poměru žalobkyně ze dne 22. 6. 2017, zde odvolací soud souhlasí se závěrem okresního soudu, že objektivně existovala potřeba u žalované snížit úvazky (a počty hodin) v reakci na vývoj skladby předmětů a počty přijímaných žáků. Organizační opatření č. 3/2017 a 5/2017 proto nelze považovat za předstírané, motivované

snahou propustit žalobkyni, jak tato tvrdí. Věcná oprávněnost těchto organizačních opatření je dostatečně potvrzena i tím, že žalovaná i poté, co odvolala tuto výpověď, nahradila uvedená organizační opatření jiným organizačním opatřením č. 8/2017, kterým dosáhla téhož sledovaného účelu. Opatření č. 3/2017 a č. 5/2017 sledovala snížení počtu učebních hodin o 29, organizační opatření č. 8/2017 ve spojení s ukončením pracovního poměru dohodou s [REDAKCE] znamenalo snížení o 28 hodin (odchylka jedné hodiny není podstatná). Pokud tedy žalovaná setrvala ve svém záměru snížit počet učebních hodin i po odvolání výpovědi z pracovního poměru žalobkyně, je zřejmé, že potřeba snížení počtu hodin nebyla účelově předstírána, ale reálně existovala a byla důsledkem objektivních okolností, na které poukazuje žalovaná (změna vzdělávacího plánu a nižší počet přijatých žáků).

18. Samotné odvolání výpovědi není potvrzením jejího diskriminačního charakteru, žalovaná objasnila důvod k odvolání výsledkem posudku externího právního poradce, který dovodil, že by výpověď neobstála avšak z jiného důvodu, než je diskriminace.
19. Okresní soud sice správně definuje východiska přezkumu nadbytečnosti zaměstnance i ve vztahu k otázce diskriminace (je právem zaměstnavatele a nepodléhá přezkumu soudu, jakého zaměstnance si zaměstnavatel určí jako nadbytečného, avšak kritéria výběru nesmí být diskriminační), nesprávně však tuto zásadu aplikuje na daný případ, pokud argumentuje, že bylo v možnostech žalované vyřešit věc jinak, než výpovědí. Je autonomním rozhodnutím zaměstnavatele, jak dosáhne sledovaného cíle, zda omezením pracovních úvazků více zaměstnanců nebo ukončením pracovního poměru pro nadbytečnost pouze s jedním pracovníkem. Z pouhé skutečnosti, že žalovaná dala výpověď pouze žalobkyni, v daném případě diskriminaci dovodit nelze. Žalovaná v této souvislosti správně argumentuje, že okresní soud pominul, že legitimně sledovaný cíl snížení počtu učebních hodin jako důsledek organizačního opatření č. 3/2017 a 5/2017, se nedotkl pouze žalobkyně, které byla dána výpověď pro nadbytečnost, ale dalších tří zaměstnanců, když u dvou z nich došlo ke snížení pracovního úvazku a v případě [REDAKCE] k ukončení pracovního poměru dohodou. Žalovaná vysvětlila kritéria výběru zaměstnanců, kterých se tyto změny týkaly, když snížení počtu učebních hodin ve formě snížení úvazků bylo realizováno u zaměstnanců s částečným úvazkem a nedotklo se zaměstnanců pracujících na plný úvazek. Dalším kritériem odlišujícím mezi zaměstnanci se sníženým úvazkem bylo kritérium, jak je daný pracovník zkušený, když byli preferováni zaměstnanci zkušenější (u zkušenějších pracovníků došlo ke snížení pracovního úvazku a u méně zkušených k ukončení pracovního poměru ať již výpovědí či dohodou). Obě tato kritéria odvolací soud považuje za kritéria věcně odůvodněná, racionální a nediskriminační. Odvolací soud uzavírá, že žalovaná prokázala objektivní potřebu snižování pracovních úvazků, jí zvolená kritéria výběru mezi zaměstnanci nelze považovat za diskriminační, proto výpověď z pracovního poměru ze dne 22. 6. 2017 nelze považovat za diskriminační jednání.
20. Otázka zjišťování zdravotní způsobilosti žalobkyně k výkonu pedagogické činnosti souvisí s tvrzeným diskriminačním jednáním popsaným pod druhým, pátým, šestým a sedmým skutkem, jak je vymezuje okresní soud v části 4 odůvodnění rozsudku. I v případě těchto jednání odvolací soud hodnotí žalovanou tvrzené a prokázané důvody jako důvody věcně podložené, racionální, tedy legitimní a nediskriminační. Otázka potřeby a platnosti lékařských posudků se v tomto řízení řešila jak v rovině formální (polemika okresního soudu s právním názorem žalované o pozbytí platnosti lékařského posudku z 6. 6. 2016 v důsledku rozhodnutí žalované o nařízení mimořádné pracovnělékařské prohlídky) a materiální (důvodné pochybnosti žalované o zdravotní způsobilosti žalobkyně k výkonu pedagogické činnosti s ohledem na tzv. incident spočívající v nezjištěné a nezaznamenané absenci žákyň ze strany žalobkyně při její výuce). Podle názoru odvolacího soudu je pro tento případ relevantní pouze uvedená materiální stránka, neboť v souvislosti se změnou koncepce lékařských posudků počínaje 1. 4. 2012 lékařské posudky pozbyly povahu závazných

