



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY
(anonymizovaný opis)

Obvodní soud pro Prahu 4 rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu Mgr Aleny Pavlíčkové a přísedících JUDr. Jana Pulse a Petra Vítka ve věci

žalobce: [osobní údaje žalobce] zastoupený advokátem [údaje o zástupci]

proti

žalované: [osobní údaje žalované]

o náhradu škody ve výši 196 579 Kč s příslušenstvím a náhradu nemajetkové újmy

takto:

- I. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci do tří dnů od právní moc tohoto rozsudku náhradu škody ve výši 196 579 Kč spolu s úrokem z prodlení ve výši 10 % p.a. z této částky od [datum] do zaplacení.
- II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku náhradu nemajetkové újmy ve výši 100 000 Kč spolu s úrokem z prodlení ve výši 10 % p.a. z této částky od [datum] do zaplacení.
- III. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku na náhradě nákladů řízení částku 111 072,80 Kč k rukám zástupce žalobce [titul]. [jméno] [příjmení], advokáta.

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou domáhal zaplacení částky 196 579 Kč jako náhrady škody a částky 100 000 Kč jako nemajetkové újmy spolu s příslušenstvím s odůvodněním, že byl u žalované zaměstnán v pracovním poměru na dobu neurčitou, kdy byl na základě dohody o změně pracovního poměru ze dne [datum] převeden na pozici vychovatel do Věznice Pardubice a v období od [datum] do [datum] byl dočasně převeden na pozici vychovatel – terapeut. Žalobce

bydlí v [obec], která je vzdálená od místa výkonu práce v [obec a číslo] km, což odpovídá 4 hodinám cesty v jednom směru. Žalobce je přitom osobou se zdravotním postižením po úrazu a byla u něj zjištěna invalidita II. stupně. V květnu 2017 mu ošetřující neuroložka sdělila, že dlouhé jízdy autem jsou s jeho zdravotním stavem neslučitelné, a bylo mu doporučeno, aby změnil práci. Žalobce proto doručil žalované dne [datum] žádost o převedení do Věznice Plzeň, kde ji informoval o svém zdravotním stavu a požádal o převedení mimo místo bydliště. Žalobce se snažil najít si místo sám, zjistil, že Věznice Plzeň má volné místo vychovatele, dne [datum] se proto neformálně dotázal na personálním oddělení plzeňské věznice a pracovnice mu potvrdila, že místo je volné a doporučila mu, aby si požádal o převod. I v této komunikaci žalobce uvedl, že důvodem je zdravotní stav. Žalobce použil formulář od pracovnice Věznice Plzeň a podal žádost o převod ve Věznici Pardubice. Zatímco ředitel Věznice Pardubice s převodem souhlasil, ředitel Věznice Plzeň převedení bez důvodu odmítl. Žalobce se domnívá, že jediným důvodem k odmítnutí byl jeho věk a zdravotní postižení, přitom splňuje veškeré předpoklady pro výkon funkce vychovatele. Navíc o danou pozici v době, kdy se žalobce přihlásil, neprojevil zájem jiný kandidát a daná pozice byla ještě dlouhou dobu inzerována jako volná. Žalobci s ohledem na zdravotní rizika nezbylo, než pracovní poměr u žalované ukončit, a to s účinností ke dni [datum]. Jelikož se žalobce domníval, že byl obětí diskriminace, obrátil se na veřejného ochránce práv, který dospěl k závěru, že jednak žalovaná žalobce přímo diskriminovala z důvodu věku a zdravotního postižení a jednak žalobce nepřímo diskriminovala v podobě nesplnění povinnosti přijmout přiměřená opatření pro umožnění dalšího výkonu práce. Žalobce byl od [datum] do [datum] evidován na Úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, při hledání práce byl úspěšný až od [datum]. Dne [datum] se žalovaná žalobci za nepřevedení do Věznice Plzeň omluvila a nabídla mu, aby se o pozici vychovatele ucházel, žalobce však již měl nové zaměstnání a tak nabídku odmítl.

2. Žalovaná se dopustil dvojího porušení zákona: 1) Odmítla žalobce zaměstnat ve Věznici Plzeň i přesto, že splňoval požadavky uvedené v pracovním inzerátu a na pozici neexistoval jiný vhodný kandidát, čímž se dopustil porušení § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona 2) Žalovaná nesplnila poté, co ji žalobce seznámil se svým postižením, svou povinnost dle § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona a neprovedla žádná přiměřená opatření směřující k zachování pracovního poměru žalobce. Žalobci vznikla škoda v rozdílu mezi platem, který by mu od [datum] do [datum] náležel, a to v době od [datum] do [datum] ve výši 27 100 Kč měsíčně a v době od [datum] do [datum] ve výši 25 833 Kč měsíčně, a podporou v nezaměstnanosti, konkrétně rozdíl mezi částkami 345 965 Kč a 149 386 Kč, který činí 196 579 Kč. Dále žalobce uplatňuje i nárok na náhradu nemajetkové újmy spočívající v duševních útrapách vyplývajících z protiprávního jednání žalované a stresu žalobce, který mu způsobila nejistota ohledně dalšího zaměstnávání. Žalobce byl dlouhodobě nezaměstnaný a nakonec byl nucen z nedostatku pracovních příležitostí přijmout práci jako výpomoc v kuchyni. Tuto újmu žalobce vyčíslil na 100 000 Kč. Žalobce vyzval žalovanou k úhradě uvedených částek, avšak žalovaná dosud ničeou neuhradila.

3. Žalovaná se k žalobě vyjádřila tak, že navrhla žalobu v celém rozsahu zamítnout, a to z následujících důvodů. V písemné žádosti ze dne [datum] žalobce požádal pouze o svolení hledat si místo jinde, není zde ani zmínka o převedení na pracovní místo v rámci žalované blíže jeho bydliště, natož do Věznice Plzeň, taková žádost je přitom zcela nadbytečná. Žalobce se o možnost pracovního uplatnění ve Věznici Plzeň začal zajímat až v říjnu 2017. V rámci komunikace s pracovníci věznice paní [příjmení] žalobce uvedl, že pozice vychovatele není jeho parketa, ale zdravý je přednější, dále uvedl, že vychovatele ještě nedělal. Žalobce dne [datum] podal ve Věznici Pardubice písemnou žádost o převedení do Věznice Plzeň na pracovní pozici vychovatele s odůvodněním, „přiblížení k místu trvalého pobytu“, důvod nijak dál nerozvedl. Ředitel Věznice Pardubice žádost schválil. Ředitel Věznice Plzeň si vyžádal osobní spis žalobce, následně se k žádosti vyjádřil negativně vedoucí oddělení výkonu vazby a trestu a posléze i ředitel věznice.

Následně žalobce ze dne na den požádal o ukončení pracovního poměru u žalované dohodou, opět neuvedl žádné důvody. Žalovanou bylo žádosti vyhověno, dne [datum] byla dohoda uzavřena. Přitom mohl dosáhnout jednoduše svého převedení dle § 45 ZP, kdy na základě doporučení poskytovatele lékařských služeb má zaměstnavatel povinnost převedení umožnit. Krátce nato si pak žalobce začal stěžovat na diskriminaci své osoby ze strany Věznice Plzeň. Až po skončení pracovního poměru žalobce požádal o zaslání zamítavé odpovědi Věznice Plzeň. K podnětu žalobce provedl Oblastní inspektorát práce u žalované kontrolu, přičemž pochybení neshledal. Obdobnou stížnost zaslal žalobce i ombudsmance, která v závěrečné zprávě ze dne [datum] označila vyjádření žalobce v e-mailové komunikaci za nešťastné, uvedla, že by se mohlo jednat o diskriminaci, ale že to může potvrdit nebo vyvrátit pouze soud. Vyzvala žalovanou k zaslání omluvy žalobci, což ředitel Věznice Plzeň učinil a nabídl mu možnost ucházet se o pozici vychovatele ve věznici. Žalobce to však odmítl. Žádost o převedení žalobce byla odmítnuta proto, že poslední dohoda o změně pracovního poměru byla pochopena jako sjednaná na dobu určitou do [datum] a tedy že tímto dnem dojde k zákonné změně na dobu neurčitou, čímž nebude dostatečný prostor posoudit schopnosti žalobce k práci vychovatele. Žalovaná neřešila věk žalobce, protože ve věznici běžně pracují zaměstnanci ve věkové kategorii 50+ a 60+, a nevyhledávala ani informace o jeho zdravotním stavu, jelikož žalobce uvedl, že chce být převeden z důvodu přiblížení k místu pobytu.

4. Žalobce k tomu uvedl, že žalovaná zůstala po obdržení žádosti zcela pasivní a neučinila nic pro to, aby žalobce měl možnost nadále vykonávat práci za pro něj akceptovatelných podmínek. Žalovaná mu měla vyjít vstříc a pomoci mu najít vhodná pracovní místa. Z vyjádření žalované neplyne, že sdělení žalobce jakkoli ovlivnila žalovanou v rozhodnutí neumožnit převedení žalobce. Žalobce měl přitom o pozici vychovatele zájem a splňoval všechny předpoklady pro výkon této pozice. Žalobci nebyly sděleny důvody odmítnutí žádosti a nebylo mu nabídnuto žádné jiné adekvátní pracovní zařazení. Pokud žalobce nevěděl o jiné pracovní pozici blíže bydliště a z přístupu žalované vycítil, že jeho převedení nepodporuje, nemohl žalobce postupovat s ohledem na zdravotní stav jinak. Veřejná ochránkyně práv ve vyjádření žalobci sdělila, že žalobce byl přímo diskriminován z důvodu věku a zdravotního postižení a nepřímo tím, že žalovaná nesplnila povinnost přijmout přiměřená opatření, která by mu umožnila další výkon práce. Tvrzení, že žalovaná odmítla převést žalobce z důvodu omylu, je nelogické, neboť by z toho plynulo, že žalovaná žalobci nevyhověla proto, že se jednalo o dlouhodobého zaměstnance žalované a nikoli o nového uchazeče. Ze strany žalobce bylo opakovaně deklarováno, že žádá o převedení z důvodu svého zdravotního postižení. Žalobce má i nadále za to, že důvodem jeho odmítnutí byly jeho věk a zdravotní postižení, jelikož žalovaná neměla žádného jiného uchazeče na tuto pracovní pozici. Co se týče nepřímé diskriminace, žalovaná nijak neprokazuje, že by pro ni převedení žalobce do Věznice Plzeň představovalo nepřiměřené zatížení ve smyslu § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona.

