



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Českých Budějovicích rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Tomáše Křiváčka a členů senátu Mgr. Aleny Böhmové a Mgr. Jiřího Böhma ve věci

žalobkyně: **Mgr. et Mgr. Bxx Bxx**, dříve Chxx, narozená xx, bytem xx
zastoupené JUDr. Ing. R. H., obecným zmocněncem, bytem xx, xx

proti
žalované: **SŠ, IČO XXX**, se sídlem XXX, XXX
zastoupené Mgr. P. P., advokátem se sídlem XXX, XXX

o ochranu před diskriminací v pracovněprávních vztazích s návrhem na náhradu nemajetkové újmy

takto:

- I.** Žalovaná **je povinna** zaplatit žalobkyni částku **75 000 Kč**, a to do 3 dnů od právní moci tohoto rozsudku.
- II.** V části, v níž **se** žalobkyně domáhá po žalované zaplacení částky **125 000 Kč**, se žaloba **zamítá**.
- III.** Žalovaná **je povinna** zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení ve výši **34 278 Kč**, a to do 3 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Argumentace žalobkyně a průběh řízení

1. Žalobkyně se svou žalobou podanou dne 19.7.2017 domáhala po žalované zaplacení částky 100 000 Kč a upuštění od diskriminačního chování vůči žalobkyni tak, že písemně navrhne žalobkyni odvolání výpovědi z pracovního poměru. Svou žalobu odůvodnila následovně: Žalobkyně je zaměstnankyní žalované na pozici učitelka. Trpí vrozenou oční vadou, se kterou již byla do zaměstnání přijata a v průběhu 10 let nebyla zaměstnavatelkou upozorňována na žádné problémy v souvislosti s jejím zdravotním stavem. Její zdravotní způsobilost k práci byla i kontrolována pravidelnými pracovnělékařskými prohlídkami. Situace se změnila s nástupem nové ředitelky Ing. Kxx od 1.10.2016. Žalobkyně byla kolegy neformálně informována, že nová ředitelka již při konkursu prohlašovala, že v případě jejího úspěchu žalobkyni z důvodu jejího zdravotního postižení propustí, aby se zbavila slabých článků v zájmu rozvoje školy. Dne 2.3.2017 proto žalobkyně vyvolala s ředitelkou jednání, kdy jí ředitelka oznámila, že z důvodu změny školních vzdělávacích programů (dále jen „ŠVP“) pro rok 2017/18 a úbytku hodin některých předmětů, které žalobkyně vyučuje, předpokládá zahájení jednání se žalobkyní o její nadbytečnosti. Předměty postižené redukcí přitom vyučovaly dvě osoby. Žalobkyně se pokoušela vyjednat setrvání na škole s tím, že může vyučovat i jiné předměty humanitního charakteru a navrhla i rozšíření své aprobace dalším studiem, avšak bez úspěchu. Naproti tomu byla v průběhu školního roku 2016/2017 přijata do pracovního poměru k výkonu práce učitelky Ing. Ixx Kxx, která dle žalobkyně neměla ani pedagogické minimum, a to bez potřeby jakékoliv předcházející změny ŠVP. Dne 15.5.2017 vydala žalovaná organizační opatření č. 3/2017, jímž oznámila potřebu snížení počtu pracovních míst pro učitele s odborným vzděláním pro předmět Základy společenských věd (dále jen „ZSV“) a předmět Právo o 0,48 pracovního úvazku. Dne 22.6.2017 byla žalobkyně seznámena s výpovědí z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti s tím, že právním důvodem je uvedené organizační opatření. Dne 23.6.2017 měla ředitelka žalované žalobkyni sdělit, že pokud by organizační opatření neobstálo, bude iniciovat přezkoumání její zdravotní způsobilosti k práci s cílem naplnit odvolací důvod podle §52 písm. e) zákoníku práce (dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance). Žalobkyně odmítla výpověď převzít, převzala ji až 27.6.2017 a dopisem ze dne 11.7.2017 písemně oznámila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání z důvodu rozporu výpovědi se zákonem. Změny ŠVP v minulosti byly vždy řešeny přerozdělením úvazků mezi jednotlivé učitele a nebyly interpretovány jako důvod nadbytečnosti. Podle § 22a odst. 1 zákona o pedagogických pracovnících vykonávají pedagogičtí pracovníci v pracovní době přímou pedagogickou činnost (tzv. úvazek) a práce související s přímou pedagogickou činností. Samotná změna úvazku tak dle žalobkyně nemůže být interpretována jako důvod nadbytečnosti. Za účelem záměru propustit žalobkyni z důvodu jejího zdravotního postižení tak dle žalobkyně dezinterpretovala změnu ŠVP jako důvod pro skončení pracovního poměru bez snahy a ochoty pracovní poměr žalobkyně zachovat. Dle žalobkyně měla žalovaná za cíl žalobkyni co nejvíce poškodit, neboť přestože o záměru ukončit se žalobkyní pracovní poměr jí informovala již počátkem března 2017 a organizační opatření bylo vydáno v polovině května, čekala žalovaná s předáním výpovědi až na poslední dekádu školního roku, kdy je šance pedagogů najít si nové pracovní uplatnění zcela minimální, neboť školy musí mít s ohledem na letní prázdniny své ŠVP v té době již adekvátně personálně pokryty.
2. Podáním ze dne 29.8.2017 vzala žalobkyně svou žalobu částečně zpět, pokud jde o uložení povinnosti žalované upustit od diskriminačního chování vůči žalobkyni tak, že písemně navrhne žalobkyni odvolání výpovědi z pracovního poměru. Svůj krok zdůvodnila tím, že žalovaná dne 23.8.2017 písemně navrhla žalobkyni odvolání výpovědi z pracovního poměru, se kterým žalobkyně vyslovila souhlas. V této části proto soud usnesením ze dne 31.8.2017, č.j. 23C 276/2017-123, řízení zastavil.
3. V podání ze dne 23.10.2017 žalobkyně doplnila tvrzení, že žalovaná pokračuje v diskriminačním jednání vůči žalobkyni spočívající v nepřidělování přímé pedagogické činnosti, trvání na vykonání mimořádné pracovnělékařské prohlídky a dále v tom, že žalobkyně je jediným pedagogickým pracovníkem, který je na základě rozhodnutí zaměstnavatele povinen vykonávat práce související

s přímou pedagogickou činností ve sborovně a nikoliv v kabinetu a je rovněž jediným pedagogickým pracovníkem, kterému je odpírán přístup do systému Bakaláři.

4. Podáním ze dne 28.11.2017 rozšířila žalobkyně svou žalobu na částku 150 000 Kč. Návrh odůvodnila tím, že žalovaná i po odvolání výpovědi pokračuje v diskriminačním jednání vůči žalobkyni. Toto diskriminační jednání spočívá v nepřidělování přímé pedagogické činnosti (přičemž žalobkyně v září ani říjnu 2017 nesuplovala, jak předpokládalo stanovení pracovní doby a náplně práce pro období od 4. do 29.9.2017), přidělování pouze prací, při nichž žalobkyně nevyužívá svou kvalifikaci a která neodpovídá pracovní smlouvě (zpracování evidence v učitelské knihovně a evidence vyřazených knih) a stanovení pracovní doby a náplně práce obdobně jako v září i od 11.10.2017 do doby stanovení rozvrhu z důvodu neúčasti žalobkyně na mimořádné pracovnělékařské prohlídce (které se však žalobkyně neúčastnila z důvodu ojedinělé dočasné pracovní neschopnosti), přičemž žalobkyně jako jediná neměla stanovena řádný úvazek formou týdenního rozsahu hodin přímé pedagogické činnosti. Dle žalobkyně je evidentní, že žalovaná pokračuje ve svém diskriminačním chování vůči osobě zdravotně postižené v souladu se svým záměrem zbavit se žalobkyně. Na jednání vedeném v souvislosti s předáním výpovědi dne 23.6.2017 měla žalovaná prostřednictvím ředitelky sdělit žalobkyni, že pokud by organizační opatření neobstálo pro naplnění odvolacího důvodu nadbytečnosti, bude iniciovat přezkoumání zdravotní způsobilosti žalobkyně s cílem naplnit výpovědní důvody podle § 52 písm. e) zákoníku práce (dlouhodobá ztráta zdravotní způsobilosti zaměstnance). Žalobkyni nejsou zřejmé žádné „důvodné předpoklady“, že by u ní došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti, odůvodňující potřebu mimořádné pracovnělékařské prohlídky. Žalované přitom muselo být z dlouhodobého výkonu práce žalobkyni známo, že její zdravotní postižení je vrozeného charakteru. Žalobkyně vyslovila předpoklad, že z důvodu krachu záměru propustit žalobkyni pro ztrátu zdravotní způsobilosti se žalovaná rozhodla vrátit k původnímu scénáři naplnění výpovědního důvodu nadbytečnosti a za tím účelem přijala v říjnu 2017 Mgr. Kxx jako učitelku českého jazyka a literatury a po odmítnutí nabídnutého rozšíření odbornosti žalobkyně i Ing. Vxx. Protože ani riziko prohry v soudním řízení a následná náhrada nemajetkové újmy ve výši 100 000 Kč a náhrada nákladů řízení není dostatečně odrazující pro žalovanou, aby upustila od diskriminačního jednání, žalobkyně žalobní návrh rozšířila.
5. Následně žalobkyně rozšířila žalobu ještě jednou, na částku 200 000 Kč, podáním ze dne 10.4.2018. Rozšíření žaloby odůvodnila tím, že žalovaná nadále pokračuje ve svém diskriminačním jednání vůči žalobkyni s tím, že intenzita a závažnost protiprávního jednání se zvýšila. Žalovaná měla mocenským autoritativním způsobem protiprávně postihovat žalobkyni za její domáhání se zákonným způsobem svých práv a za poskytnutí součinnosti kontrolnímu orgánu. Žalobkyně se totiž v souvislosti s pokračujícím diskriminačním jednáním obrátila na inspektorát práce s podnětem ke kontrole pro podezření z porušení rovného zacházení. Dne 29.3.2018 poskytla žalobkyně na výzvu inspektorátu práce součinnost ve formě osobního jednání v sídle oblastního inspektorátu. Za toto poskytnutí součinnosti se žalovaná rozhodla žalobkyni postihnout, jak bude uvedeno níže. Dále žalobkyně uvedla, že je nadále vystavena snahám žalované o prokázání dlouhodobého pozbytí zdravotní způsobilosti způsobem, který lze přirovnat k šikanóznímu výkonu práva. Po vykonání mimořádné pracovnělékařské prohlídky totiž žalovaná podala dne 15.11.2017 návrh na přezkoumání lékařského posudku ze dne 6.11.2017. Přezkumný orgán tomuto návrhu vyhověl a lékařský posudek z důvodu formálních nedostatků zrušil. Tuto situaci žalovaná okamžitě zneužila a dne 9.3.2018 zaslala žalobkyni oznámení překážek na straně zaměstnavatele na dobu od 8.3.2018 do odvolání s tím, že žalobkyně nemá po dobu překážky docházet na pracoviště. Pro účely doplnění již vypracovaného znaleckého posudku se žalobkyně dne 29.3.2018 zúčastnila kromě poskytnutí součinnosti inspektorátu práce i prohlídky u MUDr. Lxx, k němuž byla objednána. Rovněž za to byla následně žalovanou postihnuta. Dne 28.3.2018 totiž vyzvala žalovaná žalobkyni, aby se hned následující den, tj. 29.3.2018 dostavila k další mimořádné pracovnělékařské prohlídce. Jednalo se navíc o den celostátních školních prázdnin (zelený čtvrtek). Žalobkyně se

ještě týž den z účasti na prohlídce omluvila z důvodu potřeby vykonat vyšetření u MUDr. Lxx. O účasti na úkonech inspektorátu práce též dne 29.3.2018 informoval žalovanou již právní zástupce žalobkyně. Žalobkyně přitom svou účast na vyšetření dne 29.3.2018 zaměstnavateli řádně doložila, o poskytnutí součinnosti oblastnímu inspektorátu práce byl vyhotoven záznam. I přesto se žalovaná rozhodla žalobkyni dne 5.4.2018 upozornit na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů s upozorněním na možnost výpovědi. Tento vytýkací dopis byl odůvodněn nedostavením se na mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku. Následně měla být žalobkyně nucena pod hrubým nátlakem žalované podepsat převzetí tohoto vytýkacího dopisu, což vedlo k psychickému kolapsu žalobkyně, která byla nucena vyhledat ošetření u psychiatra. Žalobkyně se tak v přímé příčinné souvislosti s protiprávním jednáním žalované nacházela od 5.4.2018 v pracovní neschopnosti. Žalobkyně považuje za evidentní, že žalovaná hrubým způsobem porušila zákaz zaměstnavatele jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat zaměstnance za to, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů a současně ignorovala existující překážku v práci z důvodu obecného zájmu. Uvedené jednání je třeba chápat jako součást celkového záměru jakkoliv ukončit pracovní poměr se žalobkyní. Vzhledem k tomu, že ani dosud uplatňovaný nárok na zaplacení 150 000 Kč nepůsobí vůči žalované dostatečně odrazujícím způsobem, navrhla rozšíření žaloby na částku 200 000 Kč. Obě změny žalobního návrhu soud připustil.

6. Následně doplnila žalobkyně další tvrzení o diskriminačním jednání žalované, spočívajícím v pokusu vyvinout na žalobkyni znovu psychický nátlak pohružkou, že pokud žalobkyně nevykoná mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku v termínu, který žalovaná nově nařídila na 7.6.2018, přestane žalobkyni vyplácet náhradu mzdy za překážku v práci (e-mailem zástupce žalované ze dne 22.5.2017). Dle žalobkyně se lze domnívat, že cílem tohoto postupu bylo i vyvoláním dalšího psychického stresu zvýšit pravděpodobnost nálezu pozbytí dlouhodobě zdravotní způsobilosti žalobkyně při mimořádné prohlídce.

2. Argumentace žalované

7. Žalovaná se žalobou nesouhlasila a nárok žalobkyně ani z části neuznala. V důsledku organizačního opatření č. 3/2017 byl snížen úvazek rovnoměrně i dalším zaměstnancům, což také bylo projednáno s odborovou organizací, která s tím vyslovila souhlas. Že by se žalovaná vůči žalobkyni zachovala diskriminačně, důrazně odmítla. Dle žalované bylo s žalobkyní vždy zacházeno ve všech ohledech stejně jako s jinými zaměstnanci. K odvolání výpovědi nedošlo proto, že by žalovaná uznala, že došlo k diskriminačnímu jednání, ale pouze z důvodu přijetí organizačního opatření č. 8/2017, které umožnilo úvazek žalobkyně zachovat na úkor jiných zaměstnanců, jímž byl úvazek poměrně zkrácen. Podle žalované se od počátku jednalo o běžnou pracovní záležitost, kterou žalobkyně vyhrotila a převedla do roviny o údajné diskriminaci. Tvrzení, že při doručení výpovědi žalobkyni došlo k nějakému nátlaku, považuje žalovaná za absurdní. Zaměstnanec má povinnost přebírat písemnosti, které mu zaměstnavatel doručí, přitom preferovaným způsobem doručení podle zákoníku práce je osobní doručení na pracovišti. Byla to žalobkyně, která odmítla si doručovanou písemnost převzít a podle § 334 odst. 3 zákoníku práce platí, že písemnost doručovaná osobně na pracovišti se považuje za doručenu také tehdy, odmítne-li jí zaměstnanec převzít. Nárok na zaplacení nemajetkové újmy považuje žalovaná za smyšlený, v žalobě není popsáno, v čem tato újma spočívá a jak žalobkyně k částce 100 000 Kč dospěla. Žalobkyně si navíc protiřečí, když na jednu stranu uvádí, že skutečným důvodem výpovědi byl její zdravotní hendikep, avšak na druhou stranu předkládá pracovnělékařský posudek ze dne 6.6.2016, podle něhož je pro vykonávanou práci zdravotně způsobilá bez omezení. Aktuální zdravotní stav nebyl žalované znám, neboť žalobkyně odmítala dát o svém zdravotním stavu zaměstnavateli podrobnější informace a bezdůvodně se odmítla podrobit mimořádné pracovnělékařské prohlídce.