stanovisek, která autoritativně řeší danou otázku, ale nadále se jedná o pouhá nezávazná „dobrozdání“, jejichž význam nadále spočívá v přesvědčivosti jejich obsahu, tedy v uvedené rovině matriální.

21. Odvolací soud se nemůže ztotožnit s argumentací okresního soudu, který snižuje, až bagatelizuje, význam události, kdy žalobkyně při výuce nezjistila a nezaznamenala absenci dvou žákyň s tím, že se nejedná o narušení bezpečnosti studentů, neboť středoškolské studenty nikdo nedrží ve škole a odchod nekontroluje a záškoláctví je běžným jevem. S touto argumentací nelze souhlasit. Není přehnaným požadavkem na pedagoga, aby zjistil a zaznamenal absenci žáků při výuce, neboť neomluvená absence je vážným výchovným prohřeškem, který má být zaznamenán a v rámci pedagogického působení řešen. Základní podmínkou pro to je vůbec zjištění, že k tomuto jevu došlo. Za situace, kdy onemocnění zraku žalobkyně je onemocněním typově progredujícím (zhoršujícím se), a dojde k tomu, že žalobkyně vůbec nezjistí nepřítomnost dvou žákyň při hodině a současně má žalovaná k dispozici lékařský posudek, ze kterého vůbec nevyplyvá jakékoliv zdravotní omezení žalobkyně, je dána odůvodněná pochybnost zaměstnavatele o způsobilosti žalobkyně k výkonu pedagogické činnosti a současně nejistota o povaze zdravotního omezení žalobkyně či podmínkách, za kterých může pracovat. Pokud tedy žalovaná za této situace požaduje vykonání mimořádné pracovnělékařské prohlídky žalobkyně za účelem vyjasnění těchto otázek a prozatím této nepřiděluje pedagogickou činnost, tedy činnost u které došlo k objektivnímu problému, jedná odůvodněně, na základě věcných důvodů, a sleduje legitimní cíl a to zajištění řádného chodu školy a pedagogického procesu. Odvolací soud uzavírá, že nepřidělování přímé pedagogické činnosti žalobkyni do doby vykonání mimořádné pracovnělékařské prohlídky, požadavek žalované na absolvování takové prohlídky žalobkyní a s tím související oznámení o existenci překážek v práci na straně zaměstnavatele, nastalé po zrušení lékařského posudku MUDr. Lxx a stejně tak nařízení nového termínu mimořádné pracovnělékařské prohlídky na 29. 3. 2018, považuje odvolací soud za jednání věcně odůvodněné, tedy legitimní a nikoliv diskriminační. Pokud jde o posledně jmenovaný skutek, pak se odvolací soud nemůže ztotožnit se závěrem okresního soudu o šikanózním charakteru takového požadavku. Z provedeného dokazování vyplynulo, že žalovaná nevěděla a žalobkyně jí to včas neoznámila, že na tento den plánuje jiný (mimopracovní) úkon. Je tedy vyloučeno, že by ze strany žalované šlo o úmyslné jednání, kdy by vědomě nařídila termín prohlídky na den, který žalobkyni nevyhovuje. Za situace, kdy od prvního neuskutečněného termínu mimořádné prohlídky v září 2017 uběhla doba zhruba půl roku a žalovaná stále neměla k dispozici nový lékařský posudek a to z důvodů převážně na straně žalobkyně (nesprávné odmítnutí podrobit se prohlídce z důvodu výhrad k osobě lékaře, tedy zaviněný průtah žalobkyní, nebo z důvodu opakovaných nemocí žalobkyně připadajících na plánované termíny, tedy z objektivních důvodů na straně žalobkyně, pouze v jednom případě z důvodu, který s žalobkyní nesouvisí, a to zrušení formálně vadného posudku v přezkumném řízení), je pochopitelná a akceptovatelná snaha žalované maximálně urychlit tento proces, tedy naplánovat další termín v co nejkratším časovém odstupu i zvýšený důraz zaměstnavatele vůči zaměstnanci, aby se prohlídce bez dalších průtahů podrobil (viz obdobný závěr okresního soudu v odstavci 88. odůvodnění).
22. Pokud jde o třetí skutek, a to přidělování knihovnických prací ve sborovně, zde se odvolací soud plně ztotožňuje a odkazuje na podrobné a správné odůvodnění okresního soudu, který v tomto jednání diskriminaci správně neshledal.
23. Odlišný názor má odvolací soud oproti okresnímu soudu ohledně čtvrtého skutku, a to odepření přístupu žalobkyni do informačního systému Bakaláři. Odvolací soud plně akceptuje vysvětlení žalované, že žalobkyni byl zrušen přístup do systému v důsledku podání výpovědi z pracovního poměru. Ze zjištění okresního soudu vyplývá, že přístup do tohoto systému mají ze strany školy pouze zaměstnanci, chystané ukončení pracovního poměru žalobkyně je proto jasným důvodem pro ukončení tohoto přístupu. Obnovení přístupu žalobkyni v okamžiku, kdy tato začala vykonávat