5. Žalovaná k tomu uvedla, že co se týče jiných opatření, žalobce neměl zájem o přiměřená opatření ve své organizační jednotce a o možnosti eliminace dlouhých cest automobilem při zachování zaměstnání ve Věznici Pardubice se nezajímal. Věznice Pardubice uzavřela dne [datum] se žalobcem smlouvu poskytování ubytování, žalobce se však rozhodl smlouvu ke dni [datum] ukončit. Vhodná opatření umožňující žalobci pokračovat v zaměstnání ve Věznici Pardubice tak existovala. Po zaměstnavateli přitom nelze požadovat, aby přijala taková opatření, která by zdravotně postiženému zaměstnanci beze zbytku vyhovovala i ve vztahu k existujícímu rodinnému zázemí. Opatření tak byla naplněna existencí celoročního ubytování pro zaměstnance. Personální otázky jednotlivých organizačních jednotek jsou v gesci ředitelů těchto organizačních jednotek. V žádosti ze dne [datum] navíc žalobce žádá o svolení, aby mohl sám poptávat zaměstnání ve věznicích blíže svému bydlišti, nevyzýval tedy zaměstnance k přijímání vhodných opatření. Pokud zaměstnanec žádá o změnu pracovní smlouvy z důvodu zdravotního stavu, je povinen k tomu předložit i relevantní podklady, což odpovídá § 45 ZP. Když žalobce požádal o

převedení do Věznice Plzeň, opět doporučení poskytovatele lékařských služeb ani jinou zdravotní dokumentaci nepředložil. Ředitel Věznice Plzeň uvedl, že nebyl o zdravotních důvodech žalobce informován, nemohly tak být splněny důvody nepřímé diskriminace. Žalobce o svém stavu sice informoval ředitele obou věznic, ale nepodložil to lékařskými zprávami a v druhém případě se jednalo o součást neformální komunikace. Pokud žalobce žádal o převedení k jiné organizační složce, ale nenaplnil základní náležitosti ve smyslu § 45 ZP, nemohla žalovaná vyhodnotit tuto žádost jinak než jako prostou žádost o převedení založenou na smluvní autonomii pracovněprávních vztahů. Žalovaná nemůže být v těchto vztazích nucena k právnímu jednání proti své vůli. Žalovaná tak nemohla být povinna provést převedení žalobce, nebyly-li splněny podmínky pro aplikaci § 45 ZP, tj. není-li žádost řádně podložena údaji o neslučitelnosti zdravotního stavu. Žalovaná žádosti nevyhověla, jelikož shledala jiné důvody pro nepřevedení. Ani žalovaná nemůže být nucena ze své povahy organizační složky státu k právnímu jednání, zde k převedení k jiné organizační jednotce a na jiné pracovní místo, existují-li relevantní důvody pro odmítnutí žadatele a není mezi nimi žádný ze zakázaných rozlišovacích znaků dle antidiskriminačního zákona. Pro výkon práce vychovatele ve Věznici Plzeň není věk rozhodující a žalobce je limitován pouze v oblasti řízení motorových vozidel, což není pro výkon práce vychovatele požadováno. Dané skutečnosti tak nemohly hrát žádnou roli, jelikož žalobce byl pro práci způsobilý. Žalovaná se rozhodla žádosti nevyhovět, jelikož se dané organizační složce žalobce nejevil jako vhodný kandidát. Z jeho neformální komunikace vyplynulo, že není k výkonu dané práce motivován ničím jiným než kratší vzdáleností do místa bydliště. Žalovaná tak nabyla i z dalších vyjádření žalobce dojmu, že není vhodný kandidát pro pozici vychovatele. U žalobce navíc nebylo možné ověřit, zda pro dané místo splňuje potřebná kritéria, neboť nemohl být podroben tříměsíční zkušební době. Pracovní místo vychovatele přitom nelze vázat pouze na absolvovaná školení, ale i na osobnostní předpoklady. Žalovaná se tak z těchto důvodů rozhodla žádosti nevyhovět. Dopisem se žalovaná nijak nepřiznávala k pochybení v oblasti rovného zacházení.

6. Dále žalovaná doplnila, že do předpokládaného čistého výdělku nelze zahrnout osobní příplatek ve výši 1 000 Kč, jelikož je nenárokovou složkou platu. Co se týče nemajetkové újmy, žalovaná má za to, že nebylo prokázáno, že by vznikla. [obec] k náhradě nemajetkové újmy je dle § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona tam, kde v důsledku jednání došlo ve značné míře ke snížení dobré pověsti nebo důstojnosti osoby nebo její vážnosti ve společnosti. Žádné takové poškození však žalobce netvrdí. To, že je žalobce hůře uplatnitelný na trhu práce, nelze spojovat s jednáním žalované, jelikož to neovlivnila.

7. K výzvě soudu dle § 118a o.s.ř. žalovaná uvedla, že neměla o zdravotním stavu žalobce relevantní informace. I pokud by tomu tak bylo, žalovaná splnila svou povinnost dle § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona, když dlouhodobě existovala dostatečná opatření, která by umožnila zdravotně postiženému zaměstnanci vykonávat práci, a to ve formě celoročního ubytování na ubytovně v rámci areálu věznice. Povinností zaměstnavatele není zajistit zaměstnanci takové pracovní podmínky, které by mu zároveň umožnily žít hodnotný osobní a rodinný život, nýbrž podmínky, které by mu umožnily výkon práce jako takové. Opačný výklad by nepřiměřeně zvýhodňoval zdravotně postižené zaměstnance. To, že žalobce neshledával podmínky ubytovny jako vhodné k rodinnému životu, nemůže jít žalované k tíži, neboť se jednalo o podmínky stejné všem zaměstnancům a příslušníkům u dané organizační složky a z hlediska svého účelu eliminovaly žalobcovy každodenní cesty. Ubytování přitom bylo žalobci umožněno ještě předtím, než žalovanou, „informoval“ o svém zdravotním stavu. Převedení do jiné věznice a nad to na jinou pozici by bylo v rozporu s ustanovením Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením, jelikož by zakládalo významnou nerovnost osob spočívající v nepřiměřeném zvýhodňování osob se zdravotním postižením. Žalobci byla poskytnuta možnost ubytování přímo v areálu Věznice Pardubice, přičemž je zřejmé, že z kapacitních důvodů, které dovolují ubytovat maximálně tři pracovníky, takové ubytování nemůže věznice poskytovat zdaleka všem

svým zaměstnancům a příslušníkům. Žalobce tak byl v určitém ohledu, „zvýhodněn“ před tím, než žalovanou o svých zdravotních obtížích vůbec informovala. Žalobce se sám dobrovolně v listopadu 2015 rozhodl, že bude vykonávat svou práci ve Věznici Pardubice, ačkoliv je zřejmé, že svých zdravotních omezení si byl vědom.

8. Žalovaná dále doplnila, že není rozhodující, že žalobce žádal o prostou změnu místa výkonu práce, ale to, že se mělo jednat o práci s jinou náplní činnosti. V tom právě žalovaná shledává nepřiměřenost a nevhodnost daného opatření. Žalobce žádal o převedení na pracovní místo, které dle svých vlastních slov do té doby nevykonával a nebyla to jeho parketa. Vhodné opatření ve smyslu antidiskriminačního zákona nelze zaměňovat s nástrojem na uplatnění nekvalifikovaných a nevhodných pracovníků. Z důvodů neformálních vyjádření a informací obsažených v osobním spise nebyl žalobce shledán dostatečně schopným pro to, aby mohl být bez dalšího převeden na místo vychovatele ve Věznici Plzeň, a to navíc za skutečnosti, kdy jej nebylo možné podrobit zkušební době. Vzhledem k tomu, že nebylo možné převést žalobce na místo vychovatele bez dalšího, je žalovaná přesvědčena, že u žalobce nebyla splněna podmínka dostatečné schopnosti k výkonu práce vychovatele ve Věznici Plzeň a z toho důvodu nelze jeho převedení chápat ani jako vhodné opatření ve smyslu antidiskriminačního zákona. Překážky, které žalobci bránily ve výkonu práce, byly odstraněny existencí možnosti ubytování v areálu věznice a nelze zaměstnavateli ukládat v rámci, „vhodných opatření“, resp., „uspořádání“ dle čl. 5 rámcové směrnice Rady [číslo] převedení na jiné pracovní místo, jestliže z pohledu zaměstnavatele není zaměstnanec schopný a kvalifikovaný pro danou pracovní pozici. Žalobce byl opakovaně shledán zdravotně způsobilým pro výkon práce, avšak skutečnost, že neměl dostatek zkušeností s prací vychovatele, chyběly mu znalosti některých nástrojů moderní penitenciaristiky (zejm. školení SARPO) stejně jako motivace k takové práci, a nadto jej nebylo možno podrobit zkušební době, vedly k tomu, že byl pro práci vychovatele ve Věznici Plzeň shledán nedostatečně schopným. Práci vychovatele-terapeuta a vychovatele nelze zaměňovat, jelikož práce vychovatele zahrnuje komplexnější zacházení s odsouzenými, zatímco náplní vychovatele-terapeuta je úzce profilované odborné působení na vybranou skupinu osob ve výkonu trestu. Nelze dojít k závěru, že by osoba dlouhodobě zastávající pozici vychovatele-terapeuta byla automaticky kvalifikovaná a schopná k výkonu práce vychovatele. Z úkolů vychovatele lze navíc dovodit, že pro jejich náročnost a obsáhlost je třeba, aby takto zařazený zaměstnanec byl dostatečně osobnostně způsobilý, a to zejména stran vlastní motivace ke každodenní (ne) odborné práci s různorodou skupinou odsouzených osob při vyřizování jejich každodenních stížností a zajišťování potřeb. Neformální vyjadřování žalobce přitom na zaměstnavatele působilo jako nedostatečně motivované a tedy nedostatečně osobnostně způsobilé k výkonu takové práce bez možnosti, „zkoušky“ ve zkušební době. Žalobce se nehlásil prostřednictvím klasického přijímacího řízení, na němž by byl podroben osobnímu pohovoru, nýbrž rozhodováno o jeho převedení bylo pouze na základě jeho vlastní žádosti a osobního spisu. Z důvodu nedostatku materiálů vypovídajících o osobní způsobilosti zaměstnance zaměstnavatel věnoval pozornost jeho neformálním vyjádřením stran nezkušenosti a absence motivace. Tento postup nemůže jít žalované k tíži. Důvodem nepřevedení nemohl být věk, jelikož na místa vychovatelů byli opakovaně přijímáni také zaměstnanci ve stejné věkové kategorii jako žalobce. [obec] vychovatele nezůstalo neobsazeno další rok a půl, jak tvrdí žalobce, naopak s účinností od [datum] zahájil pracovní poměr na místě, „vychovatel“ jiný zaměstnanec, který byl převeden na dané místo z jiné věznice. Žalobcově žádosti o převedení na místo vychovatele nebylo vyhověno, neboť se pro toto místo nejevil dostatečně schopným a zároveň o místo projevil zájem jiní zaměstnanci žalované, kteří byli shledáni jako vhodnější. Žalobce pracoval jako speciální pedagog ve Věznici Stráž pod Ralskem v letech 2007-2008, tedy deset let předtím, než se ucházel o místo vychovatele ve Věznici Plzeň. Žalovaná od té doby prošla vývojem a implementovala některé nové ideje a nástroje vhodného působení na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody. To, že žalobce před 10 lety po dobu 15 měsíců pracoval jako speciální pedagog, tak nemohlo žalovanou přesvědčit o tom, že by byl v roce 2017 schopen práce vychovatele bez dalšího. Ani náplň práce vychovatele se s prací speciálního pedagoga

nekryje. Žalobce nikdy nedoložil svému zaměstnavateli jedinou lékařskou zprávou o svém zdravotním stavu, když jej zásoboval toliko subjektivními dojmy. Povinnost zaměstnavatele informovat byla žalobci uložena interním předpisem, který je pro všechny zaměstnance žalované závazný a s nímž se z toho důvodu také mají povinnost seznámit. Žalobce nikdy nepředložil jiné zprávy, než které byly výstupem prohlídek fyzické způsobilosti a které jsou součástí osobního spisu. Žalobce dle nich byl k práci způsobilý a žalovaný se mimo vlastní subjektivní sdělení žalobce neměl důvod domnívat, že by zdravotní stav žalobce nějak omezoval v jeho působení ve Věznici Pardubice. Jelikož Věznice Plzeň měla při rozhodování o převedení pouze osobní spis žalobce a jeho žádost a z žádných těchto dokumentů závěry o skutečném zdravotním stavu neplynuly, nelze tvrdit, že by Věznice plzeň zdravotní stav nezohledňovala ve smyslu přímé či nepřímé diskriminace. Pokud tedy žalovaná věnovala pozornost neformálním sdělením žalobce ohledně motivace a předchozích zkušeností a nevěnovala pozornost ničím nepodloženým tvrzením o „rozbitých“ zádech, je toto nutno vykládat jen jako projev autonomie vůle subjektu soukromého práva. Žalobce nedostatečně odůvodňuje svá tvrzení ohledně zásahu do důstojnosti své osoby. Není zřejmé, kterým svým jednáním měla žalovaná zapříčinit, že s žalobcem bylo jednáno jako s pouhým subjektem vůle nebo kdy zpochybnila žalobcovy kvality jako lidské osobnosti, jestliže s ním jednala rovnoprávně jako s ostatními zaměstnanci, umožnila mu ubytování na ubytovně za zvýhodněnou cenu a nad to okamžitě vyhověla jeho žádosti o ukončení pracovního poměru.