8. K výpovědi z pracovního poměru uvedla, že se jedná o jediný legálně konformní způsob rozvázání pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti. Nadbytečnost žalobkyně vyplývala ze shora zmíněného opatření č. 3/2017. Dále po ukončení přijímacího řízení do 1. ročníku a vyhodnocení počtu žáků musel být snížen počet dělených hodin. Organizačním opatřením č. 5/2017 ze dne 23.5.2017 byl proto snížen celkový počet hodin o 0,9 úvazku, tj. 19 hodin přímé pedagogické činnosti. Opatřeními č. 3 a 5/2017 došlo ve školním roce 2017/2018 ke snížení úvazků o 22 hodin přímé pedagogické činnosti oproti předešlému školnímu roku. Tato opatření se dotkla kromě žalované ještě Ing. Jxx, již byl úvazek snížen o 3 hodiny, PhDr. Mxx, jemuž byl částečný úvazek snížen o 7 hodin a Ing. Vxx, již byl úvazek snížen o 6 hodin (v podstatě zcela zrušen). Ing. Jxx i PhDr. Mxx snížení úvazku akceptovali, Ing. Vxx se s žalovanou dohodla na rozvázání pracovního poměru. Žalovaná s rozvázáním pracovního poměru nesouhlasila, proto jí byla dána výpověď z důvodu nadbytečnosti. Dle ustálené judikatury (viz. např. 21Cdo 1001/2011) jestliže rozhodnutí zaměstnavatele bylo opravdu přijato ke snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity nebo jiné organizační změny, byl splněn hmotněprávní předpoklad pro podání platné výpovědi z pracovního poměru. Dle 2Cdon 1130/97, 21Cdo 2204/2003 aj., o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel. Soudní není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat. Dále dle 21Cdo 1628/2017 rozvázání pracovního poměru výpovědí pro nadbytečnost není podmíněno absolutním snížením počtu zaměstnanců, naopak k němu může dojít i při zvyšování jejich počtu. Zaměstnavateli totiž nezáleží jen na počtu zaměstnanců, ale též na jejich složení z hlediska profesní kvalifikace. Žalovaná je přesvědčena, že výpověď byla dána po právu. Následné odvolání výpovědi bylo výsledkem tlaku několika okolností, včetně snahy žalobkyně docílit zachování pracovního poměru pomocí nařčení z diskriminace nebo z náhledu externího právního poradce žalované, podle něhož není možné přistoupit k výpovědi pro nadbytečnost v případě, že příslušný pedagog, jehož výuka v určité aprobaci se organizačním opatřením omezuje, má jako druh práce v pracovní smlouvě sjednanou práci „učitel“. Tento výklad vychází zřejmě z rozhodnutí 21Cdo 2457/2005 a 21Cdo 317/2015. Výpovědí tak žalovaná sledovala legitimní cíl snížení úvazkových hodin.
9. Nepřidělování přímé pedagogické činnosti žalobkyni od 1.9.2017 do 14.9.2017 bylo zapříčiněno provozně administrativními důvody, neboť nebylo možné v tak krátké době od odvolání výpovědi sestavit nový rozvrh zahrnující i žalobkyni. Na den 14.9.2017 byla žalobkyně žalovanou vyslána k absolvování mimořádné pracovnělékařské prohlídky. Dosavadní posudek ze dne 6.6.2016 podle § 44 odst. 6 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách dnem 14.9.2017 pozbyl platnosti. Pozbytím platnosti posudku se žalobkyně stala osobou bez zdravotní způsobilosti k předmětné práci a žalovaná neměla po tomto datu umožnit žalobkyni výkon žádné práce. Nevykonáním pracovnělékařské prohlídky vyvolala žalobkyně překážky v práci na své straně, pročť jí do vykonání prohlídky neměla být vyplácena náhrada mzdy. Přesto žalovaná žalobkyni v dobré víře práci přidělovala, byť ne ve formě přímé pedagogické činnosti, neboť neměla jistotu, že je k ní žalobkyně zdravotně způsobilá. Dle oblastního inspektorátu práce však žalovaná porušila zákoník práce, když správně neměla žalobkyni přidělovat práci žádnou. Nepřidělováním přímé pedagogické činnosti proto žalovaná sledovala legitimní cíl plnění zákonné povinnosti neumožnit výkon pedagogické činnosti osobě, která k tomu není zdravotně způsobilá, přičemž žalovaná vyvíjela permanentní úsilí za účelem obstarat nový lékařský posudek, na jehož základě mohlo být přidělování pedagogické činnosti obnoveno.
10. Za uložení knihovnických prací lze shledat snahu žalované vyjít žalobkyni vstříc a umožnit jí výkon práce do doby vykonání prohlídky. Odklad výkonu prohlídky lze přitom přičítat žalobkyni. V místnosti, kde je učitelská knihovna, není dostatek místa pro vyřazování knih, proto byly knihy přeneseny do sborovny, kde byl místa dostatek. Z důvodu bezpečnosti nebyla po žalobkyni vyžadována manipulace s knihami a nebylo vhodné nosit knihy o dvě patra výše do kabinetu žalobkyně a zase zpět. Sborovna je prostorným a klidným místem, učitelé do ní chodí jen ojedinele a žáci tam přístup nemají. Po celou dobu, kdy žalobkyně vykonávala knihovnické práce, měla i

přístup do svého kabinetu. Postup žalované byl proto výrazně ve prospěch žalobkyně. Stavební práce přitom neprobíhaly přímo ve sborovně, ale ve vedlejší místnosti a ne vždy byly práce v ní spojené se zvýšenou prašností a hluchostí. Ke zvýšené prašnosti mohlo dojít ve vztahu k žalobkyni pouze ve čtvrtek 12.10.2017, kdy se odstraňovala stará malba. Na zvýšenou prašnost však žalobkyně žalovanou ani neupozornila, a proto na tuto skutečnost nemohlo být ani reagováno.

11. Žalobkyně měla přístup ke svému počítači, na internet, do sítě, na svůj pracovní e-mail a ke všem svým dokumentům z celé místní sítě. Pokud jde o nemožnost přístupu do systému Bakaláři, byl jí přístup vymazán v souvislosti s podáním výpovědi, což je běžný postup. Následně do systému přístup neměla, neboť v předmětné době neměla stanovený úvazek, v původním rozvrhu se s ní nepočítalo a později neměla vykonanou mimořádnou prohlídku, a to až do 6.11.2017. Předpokládalo se nevykonávání přímé pedagogické činnosti do vykonání prohlídky. Žalobkyně tak přístup ani nepotřebovala. Z nepedagogů mají přístup do systému jen administrativní pracovníci, jejichž náplní je práce s daty žáků a vyučujících.
12. Na provedení mimořádné pracovnělékařské prohlídky žalovaná trvala z důvodu, že v květnu 2017 bylo zjištěno, že dvě žákyně nebyly při výuce žalobkyně ve třídě a že žalobkyně o jejich nepřítomnosti nevěděla, neboť není schopna zrakem dostatečně vnímat, zda jsou všichni ve třídě a jak se chovají. Z posudku z 6.6.2017 přitom nevyplývalo žádné omezení, přesto žalobkyně běžně požadovala nejružnější úlevy, kterým sice bylo vyhověováno, ale chyběl k nim relevantní podklad. Žalovaná proto kontaktovala MUDr. Cxx, aby jí sdělil, jaké podmínky mají být žalované vytvořeny a ten ji informoval, že z jeho dokumentace žádné postižení nevyplývá a při testu čtení na dálku nebyl zjištěn problém se zrakem. Svým postupem tak žalovaná sledovala legitimní cíl, kterým bylo plnění zákonné povinnosti podle § 3 odst. 1 písm. d) zákona o pedagogických pracovnících, tedy umožnit pedagogickou činnost pouze osobě, která je k tomu zdravotně způsobilá.
13. Pokud jde o oznámení překážek v práci na straně žalované, to byl jediný možný legální postup za daného stavu věcí. Zrušením pracovnělékařského posudku ze dne 6.11.2017 se žalobkyně stala zaměstnankyní bez způsobilosti k práci, neboť zde nebyl platný posudek. Z toho důvodu nesměla žalovaná žalobkyni práci přidělovat. Upozornění zástupce žalované adresované zmocněnci žalobkyně se dle žalované neslo ve zcela věcném duchu. Pohrůžka, že pokud by žalovaná nepodstoupila lékařskou prohlídku, vznikly by překážky v práci na její straně a nemohla by jí být logicky vyplácena náhrada mzdy, měla své odůvodnění v předchozím zmaření několika termínů prohlídky ze strany žalobkyně. Termín prohlídky 14.9.2017 byl žalobkyní zmařen úmyslně, náhradní termín 4.10.2017 byl zmařen v důsledku „náhlé a neočekávané“ pracovní neschopnosti žalobkyně, obdobně byl zmařen i třetí termín 19.10.2017, přičemž počátky pracovních neschopností se vždy podivuhodně shodovaly s termínem prohlídky. Po zrušení posudku krajským úřad byl stanoven termín na 16.3.2018 a pro případ nevykonání prohlídky v tomto termínu byl stanoven další termín 22.3.2018. V termínu 16.3.2018 se žalobkyně nedostavila a náhradní termín byl zmařen další pracovní neschopností. Žalovaná byla již pod tlakem zřizovatele, neboť byla opětovně nucena platit žalobkyni náhradu mzdy v důsledku překážek v práci, jejichž ukončení bylo zcela v moci žalobkyně. Proto žalovaná stanovila nejzazší termín k dokončení prohlídky, a vytýkané upozornění tak bylo na místě.
14. Prohlídka na 29.3.2018 byla žalobkyni stanovena den dopředu na den, který byl jinak pracovním dnem žalobkyně. Žalobkyně se přitom předem neomluvila, omluvila se až zpětně poté, co byla vyzvána k prohlídce. Návštěva znalce je překážkou na straně žalobkyně, o níž byla povinna žalovanou informovat. O ukončení pracovní neschopnosti dne 25.3.2018 informovala žalobkyně žalovanou poštou a k žalované se tato informace dostala až dne 28.3.2018. Ihned na to byla nařízena prohlídka na nejbližší možný termín, na který připadá pracovní den žalobkyně. Zaměstnanec, který nevykonává práci pro překážky na straně zaměstnavatele, které platí do odvolání, musí být připraven na to, že překážky budou odvolány, a to třeba i ze dne na den. Zaměstnanec navíc není v tomto období zbaven povinnosti oznamovat překážky na své straně,

o nichž předem ví. Jednání žalované tak směřovalo k legitimnímu cíli odstranit překážky v práci na straně zaměstnavatele.

15. Tím, že se žalobkyně nedostavila k prohlídce ve stanoveném termínu dne 29.3.2018 pro překážku na své straně, kterou žalované včas dopředu neoznámila, porušila ustanovení § 206 odst. 1 zákoníku práce (neoznámení překážky na straně zaměstnance) a ustanovení § 301 písm. a) zákoníku práce ve spojení s § 56 písm. a) zákona o specifických zdravotních službách (nesplnění pokynu k vykonání prohlídky). Protože šlo o opakované jednání, rozhodla se žalovaná učinit formální výtku. Tyto výtky jsou přitom žalovanou používány i vůči jiným zaměstnancům. Toto upozornění má za legitimní cíl dodržování pracovních povinností zaměstnanců a odrazení od jejich porušování v budoucnu.

3. Provedené dokazování

16. Po provedeném dokazování zjistil soud následující skutkový stav:
17. Žalobkyně je zaměstnankyní žalované na základě **pracovní smlouvy** ze dne 29.6.2006 na pozici učitelka. Do pracovního poměru byla přijata za působení RNDr. Zxx Sxx jako ředitelky školy. V průběhu trvání pracovního poměru se její pracovní poměr několika dodatky měnil, především jí byl změněn z poměru na dobu určitou na dobu neurčitou a docházelo i ke změně úvazků v rozmezí 8 – 16 hodin týdně. Žalobkyně vyučovala předměty ZSV, základy ekonomie a písemnou a elektronickou komunikaci. (Zjištěno z pracovní smlouvy ze dne 29.6.2006 na č.l. 7 a dodatků č. 1 až 10, správně 11, na č.l. 8-17.)
18. Žalobkyně od dětství trpí vrozenou oční vadou – *[detailní medicínský popis oční vady žalobkyně]*. V současnosti je kromě oční vady zdravá. *[název jedné z diagnóz]* je vada, která se obvykle začíná projevovat v dětství zhoršeným viděním, které postupně progreduje, nicméně progresse do úplné slepoty je vzácná. Ostatní oční vady jsou stacionární. Průběh tohoto onemocnění je u žalobkyně obvyklý. Největší progresse jejího onemocnění proběhla v období studia, posledních 10 let je anamnesticky její stav přibližně stacionární, což koreluje s objektivními očními nálezy z posledních let. Uvedené postižení působí zejména výrazné omezení zorného pole (trubicovité vidění), méně významné je snížení zrakové ostrosti. Současně je přítomna *[název dvou diagnóz]*. Žalobkyně je rovněž krátkozraká (špatně vidí do dálky). Při dobrých podmínkách a při použití kompenzačních pomůcek je schopná pracovat na počítači i s tištěným textem při velikosti písma na úrovni Calibri 12 či větším. Ve známých prostorech je schopna se pohybovat samostatně, mimo známé prostředí je odkázána na doprovod. (Zjištěno z posudku MUDr. Lxx ze dne 10.12.2017 na č.l. 214-226.) V podstatě obdobné závěry učinil ve svém posudku i MUDr. Axx Fxx, znalec z oboru zdravotnictví, specializace oční lékařství (zjištěno z posudku MUDr. Fxx na č.l. 256 – 260). Z důvodu zdravotního omezení žalobkyně u ní byla posouzena invalidita II. stupně (zjištěno z posudku o invaliditě ze dne 1.6.2016 na č.l. 18). Z uvedeného popisu zdravotního stavu je zřejmé, že žalobkyně již s tímto handicapem byla do zaměstnání přijata a s ohledem na výpověď předchozí ředitelky RNDr. Sxx i to, že zaměstnavatel si byl zdravotního stavu žalobkyně při jejím nástupu vědom. Další popis zdravotního stavu žalobkyně osvědčuje zpráva praktické lékařky žalobkyně MUDr. Hxx Txx (na č.l. 412).
19. Dle poslední řádné **pracovnílékařské prohlídky** vykonané žalobkyní před podáním žaloby ze dne **6.6.2016**, byla žalobkyně shledána způsobilou k výkonu práce učitelky v jednosměnném provozu bez omezení (zjištěno z lékařského posudku MUDr. Cxx ze dne 6.6.2016 na č.l. 19). Uvedenou prohlídku podstoupila žalobkyně na žádost žalované ze dne 27.4.2016 za působení RNDr. Sxx (zjištěno z žádosti ze dne 27.4.2016 na č.l. 20). Starší dokumentaci neměl MUDr. Cxx před zahájením řízení k dispozici (zjištěno z potvrzení MUDr. Cxx ze dne 17.7.2017 na č.l. 21 i z jeho výpovědi).

20. **Změnou ŠVP platnou od 1.9.2017** došlo ke snížení počtu hodin v předmětech, které žalobkyně vyučuje nebo vyučovala, oproti ŠVP platnému od 1.9.2013. Dle ŠVP „žalovaná XXX“ platného od 1.9.2013 byl předmět ZSV vyučován 5 hodin týdně, předmět Písemná a elektronická komunikace 7 hodin týdně a Základy ekonomie 2 hodiny týdně. Dle ŠVP „ekonomické lyceum“ platného od 1.9.2013 byl předmět ZSV vyučován 4 hodin týdně, předmět Písemná a elektronická komunikace 4 hodiny týdně a Základy ekonomie 2 hodiny týdně. Dle ŠVP platného od 1.9.2017 „žalovaná XXX“ došlo ke snížení počtu hodin u předmětu ZSV od 1. ročníku o 3 hodiny týdně, od 2. do 4. ročníku ke změně nedošlo. U předmětu Písemná a elektronická komunikace došlo od 1. ročníku ke snížení o 2 hodiny týdně, od 2. a 3. ročníku o 1 hodinu týdně a u 4. ročníku ke změně nedošlo. U předmětu základy ekonomie k žádné změně nedošlo. Ve ŠVP „ekonomické lyceum“ platném od 1.9.2017 došlo pouze ke snížení hodin ZSV od 2 h týdně od 1. ročníku. (Zjištěno z učebních plánů „žalovaná XXX“ a „Ekonomické lyceum“ platných od 1.9.2013 a 1.9.2017 na č.l. 22 – 31.)
21. Dne 15.5.2017 vydala ředitelka žalované Ing. Lxx Kxx organizační **opatření č. 3/2017** s účinností od 1.9.2017, jímž rozhodla o snížení počtu pracovních míst. Na základě shora uvedených změn ŠVP bylo zjištěno, že přepočtený počet pracovních míst pro učitele předmětů ZSV a Právo překračuje potřebu žalované. Vzhledem k tomu, že skutečný počet pracovních míst je 1,05 úvazku a potřebný 0,57 úvazku, rozhodla ředitelka o potřebě snížit počet zaměstnanců o 0,48 úvazku, tj. o 10 hodin. Toto organizační opatření mělo být projednáno se zástupcem odborové organizace dne 16.5.2017. Žalobkyně s ním byla seznámena dne 18.5.2017, kdy jej převzala. (Zjištěno z organizačního opatření č. 3/2017 na č.l. 38.) Zástupkyně ředitelky Mgr. Čxxk tomu vypověděla, že žalobkyně byla přijata za RNDr. Sxx, se kterou měly bližší vztah, v době, kdy si studenti volili ZSV jako maturitní předmět. Později se ze ZSV přestalo maturovat, a proto bylo třeba přesunout úvazky na matematiku a odborné předměty. Došlo i k úbytku studentů, což rovněž znamenalo úbytek úvazků, to se však týkalo i jiných vyučujících. Snížení úvazků a výpověď z důvodu nadbytečnosti žalobkyni byly projednány s odborovou organizací dne 17.5.2017 (zjištěno ze zápisu z jednání s odborovou organizací ze dne 17.5.2017 na č.l. 132).
22. Dne 23.5.2017 pak vydala ředitelka ještě **opatření č. 5/2017**. V reakci na počet přijatých žáků na základě přijímacího řízení a změnu dělení tříd 3. ročníků na skupiny bylo oznámeno, že bude snížen celkový počet týdenních hodin o 19, tj. o 0.9 pracovního úvazku, který se projeví zkrácením úvazku zaměstnancům pracujícím v současné době na částečný úvazek. I toto organizační opatření bylo projednáno se zástupcem odborové organizace dne 25.5.2017. (Zjištěno z organizačního opatření č. 5/2017 na č.l. 423.) Tato opatření se dotklo kromě žalované ještě Ing. Dxx Jxx, již byl úvazek snížen o 3 hodiny (zjištěno z pracovní smlouvy Ing. Jxx na č.l. 294 a dodatků ke smlouvě č. 11 ze dne 3.10.2016 na č.l. 294 a č. 12 ze dne 30.8.2017 na č.l. 295), PhDr. Vxx Mxx, CSc., jemuž byl částečný úvazek snížen o 7 hodin (zjištěno z dodatků k pracovní smlouvě PhDr. Mxx č. 6 ze dne 29.8.2005 a č. 7 ze dne 30.8.2017 na č.l. 296) a Ing. Vxx, která měla úvazek 6 hodin a byl s ní ukončen pracovní poměr dohodou (zjištěno z dodatku k pracovní smlouvě č. 2 ze dne 16.6.2016 a dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 28.6.2017 na č.l. 297). Ing. Jxx i PhDr. Mxx tak snížení úvazku akceptovali, Ing. Vxx se s žalovanou dohodla na rozvázání pracovního poměru.
23. Žalobkyně za účelem **rozšíření své aprobace** v ekonomických předmětech podala dne 30.5.2017 přihlášku ke studiu na Vysokou školu technickou a ekonomickou, kam byla přijata. (Zjištěno z výpovědi žalobkyně, z potvrzení o podání přihlášky ke studiu na č.l. 32 včetně informace o přijetí ze dne 14.7.2017 na č.l. 34-35 a potvrzení o studiu ze dne 27.11.2017 na č.l. 182). O podání přihlášky informovala žalobkyně žalovanou dopisem ze dne 31.5.2017 (zjištěno z uvedeného dopisu na č.l. 36 a dokladu o odeslání a doručení na č.l. 37). Na tuto snahu ředitelka nereagovala, dle svých slov potřebovala odborníka s aprobační na plný úvazek od 1. září, nikoliv pracovníka, který obor teprve studuje (zjištěno z výpovědi ředitelky žalované).
24. Dne 22.6.2017 dala žalovaná žalobkyni **výpověď** z pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu nadbytečnosti v souvislosti se změnou ŠVP od 1.9.2017. Pracovní poměr měl