pedagogickou činnost, tedy začala pracovat s daty žáků v tomto systému, považuje odvolací soud též za vysvětlení akceptovatelné. Argumentace okresního soudu ohledně této otázky je stručná a nedostatečná. Argumentace přístupem i dalších nepedagogických pracovníků není přesvědčivá v situaci, kdy z provedeného dokazování vyplynulo, že nepedagogičtí pracovníci mají přístup pouze tehdy, pokud pracují s daty žáků. Pokud okresní soud stručně zmiňuje, že systém obsahuje i blíže neuvedené údaje, o kterých „nelze říci, že by je žalobkyně ke své práci nepotřebovala“, není jasné, co tím míní. K závěru o nerovném zacházení a diskriminačním charakteru je naopak třeba dovodit, proč a jakým způsobem žalobkyně přístup potřebovala i v době nevykonávání pedagogické činnosti a jakým způsobem jí absence přístupu do systému komplikovala pracovní činnosti. Pokud nic takového nebylo v řízení zjištěno, výše uvedené akceptovatelné vysvětlení žalované o důvodech zrušení a okamžiku obnovení přístupu, činí z otázky přístupu do informačního systému otázku čistě technickou bez jakéhokoliv diskriminačního prvku.

24. Pokud jde o poslední vytýkaný osmý skutek, zde se odvolací soud plně ztotožňuje s argumentací okresního soudu. Požadovat ze strany zaměstnavatele potvrzení přijetí doručované písemnosti na pracovišti formou podpisu zaměstnance je požadavek zcela legitimní, který je v souladu s právní úpravou doručování písemností v zákoníku práce. Naopak za nelegitimní a nesprávný nutno označit názor žalobkyně, který prezentovala ve své výpovědi, že odmítla potvrdit přijetí listiny proto, že nesouhlasila s jejím obsahem. Požadovaný podpis potvrzuje pouze skutečnost doručení listiny, nikoliv souhlas adresáta s obsahem.
25. Nelze akceptovat výtku žalobkyně v odvolání, že žalovaná neformulovala dostatečně žádost pro provedení mimořádné pracovnělékařské prohlídky a rezignovala při formulaci této žádosti zvážit přiměřená opatření ve vztahu k žalobkyni a tím mohla způsobit, že posudkový lékař by vyslovil závěr o nezpůsobilosti žalobkyně k práci i přes své případné přesvědčení, že za určitých podmínek by k práci zdravotně způsobilá byla. Právě výsledek takové prohlídky má sloužit jako podklad pro přijetí přiměřených opatření, zde je zaměňována příčina a následek.
26. Odvolací soud shrnuje, že u žádného z vytýkaných jednání neshledal diskriminaci žalobkyně. Z tohoto důvodu neprováděl pro nadbytečnost důkazy navrhované stranou žalující v odvolání, které měly směřovat k posouzení dostatečného prevenčního působení přiznaného zadostiučnění okresním soudem na žalovanou. Odvolací soud neopakoval (vedle opakovaných výsledků svědků) důkaz účastnickou výpovědí žalobkyně, protože tento důkaz nebyl prováděn ke skutkovému zjištění, pro které bylo dokazování zčásti opakováno (blíže bod 12 tohoto odůvodnění).
27. Jestliže odvolací soud dospěl k závěru, že uplatněný nárok v tomto řízení neexistuje, postupoval podle § 220 o. s. ř. a napadený rozsudek v části výroku I., ve kterém bylo žalobě zčásti vyhověno, změnil tak, že v této části se žaloba zamítá. V části, ve které okresní soud zamítl zbytek nároku (výrok II.), rozsudek jako správný podle § 219 o. s. ř. potvrdil.
28. Protože odvolací soud změnil napadený rozsudek, pak ve smyslu § 224 odst. 2 o. s. ř. rozhoduje nově o náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů. Odvolací soud rozhodoval ve smyslu § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř. podle kritéria úspěchu ve věci, které svědčí straně žalované a tato má právo na náhradu nákladů řízení. Soud přiznal žalované náhradu nákladů ve výši 231 094,50 Kč. Tato částka se skládá z náhrady za právní zastoupení za řízení před soudem prvního stupně v celkové výši 178 172,50 Kč. Částka je tvořena náhradou za první dva úkony právní služby a to převzetí právního zastoupení a písemné vyjádření k žalobě ze dne 27. 9. 2017, které byly učiněny v první fázi řízení, kdy předmětem řízení byla dosud pouze částka 100 000 Kč, sazba za jeden úkon právní služby činí ve smyslu § 7 vyhlášky č. 177/1996 částku 5 100 Kč, za dva úkony 10 200 Kč. Všechny další úkony byly činěny ve fázi řízení, kdy předmětem byla již částka 200 000 Kč, sazba za jeden úkon právní služby proto činí 9 100 Kč. Žalované dále náleží náhrada za dalších 14,5 úkonů