9. Na to žalobce reagoval tak, že žalovaná věděla, že žalobce je osobou se zdravotním postižením – invalidita 2. stupně. Žalovaná netvrdila ani neprokázala, že byl žalobce s vnitřním předpisem žalované seznámen. Ubytování ve Věznici Pardubice bylo pouze provizorní, nebyly v něm splněny adekvátní podmínky, jelikož žalovaná zrušila svou původní ubytovnu a žalobci poskytla samostatný pokoj vedle šaten příslušníků Vězeňské služby, kdy podmínky ubytování byly neuspokojivé a umožňovaly pouze přespání mezi směnami, nikoli však plnohodnotný život. Po odchodu žalobce a pana [jméno] [příjmení] byla i tato „ubytovna“ zrušena. Žalobce splňoval veškeré kvalifikační předpoklady pro práci vychovatele, pro žalovanou pracoval po mnoho let a díky tomu znal její pracovní prostředí, měl tedy všechny předpoklady k tomu, aby práci vychovatele vykonával dobře. Žalobce v rámci plnění pracovní náplně práce vychovatel-terapeut na každodenní bázi spolupracoval s vychovateli a podílel se s nimi na řešení situací souvisejících právě s činnostmi, které žalovaná označuje jako „převážně neodborné“, na základě toho pak získal velmi dobrý přehled o jejich práci. Žalovaná přehlíží, že po dobu 10 let, která uplynula od doby, kdy žalobce vykonával práci speciálního pedagoga, byl součástí organizace žalované, na implementaci změn se podílel z různých pozic a prohluboval tak svou kvalifikaci pro všechny zmiňované pozice. [právníká osoba] je nepřijatelná, neboť se jedná o týdenní školení pro zaměstnance v rámci Akademie Vězeňské služby ČR ve [obec], jistě by tedy nebyl problém toto školení žalobci poskytnout. [právníká osoba] v době od roku 2005 přicházel do styku a mnoho o něm věděl, pouze s ním přímo nepracoval, neboť jde o nástroj, který se používá na prvotních pohovorech s nově přijatými odsouzenými, jichž se žalobce ze svého pracovního zařazení nezúčastňoval. Žalovaná k tvrzení, že s účinností od [datum] do Věznice Plzeň nastoupil nový vychovatel, nenavrhuje žádný důkaz. To nic nemění na to, že žalovaná dlouhodobě inzerovala volnou pozici vychovatele ve Věznici Plzeň, o kterou měl žalobce zájem. Žalovaná neprokázala, že by převedení žalobce na pozici „vychovatel“ pro ni představovalo nepřiměřené zatížení. Co se týče požadavků na přiznání nemajetkové újmy, ustanovení § 10 antidiskriminačního zákona, na jehož znění žalovaná poukazuje, pochází z doby před [datum]. V současné době je hlavním zdrojem právním úpravy pro poskytování náhrady újmy občanský zákoník. Jestliže v minulosti panoval spíše restriktivní přístup ke kompenzaci diskriminace v penězích, tento neobstojí ve světle nové právní úpravy. Žalobce uvádí, že hlavním důvodem, proč požaduje náhradu nemajetkové újmy, je skutečnost, že žalovaná mu způsobila duševní útrapy spojené s odmítnutím jeho žádosti a dalšími důsledky, které toto odmítnutí mělo. Toto dále prohlubuje soudní řízení a skandální a urážlivá vyjádření žalované během tohoto řízení. Dle žalobce nelze vzniklou újmu

odčinit omluvou, jelikož žalovaná reálně nejeví zájem o nápravu svých pochybení a svým dalším postupem újmu žalobce pouze prohlubuje. Případná nařízená omluva soudem by tak byla pouze formální. Byť je žalovaná organizační složkou státu, která by měla jít v dodržování zásady rovného zacházení příkladem, svědčí její vyjádření o tom, že nerozumí konceptu materiální rovnosti, není ochotna se podílet na začleňování osob se zdravotním postižením na pracovním trhu a její přístup k zaměstnancům se zdravotním postižením je zcela hanebný. Kompenzace by měla mít vedle sankčního ještě odrazující účinek.

10. Po provedeném dokazování vzal soud za prokázaný tento skutkový stav:

11. Žalobce byl u žalované zaměstnán ode dne [datum] s druhem práce speciální pedagog s místem výkonu práce ve [stát. instituce], a to na dobu určitou do dne [datum] (zjištěno z pracovní smlouvy uzavřena mezi žalovanou a žalobcem dne [datum]). Následně byl na základě dohody o změně pracovního poměru ze dne [datum] prodloužen žalobcův pracovní poměr do [datum] (zjištěno z dohody o změně obsahu pracovního poměru ze dne [datum]). Dne [datum] žalobce požádal o převod do Věznice Praha – Ruzyně (zjištěno z žádosti o změnu místa výkonu práce ze dne [datum]), čemuž bylo vyhověno (zjištěno ze sdělení ze dne [datum]) a od [datum] žalobce vykonával práci vychovatele ve Vazební věznici Ruzyně (zjištěno z dohody o změně pracovního poměru ze dne [datum]). S účinností od [datum] pak tamtéž vykonával druh práce vychovatel-terapeut a pracovní poměr byl změněn na dobu neurčitou (zjištěno z dohody o změně pracovního poměru ze dne [datum]). S účinností od [datum] žalobce vykonával ve Vazební věznici Praha – Ruzyně práci vychovatele z důvodu zrušení druhu práce vychovatel-terapeut v této věznici (zjištěno z dohody o změně pracovního poměru ze dne [datum] a potvrzení o dohodě o změně pracovního poměru ze dne [datum]). Dne [datum] požádal žalobce o rozvázání pracovního poměru se žalovanou dohodou z důvodu zhoršeného zdravotního stavu po úrazu, o čemž s žalovanou hovořil na setkáních dne 7. 9. a [datum] (zjištěno z žádosti o rozvázání pracovního poměru ze dne [datum]), této žádosti žalovaná vyhověla a dohodou ukončila s žalobcem pracovní poměr dnem [datum] (zjištěno z dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne [datum]). Dne [datum] však žalobce požádal o zrušení dané dohody o rozvázání pracovního poměru a změnu místa výkonu práce do Věznice Pardubice (zjištěno z žádosti o zrušení dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne [datum]), čemuž žalovaná opět vyhověla a sjednala s žalobcem zrušení dané dohody (zjištěno z dohody o zrušení dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne [datum]). Žalobce byl shledán zdravotně způsobilým jak v roce 2007 pro výkon pozice speciálního pedagoga oddělení výkonu trestu (zjištěno ze závěru lékařského vyšetření o zdravotní způsobilosti ze dne [datum]), tak v roce 2009 pro výkon pozice vychovatele (zjištěno z lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci ze dne [datum]), v roce 2011 pro pozici vychovatel-terapeut (zjištěno z lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci ze dne [datum]) a v roce 2015 pro pozici vychovatele (zjištěno z lékařského posudku o zdravotní způsobilosti k práci ze dne [datum]). Dnem [datum] došlo k přechodu žalobce na pracovní pozici vychovatel s místem výkonu práce Věznice Pardubice a rovněž dnem [datum] k přechodu žalobce na pracovní pozici vychovatel-terapeut, a to na dobu určitou do dne [datum] (zjištěno z dohody o změně pracovního poměru ze dne [datum]), přičemž byl shledán zdravotně způsobilým k výkonu této práce (zjištěno z lékařského posudku o zdravotní způsobilosti ze dne [datum]). V rámci výkonu práce vychovatel-terapeut byl žalobce hodnocen tak, že dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků (zjištěno z pracovního hodnocení žalobce ke dni [datum]). Žalobce měl ve Věznici Pardubice uzavřenou smlouvu o přechodném ubytování od [datum] do [datum], dne [datum] požádal o ukončení smlouvy ke dni [datum], smlouva byla k tomuto dni dohodou ukončena (zjištěno ze sdělení ředitele [stát. instituce] ze dne [datum]). Plat byl žalobci přiznán od [datum] ve výši 36 630 Kč, a to platový tarif 30 750 Kč, osobní příspěvek 1 000 Kč a zvláštní příspěvek 4 880 Kč (zjištěno z platového výměru ze dne [datum]), za měsíc listopad 2019 činila hrubá mzda žalobce včetně náhrady za dovolenou 36 402 Kč, čistá mzda činila 20 981 Kč (zjištěno ze mzdového lístku za listopad 2017). Žalobce utrpěl na podzim roku 2016 kompresivní

frakturu obratle TH8, v předchozí době (únoru 2014) pak kompresivní frakturu obratle L4,5 a frakturu C2 a L2 v roce 1999, trpí výraznou poruchou statiky a dynamiky celé páteře, polyradikulární iritací více vpravo, dle magnetické rezonance absolutní stenózou obratlů L3 a L4 (zjištěno ze zdravotní zprávy ze dne [datum] vystavené [titul]. [jméno] [příjmení], [právnícká osoba]), proto dopisem ze dne [datum] požádal ředitele Věznice Pardubice o svolení hledat si místo jinde, v dopise popsal subjektivně své zdravotní problémy a uvedl, že mu neuroložka sdělila, že není možné již takto nadále dojíždět do [obec] za prací, neboť tímto dochází k poškozování jeho páteře (zjištěno z dopisu ze dne [datum]). Na to zaměstnanec Věznice Pardubice [jméno] [příjmení] odpověděla e-mailem ze dne [datum] tak, že reaguje na informaci o zdravotním stavu žalobce a s tím související nutnost hledat si pracovní uplatnění blíže bydliště, jménem ředitele věznice poděkoval za seriózní jednání a sdělil, že žalobci nebudou činěny žádné překážky při případném přechodu do jiné věznice (zjištěno z e-mailu ze dne [datum] od zaměstnance Věznice Pardubice pana [jméno] [příjmení] pro žalobce). E-mailem ze dne [datum] požádal žalobce zaměstnankyni Věznice Plzeň paní [příjmení] o informaci ohledně zaměstnání ve Věznici Plzeň, přičemž informace o sobě přiložil v příloze (zjištěno z e-mailové komunikace mezi žalobcem a zaměstnankyní Věznice Plzeň paní [jméno] [příjmení]). Na to paní [příjmení] téhož dne odpověděla, že v současné době nemají volné místo vychovatele-terapeuta, ale mají volná místa vychovatelů, a pokud bude mít žalobce zájem, je možný převod v rámci organizačních jednotek. Dále popsal způsob podání žádosti o převedení a sdělila, že mu může žádost vypsát a poslat do e-mailu. Na to žalobce reagoval e-mailem ze dne [datum] tak, že děkuje a udělá, jak paní [příjmení] napsala, ačkoliv, „pozice vychovatele není moje parketa. Ale zdraví je přednější.“ Uvedl, že je v láních, zda je tedy možné se ozvat ke konci pobytu. Na to paní [příjmení] dne [datum] napsala, že žádost je možné si podat kdykoli, jelikož místa jsou volná. Na to e-mailem ze dne [datum] žalobce reagoval tak, že nemohl dříve odpovědět, jelikož se nedostal k internetu. Dále se dotázal, zda Věznice Plzeň nabízí ubytování, což je pro něj rozhodující, a pokud ano, prosil o zaslání žádosti o převedení. Dále uvedl, „že vychovatele jsem ještě nedělal“. E-mailem ze dne [datum] paní [příjmení] zaslala žalobci žádost, vyzvala jej k opravě a podání s tím, že personální oddělení Věznice Pardubice následně zajistí předání jejich věznici (zjištěno z e-mailové komunikace mezi žalobcem a zaměstnankyní Věznice Plzeň paní [jméno] [příjmení]). Dne [datum] podal žalobce žádost o převedení ze dne [datum] z Věznice Pardubice do Věznice Plzeň na pracovní pozici vychovatel oddělení výkonu vazby a trestu, a to dnem [datum] z důvodu přiblížení k místu trvalého bydliště. Vedoucí oddělení výkonu trestu a ředitel Věznice Pardubice s převedením souhlasili, ředitel Věznice Plzeň žádost neschválil a vedoucí oddělení výkonu vazby a trestu Věznice Plzeň jej nedoporučil (zjištěno ze žádosti žalobce ze dne [datum]). Žalovaná měla informace o tom, že žalobce vystudoval Pedagogickou fakultu v [obec] a následně v letech 1986 – 1991 a 2002 – 2004 obor psychopedie a etopedie na katedře speciální pedagogiky Univerzity Karlovy v [obec], v letech 2008 až 2011 obor psychoterapie na Pražské vysoké škole psychosociálních studií, absolvoval dva sebezkušenostní výcviky a další kurzy, v rámci své práce u žalované pracoval s několika externími organizacemi, jako Sananim, Rubikon Centrum atd. Rovněž měla informace, že žalobce, vzhledem ke svému zdravotnímu stavu – invaliditě II. st. po úrazu na lyžích –, dříve dojíždění ze [obec] od [obec] a důraznému doporučení odborných lékařů požádal o převedení z Věznice Pardubice do Věznice Plzeň, která je výrazně blíže jeho bydliště“ (zjištěno z životopisu žalobce). Rovněž měla žalovaná informace o tom, že žalobce je invalidní ve II. stupni invalidity (zjištěno z potvrzení žalobce o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti za rok 2017 vystaveného žalovanou, Věznicí [obec]). Přípisem ze dne [datum] vrátil ředitel Věznice Plzeň do Věznice Pardubice osobní spis žalobce a opětovně vyjádřil nesouhlas s převedením žalobce do Věznice Plzeň (zjištěno ze sdělení – vrácení osobního spisu ze dne [datum]). Téhož dne sdělila paní [příjmení] žalobci k jeho dotazu, že jeho žádost nebyla kladně vyřízena (zjištěno z e-mailu ze dne [datum]). Nato žalobce požádal dne [datum] o rozvázání pracovní poměru ve Věznici Pardubice dohodu ke dni [datum] (zjištěno z žádosti o rozvázání pracovního poměru ze