žalobkyni skončit k 1.9.2017. Žalobkyně však výpověď odmítla dne 22.6.2017 osobně převzít, převzala ji až 27.6.2017. (Zjištěno z výpovědi z pracovního poměru ze dne 22.6.2017 na č.l. 39 a 40).

25. Podáním ze dne 11.7.2017, odeslaným žalované dne 12.7.2017, vyjádřila žalobkyně **nesouhlas s výpovědí** z důvodu nesplnění zákonných předpokladů nadbytečnosti a z důvodu diskriminace a oznámila žalované, že trvá na dalším zaměstnávání (zjištěno z uvedeného podání na č.l. 41 a dokladu o odeslání na č.l. 42).
26. Dne 21.8.2017 bylo přijato organizační **opatření č. 8/2017**, kterým bylo na základě změn ŠVP účinných od 1.9.2017 rozhodnuto o snížení celkového počtu úvazků zaměstnanců o 1,05 úvazku, tj. o 22 hodin, čehož mělo být dosaženo snížením úvazků jiným zaměstnancům, kteří s tím předem vyslovili souhlas (zjištěno z opatření č. 8/2017 ze dne 21.8.2017 na č.l. 131).
27. Dne 23.8.2017 odvolala žalovaná výpověď žalobkyni z pracovního poměru. **Odvolání výpovědi** zdůvodnila oznámením žalobkyně, že trvá na dalším zaměstnávání a přijetím organizačního opatření č. 8/2017 ze dne 21.8.2017, jímž byly sníženy úvazky z důvodu organizační změny jiným zaměstnancům. (Zjištěno z odvolání výpovědi ze dne 23.8.2017 na č.l. 113.)
28. Po odvolání výpovědi ze strany žalované stanovila žalovaná žalobkyni **pracovní dobu a náplň práce od 4.9.2017 do 29.9.2017**, než bude možné z organizačních důvodů provést změnu rozvrhu s jejím úvazkem. Pracovní doba jí byla stanovena v rozsahu 17 h, tj. 0,425 úvazku od středy do pátku s tím, že bude vykonávat přímou pedagogickou činnost (suplování) a práce související s přímou pedagogickou činností (elektronické zpracování evidence v učitelské knihovně a zpracování evidence vyřazených knih). (Zjištěno ze stanovení pracovní doby a náplně práce ze dne 1.9.2017 na č.l. 143.)
29. **Evidenci vyřazených knih** prováděla žalobkyně ve **sborovně** v období od 4.9. do poloviny listopadu 2017. K suplování nedošlo. V té době probíhaly ve sborovně stavební práce, byla tam prý zima. Žalobkyně svou práci blokovala asi polovinu sborovny včetně kopírky a jednoho ze dvou počítačů. Kolegové pak knihy různě přemísťovali a žalobkyně měla zmatky v tom, které z knih už má vyřazené a které ne. Tento problém sdělila Mgr. Čxx a ta prostřednictvím systému Bakaláři uložila ostatním učitelům, ať s knihami ve sborovně nemanipulují. Kvůli práci ve sborovně prý žalobkyně dvakrát za sebou onemocněla, proto se k MUDr. Cxx dostala až 2.11.2017. (Zjištěno z výpovědi žalobkyně.) K umístění žalobkyně k této činnosti ve sborovně přistoupila ředitelka z důvodu, že by se jinak musely knihy stěhovat z prvního do třetího podlaží, přičemž takto se stěhovaly jen v rámci prvního podlaží a ve sborovně byl zároveň dostatek místa. Knihy nosili do sborovny žáci, nikoliv žalobkyně. Ředitelka rovněž potvrdila, že ve sborovně, resp. ve vedlejší místnosti, tou dobou probíhaly stavební práce, nicméně žalobkyně si tou dobou na podmínky práce ve sborovně nijak nestěžovala a nic jí neřekla. (Zjištěno z výpovědi ředitelky žalované.) Po žádosti o písemné potvrzení žalované, že se má žalobkyně přesunout pro výkon práce z kabinetu č. 51 do sborovny, bylo žalobkyni odpovězeno, že mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je možné i ústní jednání a že pracovištěm žalobkyně je žalovaná, a proto nelze požadovat výkon práce pouze v místnosti, kterou si zaměstnanec určí (zjištěno z e-mailové komunikace mezi žalobkyní a žalovanou ze dne 20.9.2017 na č.l. 150 i z výpovědi žalobkyně). Kromě tohoto e-mailu si žalobkyně na práci ve sborovně stěžovala v říjnu, to se týkalo zmíněné manipulace kolegů s knihami, což bylo vyřešeno. Na zimu a prašnost prostředí ve sborovně si žalobkyně stěžovala pouze ústně paní Čxx někdy v září nebo v říjnu. (Zjištěno z výpovědi žalobkyně.)
30. Dne 7.9.2017 vydala žalovaná **žádost o provedení mimořádné pracovnělékařské prohlídky** žalobkyně pro důvodné předpoklady, že došlo ke ztrátě nebo změně její zdravotní způsobilosti k práci. O této žádosti a s termínem objednání byla žalobkyně seznámena dne 8.9.2017. (Zjištěno ze žádosti o provedení pracovnělékařské prohlídky ze dne 7.9.2017 na č.l. 146.) Na tuto žádost reagovala žalobkyně dopisem zaměstnavateli ze dne 13.9.2017, v němž uvedla, že se odmítá pracovnělékařské prohlídky u MUDr. Cxx zúčastnit z důvodu její negativní osobní zkušenosti

s ním. Při zajišťování podkladů pro přípravu žaloby se jí měl bez souhlasu žalobkyně a krajně asertivním způsobem pokusit vyšetřit, což odmítla. Pro své vyšetření shledala u MUDr. Cxx důvodné riziko podjatosti. V závěru uvedla, že požádala o zpracování posudku ohledně svého zdravotního stavu a pracovní způsobilosti soudního znalce. (Zjištěno z dopisu žalobkyně ze dne 13.9.2017 na č.l. 147.) V reakci ze dne 15.9.2017 žalovaná prostřednictvím ředitelky vyzvala žalobkyni k vykonání mimořádné pracovnělékařské prohlídky s tím, že má možnost proti posudku podat případný opravný prostředek a dodala, že případně předložený lékařský posudek žalobkyni nenahrazuje lékařský posudek vystavený smluvním poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Prohlídka byla stanovena na středu 4.10.2017 a žalobkyně byla upozorněna, že pokud by se jí opět odmítla zúčastnit, mohlo by být neposkytnutí součinnosti z její strany kvalifikováno jako závažné porušení povinností zaměstnance, což je samostatný výpovědní důvod. (Zjištěno z odpovědi žalované ze dne 15.9.2017 na č.l. 148.)

31. Po nástupu do zaměstnání v září 2017 neměla žalobkyně **přístup do systému Bakaláři**, což je školní informační systém, kam se zapisují známky žáků a další organizační záležitosti. Přestože žalobkyně zaměstnavatele žádala o obnovení přístupu do systému, aby si po školení systém osvojila, bylo jí sděleno, že jí bude přístup obnoven s novým úvazkem od 1.10.2017. Po opakované žádosti, kdy žalobkyně poznamenala, že přístup do systému mají i sekretářky, které žádný úvazek nemají, jí bylo správcem systému Jxx Nxx, zaměstnancem žalované, sděleno, že není v jeho kompetenci jí přístup zřídit a má se obrátit na kancelář školy. (Zjištěno z e-mailové komunikace mezi žalobkyní a Jxx Nxx ze dne 1.-5.9.2017 na č.l.149.) Systém Bakaláři obsahuje seznam studentů, zaměstnanců, funguje jako třídnice, píše se tam známky, kázeňské problémy, je tam i nástěnka se vzkazy učitelům, plány akcí apod. Přístup žalobkyně získala až v druhé polovině listopadu 2017. (Zjištěno z výpovědi žalobkyně a výpovědi Mgr. Čxx.) Ředitelka žalované ve své výpovědi potvrdila, že žalobkyně neměla do systému přístup, což zdůvodnila tím, že to souvisí se stanovením úvazku. Kdyby prý při suplování přístup potřebovala, byl by jí zajištěn. Problém je dle jejích slov technického rázu.
32. Dne 10.10.2017 **vyzvala žalobkyně písemně žalovanou k upuštění od diskriminačního chování** a plnění povinností zaměstnavatele z pracovněprávního vztahu. Diskriminační jednání mělo dle žalobkyně spočívat v nepřidělování přímé pedagogické činnosti a přidělování pouze prací, při nichž žalobkyně nevyužívá svou kvalifikaci a která neodpovídá pracovní smlouvě, dále v tom, že žalobkyně je jediným pedagogickým pracovníkem, který je na základě rozhodnutí zaměstnavatele povinen vykonávat práce související s přímou pedagogickou činností ve sborovně a nikoliv v kabinetu a v tom, že žalobkyně je jediným pedagogickým pracovníkem, kterému je odpírán přístup do základních informačních systémů zaměstnavatele. (Zjištěno z výzvy žalobkyně ze dne 10.10.2017 na č.l. 151.)
33. Na tuto **výzvu reagovala žalovaná** prostřednictvím svého zástupce e-mailem ze dne 3.11.2017, v němž popřela, že by se dopouštěla nějakého diskriminačního jednání. Uvedla, že k odvolání výpovědi došlo již v době, kdy byl vytvořen rozvrh platný od 1.9.2017 a bylo stanoveno, že nový rozvrh má být stanoven až od 1.10.2017. Žalobkyni bylo v souladu s § 55 odst. 2 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, uloženo, aby se podrobila pracovnělékařské prohlídce tak, aby její závěry byly k dispozici včas pro účely vytvoření nového rozvrhu. Zaměstnavatel nemá povinnost dokládat svou pochybnost o zdravotní způsobilosti zaměstnance už jen proto, že zaměstnavatel nemá žádnou možnost se před vykonáním prohlídky se zdravotním stavem zaměstnance seznámit. Taková pochybnost může být založena obecně na konkrétních projevech zaměstnance, popř. na jiných dostupných objektivních informacích o jeho stavu. V tomto případě nabyla žalovaná pochybnost ze skutečností zjištěných ve výukovém procesu žalobkyně a s ohledem na bezpečnost studentů a jejich řádnou docházku. Dle žalované je pochopitelné, že hodlá přistoupit k přidělení přímé pedagogické činnosti spojené s odpovědností za žáky až podle výsledku pracovnělékařské prohlídky. Není proto k tíži žalované, že se žalobkyně odmítla ve stanoveném termínu prohlídky podrobit a že zmařila vykonání prohlídky i v náhradním termínu nástupem pracovní neschopnosti „jistě pouhou shodou okolností“ v den náhradního

termínu prohlídky. Pokud jde o práci ve sborovně, vyjádřila se žalovaná, že má-li tím být myšleno zpracování evidence vyřazených knih, byla tato změna místa výkonu práce vyvolána provozní potřebou, neboť tento způsob podstatně snížil zátěž žáků spojenou s přenášením knih. K tvrzenému odíráání do základních informačních systémů zaměstnavatele se žalovaná nevyjádřila, neboť z výzvy žalobkyně nebylo zřejmé, o jaké informační systémy se má jednat. (Zjištěno z e-mailové komunikace mezi zástupci účastníků na č.l. 170-171, především e-mailu zástupce žalované ze dne 3.11.2017).

34. Pro období **od 11.10.2017** do doby stanovení rozvrhu stanovila žalovaná žalobkyni **pracovní dobu** opět od středy do pátku v rozsahu 17 h, tj. 0,425 úvazku a náplň práce od 11.10. do 20.10.2017 spočívající opět v suplování, elektronickém zpracování evidence v učitelské knihovně a zpracování evidence vyřazených knih (zjištěno ze stanovení pracovní doby a náplně práce ze dne 11.10.2017 na č.l. 164).
35. Dne 1.11.2017 vydala žalovaná další **žádost o provedení mimořádné pracovnělékařské prohlídky** žalobkyně za účelem zjištění zdravotního stavu žalobkyně vzhledem k důvodnému předpokladu, že došlo ke ztrátě nebo změně zdravotní způsobilosti k práci (zjištěno z žádosti o provedení mimořádné pracovnělékařské prohlídky ze dne 1.11.2017 na č.l. 168). Tuto mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku u MUDr. Cxx žalobkyně absolvovala a jejím výsledkem byl **lékařský posudek ze dne 6.11.2017**, dle něhož je žalobkyně zdravotně způsobilá k výkonu práce učitelky s podmínkou výuky pouze předmětů humanitního charakteru, zajištění výuky ve známých prostorách (třídě), za předpokladu, že bude mít k dispozici počítač s možností nastavení zoom textu a rovněž je nutno vyřadit ji z dozorující činnosti na chodbách, výletech a z výuky v neznámých prostorách (zjištěno z lékařského posudku MUDr. Cxx ze dne 6.6.2016 na č.l. 169).
36. Po vykonání mimořádné pracovnělékařské prohlídky stanovila žalovaná žalobkyni **pracovní dobu od 13.11.2017 do doby stanovení rozvrhu** (zjištěno ze stanovení pracovní doby ze dne 3.11.2017). Žalobkyně jako jediná z aktivních pedagogických pracovníků neměla v té době stanoven úvazek ve formě týdenního rozsahu hodin přímé pedagogické činnosti v rozvrhu platného od 23.10.2017. Mgr. Mxx byla v té době v dlouhodobé pracovní neschopnosti, Mgr. Pxx byla na mateřské a rodičovské dovolené. (Zjištěno ze seznamu učitelů na č.l. 173 a rozvrhů jednotlivých pedagogů platných od 23.10.2017 na č.l. 174 – 180). K Mgr. Mxx a Mgr. Pxx ředitelka žalované vypověděla, že Mgr. Mxx opět nastoupila v lednu 2018 a Mgr. Pxx by se z rodičovské dovolené měla vrátit od nového školního roku 2018/2019. Pokud jde o suplování, v předmětu ZSV nebylo potřeba a u jiných předmětů vyjádřila ředitelka pochybnost, zda je žalobkyně někdy suplovala. Po obdržení posudku z 6.11.2017 suplovala žalobkyně Dějepis namísto Mgr. Mxx. Poté, co v lednu 2018 Mgr. Mxx opět nastoupila, dostala žalobkyně svůj úvazek, učila předměty ZSV a Dějepis.
37. Dle čestných prohlášení žalobkyně uzavřela žalovaná **pracovněprávní vztah s Mgr. Mxx Kxx**, na základě kterého začala v průběhu měsíce října 2017 vyučovat předmět Český jazyk a literatura v rozsahu 7 hodin týdně a dále s **Ing. Vxx**, na základě kterého začala vyučovat předmět Ekonomika a předmět Účetnictví v rozsahu 19 hodin týdně a volitelné předměty v rozsahu 2 hodin týdně, a to od počátku školního roku 2017/2018 (zjištěno z čestných prohlášení žalobkyně na č.l. 144 a 181 i z výpovědi žalobkyně). Čestné prohlášení účastníka lze za důkaz považovat jen s jistou rezervou, v tomto případě však nejde o tvrzení mezi stranami sporné. K Mgr. Kxx ředitelka žalované vypověděla, že po svém nástupu do funkce ji přijala, avšak pouze dočasně jako důchodkyni na dohodu o provedení práce, pro výuku předmětu Český jazyk namísto Mgr. Mxx. Nepřišlo jí vhodné, aby Český jazyk učil někdo bez příslušné aproby. Po nástupu Mgr. Mxx v lednu 2018 Mgr. Kxx skončila. K Ing. Vxx uvedla, že ji přijala za těhotnou kolegyni Ing. Kxx, která měla také aprobu na ekonomické předměty. Pracovní smlouva s Ing. Kxx byla uzavřena na dobu určitou do 31.7.2017 dne 3.10.2016 a k tomuto dni vznikl i pracovní poměr. Rozhodnutím rektora ze dne 20.9.2016 byla Ing. Kxx přijata do programu celoživotního vzdělávání – Učitelství odborných předmětů (akreditovaného MŠMT), který realizuje VŠERS v Českých Budějovicích. Její vysokoškolské vzdělání bylo dosaženo ve studijním programu Ekonomika a management na

Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích. (Zjištěno z diplomu Ing Kxx a rozhodnutí o přijetí do programu celoživotní vzdělávání na č.l. 290 a z pracovní smlouvy Ing. Kxx ze dne 3.10.2016 na č.l. 298.)