právní služby (účast u jednání dne 24. 5. 2018, jehož délka přesáhla 2 hodiny, tedy v rozsahu dvou úkonů, účast u jednání dne 2. 7. 2018, jehož délka přesáhla 4 hodiny v rozsahu tří úkonů, náhrada za písemné podání ze dne 10. 8. 2018, za písemné podání ze dne 5. 10. 2018, za účast u jednání dne 15. 10. 2018 v rozsahu jednoho úkonu, za písemné podání ze dne 22. 10. 2018, účast u jednání dne 22. 11. 2018, za účast u jednání dne 14. 1. 2019, které přesáhlo 4 hodiny v rozsahu tří úkonů, závěrečné písemné vyjádření ve věci a účast při vyhlášení rozsudku dne 25. 2. 2019 v rozsahu poloviny úkonu). Dále přísluší 17 paušálních náhrad hotových výdajů advokáta po 300 Kč ve výši 5 100 Kč a 21 % DPH, neboť v této fázi řízení stranu žalovanou zastupoval advokát, který je plátcem této daně. V první části odvolacího řízení zastupoval žalovanou stejný advokát – plátce DPH, v této části bylo učiněno 3 úkony právní služby, a to podání písemného odvolání, písemné vyjádření k odvolání žalobkyně a účast u odvolacího jednání dne 15. 8. 2019. Za to přísluší náhrada za právní zastoupení v rozsahu tří úkonů po 9 100 Kč ve výši 27 300 Kč, s tím související tři paušální náhrady hotových výdajů advokáta po 300 Kč ve výši 900 Kč a 21 % DPH, celkem 34 122 Kč. V dalším řízení žalovanou zastupoval advokát, který není plátcem DPH, za tuto fázi náleží náhrada za dva úkony, a to účast u dvou odvolacích jednání dne 9. 1. 2020 a 25. 2. 2020, celkem tedy 18 200 Kč, s tím související dvě paušální náhrady hotových výdajů ve výši 600 Kč, celkem tedy 18 800 Kč. Odvolací soud neshledal žádné důvody hodné zvláštního zřetele pro aplikaci § 150 o. s. ř., na základě kterého by straně žalované snížil či odepřel náhradu účelných a skutečně vzniklých nákladů v tomto řízení.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku je přípustné dovolání za podmínek § 237 o. s. ř. podané do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR v Brně prostřednictvím Okresního soudu v Českých Budějovicích. Přípustnost dovolání je oprávněně zkoumat jen dovolací soud (§ 239 o. s. ř.).

Pokud nebude splněno, co ukládá vykonatelné soudní rozhodnutí, lze podat návrh na jeho soudní výkon nebo exekuci.

České Budějovice dne 25. února 2020

Mgr. Jan Jursík v.r.
předseda senátu