dne [datum]), čemuž žalovaná vyhověla dohodou o rozvázání pracovního poměru k požadovanému dni (zjištěno z dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne [datum]).

12. Pracovník odborného zacházení ve vězeňství – vychovatel je zařazen v 10. platové třídě, jako nejnáročnější činnost vykonává komplexní výchovnou, vzdělávací, diagnostickou a preventivní činnost ve věznicích, vazebních věznicích a ústavech pro výkon zabezpečovací detence, samostatně provádí socioterapii, směřující k sociální rehabilitaci a integraci, samostatně zajišťuje výchovné a vzdělávací činnosti při uplatnění speciálně pedagogických postupů a samostatně provádí specifická pedagogická vyšetření a další vysoce náročné pedagogické činnosti. Kromě jiného je členem týmu, jehož základním úkolem je komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti a na socializaci, resocializaci a reedukaci včetně cílených opatření k optimalizaci vzdělávacího procesu odsouzených a realizaci protidrogové prevence v rámci věznice a je metodicky usměrňován speciálním pedagogem oddělení výkonu trestu (zjištěno z popisu pracovní činnosti pracovní pozice vychovatel). Pracovník odborného zacházení ve vězeňství – vychovatel-terapeut je zařazen v 11. platové třídě, je u něj požadované vzdělání v bakalářském stupni, jako nejnáročnější činnost vykonává poskytování psychoterapeutických služeb, edukativního, psychologického i speciálního poradenství, sociálního výcviku, arteterapie, ergoterapie a pohybové terapie včetně řešení záťažových situací vězňeným osobám, chovancům i zaměstnancům ve vězeňství. Kromě jiného je odborným zaměstnancem oddělení výkonu trestu, který realizuje individuální a skupinové terapie v rámci terapeutických programů a ve specializovaných odděleních, je členem poradny drogové prevence, členem terapeutického týmu oddílu specializovaného pro výkon trestu odsouzených s poruchou osobnosti a chování způsobenou užíváním návykových látek v oddělení s ostrahou s vysokým stupněm zabezpečení (zjištěno z popisu pracovní činnosti pracovní pozice vychovatel-terapeut).

13. Speciální pedagog oddělení výkonu trestu je odborným zaměstnancem oddělení výkonu trestu. Jeho činnost je zaměřena zejména na oblast pedagogických aspektů výkonu trestu, a to z hlediska všech zúčastněných (odsouzených i zaměstnanců). Je přímo podřízen zástupci vedoucího oddělení výkonu trestu. Mj. usměrňuje metodicky v rámci své odbornosti vychovatele a pedagogy volného času v oblasti přípravy a vedení jednotlivých aktivit, průběžného hodnocení programu zacházení a hodnocení zasílaných věznicí příslušným orgánům. Vychovatel oddělení výkonu trestu je členem týmu, jehož základním úkolem je komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti a na socializaci, resocializaci a reedukaci včetně cílených opatření k optimalizaci vzdělávacího procesu odsouzených a realizaci protidrogové prevence v rámci věznice. Vychovatel oddělení výkonu trestu je přímo podřízen zástupci vedoucího oddělení výkonu trestu a je metodicky usměrňován speciálním pedagogem oddělení výkonu trestu. Vychovatel-terapeut oddělení výkonu trestu je odborný zaměstnanec oddělení výkonu trestu, který realizuje individuální a skupinové terapie v rámci terapeutických programů a ve specializovaných odděleních. Je přímo podřízen zástupci vedoucího oddělení výkonu trestu. V rámci koncepce zacházení s odsouzenými ve specializovaných odděleních a v terapeutických programech se podílí na zpracování projektů pro jednotlivé kategorie odsouzených při zachování zásad vnější a vnitřní diferenciaci, na tvorbě skladby programu zacházení a jednotlivých speciálně výchovných aktivit (zjištěno z nařízení generálního ředitele Vězeňské služby [číslo] 2016). Ke dni [datum] byly ve Věznici Plzeň přijaty čtyři osoby do pracovního poměru na pozici vychovatel, z nich jedna byla narozena v roce 1958, s jednou byl následně zrušen pracovní poměr ve zkušební době, k [datum] byla převedena na tuto pozici jedna osoba z jiné věznice, ke dni [datum] byl další z osob zrušen pracovní poměr ve zkušební době, dne [datum] došlo k úmrtí jednoho zaměstnance na dané pozici, s další osobou došlo ke dni [datum] ke změně pracovní smlouvy, další dvě osoby skončily ke dni [datum] z důvodu výpovědi. Fluktuace na pozici vychovatele byla ve Věznici Plzeň i dále až do konce roku 2020 velmi vysoká (zjištěno z tabulky zaměstnanců zaměstnaných na pozici vychovatel ve Věznici Plzeň v letech

2017 – 2020 a dohody o změně pracovního poměru ze dne [datum]). Rovněž ke dni [datum] žalovaná hledala do Věznice Plzeň uchazeče pro pracovní pozici vychovatele, když požadavky byly bezúhonnost, minimální středoškolské vzdělání s maturitou a praxe v oboru vychovatelství výhodou. Rovněž je uvedeno, že práce je vhodná pro bývalé příslušníky bezpečnostních sborů (zjištěno z print screenu pracovní nabídky Vězeňské služby ČR, Věznice Plzeň). K dotazu Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR ředitel Věznice Plzeň sdělil, že na volná pracovní místa nevypisují výběrové řízení, místa se zveřejňují na internetových stránkách věznice a Úřadu práce, noví zájemci se hlásí průběžně a jejich žádosti jsou individuálně posuzovány. V průběhu roku 2017 bylo ve Věznici Plzeň v průměru k dispozici 6 až 8 volných pracovních míst na pozici vychovatel, pozice vychovatel-terapeut volná v tomto roce nebyla, počet volných míst se v průběhu roku mění z důvodu přirozené fluktuace zaměstnanců, kdy na pozici vychovatele byli průběžně přijímáni noví zájemci a v jednom případě došlo i k převodu zaměstnance na tuto pozici z jiné věznice. Pro výběr uchazeče je stanovena výběrová komise, která předkládá návrh řediteli věznice. Komunikace mezi Věznicí [obec] a žalobcem probíhala pouze prostřednictvím e-mailu, osobně se do věznice nedostavil a řediteli věznice není známo, že by s ním někdo hovořil osobně ohledně zaměstnání. Podkladem pro nepřevedení žalobce byl jeho osobní spis a jeho žádost. Řediteli věznice je dále známo, že jsou v blízkosti žalobcova bydliště další věznice, např. Věznice Příbram nebo Věznice České Budějovice, Věznice Příbram měla v rozhodné době volná místa na pozici vychovatel, žalobce však žádnou další žádost o převedení do věznice blíže jeho bydlišti nepodal (zjištěno z přípisu ředitele Věznice Plzeň ze dne [datum]). Ředitel Věznice Pardubice pak k dotazu uvedl, že žalobce byl na ubytovně věznice ubytován v letech 2016 a 2017, smlouva byla k jeho žádosti poté ukončena. Poplatek za ubytování na ubytovně činil 25 Kč/den do dubna 2016 a od května 2016 pak 26 Kč/den, jako ubytovna byla vyčleněna jedna místnost v objektu [číslo] (areál věznice), kde bylo možno ubytovat maximálně 3 osoby. V dané době neexistovaly ve Věznici Pardubice jiné možnosti ubytování. Lékařské zprávy předložil žalobce pouze jako uchazeč v rámci přijímacího řízení k žalované, další lékařské zprávy pak v průběhu působení ve Věznici Pardubice nedodal (zjištěno z vyjádření ředitele Věznice Pardubice ze dne [datum]).

14. Dle § 14 nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR [číslo] se předloží návrh na sjednání změny pracovního poměru, pokud zaměstnanec tuto navrhuje, vedoucímu zaměstnanci, který je spolu se svým písemným stanoviskem postoupí vedoucímu zaměstnanci oprávněnému činit úkony v pracovněprávních vztazích. Pokud zaměstnanec žádá o změnu obsahu pracovní smlouvy vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nebo ze zdravotních důvodů, předkládá lékařský posudek nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu nebo doporučení lékaře. Písemné vyjádření vedoucího zaměstnance se neprodleně předá personálnímu útvaru, který žadatele o jejím vyřízení vyrozumí (zjištěno z nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR [číslo]).