38. Dne 20.11.2017 podala žalovaná **návrh na přezkoumání lékařského posudku ze dne 6.11.2017** z důvodu pochybnosti o srozumitelnosti a určitosti posudkového závěru, resp. správnosti vymezení podmínek, za kterých je žalobkyně způsobilá k výkonu práce. Žalované nebylo jasné, podle kterého předpisu má postupovat pro určení, které předměty jsou humanitního charakteru a jaký je rozdíl ve výuce takových předmětů od předmětů jiných. Pojmy „známý prostor (třída)“ a „neznámý prostor (třída)“ považuje za neurčité, neboť v podstatě všechny prostory školy jsou žalobkyni známy a dále dle žalované není rozdíl mezi dohledem, resp. dozorující činností na chodbách a dohledem ve třídě během výuky. Není-li dle žalované žalobkyně způsobilá provádět dohled nad dětmi na chodbách, lze důvodně pochybovat o její způsobilosti vykonávat dohled v průběhu výuky ve třídě. Je pak podle ní otázkou, zda je žalobkyně způsobilá k plnění povinností pedagogického pracovníka ve smyslu školského zákona, zejména ustanovení § 22b, podle něhož je pedagogický pracovník např. povinen chránit bezpečí a zdraví studentů a předcházet rizikům. (Zjištěno z návrhu žalované na přezkoumání lékařského posudku ze dne 15.11.2017 na č.l. 204.)
39. Krajský úřad Jihočeského kraje, odbor zdravotnictví, k návrhu žalované předmětný **posudek svým rozhodnutím z 2.3.2018 zrušil**, a to z důvodu, že je zmatečný, nesrozumitelný a neurčitý, a tím i nepřezkoumatelný. Krajský úřad se ztotožnil s tím, že samotná definice podmínky stanovené MUDr. Cxx, kdy známé a neznámé prostory definuje stejně jako třídy a víc je nekonkretizuje, nese prvky určité nesrozumitelnosti. Nadto však vytkl, že v konkrétním případě nebyla posuzována zdravotní způsobilost žalobkyně ke konkrétním podmínkám uvedeným v žádosti zaměstnavatele, jak předpokládá zákon, neboť je-li v žádosti uvedeno, že jde o práci učitelky ve dne, uvnitř a venku, nelze vyslovit podmínku, která omezuje výkon práce venku, ale částečně i uvnitř, naopak měl poskytovatel zvážit, zda vzhledem k podmínkám uvedeným v žádosti ze strany zaměstnavatele posuzovaná dlouhodobě nepozbyla zdravotní způsobilost k práci. Stanovená podmínka musí být reálně možná v daném pracovním zařazení. Postup poskytovatele byl proto dle krajského úřadu chybný a zmatečný. Krajský úřad ve svých závěrech vycházel i z odborného posudku MUDr. Dxx Kxx ze dne 23.1.2018, který v rámci svého řízení nechal zpracovat. MUDr. Kxx mj. uvedla, že v žádosti o posouzení zdravotní způsobilosti zaměstnavatel neuvedl veškeré údaje potřebné ke stanovení zdravotní náročnosti práce, ke které bylo posouzení vyžádáno, a pracovních podmínek, za kterých je práce vykonávána. Uvedené nedostatky jsou pro posudkovou činnost natolik závažné, že žádost měla být zaměstnavateli vrácena k doplnění a pracovnělékařská prohlídka neměla být ani zahájena. V závěru svého posudku MUDr. Kxx uvedla, že obecně lze předpokládat, že hendikep žalobkyně ji z práce učitelky nevylučuje, avšak pouze za předpokladu, že zaměstnavatel pro ni individuálně upraví pracovní podmínky a režim práce. (Zjištěno z rozhodnutí Krajského úřadu Jihočeského kraje ze dne 2.3.2018, č.j. KUJCK 31591/2018 na č.l. 206-207 a odborného posudku MUDr. Dxx Kxx ze dne 23.1.2018 na č.l. 208-210.)
40. Po rozhodnutí krajského úřadu o zrušení lékařského posudku ze dne 6.11.2017 oznámila žalovaná žalobkyni **překážky v práci na straně zaměstnavatele pro období od 8.3.2018 do odvolání**, a to dopisem ze dne 8.3.2018. Překážky v práci zdůvodnila právě zrušením uvedeného lékařského posudku. Pro přidělení práce dle pracovní smlouvy považuje žalovaná za nutné, aby žalobkyně vykonala novou mimořádnou prohlídku. V závěru bylo uvedeno, že po dobu překážek v práci na straně zaměstnavatele nebude žalobkyně docházet na pracoviště. Uvedené oznámení bylo žalobkyni osobně předáno dne 12.3.2018. S ohledem na výzvu z 11.3.2018 (viz níže) však bylo žalobkyni doručeno poštou dne 9.3.2018 a předtím oznámeno i e-mailem již 6.3.2018. (Zjištěno z oznámení překážek v práci na straně zaměstnavatele na č.l. 211.)
41. Dne 11.3.2018 adresovala žalobkyně žalované **další výzvu k upuštění od diskriminačního chování** a plnění povinností zaměstnavatele z pracovněprávního vztahu, a to z důvodu oznámení překážek v práci ze strany zaměstnavatele ze dne 8.3.2018. Dle žalobkyně nebyl údajný důvodný

předpoklad pro vykonání mimořádné prohlídky jakkoliv zdůvodněn a rozhodnutím krajského úřadu nebyla nijak dotčena platnost posudku z 6.6.2016. Žalobkyně žalované vytkla i to, že překážky v práci byly oznámeny od 8.3.2018 do odvolání, aniž by stanovila datum mimořádné prohlídky, přičemž se nabízí období jarních prázdnin od 12.3. do 18.3.2018. (Zjištěno z uvedené výzvy ze dne 11.3.2018 na č.l. 212-213.)

42. Pro posouzení svého zdravotního stavu a způsobilosti k práci jak pro účely svého pracovněprávního sporu s žalovanou, tak pro účely soudního řízení, si žalobkyně nechala zpracovat **MUDr. Lxx**, znalcem z oboru zdravotnictví, specializace posudkové lékařství, **znalecký posudek**. MUDr. Lxx shledal žalobkyni způsobilou k výkonu svého zaměstnání s respektováním nutných pracovních omezení. Podmínky, které je třeba jí vytvořit, se zásadně neliší od podmínek, které jí stávající zaměstnavatel již v minulosti poskytoval a které pro zaměstnavatele nejsou nadměrně náročné. Jde zejména o možnost dlouhodobě vést výuku ve stejných prostorách (třídě) a mít k dispozici počítač s větší rozlišovací schopností monitoru. Její zdravotní omezení spočívají v činnostech, které není schopná vykonávat vůbec nebo při kterých by mohlo dojít k poranění. Jedná se např. o dozorující činnost na chodbě, výlety se studenty, výuka mimo známé prostory nebo výuka jiných než humanitních předmětů (zde by změna byla předmětem nového posouzení). Lze přitom dle MUDr. Lxx důvodně dovozovat, že v následujících několika letech nedojde k podstatnému zhoršení zraku oproti současnosti. (Zjištěno ze znaleckého posudku MUDr. Lxx ze dne 31.10.2017 na č.l. 214-223.) V doplňku svého posudku se MUDr. Lxx, s ohledem na vytýkanou neurčitost pojmu „předměty humanitního charakteru“, vyjádřil k jednotlivým předmětům, které jsou žalovanou vyučovány. Vzhledem k tomu, že žalobkyně již dříve vyučovala předměty ZSV, Písemná a elektronická komunikace, Základy ekonomie a Dějepis, žalobkyně i ve faktické rovině prokázala, že je schopna tyto předměty vyučovat. To odpovídá i jeho předchozím závěrům. K pokračování výuky v těchto předmětech není medicínská kontraindikace. Z dalších vyučovaných předmětů by žalobkyně mohla vyučovat Český jazyk a literaturu, Ekonomiku, Účetnictví, Komunikaci a Finanční řízení. Tuto způsobilost znalec posoudil z hlediska posudkového lékařství, nikoliv z hlediska odborné způsobilosti žalované. (Zjištěno z doplňku posudku MUDr. Lxx ze dne 10.12.2017 na č.l. 224-227.) Po vyšetření žalobkyně oční lékařkou MUDr. Rxx Vxx dne 19.2.2018 byl znalec žalobkyni požádán o další doplnění posudku v otázce, zda nově doložená dokumentace přináší nové posudkově významné skutečnosti. Dle znalce je i na základě tohoto nového vyšetření zdravotní stav žalobkyně stabilizovaný, proto žádné nové posudkově významné skutečnosti nepřináší. Uvedený doplněk byl zpracován dne 29.3.2018 a vyplývá z něj i skutečnost, že se tento den žalobkyně dostavila ke konzultaci. (Zjištěno z doplňku posudku MUDr. Lxx ze dne 29.3.2018 na č.l. 227-229.)
43. Dne 22.9.2017 podala žalobkyně k **Oblastnímu inspektorátu práce** pro Jihočeský kraj a Vysočinu (dále jen „OIP“) **podnět ke kontrole** pro podezření z porušování rovného zacházení a povinností při zaměstnávání zdravotně postižených osob (zjištěno z uvedeného podnětu na č.l. 191 včetně jeho doplnění na č.l. 193). OIP následně podnět postoupil České školní inspekci s odůvodněním, že nespadá do jeho kompetence (zjištěno z informace o postoupení podnětu na č.l. 194). Po stížnosti žalobkyně na postup OIP (zjištěno ze stížnosti na č.l. 195) věc opět převzal OIP (zjištěno z odpovědi OIP na č.l. 197 a dalších přípisů OIP na č.l. 198 a 199). Dne 29.3.2018 se žalobkyně v rámci kontrolního šetření OIP zúčastnila osobního jednání v sídle OIP v Českých Budějovicích, o čemž byl vyhotoven záznam. Záznam byl sepsán 29.3.2018 v 16:55. Údaj na záznamu o tom, že byl učiněn dne 29.4.2018 je přitom zjevnou nesprávností (už jen proto, že žalobkyně tento záznam předložila soudu dne 11.4.2018). (Zjištěno ze záznamu s povinnou osobou na č.l. 200-201.)
44. E-mailem ze dne 28.3.2018 v 10:15 h informovala žalovaná žalobkyni, že vzhledem k ukončení její pracovní neschopnosti dne 25.3.2018 jí **stanovuje termín prohlídky u MUDr. Cxx na 29.3.2018** v době od 7 do 11 hodin. Poznamenala též, že se jí zaměstnavatel pokoušel týž den v 9:45 a 10 hodin marně dovolat. (Zjištěno z e-mailu žalované ze dne 28.3.2018 na č.l. 232.) O tomto postupu byl žalovanou učiněn i zápis (zjištěno ze zápisu ze dne 28.3.2018 na č.l. 241). Z této mimořádné

pracovnílékařské prohlídky se žalobkyně prostřednictvím svého zástupce omluvila dopisem ze dne 28.3.2018 zaslaným žalované ještě též dne ve 22:37 do datové schránky. V omluvě žalobkyně uvedla, že se 29.3. účastní lékařské prohlídky mimo České Budějovice za účelem doplnění posudku u MUDr. Lxx, přičemž tento termín byl dohodnut již dříve, ještě před oznámením překážek v práci, právě s ohledem na školní prázdniny, aby prohlídka nezasahovala do výkonu pracovních povinností. (Zjištěno z omluvy žalobkyně ze dne 28.3.2018 na č.l. 230 včetně dokladu o odeslání na č.l. 231.) Účast žalobkyně u MUDr. Lxx v době od 8:30 do 10:30 pak byla potvrzena i propustkou s podpisem a razítkem MUDr. Lxx (zjištěno z propustky na č.l. 233). Totéž vypověděla i žalobkyně.

45. Reakcí žalované na nedostavení se k mimořádné pracovnílékařské prohlídce byl tzv. **vytýkací dopis**, upozornění na porušení povinnosti zaměstnance ze dne 4.4.2018. V něm byla žalobkyně upozorněna, že z důvodu její pracovní neschopnosti nemohla vykonat lékařskou prohlídku dne 22.3.2018, a proto po oznámení ukončení pracovní neschopnosti ke dni 25.3.2018 doručeném žalované dne 28.3.2018, vydala žalobkyni pokyn vykonat prohlídku v jejím pracovním dni 29.3.2018. Přestože prohlídka u MUDr. Lxx byla plánovaná, neřešila to žalobkyně omluvou u zaměstnavatele. Nesplněním uvedeného pokynu proto měla žalobkyně porušit svou povinnost stanovenou zákonem. Toto upozornění bylo žalobkyni osobně předáno dne 5.4.2018. (Zjištěno z upozornění na porušení povinností ze strany zaměstnance ze dne 4.4.2018 na č.l. 234 a z žádosti o provedení pracovnílékařské prohlídky ze dne 29.3.2018 na č.l. 261.) Ještě v též den převzetí vytýkacího dopisu se žalobkyně ocitla v pracovní neschopnosti. Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti vydal dne 5.4.2018 MUDr. Ixx Pxx z psychiatrické ambulance v Brně. Tato pracovní neschopnost trvala do 14.5.2018. (Zjištěno z rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti z 5.4.2018 na č.l. 235 a z 14.5.2018 na č.l. 254.)
46. Dle svědkyně Mgr. Čxx je vytknutí pracovní kázně na škole poměrně běžné. Ve stejném školním roce byl podán vytýkací dotaz i jinému učiteli. Žalovaná doložila, že upozornění na neplnění povinností bylo učiněno i vůči jiným zaměstnancům. Dne 28.11.2016 bylo zaměstnankyni Jxx Pxx vytčeno, že opustila pracoviště před skončením pracovní doby a Ing. Hxx Vxx byly upozorněním z 23.2.2017 vytčeny neuspokojivé pracovní výsledky. (Zjištěno z uvedených upozornění na č.l. 291).
47. K této události žalobkyně vypověděla, že se dne 4.4.2018 dostavila k MUDr. Cxx, od něj dostala žádanku na oční oddělení, které měla absolvovat dne 6.4. Hned poté měla jít opět k MUDr. Cxx. Dne 4.4.2018 volala ředitelka žalobkyni, že se má 5.4. dostavit do školy. Žalobkyně ji chtěla předat omluvenku za to vyšetření, na to jí byl ale předán vytýkací dopis. Jeho obsah jí měla ředitelka parafrázovat a ukázat, kde má dopis podepsat, aniž by jí umožnila se nejdříve s dokumentem v klidu seznámit. Převzetí podepsala, protože se už dříve po jednání s ředitelkou zhroutila, to bylo někdy v říjnu 2017 v souvislosti s jednou z mimořádných prohlídek. Nedávala to však na sobě znát, ale nebylo jí dobře a chtěla odejít. Paní Čxx pak byla za ní na toaletě, podívat se, zda je v pořádku. Svému zástupci pak ani nebyla schopna do telefonu říci, jak dopadla a musela navštívit MUDr. Pxx, psychiatra v Brně. Návštěvu psychiatra nechtěla řešit v Českých Budějovicích, aby se to nevědělo, neboť jí to nebylo příjemné. Pokud jde o tvrzení, že k podpisu převzetí vytýkacího dopisu došlo pod hrubým nátlakem, vypověděla žalobkyně, že za hrubý nátlak považuje to, že neměla možnost si dokument nejdříve v klidu přečíst a nic, čím se žalobkyně bránila, nebrala ředitelka v potaz. Udělalo se jí špatně, tak dopis podepsala, aby mohla jít domů. Dopředu o návštěvě MUDr. Lxx žalovanou neinformovala, nepředpokládala, že bude třeba její přítomnost v práci v době prázdnin. Ví ale, že ji na ten den u zaměstnavatele omlouval JUDr. Hxx, možná ale jen kvůli účasti na úkonech inspektorátu práce.
48. Ošetřující lékař žalobkyně MUDr. Ixx Pxx ve své zprávě ze dne 31.7.2018 uvedl, že už samotnou výzvu k lékařskému vyšetření vnímala žalobkyně ve vazbě na svůj hendikep jako významný stresový faktor navozující obavy ze ztráty zaměstnání. V reakci na to se žalobkyni zhoršil spánek a začala pociťovat úzkost s obavami o budoucnost. Poté, co se dostavila k převzetí vytýkacího dopisu

ze dne 5.4.2018, vnímala žalobkyně tento úkon jako hrubý nátlak na její osobu a ohrožení pracovního postavení. Vystavení těmto podnětům zesílilo její úzkostné stavy a dostavily se depresivní prožitky. Výsledkem byla akutní psychická stresová reakce spojená s pracovní neschopností a naordinováním efektivního psychohygienického léčebného režimu. MUDr. Pxx dále ve zprávě uvedl, že působení psychického tlaku, který navodí stav psychického stresu, může obecně ovlivnit výsledky psychologických i lékařských vyšetření a může dojít k ovlivnění výsledků některých specializovaných vyšetření. (Zjištěno z zdravotního záznamu MUDr. Pxx ze dne 31.7.2018 na č.l. 277.)