15. Dnem [datum] zahájil Oblastní inspektorát práce pro [příjmení] a Karlovarský kraj na pracovišti žalované ve Věznici Plzeň kontrolu na dodržování pracovněprávních předpisů se zaměřením na zákaz diskriminace a zajištění rovného zacházení podle zákona o zaměstnanosti a dodržování povinností na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a povinností na úseku rovného zacházení (zjištěno ze záznamu o zahájení kontroly Oblastního inspektorátu práce pro [příjmení] a Karlovarský kraj ze dne [datum]). K zahájení kontroly ředitel Věznice Plzeň uvedl, že nesouhlasil s převedením žalobce do věznice, důvodem k nedoporučujícímu stanovisku bylo to, že žalobce má pracovní smlouvu na dobu určitou, a to do [datum], smlouva by tak musel být změněna na dobu neurčitou, a vzhledem k jeho vyjádřením, že, „pozice vychovatele není jeho parketa“ a, „vychovatele ještě nedělal“ by nebylo při změně pracovního poměru na dobu neurčitou ověřit jeho schopnosti k výkonu činnosti na dané pracovní pozici, navíc se jednalo o přeložení, nikoli přijetí do pracovního poměru na základě výběrového řízení (zjištěno ze stanoviska žalované ke kontrole ze dne [datum]). Oblastní inspektorát vyšel z daného sdělení a opatřených dokladů a uvedl, že kontrolou

nezjistil žádné nedostatky (zjištěno z protokolu o kontrole ze dne [datum]). Na základě další kontroly provedené v roce 2019 ve věci dodržování povinností na úseku odměňování zaměstnanců a úseku rovného zacházení opětovně nebyly shledány nedostatky (zjištěno z protokolu o kontrole ze dne [datum]). Z podnětu žalobce zahájila kancelář veřejného ochránce práv šetření týkající se jeho nepřevedení k výkonu práce na pozici vychovatele do Věznice Plzeň a dotázala se žalované, konkrétně Věznice Plzeň, proč vyjádřila věznice s převedením nesouhlas a zda se žalobce důvod dozvěděl, jaké podmínky měl zaměstnanec na pozici vychovatele naplňovat, zda zaručovaly předchozí zkušenosti žalobce a jeho vzdělání možnost výkonu práce vychovatele, zda měla věznice informace o tom, že pro žalobce je omezující ze zdravotních důvodů dojíždět na své pracoviště, zda mohlo být převedení žalobce pro žalovanou zatěžující, zda přijala věznice na pozici jiného uchazeče a proč dostal přednost a zda hledá věznice i nadále někoho na danou pozici (zjištěno z dotazu veřejného ochránce práv ze dne [datum]). Na toto Věznice Plzeň sdělila, že důvodem pro nevyhovění bylo to, že žalobce měl smlouvu na dobu určitou a v důsledku nutnosti změnit tuto na smlouvu na dobu neurčitou by nebylo možné zjistit schopnosti žalobce k výkonu činnosti na dané pozici. Žalobce naplňoval kvalifikační předpoklad vzdělání. Pro danou pozici není rozhodující věková hranice. Žalobce nemohl práci plnohodnotně vykonávat, jelikož vyjádřil své obavy a nezkušenost z pozice vychovatele a nebyl vyškolen k provádění diagnostické činnosti v rámci tzv. SARPO. Informace o zdravotním stavu žalobce nebyla součástí žádosti o převedení do Věznice Plzeň, pouze žalobce uvedl, že je v láních. V době žádosti o převedení bylo volné pracovní místo vychovatele a i v současné době má žalovaná volná místa. Z důvodu nemožnosti prodloužení pracovního poměru žalobce by nebylo možné ověřit schopnosti žalobce jako u jiných zaměstnanců, u kterých je stanovena zkušební doba 3 měsíců a pracovní poměr je uzavírán na dobu určitou, zpravidla jednoho roku. U žalobce se nejednalo o přijetí do pracovního poměru, ale o přeložení do jiného místa výkonu práce a změnu druhu výkonu činnosti, nejednalo se o převedení dle § 45 ZP. Ve věznici jsou i nyní volná místa vychovatelů (zjištěno z odpovědi ředitele Věznice Plzeň ze dne [datum]). Dopisem ze dne [datum] kancelář veřejného ochránce práv uvedla, že žalobce již práci vychovatele dříve vykonával, přitom žalovaná měla k dispozici osobní spis, ze kterého to muselo být patrné, žalobce měl pracovní smlouvu na dobu neurčitou a školení SARPO dle sdělení žalobce trvá tři až pět dnů na Akademii Vězeňské služby ČR. Proto kancelář požádala Věznici Plzeň o dodatečné vyjádření k dotazům, zda může vysvětlit rozpor mezi sděleními, zda nepřijímá zaměstnance, kteří mají smlouvu na dobu neurčitou, formou převedení z jiných věznic, jelikož u nich nelze ověřit jejich pracovní schopnosti, jaká školení musí zaměstnanec nastupující na pozici vychovatele absolvovat a jaká je věková struktura zaměstnanců věznice na pozici vychovatele (zjištěno z opakovaného dotazu veřejného ochránce práv pro Věznici Plzeň ze dne [datum]). Na to ředitel Věznice Plzeň odpověděl, že v osobním spise byly založeny popisy funkce se zařazením na pracovní pozici, „vychovatel“, ale z e-mailové korespondence vyplývalo, že žalobce práci nevykonával, i když byl na pozici zařazen, toto věznice dále nezjišťovala a nezkoumala. Na pracovní pozici vychovatel byl převeden jeden zaměstnanec z Věznice Stráž pod Ralskem, tento ale práci vychovatele skutečně vykonával a splňoval všechny podmínky, včetně provádění diagnostické činnosti v rámci tzv. SARPO. Souhrnná analýza rizik a potřeb znamená podstatnou změnu v nárocích kladených na vychovatele výkonu trestu, kteří od [datum] provádí vnitřní a vnější diferenciaci odsouzených, na několikadenním školení se zaměstnanci učí pouze základním technickým postupům a reálná zátěž spojená se zaváděním systému do praxe spočívá na věznicích, kde dochází ke skutečnému výcviku prostřednictvím speciálně vyškolených koordinátorů, školení vychovatelů probíhala postupně od r. 2012, v době převedení žalobce tedy měli již být všichni vyškoleni. Pracovní pozice vychovatele je ve věznici i stále volná, a to prakticky v rámci celé žalované (zjištěno z odpovědi ředitele Věznice Plzeň ze dne [datum]). Po provedeném šetření dospěla veřejná ochránkyně práv v závěrečné zprávě ze dne 21. 1. 2019, č.j. KVOP-972/2019, k závěru, že žalobce byl přímo diskriminován zaměstnavatelem z důvodu věku a zdravotního postižení a zaměstnavatel se na něm dopustil rovněž nepřímé diskriminace z

důvodu zdravotního postižení, jelikož nesplnil povinnost přijmout přiměřené opatření, které by mu umožnilo další výkon práce. Shrnuje, že to, že žalobce již působil u jiné organizační složky zaměstnavatele, by nemělo být důvodem pro odmítnutí přijetí (převedení) žalobce do jiné věznice, spíše naopak. Pokud zaměstnavatel hledá na dané místo zaměstnance z vnějších zdrojů, odmítnutí zaměstnance, který již má s působením u žalované zkušenosti a má za sebou vstupní kurz Akademie Vězeňské služby v ČR, se jeví jako zcela nedůvodné. I přes to, že žalobce uvedl opakovaně, že s prací vychovatele nemá zkušenosti, platí, že případně nově přijatý zaměstnanec by na tom nebyl lépe. Obecně lze předpokládat, že zaměstnanec, který vykonává práci vychovatele-terapeuta, je způsobilý vykonávat práci vychovatele. Z údajů od Věznice Plzeň neplyne, že by se dopouštěla systémové diskriminace z důvodu věku, nevylučuje to však tzv. průsečíkovou diskriminaci v případě žalobce. Co se týče nepřímé diskriminace, veřejná ochránkyně práv dospěla k závěru, že ze zjištěných skutečností nevyplývá, že by převedení žalobce do Věznice Plzeň představovalo pro zaměstnavatele nepřiměřené zatížení, povinnosti dle § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona musí plnit všechny organizační složky zaměstnavatele. Existenci diskriminace však může s konečnou platností prokázat pouze nezávislý soud (zjištěno ze závěrečné zprávy Veřejného ochránce práv ze dne 21. 1. 2019, č.j. KVOP-972/2019). Ve zprávě pro Věznici Plzeň dospěla veřejná ochránkyně práv k tomu, že nesouhlas s převedením zaměstnance se nemohl zakládat na potřebách zaměstnavatele, schopnostech zaměstnance nebo věcné povaze vykonávané práce, vzhledem k věku žalobce a jeho zdravotnímu postižení je tak nanejvýš pravděpodobné, že k jeho odmítnutí vedly právě tyto důvody. Ani věkové složení zaměstnanců nevylučuje diskriminaci žalobce v konkrétním případě, kdy se jedná o tzv. průsečíkovou diskriminaci. Ze zjištěných skutečností rovněž neplyne, že by převedení žalobce do Věznice Plzeň představovalo pro žalovanou nepřiměřené zatížení. Proto uzavřela, že shromážděné podklady nasvědčují tomu, že žalovaná mohla stěžovatele diskriminovat, existenci diskriminace však může s konečnou platností prokázat pouze nezávislý soud (zjištěno ze závěrečné zprávy Veřejného ochránce práv pro Věznici Plzeň ze dne 21. 1. 2019, č.j. KVOP-1004/2019). V reakci na závěrečnou zprávu veřejného ochránce práv zaslal ředitel Věznice Plzeň žalobci písemnou omluvu a uvedl, že vzhledem k tomu, že by chtěli napravit vzájemná nedorozumění, nabízí žalobci možnost ucházet se u nich o zaměstnání na pozici „vychovatel oddělení výkonu vazby a trestu“ Věznice Plzeň (zjištěno z dopisu Vězeňské služby ČR, Věznice Plzeň, ze dne [datum]), na to však žalobce odpověděl dne [datum] tak, že sice děkuje za omluvu i nabídku zaměstnání, ale otázku musel řešit již dříve než více jak za rok. Požádal zároveň o vysvětlení nedorozumění, o nichž bylo hovořeno v omluvě věznice, když jeho žádost byla zamítnuta (zjištěno z dopisu žalobce ze dne [datum] – odpovědi na omluvu). Na to ředitel Věznice Plzeň reagoval tak, že rozhodnutí o nevyhovění žádosti bylo podloženo zejména sdělením žalobce, že s prací na pozici vychovatel nemá žádnou zkušenost a není to jeho parketa, veřejná ochránkyně práv uvedla, že se jednalo ze strany žalobce o nešťastnou formulaci, z čehož ředitel věznice dospěl k závěru, že se jednalo o nedorozumění, které vedlo ke konečnému rozhodnutí (zjištěno z reakce ředitele Věznice Plzeň na dopis žalobce ze dne [datum]). Dopisem ze dne [datum] žalobce vyzval žalovanou k zaplacení žalované částky do 14 dnů od obdržení výzvy (zjištěno z předžalobní výzvy ze dne [datum]), toto však žalovaná dopisem ze dne [datum] odmítla (zjištěno ze sdělení k předžalobní výzvě ze dne [datum]).

16. Žalobce byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání od [datum] do [datum] (zjištěno z potvrzení o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání ze dne [datum]). Rozhodnutím Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Plzni ze dne [datum] byla žalobci přiznána podpora v nezaměstnanosti od [datum], a to ve výši 15 660 Kč po dobu prvních dvou měsíců, ve výši 12 833 Kč po dobu dalších dvou měsíců a ve výši 11 550 Kč po zbývající podpůrní dobu, přičemž ta činila celkem 11 měsíců, podpora byla stanovena z průměrného výdělku 25 665 Kč (zjištěno z rozhodnutí ÚP ČR – KP [obec] ze dne 18. 12. 2017, č.j. KTA-1713/2017-E05). Až do června 2018 žalobci příslušelo daňové zvýhodnění na dítě (zjištěno z potvrzení o studiu [jméno] [celé jméno žalobce] v akademickém roce 2017/2018).

17. Skutková zjištění soud opřel o shora uvedené důkazy, o jejichž pravosti a pravdivosti neměl pochybnosti. Soud provedl dokazování dalšími listinnými důkazy, zejména pak potvrzením Českého institutu PCA o absolvování komplexního programu Poradenství a psychoterapie zaměřená na klienta vč. přílohy k diplomu, nařízením generálního ředitele Vězeňské služby ČR [číslo] 2017 o postupu před přijetím zaměstnance do pracovního poměru, nařízením ředitele Věznice Pardubice [číslo] 2016 a [číslo] 2015, avšak tyto důkazy soud nehodnotí, neboť nejsou podstatné pro rozhodnutí v tomto sporu, když z ostatních provedených důkazů soud zjistil veškeré skutečnosti podstatné pro rozhodnutí v této věci. Dále soud neprovedl navrhovaný výslech svědka [jméno] [příjmení], neboť ho považoval za nadbytečný, jelikož podstatné skutečnosti ohledně podoby ubytování poskytovaného žalobci ve Věznici Pardubice zjistil z ostatních provedených důkazů, zejména písemného sdělení ředitele Věznice.

18. Další důkazy soud neprováděl, neboť dospěl k závěru, že z uvedených důkazů získal dostatek skutkových zjištění, na jejichž základě mohl ve věci spolehlivě rozhodnout. Provedené důkazy soud zhodnotil z hlediska jejich pravosti a vypovídací hodnoty a posoudil je jednotlivě i ve vzájemné souvislosti dle § 132 o.s.ř. tak, aby mohl zjistit skutečný skutkový stav.

19. Na základě zjištěných skutečností dospěl soud k následujícímu závěru o skutkovém stavu ve věci samé:

20. Žalobce byl u žalované zaměstnán ode dne [datum] do [datum] jako speciální pedagog ve Věznici Stráž pod Ralskem, od [datum] do [datum] jako vychovatele ve Vazební věznici Praha – Ruzyně a od [datum] jako vychovatel-terapeut v pracovním poměru na dobu neurčitou, od [datum] jako vychovatele z důvodu zrušení druhu práce vychovatel-terapeut v této věznici. Dnem [datum] došlo k přechodu žalobce na pracovní pozici vychovatel s místem výkonu práce Věznice Pardubice a rovněž dnem [datum] k přechodu žalobce na pracovní pozici vychovatel-terapeut, a to na dobu určitou do dne [datum] žalobce byl shledán zdravotně způsobilým k výkonu této práce, následně dosahoval velmi dobrých pracovních výsledků. Žalobce požádal o ukončení smlouvy o přechodném ubytování ve Věznici Pardubice ke dni [datum], ubytování bylo zajištěno v jedné místnosti v areálu věznice pro 3 osoby, jiné ubytování nebylo k dispozici. Plat žalobce činil v listopadu 2017 částku 36 630 Kč. Žalobce utrpěl v roce 2014 a 2016 zlomeniny obratlů, proto dopisem ze dne [datum] požádal ředitele Věznice Pardubice o svolení hledat si místo jinde, když popsal své zdravotní problémy a sdělil doporučení svého lékaře ohledně dlouhého dojíždění, toto žalovaná vzala obratem na vědomí a s postupem souhlasila. E-mailem ze dne [datum] požádal žalobce zaměstnankyni Věznice Plzeň paní [příjmení] o informaci ohledně zaměstnání ve Věznici Plzeň, přičemž informace o sobě přiložil v příloze, v rámci další e-mailové komunikace s paní [příjmení] ohledně žádosti o převedení na pozici vychovatele, kterých bylo vícero volných, uvedl, že, „pozice vychovatele není moje parketa. Ale zdraví je přednější.“ a, že vychovatele jsem ještě nedělal“. Dne [datum] podal žalobce žádost o převedení ze dne [datum] z Věznice Pardubice do Věznice Plzeň na pracovní pozici vychovatel oddělení výkonu vazby a trestu, a to dnem [datum] z důvodu přiblížení k místu trvalého bydliště, příslušné osoby ve Věznici Plzeň však žalobcovu žádost neschválili. Žalovaná přitom měla informace o tom, že žalobce vystudoval vysokou školu pedagogického zaměření, včetně speciální pedagogiky, absolvoval sebezkušnostní výcviky a další kurzy, a že je invalidní ve II. stupni invalidity, kdy má problémy s dojížděním za prací z bydliště. Dne [datum] bylo žalobci sděleno, že jeho žádost nebyla kladně vyřízena, na to požádal dne [datum] o rozvázání pracovního poměru ve Věznici Pardubice dohodou, čemuž žalovaná ke dni [datum] vyhověla.

21. Vychovatel oddělení výkonu trestu je zařazen v 10. nebo 9. platové třídě, vykonává komplexní výchovnou, vzdělávací, diagnostickou a preventivní činnost ve věznicích, vazebních věznicích a ústavech pro výkon zabezpečovací detence, samostatně provádí socioterapii, směřující k sociální rehabilitaci a integraci, samostatně zajišťuje výchovné a vzdělávací činnosti při uplatnění speciálně pedagogických postupů a samostatně provádí specifická pedagogická vyšetření a další vysoce náročné pedagogické činnosti a je členem týmu, jehož základním úkolem je komplexní

výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti a na socializaci, resocializaci a reedukaci včetně cílených opatření k optimalizaci vzdělávacího procesu odsouzených a realizaci protidrogové prevence v rámci věznice, je přímo podřízen zástupci vedoucího oddělení výkonu trestu a je metodicky usměrňován speciálním pedagogem oddělení výkonu trestu. Naproti tomu vychovatel-terapeut oddělení výkonu trestu je zařazen v 11. platové třídě, je odborným zaměstnancem oddělení výkonu trestu, který realizuje individuální a skupinové terapie v rámci terapeutických programů a ve specializovaných odděleních, poskytuje psychoterapeutické služby, edukativní, psychologické i speciální poradenství, sociální výcvik, arteterapii, ergoterapii a pohybové terapie včetně řešení zátěžových situací vězněným osobám, chovancům i zaměstnancům ve vězeňství. Ke dni [datum] byly ve Věznici Plzeň přijaty čtyři osoby do pracovního poměru na pozici vychovatel, z nich jedna byla narozena v roce 1958, s jednou byl následně zrušen pracovní poměr ve zkušební době, k [datum] byla převedena na tuto pozici jedna osoba z jiné věznice, rovněž ke dni [datum] žalovaná hledala do Věznice Plzeň uchazeče pro pracovní pozici vychovatele, když požadavky byly bezúhonnost, minimální středoškolské vzdělání s maturitou a praxe v oboru vychovatelství výhodou. [obec] se zveřejňují na internetových stránkách věznice a Úřadu práce, noví zájemci se hlásí průběžně a jejich žádosti jsou individuálně posuzovány. V průběhu roku 2017 bylo ve Věznici Plzeň v průměru k dispozici 6 až 8 volných pracovních míst na pozici vychovatel, pozice vychovatel-terapeut volná v tomto roce nebyla, počet volných míst se v průběhu roku mění z důvodu přirozené fluktuace zaměstnanců. Pro výběr uchazeče je stanovena výběrová komise, která předkládá návrh řediteli věznice. Komunikace mezi Věznicí [obec] a žalobcem probíhala pouze prostřednictvím e-mailu, osobně se do věznice nedostavil a řediteli věznice není známo, že by s ním někdo hovořil osobně ohledně zaměstnání. Podkladem pro nepřevedení žalobce byl jeho osobní spis a jeho žádost. Oblastní inspektorát práce pro [příjmení] a Karlovarský kraj neshledal na pracovišti žalované ve Věznici Plzeň při kontrole dodržování pracovněprávních předpisů se zaměřením na zákaz diskriminace a zajištění rovného zacházení podle zákona o zaměstnanosti a dodržování povinností na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a povinností na úseku rovného zacházení v roce 2018 ani v roce 2019 žádné nedostatky. Při šetření nepřevedení žalobce k výkonu práce na pozici vychovatele do Věznice Plzeň veřejným ochráncem práv Věznice Plzeň sdělila, že důvodem pro nevyhovění bylo to, že žalobce měl smlouvu na dobu určitou a v důsledku nutnosti změnit tuto na smlouvu na dobu neurčitou by nebylo možné zjistit schopnosti žalobce k výkonu činnosti na dané pozici, když se u žalobce jednalo o přeložení do jiného místa výkonu práce a změnu druhu výkonu činnosti, nikoli převedení dle § 45 ZP, žalobce naplňoval kvalifikační předpoklad vzdělání, ale nemohl práci plnohodnotně vykonávat, jelikož vyjádřil v e-mailové komunikaci své obavy a nezkušenost z pozice vychovatele a nebyl vyškolen k provádění diagnostické činnosti v rámci tzv. SARPO, na což byli vychovatelé dlouhodobě školeni, a informace o zdravotním stavu žalobce nebyla součástí žádostí o převedení do věznice. Po provedeném šetření dospěla veřejná ochránkyně práv v závěrečné zprávě z [datum] k závěru, že žalobce byl přímo diskriminován zaměstnavatelem z důvodu věku a zdravotního postižení a zaměstnavatel se na něm dopustil rovněž nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení, jelikož nesplnil povinnost přijmout přiměřené opatření, které by mu umožnilo další výkon práce, existenci diskriminace však může s konečnou platností prokázat pouze nezávislý soud. V reakci na závěrečnou zprávu veřejného ochránce práv zaslal ředitel Věznice Plzeň žalobci písemnou omluvu a nabídl žalobci možnost ucházet se u nich o zaměstnání na pozici, vychovatel oddělení výkonu vazby a trestu“, žalobce to však odmítl. Dopisem ze dne [datum] žalobce vyzval žalovanou k zaplacení žalované částky do 14 dnů od obdržení výzvy, žalovaná to však odmítla. Žalobce byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání od [datum] do [datum], žalobci byla přiznána podpora v nezaměstnanosti od [datum] a bylo mu vyplaceno 149 386 Kč, až do června 2018 žalobci příslušelo daňové zvýhodnění na dítě.

22. Soud po důkladném prostudování provedených důkazů posoudil věc po právní stránce následovně:

23. Mezi účastníky bylo nesporné, že žalobce byl zaměstnán u žalované od roku 2007 až do roku 2017, naposledy v roce 2017 ve Věznici Pardubice na pozici vychovatel-terapeut, žalobce si požádal o převedení do jiné věznice, Věznice Plzeň, na pracovní pozici vychovatel, avšak nebylo mu vyhověno, a následně ukončil na svou žádost dohodou ke dni [datum] pracovní poměr u žalované.

24. Dle § 16 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP“), jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

25. Dle § 16 odst. 2 ZP 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.

26. Dle § 16 odst. 3 ZP 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.

27. Dle § 2 odst. 1 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění účinném do 31. 12. 2017 (antidiskriminační zákon), se pro účely tohoto zákona právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon.

28. Dle § 2 odst. 2 antidiskriminačního zákona je diskriminace přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

29. Dle § 2 odst. 3 antidiskriminačního zákona se přímou diskriminací rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.

30. Dle § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona se nepřímou diskriminací 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.

31. Dle § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona se nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení 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.

32. Dle § 3 odst. 3 antidiskriminačního zákona při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje nepřiměřené zatížení, je třeba vzít v úvahu: a) míru užítku, kterou má osoba se zdravotním postižením z realizace opatření, b) finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo

právníckou osobu, která je má realizovat, c) dostupnost finanční a jiné pomoci k realizaci opatření a d) způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením.

33. Dle § 3 odst. 4 antidiskriminačního zákona se za nepřiměřené zatížení nepovažuje opatření, které je fyzická nebo právnícká osoba povinna uskutečnit podle zvláštního právního předpisu.

34. Dle § 45 ZP, požádá-li zaměstnanec o převedení na jinou práci nebo pracoviště, popřípadě o přeložení do jiného místa, protože podle doporučení poskytovatele pracovnělékařských služeb není vhodné, aby dále konal dosavadní práci nebo pracoval na dosavadním pracovišti, zaměstnavatel je povinen mu to umožnit, jakmile to dovolí jeho provozní možnosti. Práce a pracoviště, na které zaměstnance převádí, musí být pro zaměstnance vhodné.

35. Dle § 133a písm. a) zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen jako 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 pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství, víry, světového názoru, zdravotního postižení, věku anebo sexuální orientace v oblasti pracovní nebo jiné závislé činnosti včetně přístupu k nim, povolání, podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti včetně přístupu k nim, členství v organizacích zaměstnanců nebo zaměstnavatelů a členství a činnosti v profesních komorách, je žalovaný povinen dokázat, že nedošlo k porušení zásady rovného zacházení.

36. Soud se tedy nejprve zabýval tím, zda byl žalobce postižen přímou diskriminací ze strany žalované, resp. zda žalovaná prokázala, že se takové přímé diskriminace na žalobci nedopustila, přičemž soud dospěl k závěru, že žalovaná řádně neprokázala, že k diskriminaci žalobce nedošlo.