49. K této otázce nechala žalobkyně rovněž zpracovat MUDr. Lxx další dodatek posudku, v němž znalec uvedl, že podněty, kterých se žalobkyni dostalo ze strany žalované v březnu a počátkem dubna 2018, byly spouštěcím faktorem pro psychickou dekompenzaci, které ale předcházely i předchozí dlouhodobé chronické stresové situace od začátku snahy žalované ukončit se žalobkyní pracovní poměr. Vynucování podpisu na nějaký dokument může být u osoby se zrakovou poruchou vnímáno jako hrubý nátlak. Psychický stav žalobkyně po ukončení pracovní neschopnosti lze dle něj považovat za příznivěji ustálený, avšak ne vyléčený. Stav žalobkyně je křehký a náchylný k dekompenzaci při dalším vystavení stresujícím podnětům. Snahu žalované o provedení dalšího vyšetření spojeného s pozastavením výplaty mzdy proto dle MUDr. Lxx lze považovat za daných okolností za hrubý nátlak na žalobkyni. Podstoupení vyšetření za nepříznivého psychického stavu by mohlo vést k nepříznivému nálezu o pracovní způsobilosti. (Zjištěno z doplňku ke znaleckému posudku MUDr. Lxx ze dne 6.8.2018 na č.l. 278-281.)
50. **E-mailem ze dne 22.5.2018**, v němž zástupce žalované reaguje na dopis zástupce žalobkyně ze dne 18.5.2018 o oznámení o podání žádosti o obnovu přezkumného řízení ve věci posudku MUDr. Cxx, vyjádřil zástupce žalované pochybnost o přípustnosti institutu obnovy řízení v této věci a žalovaná setrvala na povinnosti žalobkyně se k mimořádné pracovnělékařské prohlídce dne 7.6.2018 dostavit. V závěru bylo uvedeno, že pokud žalobkyně neposkytne potřebnou součinnost k dokončení lékařské prohlídky, nastanou po marném uplynutí výše uvedené lhůty překážky na straně zaměstnance, pročez by žalovaná nemohla dále poskytovat žalobkyni náhradu mzdy. (Zjištěno z e-mailu zástupce žalované ze dne 22.5.2018 na č.l. 255.)
51. Žalobkyně se k mimořádné pracovnělékařské prohlídce dne 7.6.2018 dostavila. Výsledkem byl **lékařský posudek ze dne 7.6.2018**, dle něhož je žalobkyně pracovně způsobilá s podmínkou: způsobilá pro výuku ZSV, Dějepis a Základů ekonomie, které doposud bez problémově vyučovala a z dalších předmětů, např. Právo. Způsobilá výuky je pouze v prostorách školy osvětlených dle příslušné normy. Jako kompenzační pomůcky byly doporučeny speciální notebook vybavený softwarem pro zrakově postižené (má již k dispozici za podpory úřadu práce). Co se týká práce související s přímou pedagogickou činností, je způsobilá ke všem činnostem kromě dohledu nad žáky ve škole a při akcích organizovaných školou. Za známé prostory lze u žalobkyně považovat prostředí školy, za předpokladu dobrého osvětlení. (Zjištěno z pracovnělékařského posudku MUDr. Cxx ze dne 7.6.2018 na č.l. 261-262.)
52. S ohledem na závěry posudku uzavřely žalovaná s žalobkyní dne 19.6.2018 dodatek k pracovní smlouvě, na základě něhož byl druh práce žalobkyně stanoven jako učitelka předmětu ZSV a Dějepis, případně předmětů s obdobným charakterem (zjištěno z dodatku pracovní smlouvy č. 11 ze dne 19.6.2018 na č.l. 263). Kromě toho spolu účastníci řešili i omezení žalobkyně, co může a co ne (zjištěno z výpovědi žalobkyně).
53. Dne 3.7.2018 vydal **OIP protokol o kontrole** ohledně žalované. OIP mj. shledal, že vzhledem k tomu, že se žalobkyně nepodrobila dne 14.9.2017 v zaměstnavatelem nařízeném termínu mimořádné pracovnělékařské prohlídce, pozbyl dle § 44 odst. 6 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách, předchozí lékařský posudek ze dne 6.6.2016 dnem 14.9.2017 platnosti a žalobkyně se stala zaměstnankyní bez platné lékařské pracovněprávní prohlídky. Dle OIP porušila žalovaná ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce tím, že v období od 1.9. do

14.9.2017 nepřidělovala žalobkyni práci podle pracovní smlouvy. Tím, že žalovaná přidělovala práci žalobkyni po 14.9.2017 pak porušila ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce tím, že připustila, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti. Bez ověření zdravotní způsobilosti po datu 14.9.2017 proto dle OIP neměla žalovaná přidělovat žalobkyni práci žádnou. (Zjištěno z protokolu o kontrole OIP ze dne 3.7.2018 na č.l. 299-303.)

54. Z výpovědi předchozí ředitelky žalované, **RNDr. Sxx**, vyplynulo, že žalobkyně byla dříve její studentkou a navštěvovala ji i po dokončení školy. Když ve škole vznikla potřeba sehnat učitele společenskovědních předmětů, dohodly se, že bude žalobkyně přijata jako učitelka na částečný úvazek. O jejím zdravotním hendikepu věděla, proto jí byl uzpůsoben rozvrh, aby mohla učit ve dvou učebnách poblíž jejího kabinetu a nemusela příliš chodit po škole. Rovněž nedělala dozor na chodbě a mimoškolních akcích. I když bylo dříve třeba snížit úvazky, podařilo se je upravit tak, aby nemusela žalobkyně dostat výpověď z důvodu nadbytečnosti. Jediný problém, který se žalobkyní měla, byla horší kázeň v jejích hodinách (hlučnost), jednalo se však o první a druhé ročníky, s nimiž měla sama trochu problémy. Se způsobem výuky a přípravou žalobkyně problémy neměla, často využívala v hodinách výpočetní techniku a slajdy. Problémů s absencí žáků v hodinách žalobkyně po dobu jejího působení si vědoma není. Ještě za jejího působení na škole zaslechla od kolegů, že má Ing. Kxx v úmyslu žalobkyni propustit, proto za ní šla a zeptala se na to. Tento záměr jí Ing. Kxx potvrdila. Důvod jejího záměru jí nesdělila. Poté o té věci mluvila ještě i Ing. Fxx. To vše přitom proběhlo asi tři dny po prvním konkursním řízení. Soud podotýká, že přestože byla RNDr. Sxx poučena nesprávně jako svědkyně, posuzuje soud její výpověď obdobně jako výpověď účastníka ve smyslu § 126a odst. 2 o.s.ř.
55. Svědkyně **Mgr. Rxx Dxx** jako třídní učitelka popsala tzv. bezpečnostní incident z 4.5.2017. Ve druhé vyučovací hodině ji přišla SMS od jedné žákyně, že dvě její spolužačky nepřišly do hodiny žalobkyně, přestože na první hodinu ve škole byly. Šla se proto do třídy přesvědčit a zeptala se žalobkyně, zda může mluvit s Exx a Hxx. Žalobkyně souhlasila, nicméně studentky ve třídě nebyly. Poté, co to s nimi řešila, se přiznaly a dostaly napomenutí třídního učitele. Jde o jediný zjištěný případ, avšak jedna z žaček se měla bránit slovy, proč mají ony dostat napomenutí, když to dělají i jiní. Se žalobkyní tuto věc neřešila a nečinila ani žádné opatření.
56. Svědkyně **Mgr. Rxx Čxx**, zástupkyně ředitelky působící jako zástupkyně i za RNDr. Sxx vypověděla, že nikdy neslyšela, že by Ing. Kxx měla v úmyslu se žalobkyně zbavit pro její zdravotní omezení. U převzetí vytýkáčického dopisu žalobkyní dne 5.4.2018 byla přítomna. Ředitelka dopis žalobkyni přečetla a požádala ji, aby jej podepsala. Žalobkyně s nimi příliš nekomunikovala a přijetí dopisu prý v klidu podepsala. Následně chtěla jít domů, ale ředitelka po ní vyžadovala, aby ještě zůstala a podepsala i seznámení se směrnicí o autorských právech, neboť měla být podepsána již v únoru. Žalobkyně seznámení se směrnicí podepsala a v klidu odešla domů. (Z výslechu žalobkyně ale následně vyplynulo, že se svolením žalobkyně za ni seznámení se směrnicí podepsala Mgr. Čxx, neboť bylo psáno malým písmem a žalobkyni nebylo dobře.) Tvrzení, že vůči žalobkyni měly jednat hrubě, je obě zaskočilo. Podpis o převzetí pracovněprávních dokumentů na místě po seznámení se s nimi požaduje dle svědkyně ředitelka vždy. Dále uvedla, že běžná komunikace se žalobkyní moc dobře nefungovala, moc s nimi nekomunikovala. Vše chtěla řešit e-mailem a vyžadovala písemné odpovědi. Že by byl na žalobkyni vyvíjen nějaký psychický nebo fyzický nátlak negovala. Dle vyjádření svědkyně nebylo s ohledem na odvolání výpovědi žalobkyně dne 23.8.2017 reálné připravit rozvrh tak, aby mohla žalobkyně od 1.9.2017 učit. Sama rozvrh připravovala a zabralo jí to vždy asi měsíc.
57. **MUDr. Jxx Cxx** vypověděl, že žalobkyni poprvé vyšetřoval v roce 2016, ta prohlídka probíhala standardně a svědek neměl žádné indicie, že by měla být žalobkyně nějak nemocná. Dle zápisu měla žalobkyně vyšetřením optotypem projít s brýlemi, navíc jej prováděla sestra. Také uvedl, že se žalobkyně několikrát nedostavila k prohlídce, vždy však byla omluvena, někdy i na poslední chvíli. Přímý konflikt se žalobkyní neměli, popsal ale událost, kdy za ním přišla žalobkyně se svým

manželem a žádala o výpis ze své dokumentace. Protože jí nevyhověl s tím, že není její praktický lékař a žádnou její dokumentaci nevede, to se jí zřejmě nelíbilo a pojala k němu nedůvěru. Na svědkovy poměry vystupovali dost agresivně. Potvrdil i, že jí na místě vyzval, že může její vizus zkontrolovat, což odmítla. Případ žalobkyně je jediný jeho případ, kdy zaměstnavatel požadoval vykonání mimořádné prohlídky, tuto činnost přitom vykonává už 8 let.

58. Na pozici ředitele žalované proběhly v roce 2016 **dvě konkursní řízení**. První konkursní řízení se konalo dne 25.5.2016 ve složení konkursní komise: JUDr. Vxx jako předseda komise, RNDr. Kxx, Mgr. Kxx, Ing. Šxx, PhDr. Bxx, Mgr. Pxx, Ing. Fxx. Rozhodnutím rady Jihočeského kraje ze dne 23.6.2016 se rada rozhodla nejmenovat žádného z uchazečů. Druhé konkursní řízení se konalo dne 16.8.2016 ve složení konkursní komise: JUDr. Vxx jako předseda, Mgr. Pxx, Ing. Fxx, PaedDr. Mxx, PhDr. Bxx, Mgr. Pxx a Ing. Fxx. Na základě druhého konkursního řízení byla radou kraje dne 8.9.2016 jmenována na vedoucí pracovní místo ředitelky školy Ing. Lxx Kxx. (Zjištěno ze zprávy Krajského úřadu Jihočeského kraje ze dne 24.8.2018 na č.l. 316 a ze zápisů z jednání konkursní komise na č.l. 334-338.) Za účelem prokázání tvrzení žalobkyně, že ředitelka již při konkursu prohlašovala, že v případě jejího úspěchu žalobkyni pro její zdravotní postižení propustí, neboť je třeba se zbavit slabých článků, vyslechl soud 5 členů konkursní komise, a to JUDr. Vxx, PhDr. Bxx, Mgr. Pxx, Ing. Fxx a Mgr. Pxx.
59. Z výpovědi **JUDr. Vxx** vyplynulo, že přesto, že v konkursu uspěla Ing. Kxx, rada měla dostat nějaké informace, že řízení mělo být zmanipulované, a proto výsledek prvního kola neakceptovala a konalo se kolo druhé. S ohledem na to, že jako člen konkursních komisí pro výběr uchazečů se účastnil desítek konkursů, přesně si na tento případ nepamatoval a nemohl potvrdit ani vyvrátit, že by byly řešeny nějaké personální otázky. Obdobnou výpověď podali i **Mgr. Pxx** a **PhDr. Bxx**. Svědecká výpověď uvedených členů komise tak nic zásadního nepřinesla.
60. Naopak tomu bylo v případě výpovědi **Ing. Mxx Fxx**, který se účastnil obou komisí. V letech 2014-2017 působil u žalované ve funkci předsedy školské rady a několik let učil účetnictví jako externí pedagog. V prvním kole konkursního řízení hlasoval pro Ing. Kxx, ve druhém už ne. Ve druhém kole ji totiž položil otázku, co by udělal po svém nástupu do funkce a na to měla odpovědět, že by udělala některé personální změny, mj. by ukončila pracovní poměr s učitelkou se zrakovým postižením. To ho zaskočilo. Přestože žalobkyni osobně neznal a nezná, argumentoval, že to může vést k žalobě a může to být spojeno s právními problémy, což se zjevně následně stalo. Žalobkyni Ing. Kxx přímo nejmenovala, ale hovořila o tom, že má jít o učitelku se zrakovým postižením, přičemž svědkovi není známo, že by měl být na škole někdo jiný takový. Z doslechu o žalobkyni a jejím zrakovém postižení věděl. Odpověď ředitelky v něm zanechala stopu, na propouštění a personální opatření nově nastupujícího vedení je háklivý, proto si to pamatuje. Ředitelkou uvedeným důvodem tohoto opatření měly být úspory nákladů a změna úvazků. Že by se tato věc probírala i mimo komisi, si nevybavil. Jako člen konkursní komise se účastnil pouze těchto dvou. Totéž, co Ing. Fxx vypověděl, bylo uvedeno i v jeho čestném prohlášení z 21.6.2018 (na č.l. 276). Z toho důvodu soud k tomu prohlášení jako problematickému důkaznímu prostředku nepřihlížel.
61. **Mgr. Pxx** vypověděla, že konkursního řízení se zúčastnila jako zástupce pedagogického sboru, je rovněž zaměstnankyní žalované. Ing. Kxx na konkursu představila svou koncepci vedení školy, že dojde ke změně vzdělávacího plánu, což ovlivní i úvazky. S těmito úvazky pak bude pracovat. Ohledně změny úvazků dle svědkyně nepadlo žádné konkrétní jméno. Na otázky Ing. Fxx si nevzpomněla. Vzpomněla si, že bylo zmiňováno i něco v souvislosti s předmětem ZSV, ten však na škole učily dvě nebo tři osoby. Že by Ing. Kxx zmínila úmysl propustit žalobkyni, popřela. Dále uvedla, že po zrušení výsledků prvního kola konkursního řízení připravila s další kolegyní petici určenou hejtmanovi kraje za jmenování Ing. Kxx ředitelkou, ten ji však nepřijal s tím, že je bezpředmětná a mají si počkat na výsledky druhého kola.