37. V řízení bylo prokázáno, že žalobce nebyl převeden/přeložen k výkonu práce do Věznice Plzeň na pracovní pozici vychovatel, přitom byl osobou v předdůchodovém věku a se zdravotním postižením, kdy je v důsledku prodělaných úrazů invalidní v II. stupni. O těchto skutečnostech měla žalovaná informace, ačkoliv nebyly podloženy žádnou lékařskou zprávou. Přitom, pokud žalovaná měla jakékoli pochyby, zda žalobce je osobou se zdravotním postižením, případně má jakékoli zdravotní znevýhodnění, mohla žalobce vyzvat k tomu, aby své obtíže, které popsal v oficiální žádosti o možnost hledat si zaměstnání v jiné věznici blíže bydliště, doložil. Žalovaná však prostřednictvím Věznice Pardubice vzala tyto informace na vědomí a blíže se daným okolnostem nevěnovala. Pokud tedy následně žalovaná uváděla, že Věznice Plzeň neměla informace o zdravotním stavu žalobce, není toto tvrzení pravdivé, minimálně ze své části, neboť žalobce sdělil své zdravotní obtíže svému zaměstnavateli v oficiálním e-mailu, kterým žádal o možnost hledat si zaměstnání jinde, navíc zaměstnavatel evidoval, že žalobce je invalidním ve II. stupni. Pokud žalovaná v tomto ohledu nepřijala žádná opatření, jde takový postup pouze k její tíži. Pokud žalovaná odkazovala na interní předpis, kterým bylo zaměstnancům uloženo takové skutečnosti žalované sdělit a doložit je příslušnými lékařskými zprávami, nijak neprokázala, že žalobce byl s tímto předpisem seznámen. Žalobce dále splňoval kvalifikační předpoklady pro výkon pozice vychovatele, co se týče vzdělání, rovněž splňoval předpoklady požadované po jakémkoli jiném uchazeči o zaměstnání, který by nastupoval k žalované nově na takovou pozici, jak vyplynulo z příslušného inzerátu na tuto pozici vyvěšeného Věznici [obec], naopak tyto převyšoval. Žalobce přitom u žalované pracoval dlouhodobě, na různých pozicích a v různých věznicích, žalovaná vůči jeho práci nevznesla jiné výhrady. V rozhodné době pak došlo k převedení jiného zaměstnance žalované do stejné organizační složky z jiné věznice. Žalovaná žalobci nesdělila důvody nepřevězení, pouze mu sdělila, že jeho žádosti nebylo vyhověno. Z tohoto pohledu tak soud dospěl k závěru, že jsou zde dány takové skutečnosti, ze kterých lze dovodit, že ze strany žalované došlo k přímé diskriminaci žalobce z důvodu jeho věku a zdravotního postižení, a to v kombinaci, když na rozdíl o jiných zaměstnanců nevyhověla jeho žádosti o převedení do dané organizační jednotky, aniž by blíže uvedla, proč se tak stalo. Tím žalobce naplnil svou povinnost tvrdit a prokázat, že s ním nebylo zacházeno srovnatelně s ostatními zaměstnanci, přičemž důvodem mohly být pohnutky

diskriminační (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008). Bylo tak na žalované, aby vyvrátila, že k přímé diskriminaci nedošlo.

38. Soud zde podotýká, že se skutečně v daném případě nejednalo o přeložení či převedení dle § 45 ZP, neboť žalobce nedoložil svou žádost o převedení/přeložení žádnou lékařskou zprávou nebo posudkem. V daném případě se tedy jednalo o běžnou žádost o převedení a přeložení, při níž je na zaměstnavateli, zda dané žádosti vyhoví, či nikoli. Ani při takovémto postupu však zaměstnavatel není oprávněn počínat si ve vztahu k zaměstnanci nepředvídatelně, potažmo diskriminačně, a je povinen tuto svou úvahu relevantně odůvodnit a takovému zdravotně znevýhodněnému zaměstnanci ji sdělit.

39. Žalovaná však v soudním řízení řádně neprokázala, že jí k nepřevedení zaměstnance vedly důvody, které předestřela při šetření veřejného ochránce práv a rovněž v tomto řízení, respektive že se jednalo o důvody skutečné a relevantní.

40. Žalovaná uvedla, že nevyhověla žádosti žalobce o převedení/přeložení z toho důvodu, že žalobce měl sjednanu smlouvu na dobu určitou, kterou bylo nutno překlopit na smlouvu na dobu neurčitou, nemohla by tedy využít zkušební dobu k tomu, aby si ověřila, že žalobce je vhodným zaměstnancem na danou pozici. Toto tvrzení však soud nepovažuje za relevantní. Jednak bylo prokázáno, že žalobce měl se žalovanou uzavřenu pracovní smlouvu na dobu neurčitou, jednak žalobce pracoval u žalované na různých pozicích, v nichž se věnoval výchovné činnosti a metodické práci s odsouzenými, více jak 10 let. Za tuto dobu jistě bylo možné posoudit, jak žalobce plní své pracovní povinnosti, jak jsou s ním jeho nadřízení spokojeni a zda vykazuje dostatečnou kvalifikaci a zkušenosti pro výkon dané pracovní pozice. Věznice Plzeň jako organizační složka žalované měla možnost učinit příslušné dotazy na pracovní hodnocení žalobce v dosavadních věznicích, prostudovat osobní spis žalobce a zasláný životopis a podle tohoto se relevantně rozhodnout i bez toho, aby žalobce musela prověřovat prostřednictvím zkušenosti doby. Toto však Věznice Plzeň neučinila, naopak tvrdila, že vyšla z dvou izolovaných vyjádření žalobce o tom, že práci vychovatele nedělal a není to jeho parketa, v jeho neoficiální e-mailové komunikaci s vedoucí personálního oddělení, která se přitom týkala podoby jeho žádosti o převedení, nejednalo se tedy o žádnou oficiální komunikaci, která by žalobce či žalovanou jakkoli zavazovala. Žalovaná, potažmo Věznice Plzeň však přesto uvedla tato dvě vyjádření jako jeden z hlavních argumentů pro nepřevedení žalobce, aniž by s žalobcem hovořil kdokoli ze zaměstnanců Věznice Plzeň, aby tak přímo ověřil žalobcovu motivaci pro práci v dané věznici, jeho vztah k dané práci vychovatele a jeho zkušenosti, rovněž nikdo neprověřoval, že v osobním spise žalobce se nacházejí doklady o tom, že žalobce již práci vychovatele vykonával. Naproti tomu žalovaná tvrdila, že jelikož byly zprávy o zdravotním stavu žalobce součástí neformálních sdělení žalobce, přihlížet k nim nemohla, v případě žalobcovy motivace k práci tak však činila. Ani argument, že se jednalo o žádost o převedení a přeložení a nikoli o výběr nového uchazeče, který má jasná pravidla, proto nemohla žalovaná dané skutečnosti ověřovat pohovorem, je nepřipadné, neboť žalovaná se o osobní pohovor s žalobcem ani nepokusila. Žalovaná tak řádně nedoložila, že daný argument smlouvou na dobu určitou a vyjádřeními žalobce v neoficiální e-mailové komunikaci byl natolik relevantní, aby v jeho důsledku nebylo moci žalobce převést na místo vychovatele ve Věznici Plzeň.

41. Rovněž jako relevantní neshledal soud tvrzení, že žalobce nemohl vykonávat danou práci z důvodu její odlišnosti od práce vychovatele-terapeuta a absence školení tzv. SARPO. Jak vyplynulo z provedeného dokazování, práce vychovatele-terapeuta je odbornou činností, k níž je třeba vzdělání min. bakalářského stupně vysoké školy, daný zaměstnanec vede terapeutické programy a výcviky, vypracovává projekty. Naproti tomu na práci vychovatele žalovaná požadovala pouze středoškolské vzdělání s maturitou, zaměstnanec je členem týmu, který pečuje o komplexní výchovnou činnost k rozvoji osobnosti a socializaci vězně, avšak nejedná se o činnost vysloveně odbornou. O tomto svědčí i skutečnost, že vychovatel-terapeut je zařazen v 11. platové třídě, zatímco vychovatel v 9. či 10. platové třídě. Je tedy zřejmé, že žalobce na tuto

pracovní pozici kvalifikaci po odborné stránce měl. [právnícká osoba] nemůže pak být samo o sobě důvodem pro nepřevedení žalobce na danou pozici. Ačkoliv žalovaná uváděla, že zaměstnanci jsou školení u žalované již od r. 2012 a od té doby probíhá komplexní školení vychovatelů i v jednotlivých věznicích, nelze očekávat, že by takovéto požadavky byly splněny i při nástupu nového zaměstnance. I takový nový zaměstnanec by musel projít příslušným několikadenním školením a následně školením a tréninkem v příslušné věznici. Není tedy důvodu, aby žalobce, který u žalované dlouhodobě pracoval, pohyboval se v oblasti péče o vězněné osoby a jistě se setkal s metodikami a postupy při výchovném působení na tyto osoby, byl v méně výhodném postavení než člověk, který byl do pracovního poměru přijat nově a nemá žádné zkušenosti s touto metodikou, pokud již dříve nepracoval v některém ze zařízení obdobného typu, což nelze při fluktuaci zaměstnanců u žalované předpokládat. Jak již soud uvedl výše, žalovaná tedy měla nástroje, jak ověřit, zda žalobce v rámci jiných organizačních složek pracuje dobře a plní své povinnosti na takové úrovni, aby bylo možno jej převést na danou pozici, žalovaná však na ně zcela rezignovala a nepřevedení odůvodnila důvody, které po jejich bližším prozkoumání nemají větší relevanci a lze je vyvrátit.

42. Žalovaná pak dále uvedla, že v dané době, tedy v říjnu 2017, kdy žalobce skutečně požádal o převedení do Věznice Plzeň, byly všechny pozice vychovatelů ve Věznici Plzeň obsazeny, kromě jediné, kterou však obsadili vhodnějším zaměstnancem, převedeným z jiné věznice, který již vykonával práce práci vychovatele. Toto tvrzení žalovaná poprvé uvedla až po výzvě soudu a blíže jej konkretizovala až na jednání dne [datum], předtím se toto tvrzení neobjevilo ani v komunikaci s veřejným ochráncem práv, ani inspektorátem práce, ani ve sděleních od věznic pro Generální ředitelství žalované, naopak v těchto sděleních se objevuje, že průměrně bylo takový pozic v roce 2017 volných 6 až 8. Žalovaná navíc nijak neprokázala, že v dané době již nebylo ve Věznici Plzeň žádné volné místo na pozici vychovatel. Předložila pouze neadresný seznam osob, které byly přijímány na danou pozici vychovatele, s uvedením roku narození a následně předložila dohodu o změně pracovního poměru dohodou s jiným zaměstnancem na pozici vychovatele ve Věznici Plzeň od [datum], z těchto důkazů však nijak neplyne, že by skutečně u žalované ve Věznici Plzeň byla všechna pracovní místa vychovatelů k [datum] obsazena a žalobce tak nebylo kam převést.

43. Soud tak uzavírá, že žalovaná nevyvrátila, že se dopustila na žalobci přímé diskriminace z důvodu věku a zdravotního stavu.