62. Jako další svědkyně byla vyslechnuta dřívější účetní a sekretářka **Ixx Šxx**. Uvedla, že v červnu 2016 vyslechla rozhovor mezi Ing. Kxx a Mgr. Čxx. Z rozhovoru bylo zřejmé, že se bude propouštět a pro žalobkyni nebude úvazek. Poté tuto informaci slyšela i od jiných kolegů během června a prázdnin. Sama v lednu 2017 po 19 letech na škole skončila. Období po nástupu nové ředitelky pro ni bylo stresující, a to i souvislosti s nedostatky zjištěnými ze zprávy z účetnictví.
63. Z výpovědi ředitelky žalované, **Ing. Lxx Kxx** soud zjistil, že u žalované působí již od roku 1997. Nejprve pracovala jako ekonomka, od roku 2002 zde učila ekonomické předměty a ředitelkou se stala v říjnu 2016. Se žalobkyní jako kolegyně do styku příliš nepřicházely, kabiny měly daleko od sebe. V průběhu května, kdy se projednávala výpověď žalobkyně, došlo k narušení bezpečnosti žáků, kdy třídní učitelka, Mgr. Dxx, vstoupila do hodiny žalobkyně a požádala o uvolnění dvou žákyň, načež se zjistilo, že ve třídě nejsou, aniž by o tom byl záznam v třídní knize. Tuto záležitost prý se žalobkyní neprojednala z důvodu, že projednávala právě i její výpověď z důvodu nadbytečnosti, a bylo by to proto nadbytečné. O tomto problému však žalobkyni informovala při podání výpovědi. Dále uvedla, že nějaké pracovněprávní problémy s úvazky se žalobkyní měla řešit i předchozí ředitelka RNDr. Sxx (tuto informaci má zprostředkovaně od zástupkyně Mgr. Čxx) a dále prý ředitelka čelila dotazům ostatních kolegů, z jakého důvodu má žalobkyně nejruznější úlevy. Z posudku MUDr. Cxx přitom žádné omezení nevyplývaly. Výpověď žalobkyně stáhla dle svých slov z důvodu poskytnutého právního výkladu, že učitel může učit jakýkoliv předmět, i když k němu není aprobován. Ředitelka se domnívala, že když je třeba nahradit těhotnou zaměstnankyni, může ji nahradit jen učitelkou se stejnou aprobačí. Z toho důvodu přijala Ing. Vxx za těhotnou kolegyni Ing. Kxx. I po stažení výpovědi však trvala na vykonání mimořádné prohlídky, neboť posudek z 6.6.2016 nepovažuje za platný a posudek z 6.11.2017 byl zrušen. Po narušení bezpečnosti žáků dospěla k tomu, že došlo ke změnám, kdy nemůže nechat žalobkyni učit a z toho důvodu jí prozatímne přidělila jinou nepedagogickou práci, vyřazování knih. Že by se ředitelka dlouhodobě snažila o propuštění žalobkyně, popřela. Rovněž uvedla, že respektují u žalobkyně nejruznější omezení jako např. to, že jí nevyužívají k dozorům na přijímacích zkouškách nebo jako dohled u písemných částí maturitní zkoušky apod. Potřebu snížit úvazky v předmětu ZSV odůvodnila tím, že počet hodin předmětu ZSV byl stanoven ještě předchozí ředitelkou v době, kdy se předpokládalo, že se tento předmět stane jedním z maturitních předmětů v rámci státních maturit, což se nestalo. U žalované byl předmět ZSV součástí profilové maturitní zkoušky jako předmět volitelný spolu s matematikou a účetnictvím. Ubylo i žáků. Pokud jde o otázky kladené při konkursním řízení, jediná otázka směřující přímo na personální opatření byla položena Ing. Fxx a týkala se zástupkyně ředitelky.
64. **Žalobkyně** ve svém účastnickém výsledku popsala svou oční vadu obdobně, jak bylo uvedeno shora. Rovněž potvrdila, že se s RNDr. Sxx znaly již dříve, byla její třídní učitelkou u žalované a její zdravotní stav znala. První rok za působení ředitelky Ing. Kxx probíhal jako dříve, neboť do funkce nastoupila až v říjnu 2016. Úvazky byly stanoveny již od září Mgr. Čxx jako zástupkyní dosluhující ředitelky. Dle žalobkyně už během konkursního řízení měla Ing. Kxx prohlašovat, že se jí chystá propustit, protože není ze zdravotních důvodů schopná vykonávat svou práci. S tím za ní měli chodit i její kolegové, že prý má být propuštěna. Takových kolegů mělo být 8 až 10, jejich jména žalobkyně uvádět nechtěla, jedna z těchto osob měla být přítomna i u konkursního řízení na funkci ředitele (z dalšího dokazování vyplynulo, že se jednalo buď o Ing. Fxx nebo o Mgr. Pxx, která však toto tvrzení popřela). Protože od vedení tyto informace žalobkyně neměla, šla za ředitelkou zjistit situaci. Ta jí sdělila, že s ní už nepočítá. Školu má ráda, chtěla by učit, navíc je těžké pro vysokoškoláka s takovým hendikepem najít odpovídající zaměstnání, proto v březnu 2017 navrhla ředitelce, že přistoupí na snížení úvazků z 9 hodin na 4 a doplní si vzdělání, aby mohla učit ekonomické předměty. Proto nastoupila na VŠTE v Českých Budějovicích. Na to jí měla ředitelka říci, že o toto nestojí, že nemá povinnost zaměstnávat hendikepované osoby. A protože přišla do školy jako poslední, měla by být propuštěna ona. Ředitelka jí prý rovněž sdělila, že pokud nebudou splněny výpovědní důvody nadbytečnosti, budou splněny důvody pro výpověď pro pracovní

nezpůsobilost. O tzv. bezpečnostním incidentu z 4.5.2017 byla žalobkyně seznámena až 23.6.2017, do té doby o tom vůbec nevěděla. Docházku kontrolovala dotazem na žáky, ti jí to pak hlásili, stav porovnává i s předchozím záznamem v třídní knize. Studenti se patrně domluvili a ty dvě chybějící studentky nenahlásili. Pohledem do třídy není žalobkyně schopná jejich přítomnost zjistit. O toho incidentu už si nechává od spolehlivých studentů spočítat jejich přesný počet. Událost popsala tak, že seděla v učebně u počítače, do třídy vešla paní Dxx a řekla: „Aha, ony chybí.“ a to bylo vše. Sama prý ani nevěděla, koho shání. Mgr. Dxx poznala patrně po hlase.

65. Žalobkyně jako důkaz předložila soudu i vyjádření Veřejného ochránce práv (dále jen „VOP“) ze dne 28.8.2018 (na čl. 320), poskytnuté žalobkyni ve věcech práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. VOP má svěřenou působnost v oblasti práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací, poskytuje metodickou pomoc, v rámci níž vypracovává právní hodnocení stěžovatelova případu. Ve svém vyjádření VOP vycházela pouze z informací a listin předložených žalobkyní, aniž by vyzvala k vyjádření žalovanou. Zároveň VOP uvedla, že toto vyjádření může žalobkyně využít u soudu jako listinný důkaz. S takovým závěrem však soud nesouhlasí. Dle § 125 o.s.ř. *za důkaz mohou sloužit všechny prostředky, jimiž lze zjistit stav věci (...)*, tedy stav skutkový. Vyjádření VOP stav věci nijak neobjasňuje, v podstatě přináší pouze právní a skutkové hodnocení k tvrzením a listinám předloženým pouze žalobkyní. Jako důkaz z něj proto vycházet nelze. Nelze však pominout, že VOP je osobou nadanou neformální autoritou v dané oblasti a její vyjádření lze postavit na roveň právního hodnocení a hodnocení důkazů stran sporu, jimiž se soud zabývat může. Soud se tak tímto vyjádřením zabýval a s ohledem na vysokou odbornost v dané problematice převzal i některé výklady v oblasti diskriminace v pracovněprávních vztazích. Ze samotného vyjádření VOP však soud v žádném případě nečinil závěry o skutkovém stavu ani nekriticky nepřijímal hodnocení důkazů.
66. Soud pak pro nadbytečnost zamítl i návrh žalované na provedení důkazů výsledkem znalce MUDr. Lxx, Ing. Ixx Kxx, výsledkem pracovníků dodavatele prací ve škole, místním šetřením v budově školy, fakturou za provedení práce, kolaudačním souhlasem z 8.1.2018 ohledně rampy a plošiny a z 28.3.2018 ohledně bezbariérové záchodové kabiny a dalším výsledkem Ing. Mxx Fxx. Některými provedenými důkazy se pak soud v odůvodnění tohoto rozsudku nezabýval, neboť neměly význam pro rozhodnutí ve věci. Jednalo se především o komunikaci žalované s OIP nebo ČŠI a dokumenty související s šetřením OIP, neboť přezkum postupu správního orgánu nebyl předmětem tohoto řízení a není ani v pravomoci soudu. Rovněž např. zpráva z mapování stavu inkluzivního vzdělání u žalované (čl. 394) nemá pro posouzení věci větší význam, neboť se jedná o záležitost ve vztahu k žákům a nikoliv zaměstnancům, obdobně výstavba bezbariérového přístupu a bezbariérové WC kabiny o ničem relevantním nevypovídá.

4. Abstrakce jednotlivých tvrzených diskriminačních jednání a jejich hodnocení v kontextu provedených důkazů a důkazního břemene

67. Podle § 133a písm. a) o.s.ř. *pokud žalobce uvede před soudem skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalovaného došlo k přímé nebo nepřímé diskriminaci (...) na základě zdravotního postižení (...) v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti (...), je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.*
68. Zvláštní pravidla pro důkazní břemena v případech diskriminace byla vytvořena na základě obecné zkušenosti, že v těchto případech je často extrémně obtížné získat relevantní důkaz, neboť ten se zpravidla nachází v dispozici žalovaného. Uvede-li tak žalobce skutečnosti, z nichž lze na první pohled předpokládat, že došlo k diskriminaci, přechází důkazní břemeno na žalovaného. Osoba, která tvrdí, že je obětí diskriminace, sice musí nejdříve soudu předložit skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr o existenci možné diskriminace (tedy že s ní nebylo zacházeno obvyklým, neznevýhodňujícím způsobem), jestliže tak učiní, je tím založena vyvratitelná domněnka, ve vztahu ke které leží povinnost dokázat opak (tedy že odlišné zacházení nebylo motivováno diskriminací) na straně žalované (ÚS III. ÚS 1136/13).

69. Důkazní břemeno v těchto sporech rozvedl Nejvyšší soud v rozhodnutí R 108/2010 civ.: *Domáhali se zaměstnanec po zaměstnavateli, aby upustil od jeho diskriminace, aby odstranil její následky, aby mu dal přiměřené zadostiučinění nebo aby mu poskytnul náhradu nemajetkové újmy v penězích, popř. aby mu nahradil škodu vzniklou diskriminací, má zaměstnanec v občanském soudním řízení procesní povinnosti tvrzení a důkazní o tom, že byl (je) jednáním zaměstnavatele znevýhodněn ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele. Tvrzení zaměstnance o tom, že pobutkou (motivem) k jednání zaměstnavatele byly (jsou) zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud ve smyslu ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. (ve znění účinném do 31. 8. 2009) za prokázané, ledaže zaměstnavatel bude tvrdit a prostřednictvím důkazů prokáže nebo za řízení jinak vyplýne, že vůči svým zaměstnancům neporušil (neporušuje) zásadu rovného (stejného) zacházení. Obdobně lze odkázat i na 21Cdo 867/2011.*
70. Žalovaná strana ovšem nemá, jak by se dalo chybně vykládat z ustanovení § 133a o.s.ř., povinnost prokazovat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení, neboť to odporuje principu, že negativní skutečnosti se nedokazují. V podstatě je na žalované to, aby prokázala, že se žalobkyní bylo zacházeno rovným způsobem jako s ostatními zaměstnanci (v případě přímé diskriminace), popř. že jednání tvrzené a prokázané žalobkyní lze odůvodnit sledováním legitimního cíle, a to prostředky, které jsou k dosažení takového cíle přiměřené a nezbytné (v případě diskriminace nepřímé).
71. S ohledem na veškerá tvrzení žalobkyně ohledně diskriminačních jednání a stav jejich prokazování, vyabstrahoval soud jednotlivá jednání a rozdělil mezi účastníky důkazní břemeno (usnesením ze dne 11.7.2018, č.j. 23C 276/2017-272). Za prokázaná jednání, která by bylo možné označit za diskriminační, považuje soud:
- 1) výpověď žalobkyně z pracovního poměru ze dne 22.6.2017 pro nadbytečnost,
 - 2) nepřidělování přímé pedagogické činnosti v době od 1.9.2017 do 2.11.2017,
 - 3) přidělování knihovnických prací ve sborovně, kde probíhaly stavební práce, namísto v kabinetu žalobkyně,
 - 4) odpírání přístupu do systému Bakaláři,
 - 5) požadavek na vykonání mimořádné pracovnělékařské prohlídky dne 14.9.2017 a další trvání na jejím provedení,
 - 6) oznámení překážek na straně zaměstnavatele 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 za překážku v práci,
 - 7) nařízení mimořádné pracovnělékařské prohlídky na den 29.3.2018, pouhý den dopředu, a na to navazující podání vytýkacího dopisu ze dne 5.4.2018 z důvodu nedostavení se k prohlídce v zaměstnavatelem určeném termínu a
 - 8) vyžádání podpisu na převzetí vytýkacího dopisu.
72. V případě shora uvedených jednání leží břemeno tvrzení i důkazní, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení, ve smyslu § 118a odst. 1 a 3 ve spojení s § 133a o.s.ř. na žalované, neboť má soud z provedeného dokazování za prokázané, že k těmto jednáním došlo.
73. V případě tvrzení žalobkyně, že:
- 1) nová ředitelka již při konkursu prohlašovala, že v případě jejího úspěchu žalobkyni pro její zdravotní postižení propustí, neboť je třeba se zbavit slabých článků,
 - 2) žalobkyně byla nucena podepsat převzetí vytýkacího dopisu dne 5.4.2018 pod hrubým nátlakem a

- 3) pohružka, že pokud žalobkyně nevykoná mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku dne 7.6.2018, přestane žalovaná žalobkyni vyplácet náhradu mzdy za překážku v práci, měla za cíl vyvolat další psychický stres žalobkyně a zvýšit pravděpodobnost nálezů pozbytí dlouhodobé zdravotní způsobilosti,

poučil soud o neunášení důkazního břemene ve smyslu § 118a odst. 3 o.s.ř. žalobkyni.

74. Z důvodu nemožnosti oddělit hodnocení tvrzených diskriminačních jednání od řešení právních otázek, obsahuje tato část rozhodnutí i částečné právní hodnocení. K jednotlivým jednáním:

4.1 Výpověď žalobkyně z pracovního poměru ze dne 22.6.2017 pro nadbytečnost

75. Uvedené jednání je po pracovněprávní stránce nejzávažnější. Žalovaná dle názoru soudu dostatečně přesvědčivě neprokázala, že výpověď byla podána pro nadbytečnost legitimně. I v případě, že by zde tento výpovědní důvod byl, je sice právem zaměstnavatele vybrat si zaměstnance jakého určí, nicméně kritérium takového výběru nesmí být diskriminačního charakteru (viz II. ÚS 1609/08). Především z kontextu celkové snahy ukončit se žalobkyní pracovní poměr jakýmkoliv možným způsobem dospěl soud k závěru, že výběr žalované jako osoby nadbytečné spočíval právě v důvodu jejího zdravotního postižení, tedy že toto jednání bylo ze strany žalované diskriminační. I přes potřebu řešit snižování úvazků s jinými pedagogy byla žalobkyně jediným pedagogickým pracovníkem, kterému byla dána výpověď. Soud nezpochybně potřebu žalované snížit úvazky v reakci na vývoj skladby předmětů a počet žáků, nicméně, jak se i ukázalo, bylo v možnostech žalované vyřešit věc jinak než výpovědí. Jinak řečeno, soud nehodnotí žalovanou přijatá organizační opatření č. 3/2017 a 5/2017 jako ryze účelová ve vztahu k žalobkyni. Má však za to, že tato opatření posloužila k již dříve zamýšlenému záměru nové ředitelky se žalobkyně pro její hendikep zbavit, a to ještě před jejím jmenováním do funkce a tím i před vydáním těchto opatření. Tuto skutečnost má soud za prokázanou z výpovědi Ing. Fxx a RNDr. Sxx. Soud nemá o výpovědi Ing. Fxx žádných pochyb a jeho výpověď hodnotí jako věrohodnou. Osobně žalobkyni nezná a nadto musel kvůli své výpovědi absolvovat cestu z xx. Otázka položená Ing. Fxx v druhém kole konkursu žalobkyni je zcela v souladu s tím, co vypověděla RNDr. Sxx. Vědomí o chystaném propouštění nabylo Ing. Fxx patrně právě po rozhovoru s RNDr. Sxx v období mezi oběma koly, takže jeho otázka položená v druhém kole zcela pasuje do kontextu událostí. Naopak soud v této otázce neuvěřil výpovědi Mgr. Pxx, a to především pro vztah nadřízenosti a podřízenosti žalované vůči svědkyni i k okolnostem petice za jmenování Ing. Kxx do funkce, z níž je zřejmá určitá náklonnost svědkyně k Ing. Kxx. Odvolání výpovědi žalovanou nevylučuje diskriminační jednání, neboť k takovému jednání již došlo a přineslo negativní důsledky v podobě nepříjemné pracovní zkušenosti a obavy o pracovní místo pro osobu, která má s ohledem na zrakové postižení problém s uplatněním na trhu práce. Na druhou stranu, jak je uvedeno níže, vzal soud v úvahu skutečnost, že žalovaná od tohoto jednání upustila a výpověď odvolala, při rozhodování o výši přiměřeného zadostiučinění.

4.2 Nepřidělování přímé pedagogické činnosti v době od 1.9.2017 do 2.11.2017

76. Toto jednání soud považuje za diskriminační částečně. Nepřidělení přímé pedagogické činnosti je zpočátku legitimně odůvodněno potřebou upravit rozvrh. Výpověď žalobkyně byla ze strany žalované odvolána dne 23.8.2017 a nějaký čas, jak bylo prokázáno mj. z výpovědi Mgr. Čxx, zabralo rozvrh upravit.
77. Na 14.9.2017 pak byla žalobkyně žalovanou vyslána k absolvování mimořádné pracovnělékařské prohlídky, již se žalobkyně odmítla zúčastnit. K tomuto dni pak dle výkladu OIP pozbyl platnosti předchozí lékařský posudek ze dne 6.6.2016, a proto neměla být žalobkyni přidělována žádná práce, jejíž náročnost by neodpovídala jejím schopnostem a zdravotní způsobilosti. Tento výklad vychází

z ustanovení § 44 odst. 6 písm. b) zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách (*Lékařský posudek pozbývá platnost, je-li vydán v rámci pravidelně se opakujících lékařských prohlídek prováděných za účelem nového posouzení zdravotní způsobilosti posuzované osoby ve lhůtách stanovených prováděcím právním předpisem podle § 52 nebo 60, popřípadě jiným právním předpisem, dnem, kdy měla být podle těchto právních předpisů tato prohlídka provedena; to neplatí, jde-li o lékařský posudek vydaný podle § 43 odst. 2.*), ve spojení s § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce (*Zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti*). Striktně z hlediska zákona by tak bylo jednání žalované dle tohoto výkladu v pořádku.

78. Kromě toho, že soud považuje takový výklad ustanovení § 44 zákona o specifických službách za problematický a ne zcela jasně vyplývající z daného ustanovení, nemá takový výklad ve věci ani význam. Z jednání žalované je zřejmé, že si takového výkladu v době uvedeného jednání nebyla vědoma, neboť žalobkyni i přesto práci přidělovala. Kromě knihovnických prací navíc stanovila žalobkyni i náplň práce suplování. Teoretickou znalost o pozbytí platnosti lékařského posudku z 6.6.2016 nabyla evidentně až z protokolu o kontrole oblastního inspektorátu práce ze dne 3.7.2018. Diskriminační jednání je jednání faktické, které nelze zpětně legitimizovat příznivým výkladem právních norem, jichž si nebyla žalovaná vědoma. Shora uvedeným výkladem totiž žalovaná v době započetí tohoto jednání neargumentovala.
79. Z provedeného dokazování navíc vyplynulo, že žalovaná neučinila vůči žalobkyni žádné opatření, které by mělo napříště zamezit tzv. bezpečnostnímu incidentu, ke kterému došlo a kterým žalovaná odůvodňovala své obavy o bezpečnost žáků a potřebu pozastavit výkon pedagogické činnosti žalobkyně do vykonání mimořádné pracovnělékařské prohlídky. Přihlédnout je rovněž třeba k tomu, že žalobkyně vyučuje středoškoláky, u nichž není dohled potřebný ve zvýšené míře jako třeba na prvním stupni základní školy, neboť se u nich již předpokládá určitá rozumová vyspělost. Tito studenti jsou ve věku, kdy by si sami měli uvědomovat důležitost vlastního vzdělání a respektovat základní pravidla. Ve škole navíc žáky nikdo nedrží a odchod nekontroluje, takže mohou školu opustit kdykoliv v průběhu dne, pouze s tím rozdílem, že by následně byla jejich nepřítomnost odhalena. Ostatně tzv. žákoláctví je v podstatě běžný jev a jen těžko z něj lze vinit pedagogy. V čem tedy spočívá bezprostřední narušení bezpečnosti studentů, není zřejmé. Byly to především ony dvě studentky, které porušily své povinnosti a zneužily hendikepu žalobkyně. Vzhledem k tomu, že kromě uvedeného incidentu neměla žalovaná jiné důvodné pochybnosti o ztrátě způsobilosti žalobkyně k práci, přičemž věděla, že žalobkyně na škole vyučuje přes 10 let se zřetelným hendikepem a potřebou určitých úlev, považuje soud tento incident spíše za vhodnou záminku než skutečnou obavu o bezpečnost žáků. Nepřidělování přímé pedagogické činnosti tak dle názoru soudu nesledovalo legitimní cíl a nebylo nezbytně nutné.

4.3 Přidělování knihovnických prací ve sborovně, kde probíhaly stavební práce, namísto v kabinetu žalobkyně

80. Pokud jde o samotné přidělování knihovnických prací ve sborovně, toto nepovažuje soud za diskriminační. Přidělování knihovnických prací je přitom posuzováno izolovaně od nepřidělování přímé pedagogické činnosti, jinak by došlo k duplicitnímu posuzování téhož jednání. Soud tak toto jednání hodnotí za situace, jako kdyby nepřidělování přímé pedagogické činnosti bylo nezbytné a kdyby měla žalovaná oprávněné pochybnosti o správnosti předchozího lékařského posudku. V takovém případě by soud posoudil přidělení obdobných prací za legitimní. Zde se soud ani neztotožňuje se závěrem OIP, že žalobkyně neměla správně vykonávat práce žádné. § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce hovoří o zákazu prací, jejichž náročnost by neodpovídala schopnostem a zdravotní způsobilosti zaměstnance. Dle názoru soudu zde nebyly předpoklady, proč by žalobkyně takové práce vykonávat nemohla. O tom svědčí i fakt, že žalobkyně svou práci odvedla, dle vlastního tvrzení vyřadila přes 600 knih. Z provedeného dokazování rovněž vyplynulo, že předmětné práce se neděly ve sborovně, ale ve vedlejší místnosti, do níž se vcházel ze sborovny.

Tyto práce, které by významně omezovaly žalobkyni v práci, nebyly prováděny po celou dobu, co žalobkyně tuto činnost vykonávala (tuto skutečnost má soud za prokázanou z výpovědi Mgr. Čxx i Ing. Kxx). Soud nezpochybňuje, že tato práce nemusela být s ohledem na některé faktory pro žalobkyni příjemná, neshledal však za jednáním žalované špatný úmysl. Nadto si žalobkyně na tuto práci u zaměstnavatele nijak nestěžovala, resp. stěžovala si na ni až následně (zde soud nebere v úvahu stížnost na manipulaci s knihami kolegy, která byla k žádosti žalobkyně vedením vyřešena). Vnímala-li tak žalobkyně danou situaci negativně, je to třeba přičíst spíše špatné komunikaci mezi žalobkyní a žalovanou. Důvody, proč bylo žalobkyni uloženo konat tyto práce ve sborovně a nikoliv v jejím kabinetu, pak byly poměrně jasně a logicky zdůvodněny, není proto třeba za tímto záměrem hledat šikanu či obtěžování ze strany zaměstnavatele. Soud rovněž akceptuje zdůvodnění, že přes nepřidělování přímé pedagogické činnosti (což soud, jak bylo uvedeno výše, nepovažuje za legitimní) bylo přidělení těchto prací pro žalobkyni příznivější, než kdyby jí nebyla přidělována práce žádná.

4.4 Odpírání přístupu do systému Bakaláři

81. S ohledem na to, že bylo prokázáno, že do tohoto systému mají přístup i nepedagogičtí pracovníci a že systém obsahuje i další údaje, o kterých nelze říci, že by je žalobkyně ke své práci nepotřebovala, považuje soud toto jednání za diskriminační. Není sice nějak zásadní, avšak jedná se o vytváření drobných překážek, které mají spolu za cíl znepríjemnit zaměstnanci výkon práce. Žalobkyně navíc projevila o přístup do systému výslovný zájem, který jí byl v podstatě bezdůvodně odepřen.

4.5 Požadavek na vykonání mimořádné pracovnělékařské prohlídky dne 14.9.2017 a další trvání na jejím provedení

82. Trvání žalované na provedení mimořádné pracovnělékařské prohlídky posuzuje soud jako zcela legitimní. Kromě samotného zmíněného bezpečnostního incidentu je potřeba této prohlídky dána především z důvodu, že z původního lékařského posudku nevyplývalo jakékoliv omezení. Má-li žalovaná ze zákona povinnost přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání nebo k výkonu pracovní činnosti, je třeba, aby zaměstnavatel znal konkrétní omezení zaměstnance a aby měl z čeho vycházet při stanovení přiměřených opatření k usnadnění výkonu zaměstnání. Kromě toho, že z posudku ze dne 6.6.2016 nebylo zřejmé žádné omezení žalobkyně, z výsledku MUDr. Cxx dokonce vyplynulo, že si MUDr. Cxx ani zrakového postižení žalobkyně nebyl vědom, a to přesto, že u něj prošla i testem zraku. Zde je třeba dát za pravdu žalované, že bylo proto zcela namístě, aby byl řádně zjištěn zdravotní stav žalobkyně s ohledem na jí vykonávanou práci a pokud by měla žalobkyně nějaká omezení, aby bylo posudkem stanoveno jaká a dále aby byly v posudku stanoveny konkrétní opatření a podmínky, které má žalovaná pro žalobkyni vytvořit.
83. Lze sice spekulovat nad tím, že žalovaná mimořádnou prohlídkou mohla sledovat jiný cíl, dosáhnout výsledku o nezpůsobilosti žalobkyně a tím získat výpovědní důvod (tomu může napovídat i napadení posudku z 6.11.2017), nicméně fakt, že předchozí posudek byl nedostatečný, je nepopiratelný. Žalovaná tak prokázala, že v tomto jednání sledovala legitimní cíl, a to prostředky, které jsou k dosažení takového cíle nejen nezbytné, ale také jediné možné. Ze samotného vyvolání přezkumu posudku z 6.11.2017 pak nelze činit závažnější závěry, neboť se jedná o využití přípustného opravného prostředku a navíc došlo i k jeho zrušení krajským úřadem.
84. Narozdíl od VOP se soud nedomnívá, že podezření na diskriminaci vzbuzuje i způsob, kterým byla formulována žádost o provedení pracovnělékařské prohlídky. MUDr. Kxx sice ve svém posudku tento způsob zkritizovala, forma však byla naprosto shodná se žádostí k vykonání pravidelné prohlídky ze dne 27.4.2016 za působení RNDr. Sxx (viz č.l. 20 nebo 400). Žalovaná se tak držela zavedené praxe, jakkoliv mohla být nesprávná.

85. Soud rovněž dává za pravdu žalované v tom, že žalované nemohl stačit pro posouzení zdravotní způsobilosti znalecký posudek MUDr. Lxx předložený žalovanou s odkazem na judikaturu Nejvyššího soudu (21Cdo 1804/2015, R 42/21017 civ.). Předložený lékařský posudek žalobkyní nenahrazuje lékařský posudek vystavený smluvním poskytovatelem pracovnělékařských služeb, jehož potřeba vyplývá ze zákona. Zmíněná judikatura směřuje k posouzení způsobilosti zaměstnance pro účely soudního či jiného řízení. Nejvyšší soud zde říká, že tyto pracovnělékařské posudky poskytují zaměstnanci, zaměstnavateli i soudům (správním úřadům a jiným orgánům) pouze nezávazné „dobrozdání“ o zdravotním stavu zaměstnance z hlediska jeho zdravotní způsobilosti k práci, z něhož soud při svém rozhodování nemůže vycházet. To však neznamená, že předložený znalecký posudek může zaměstnavateli nahradit řádný či mimořádný lékařský posudek vypracovaný poskytovatelem pracovnělékařských služeb a že v případě jeho existence není nutné pracovnělékařské prohlídky vykonávat.
86. Soud na tomto místě upozorňuje na to, že jeho závěr o legitimní potřebě vykonat mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku není v rozporu s jeho závěrem o nelegitimnosti nepřidělování přímé pedagogické činnosti. Pro vysvětlení, soud považuje potřebu mimořádné pracovnělékařské prohlídky za legitimní, avšak ne z důvodu, že by zde byla důvodná obava, že by žalobkyně nemohla nadále vykonávat svou práci, ale z důvodu, že žalované zcela chyběly jakékoliv formální podklady k naplňování zákonné povinnosti poskytovat žalobkyni adekvátních prostředky, omezení a úlevy s ohledem na její konkrétně nespecifikovaný zdravotní stav.

4.6 Oznámení překážek na straně zaměstnavatele 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 za překážku v práci,

87. Soud především nemá za prokázané tvrzení žalobkyně, že by uvedená pohružka měla za cíl vyvolat další psychický stres a zvýšit pravděpodobnost nálezů pozbytí dlouhodobé zdravotní způsobilosti. Tuto tvrzenou vnitřní pohnutku žalované, resp. její ředitelky, považuje soud za spekulaci a žalobkyně ji přes poučení podle § 118a o.s.ř. neprokázala. Žalobkyně se sice snažila toto tvrzení prokázat doplňkem k posudku MUDr. Lxx a zprávou ošetřujícího lékaře žalobkyně MUDr. Pxx i jeho odborným stanoviskem, nejedná se ale o tvrzení, které by bylo možné prokázat znaleckým posudkem. Soud nikterak nezpochybňuje závěry MUDr. Lxx ani MUDr. Pxx, že takové jednání je způsobilé přivodit tvrzené následky, nicméně znalecký posudek týkající se psychického rozpoložení žalobkyně nebo obecného působení tlaku na hendikepovanou osobu v obdobné situaci, nemůže prokazovat vnitřní pohnutky ředitelky žalované, obzvláště při takto závažném tvrzení. Z téhož důvodu nemohl soud přihlídnout k odbornému stanovisku MUDr. Ixx Pxx ze dne 8.11.2018 (na č.l. 408 až 411).
88. Soud navíc považuje uvedenou pohružku, s ohledem na množství předchozích nevykonaných prohlídek, za legitimní, a to aniž by měl soud v úmyslu hodnotit řádnost a důvodnost pracovních neschopností žalobkyně. Ostatně ani žalovaná se přes určité poznámky nepustila do tvrzení zpochybňující oprávněnost všech zdravotních neschopností žalobkyně, patrně s vědomím obtížnosti unést důkazní břemeno. Pracovní neschopnosti žalobkyně v době nařízených mimořádných pracovnělékařských prohlídek doložila žalovaná příslušnými rozhodnutími o dočasné pracovní neschopnosti (na č.l. 420 – 422) a zrekapitulovala je i ředitelka žalované při své výpovědi (č.l. 456).
89. Samotné oznámení překážek v práci na straně zaměstnavatele po zrušení lékařského posudku ze dne 6.11.2017 je opatřením legitimním, neboť žalobkyně jako zaměstnanec žalované neměla v danou chvíli platný lékařský posudek pro výkon zaměstnání.

4.7 Nařízení mimořádné pracovnělékařské prohlídky na den 29.3.2018, pouhý den dopředu, a na to navazující podání vytýkacího dopisu ze dne 5.4.2018 z důvodu nedostavení se k prohlídce v zaměstnavatelem určeném termínu

90. V uvedeném období nedocházela žalobkyně na pracoviště z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele do odvolání, přičemž tyto překážky v práci měly odpadnout po obdržení nového posudku z mimořádné prohlídky. Žalobkyně tak nemohla předpokládat, že ji žalovaná vyzve k pokračování v práci dříve, než dojde ke splnění této podmínky. Po zaměstnanci nelze spravedlivě požadovat, aby byl ihned připraven nastoupit do práce po zaměstnavatelově zavolání (viz 21Cdo 2048/2003). Po dobu překážek v práci nevykonává zaměstnanec práci a není tak možné hovořit o pracovní době či nějaké pohotovosti. Žalobkyně nemohla předpokládat, že by bylo potřeba nahlásit její prohlídku u lékaře či součinnost u oblastního inspektorátu práce zaměstnavateli, obzvlášť, bylo-li jí to oznámeno pouhý den dopředu a jednalo-li se o Zelený čtvrtek, kdy byly ve škole prázdniny. Je zcela zřejmé, že v tomto případě se žalobkyně pracovní prohlídce nijak záměrně nevyhýbala, když důvod nemožnosti prohlídku vykonat řádně doložila. Jednání žalované bylo v tomto ohledu šikanózní a za šikanózní z uvedených důvodů považuje soud i vytýkací dopis ze dne 5.4.2018. Ve svém závěrečném vyjádření žalovaná uvádí, že pokud by žalobkyně informovala předem žalovanou o své plánované návštěvě znalce, jistě by žalovaná na stejný termín nenařídila mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku. To příliš nekoresponduje s následným podáním vytýkacího dopisu, přestože žalovaná plánovanou prohlídku u znalce doložila.

4.8 Vyžádání podpisu na převzetí vytýkacího dopisu

91. Toto jednání nepovažuje soud za diskriminační. Na požadavku podepsat převzetí písemnosti od zaměstnavatele není nic závadného, příměr s podepsáním převzetí doporučené pošty je zde přiléhavý. Doručování pracovněprávních dokumentů do vlastních rukou na pracovišti pak předpokládá i § 334 odst. 2 zákoníku práce. Obsah byl navíc žalobkyni přečten (ředitelka žalované uvedla, že doslovně) a z výpovědi svědkyně Mgr. Čxx i ředitelky žalované vyplynulo, že k této události došlo v klidu. Je sice pravdou, že může být problematické požadovat podpis dokumentu, o jehož obsahu si nemusí být zaměstnanec zcela jistý, avšak jednání, kdy by byl žalobkyni záměrně podstrčen jiný dokument, než ředitelka tvrdila a seznamovala ji s jeho obsahem, by bylo jednáním podvodným. V tomto případě však nebyl důvod ředitelce nevěřit (žalobkyně neměla takovou negativní zkušenost, že by jí byl vedením školy někdy podstrčen jiný dokument), obzvlášť dělo-li se tak za přítomnosti zástupkyně ředitelky. Žalobkyně se navíc mohla s obsahem na místě seznámit.
92. Žalobkyně dle soudu neprokázala, že byla nucena převzetí podepsat pod hrubým nátlakem. Soud zde opět nijak nezpochybnuje, že žalobkyně toto jednání jako hrubý nátlak mohla vnímat, nicméně po objektivní stránce o hrubém nátlaku hovořit nelze. V té době přitom ani žalovaná nevěděla o psychických problémech žalobkyně. Komunikace mezi žalobkyní a žalovanou zjevně nefungovala a vztahy byly i s ohledem na soudní řízení napjaté.

5. Právní posouzení

93. Protože se jedná o pracovněprávní spor, po právní stránce posoudil soud věc podle příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a s ohledem na charakter prokázaného zdravotního omezení žalobkyně i dle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (tzv. antidiskriminační zákon, dále jen „ADZ“). Aplikace ADZ je odůvodněna ustanoveními § 2 odst. 2 a 3 a § 5 odst. 6 ADZ.
94. Dle čl. 29 Listiny základních práv a svobod mají osoby zdravotně postižené právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky a právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích. Obdobně lze odkázat i na čl. 14 Evropské úmluvy o lidských právech.

95. Podle § 1 odst. 1 písm. e) zákoníku práce: *Smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména (...) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.*
96. 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 nerovných, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.*
97. Podle § 17 zákoníku práce: *Právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.*
98. Podle § 103 odst. 5 zákoníku práce: *Zaměstnavatel je povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, školení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání. Na uvedené ustanovení zákoníku práce pak reaguje i § 3 odst. 1 ADZ, který v jeho porušení spatřuje nepřímou diskriminaci.*
99. Podle § 2 odst. 2 ADZ: *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.*
100. Podle § 3 odst. 1 ADZ: *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.*
101. Jedná se o pozitivní povinnost zaměstnavatele zavést opatření směřující k integraci zdravotně postižených osob do pracovního procesu. Přiměřená opatření je přitom třeba přijímat s ohledem na individuální osobní charakteristiky zaměstnance.
102. Podle § 4 odst. 1 ADZ: *Obtěžování se rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3, a) jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí, nebo b) které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí ovlivňující výkon práv a povinností vyplývajících z právních vztahů.*

103. Diskriminací ve formě obtěžování může být také bossing (šikana nadřízeným), je-li motivován důvodem vymezeným ADZ. Obtěžování předpokládá určitou intenzitu namítaného chování. Pokud se obtěžování skládá z více skutků, které ve svém souhrnu vytvářejí nepříznivé prostředí, je třeba z hlediska intenzity posuzovat všechny skutky nejen jednotlivě, ale i v jejich vzájemné vazbě. Obtěžování ze strany zaměstnavatele nemusí spočívat pouze v uplatňování nezákonných požadavků, ale též v excesivním či selektivním uplatnění jinak zákonného jednání. Skutečnost, že zaměstnavatel uplatňuje svá práva vůči konkrétnímu zaměstnanci v zákonném rozsahu, tedy sama o sobě nevylučuje, že se tímto jednáním dopouští šikany či nerovného zacházení. Z provedeného dokazování má soud za to, že žalovaná prostřednictvím jinak zákonných postupů vytvářela v souhrnu svých jednání nepříznivé prostředí, které lze označit za obtěžování a bossing, to vše s cílem propustit žalobkyni pro její zdravotní postižení.
104. Podle § 5 odst. 2 ADZ: *Zajišťováním rovného zacházení se rozumí přijetí opatření, která jsou podmínkou účinné ochrany před diskriminací a která je možno s ohledem na dobré mravy požadovat vzhledem k okolnostem a osobním poměrům toho, kdo má povinnost rovné zacházení zajišťovat; za zajišťování rovného zacházení se považuje také zajišťování rovných příležitostí.* Podle odst. 3: *Zaměstnavatelé jsou povinni ve věcech práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, pracovní a jiné závislé činnosti, včetně odměňování, zajišťovat rovné zacházení podle odstavce 2.* Podle odst. 6: *Pro účely tohoto zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.*
105. Podle § 6 odst. 5 ADZ: *Diskriminací není rozdílné zacházení uplatňované za účelem ochrany žen z důvodu těhotenství a mateřství, osob se zdravotním postižením a za účelem ochrany osob mladších 18 let nad rámce stanovené zvláštními právními předpisy, jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.*
106. Podle § 7 odst. 1 ADZ: *Diskriminací není rozdílné zacházení z důvodu pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru ve věcech uvedených v § 1 odst. 1 písm. f) až j), pokud je toto rozdílné zacházení objektivně odůvodněno legitimním cílem a prostředky k jeho dosažení jsou přiměřené a nezbytné. Ustanovení § 6 tím není dotčeno.*
107. Z provedeného dokazování je zřejmé, že se žalobkyně déle než dva roky potýká v zaměstnání s nepříjemnými okolnostmi, čímž začala žalobkyně vnímat prostředí na pracovišti jako nepřátelské a napjaté. Jde především o nejistotu zaměstnání, zpochybňování zdravotní způsobilosti či špatné vztahy na pracovišti, které jsou dány mj. i vyvoláním samotného soudního řízení, podnětem k OIP či špatnou komunikací mezi účastníky. Ne všechny negativní faktory lze ale přičítat žalované. V souhrnu všech jednání došlo k vytvoření vzájemné nedůvěry a nejistoty v tom, co si kdo může vlastně dovolit, následkem čehož docházelo k formalizaci úkonů, k nimž by za běžných okolností stačila běžná osobní komunikace. Takový stav samozřejmě nepřispívá zdravému pracovněprávnímu vztahu a z části se přenášel dokonce i ve vztahu ke studentům (projednávání tzv. bezpečnostního incidentu, komunikace se studenty ohledně výpovědi žalobkyni, snaha některých studentů vytvořit petici apod.). Z toho důvodu se soud pokoušel v průběhu celého řízení o smírné vyřešení věci, a to i s ohledem, že naprostá většina třecích ploch byla mezi účastníky v průběhu řízení odstraněna. Přes upozornění, že jakékoliv rozhodnutí ve věci může vztahy spíše jen narušit, se soudu nepodařilo účastníky ke smíru dovést.
108. Po zhodnocení všech důkazů jednotlivě a zde především v jejich vzájemné souvislosti má soud za prokázané, že se žalovaná dopustila vůči žalobkyni některých diskriminačních jednání ve smyslu antidiskriminačního zákona. Uvedená jednání soud shrnul, zhodnotil a posoudil v části 4. tohoto rozsudku. S ohledem na závažnost diskriminačních jednání, snížení důstojnosti žalobkyně a prodělané psychické útrapy přiznal soud žalobkyni přiměřené zadostiučinění v penězích ve smyslu § 10 odst. 1 a 2 ADZ ve výši 75 000 Kč.
109. Podle § 10 odst. 1 ADZ: *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: Pokud by se nejedilo 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 odst. 3: Vjší náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.

110. Podle judikatury ESD, rozsudku sp. zn. C-180/95, Nils Draehpael vs. Urania Immobilienservice OHG, civilněprávní odpovědnost zaměstnavatele za zakázanou diskriminaci a s ní spojená povinnost k náhradě újmy musí zajišťovat skutečnou a reálnou právní ochranu, musí zaměstnavatele odrazovat od podobného jednání a musí být přiměřené utrpěné újmě. Judikatura ESD akcentuje i preventivní a represivní funkci opatření proti diskriminaci.
111. Náhrada nemajetkové újmy v penězích je zde namístě i proto, že žalobkyně zůstává nadále zaměstnankyní žalované a toto odškodnění by jí mělo napříště odrazovat od opakování diskriminačních jednání. Jiná opatření by nemusela poskytovat žalobkyni skutečnou a účinnou ochranu. Přiměřené zadostiučinění pak plní i funkci určité odměny úspěšné žalobkyně, která se nebála podstoupit nezbytné nepříjemnosti a vynaložit náklady spojené s vedením sporu. Oproti klasickým nárokům proti zásahům do osobnostních práv chrání žalobkyně antidiskriminační žalobou nejen práva svá, ale i práva neurčitého okruhu osob, které jsou nebo mohou být v obdobných situacích rovněž diskriminovány.
112. Přiznanou částku pokládá soud za přiměřenou (tato výše odpovídá trojnásobku průměrné čisté mzdy v České republice), a to i s ohledem na to, že ne všechna tvrzená jednání byla dle názoru soudu diskriminační. Rovněž bylo přihlédnuto k tomu, že od nejzávažnějšího z těchto jednání, od výpovědi žalobkyně, bylo ze strany žalované upuštěno. Dle názoru soudu jde i o částku dostatečně odrazující od dalších diskriminačních jednání ze strany žalované.

6. Náklady řízení

113. Pokud jde o náklady řízení, nebylo o nich rozhodnuto ve smyslu § 142 odst. 2 o.s.ř. jako o úspěchu jen částečném, ale podle § 142 odst. 3 o.s.ř., neboť bylo prokázáno, že se žalovaná dopustila vůči žalované diskriminačního jednání a zároveň rozhodnutí o výši plnění záviselo na úvaze soudu. Dle názoru soudu zde nelze poměřovat úspěch ve věci dle počtu prokázaných a neprokázaných jednání, neboť každé z jednání má odlišnou závažnost a i v případě prokázání byt' jediného diskriminačního jednání mohlo být žalobkyni přiznáno zadostiučinění v žalované výši 200 000 Kč. Stejný názor vyplývá i z komentářové literatury: *Pokud měl žalobce ve věci neúspěch jen ohledně části náhrady nemajetkové újmy v penězích, kde rozhodnutí o výši plnění záviselo na úvaze soudu, bude mu pravidelně proti žalované straně podle § 142 odst. 3 OSŘ přiznána plná náhrada nákladů řízení. Opačný výklad by byl v rozporu s požadavky účinné ochrany obětí diskriminace.* (KÜHN, Zdeněk. § 10. In: BOUČKOVÁ, Pavla, HAVELKOVÁ, Barbara, KOLDINSKÁ, Kristina, KÜHN, Zdeněk, KÜHNOVÁ, Eva, WHELANOVÁ, Markéta. Antidiskriminační zákon. 2. vydání. Praha: Nakladatelství C. H. Beck, 2016, s. 369.)
114. Žalobkyni proto soud přiznal náhradu účelně vynaložených nákladů ve výši 34 278 Kč. Žalobkyně na nákladech řízení vyúčtovala částku 63 735 Kč, ne všechny z těchto nákladů však soud považuje za účelně vynaložené nebo doložené. Soud žalobkyni přiznal náhradu za náklady znaleckého posudku MUDr. Lxx ze dne 31.10.2017 ve výši 20 000 Kč, cestovní náhrady za 2 jízdy do Brna k MUDr. Lxx a zpět dne 3.10.2017 a 25.10.2017 ve výši 770 Kč (2 x 169 Kč, 149 Kč, 199, 2 x 42 Kč), paušální náhradu za 11 úkonů po 300 Kč podle § 1 odst. 3 písm. c) vyhlášky č. 254/2015 Sb. za 6 jednání s tím, že některá přesahovala 2 h i 4 h, tj. 3 300 Kč, paušální náhradu za 6 úkonů po 300 Kč podle § 1 odst. 3 písm. b) vyhlášky č. 254/2015 Sb. za přípravu na 6 jednání, tj. 1 800 Kč, paušální náhradu za 11 úkonů po 300 Kč podle § 1 odst. 3 písm. a) vyhlášky č. 254/2015 Sb. za 11 podání ve věci samé (podání z 19.7.2017, 29.8.2017, 28.11.2017, 10.4.2018, 27.6.2018, 8.8.2018, 4.10.2018, 21.10.2018, 16.11.2018, 9.1.2018 a 18.2.2018), tj. 3 300 Kč, paušální náhradu za 4 úkony

po 300 Kč podle § 1 odst. 3 písm. a) vyhlášky č. 254/2015 Sb. za 4 výzvy k plnění (oznámení na trvání na zaměstnávání a 3 výzvy k upuštění od diskriminačního jednání), tj. 1 200 Kč, dále náhradu cestovních výdajů na 6 jednání z Prahy do Českých Budějovic a zpět ve výši 1 908 Kč (zástupce žalobkyně cestoval vlakem 1. třídou se slevou IN 25, jízdné 2. třídy odpovídá snížení o 30 % předloženého jízdného, tzn. soud za cestu na jednotlivá jednání přiznal na cestovém: 1) 2 x 165 Kč, 2) 306 Kč, 3) 306 Kč, 4) 2 x 165 Kč, 5) 321 Kč a 6) 315 Kč) a dále náhradu za zaplacený soudní poplatek ve výši 2 000 Kč.

115. Soud žalobkyni nepřiznal paušální náhradu za úkon spočívající v nahlížení do spisu, neboť dle konstantní judikatury nejde o úkon ve smyslu § 11 advokátního tarifu (judikatura sice za určitých okolností přiznání odměny za prostudování spisu připouští, jde však o výjimečné případy a tuto výjimku je třeba vykládat restriktivně; viz 22Cdo 1176/2015) a neuvádí jej ani § 1 odst. 3 vyhlášky č. 254/2015 Sb. Nadto soud po celý průběh řízení zasílal stranám kompletní spisový materiál k seznámení, o čemž byli i účastníci informováni. Dále soud nepřiznal žalobkyni paušální náhradu za podání ve věci samé ze dne 11.1.2019, neboť toto podání došlo soudu pouhé 2 dny po podání ze dne 9.1.2019. Za dané procesní situace nebylo nutné činit tyto dva úkony odděleně. Pokud jde o úkony spočívající v jednání s protistranou ve smyslu § 1 odst. 3 písm. d) vyhlášky č. 254/2015 Sb., žalobkyně tyto úkony nijak nespecifikovala ani nedoložila. Soudu není zřejmé, zda tato jednání proběhla skutečně v přímé v souvislosti s řízením či zda se nejednalo o pracovněprávní záležitosti žalobkyně apod. Pro nedoložení a nevysvětlení těchto úkonů soud paušální náhradu nepřiznal. Konečně soud žalobkyni nepřiznal ani náhradu za zpracování doplňků znaleckého posudku MUDr. Lxx, za zpracování posudku MUDr. Fxx, za odborné stanovisko MUDr. Pxx. Za jediný účelný znalecký posudek v této věci považuje soud posudek MUDr. Lxx ze dne 31.10.2017, který se zabýval způsobilostí žalobkyně k práci z hlediska pracovního lékařství. Dodatek č. 1 a 2 nijak nesloužil potřebám tohoto řízení, dodatek č. 3 pak neprokazoval tvrzení žalobkyně a byl nadbytečný. Obdobně tomu bylo u odborného stanoviska MUDr. Pxx. Soud tyto důkazy nevyžadoval, závěry v nich obsažené žalovaná v řízení nerozporovala a nebyly předmětem řízení. Posudek MUDr. Fxx byl pak pro účely řízení zcela nadbytečný a rovněž se jednalo o posudek, který soud nevyžadoval. Ze stejných důvodů pak soud nepřiznal žalobkyni náhradu nákladů na obstarání těchto důkazů spočívajících v souvisejících cestovních náhradách.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku je možné podat odvolání do 15 dnů od doručení jeho písemného vyhotovení ke Krajskému soudu v Českých Budějovicích prostřednictvím Okresního soudu v Českých Budějovicích.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné rozhodnutí, mohou se oprávnění domáhat soudního výkonu rozhodnutí nebo exekuce.

České Budějovice 25.2.2019

JUDr. Tomáš Křiváček v. r.
předseda senátu