44. Soud po posouzení dané věci však dospěl k závěru, že žalovaná se dopustila vůči žalobci rovněž nepřímé diskriminace. Dle § 3 odst. 1 antidiskriminačního zákona je nepřímou diskriminací 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. Takové jednání je tedy ve vztahu ke všem zaměstnancům stejné a rovné, avšak s ohledem na kritéria věku, zdravotního postižení, pohlaví atd. je dané osoba nakonec podstatně znevýhodněna. Dle § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona je nepřímou diskriminací i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

45. Soud má v daném případě za to, že žalovaná nevyhověla svým povinnostem přijmout přiměřené opatření, aby umožnila žalobci přístup k dalšímu výkonu práce vychovatele, resp. vychovatele-terapeuta u žalované, a to v některé ze svých organizačních složek. Jak již soud uvedl výše, dospěl k závěru, že žalovaná měla dostatečné informace o zdravotním stavu žalobce, přesto na toto nereflektovala a v okamžiku žádosti žalobce o převedení, kdy i přes neuvedení explicitního zdravotního důvodu v žádosti musela vědět o jeho zdravotních omezeních a tím požadavku na přesun blíže bydliště, nepostupovala tak, aby žalobci umožnila setrvat v pracovním poměru u žalované. Jednak žalobce nepřevadla na jiné pracovní místo blíže jeho bydliště, jak již soud uvedl výše, jednak však nezajistila žalobci ani takové ubytování, aby tento mohl řádně odpočívat mezi pracovními směnami a vést důstojný život s ohledem na své soukromí. Soud

v daném případě souhlasí s žalovanou, že jí nemůže být kladena podmínka, aby zajistila žalobci takové ubytování, aby mohl vést plnohodnotný rodinný život. Byla však povinna zajistit, aby žalobce mohl vést alespoň přiměřený soukromý život a mohl si odpočinout mezi směnami tak, aby nemusel častěji, než bylo nutné, absolvovat cestu do bydliště a zpět. Takové podmínky však nesplňovalo ubytování v podobě jednoho pokoje pro tři osoby, které bylo veškerou ubytovací kapacitou pro celou věznici. Takové opatření samo o sobě je nevýhodné pro všechny zaměstnance žalované, ve vztahu k žalobci se však projevuje obzvláště silně a žalobce je tak v konečném smyslu znevýhodněn vůči ostatním zaměstnancům, neboť s takovým zdravotním omezením nemůže takové ubytování být považováno za akceptovatelné. Je tedy zřejmé, že pokud žalovaná ani žalobce nepřevadla na jinou pracovní pozici v jiné organizační složce blíže jeho bydlišti, ani mu neumožnila důstojné ubytování v původním působišti, dopustila se na žalobci rovněž nepřímé diskriminace z důvodu jeho zdravotního stavu a postižení.

46. Dle § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona, dojde-li k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo k diskriminaci, má ten, kdo byl tímto jednáním dotčen, právo se u soudu zejména domáhat, aby bylo upuštěno od diskriminace, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

47. Dle § 265 odst. 1 ZP je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci škodu, která mu vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním porušením právních povinností nebo úmyslným jednáním proti dobrým mravům. Dle § 265 odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen nahradit zaměstnanci též škodu, kterou mu způsobili porušením právních povinností v rámci plnění pracovních úkolů zaměstnavatele zaměstnanci jednající jeho jménem.

48. Dle § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona, pokud by se nejevilo postačujícím zjednání nápravy podle odstavce 1, zejména proto, že byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena dobrá pověst nebo důstojnost osoby nebo její vážnost ve společnosti, má též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

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

50. Jak bylo zjištěno z provedeného dokazování, žalobce byl následně nucen ze zdravotních důvodů ukončit své působení u žalované, přičemž se tak stalo dohodou ke dni [datum]. Od [datum] byl evidován v evidenci uchazečů o zaměstnání, a to až do [datum]. Nepobíral tak plat, který by mu příslušel u žalované, pokud by mohl setrvat v pracovním poměru i nadále.

51. Soud proto dospěl shodně s tvrzeními žalobce k závěru, že žalobci vznikla majetková škoda ve smyslu § 265 ZP, a to v podobě ušlého příjmu, kterého by dosáhl, kdyby mohl i nadále setrvat v pracovním poměru u žalované. Dle posledního platového výměru činil plat stanovený žalobci 36 630 Kč vč. příslušných příplatků v 11. platové třídě. Pokud by žalobce vykonával práci vychovatele v 10. platové třídě, základ by činil 28 320 Kč, dále osobní příplatek 1 000 Kč a zvláštní příplatek 4 880 Kč. [příjmení] příjem žalobce by tak činil v době, kdy mohl uplatnit slevu na dítě, tj. do [datum], 27 100 Kč (45 828 Kč superhrubá mzda s odečtením sociálního a zdravotního pojištění zaměstnance i zaměstnavatele a daňové zálohy snížené o slevu na dítě a studenta do 26 let, tj. ve výši 3 698 Kč), poté od [datum] 25 833 Kč (daňová záloha ve výši 4 815 Kč jen se základní slevou na poplatníka). Celková částka platu za období od [datum] do [datum] by tak činila 345 965 Kč. Žalobci však bylo vyplaceno 149 386 Kč na podporu v nezaměstnanosti, proto mu vznikla škoda pouze ve výši 196 579 Kč. Jelikož žalobce částku v této výši požadoval, soud mu ji ze shora uvedených důvodů přiznal.

52. Dále se soud zabýval rovněž tím, zda na straně žalobce byly naplněny takové okolnosti, aby bylo možné mu přiznat přiměřené zadostiučinění za nemajetkovou újmu, která na straně žalobce vznikla. I v tomto případě dospěl soud k závěru, že ji lze žalobci přiznat. Ačkoliv v daném případě rozhoduje soud o přiznání nemajetkové újmy na základě antidiskriminačního zákona,

neboť nároky z ochrany osobnosti v rámci pracovněprávního poměru nevznikají, kritéria posuzování závažnosti dané újmou a okolností, za nichž k porušení došlo, jsou obdobná. Daná kritéria byla předmětem mnoha rozhodnutí Nejvyššího soudu, tato pak ve svém rozsudku ze dne 16. 12. 2020, č.j. 25 Cdo 1004/2020, shrnul Nejvyšší soud tak, že, „způsob stanovení výše finanční náhrady podle § 13 odst. 2 obč. zák. (...) lze (...) mít nepochybně za definovaný ustálenou soudní judikaturou (viz např. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 2006, sp. zn. 30 Cdo 2919/2006, ze dne 5. 3. 2009, sp. zn. 30 Cdo 2290/2007, ze dne 27. 10. 2010, sp. zn. 30 Cdo 3322/2008, ze dne 29. 11. 2012, sp. zn. 30 Cdo 1092/2011, ze dne 12. 12. 2012, sp. zn. 30 Cdo 1231/2011, ze dne 14. 5. 2013, sp. zn. 30 Cdo 3223/2011 a ze dne 7. 10. 2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/2007, Sběrka [číslo]). Všechna tato rozhodnutí shodně vycházejí z toho, že zásah do osobnostních práv je nutno hodnotit vždy objektivně s přihlédnutím ke konkrétní situaci, za které k neoprávněnému zásahu došlo (tzv. konkrétní uplatnění objektivního kritéria), jakož i k osobě postižené fyzické osoby (tzv. diferencované uplatnění objektivního kritéria). Uplatnění konkrétního a diferencovaného objektivního hodnocení znamená, že o snížení důstojnosti postižené fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře půjde pouze tam, kde za konkrétní situace, za které k neoprávněnému zásahu do osobnosti fyzické osoby došlo, jakož i s přihlédnutím k dotčené fyzické osobě, lze spolehlivě dovodit, že by nastalou nemajetkovou újmu vzhledem k intenzitě a trvání nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti pocítovala jako závažnou zpravidla každá fyzická osoba nacházející se na místě a v postavení postižené fyzické osoby. Jakékoliv snížení lidské důstojnosti je nezbytné vnímat jako zásah stěží reparable, neboť lidská důstojnost je hodnotou neporovnatelnou s ostatními ústavně chráněnými hodnotami, je zcela nenahraditelná jiným statkem, tím méně je pak hodnotou kvantifikovatelnou či exaktně vyčíslitelnou v penězích.“ Takové peněžní zadostiučinění plní zejména satisfakční úlohu, preventivní úlohu lze připustit jen v případech výjimečných.

53. V daném případě dospěl soud k závěru, že došlo k podstatnému zásahu do důstojnosti žalobce, neboť žalovaná řádně žalobci nesdělila, jaké důvody jí vedly k tomu, že žalobce nepřevedla do dané organizační složky, následně opakovaně zpochybnila kvalifikaci žalobce pro výkon pracovní pozice a jeho zkušenosti a tím i dobu odpracovanou žalobcem pro žalovanou, která činí v souhrnu více jak 10 let, ačkoliv žalobci při výkonu jeho práce žádné nedostatky nevytykala, rovněž bagatelizovala jeho zdravotní obtíže, ačkoliv řádně nevyžádala od žalobce informace o zdravotním stavu, pokud měla o tomto jakékoli pochybnosti. Přitom sama žalovaná uvedla, že na dané pracovní pozici vychovatele je velká fluktuace zaměstnanců, přesto odůvodnila nepřevedení žalobce s desetiletou praxí u žalované pouze nedostatkem zkušeností s danou pozicí a svým vlastním omylem v povaze pracovního poměru, kdy zároveň tímto vyjádřením v podstatě sdělila, že upřednostňuje nově přijaté zaměstnance oproti zaměstnancům stávajícím, neboť si nemůže u stávajících zaměstnanců z důvodu sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou ověřit jejich schopnosti. Žalovaná však pomíjí, že z hlediska zaměstnavatele je jednou jedinou jednotkou, a pokud má její organizační složka jakékoli pochyby o tom, zda je vhodné převedení zaměstnance, může se obrátit na organizační složku stávající o příslušné informace a vyjádření, která nemusí do té doby být součástí osobního spisu zaměstnance. V daném případě informace o zkušenostech žalobce a jeho zdravotních obtížích osobní spis obsahoval nebo měl obsahovat, žalovaná jej však ignorovala a přihlédla k neoficiální e-mailové komunikaci, ačkoliv v případě zdravotního stavu žalobce tak neučinila. Co se týče žalobce, v důsledku konání žalované byl nucen opustit pracovní pozici, kterou dlouhodobě vykonával, i s ohledem na jeho zdravotní omezení pak byl více jak rok nezaměstnaný a pobíral pouze podporu v nezaměstnanosti. Je tak zřejmé, že postupem žalované došlo jak z objektivního, tak subjektivního hlediska k zásahu do lidské a profesní důstojnosti žalobce. S ohledem na to soud považoval požadovanou výši zadostiučinění v částce 100 000 Kč za přiměřenou, neboť odpovídá cca výši čtyř měsíčních čistých platů žalobce.

54. Soud rovněž žalobci přiznal úrok z prodlení dle § 1970 zákona č. 89/2012 Sb. ve spojení s § 2 nařízení vlády č. 351/2013 Sb. v zákonné výši, a to ode dne požadovaného žalobcem, neboť výzva k úhradě byla žalované doručena dne [datum] a žalovaná měla uhradit požadovanou částku do 14 dnů od jejího doručení, žalobce však požadoval úrok z prodlení až od [datum].

55. Na základě výše uvedeného tak rozhodl soud, tak jak je uvedeno ve výroku I. tohoto rozsudku, a uložil žalované zaplatit žalobci žalované částky s příslušenstvím.

56. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 142 odst. 1 o. s. ř. tak, že přiznal žalobci, jenž byl v řízení zcela úspěšný, nárok na náhradu nákladů řízení v částce 111 072,80 Kč Tyto náklady sestávají ze zaplaceného soudního poplatku v částce 11 829 Kč a nákladů zastoupení advokátem, kterému náleží odměna stanovená dle § 6 odst. 1 a § 7 vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu, ve výši 9 500 Kč za každý z osmi úkonů právní služby (za převzetí a přípravu zastoupení, za výzvu k plnění se základním skutkovým a právním rozbohem předcházející návrhu ve věci samé, za 3x písemné podání nebo návrh ve věci samé – žaloba, replika k vyjádření žalované ze dne [datum] a vyjádření žalobce ze dne [datum], a za 3x účast na jednání soudu – dne [datum], dne [datum] a dne [datum]), dále paušální náhrada hotových výdajů stanovená dle § 13 odst. 4 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve výši 300 Kč za každý z osmi výše uvedených úkonů právní služby, a dále náhrada za daň z přidané hodnoty ve výši 21 % z částky 78 400 Kč ve výši 16 464 Kč. Dále soud žalobci přiznal dle § 137 odst. 1 o.s.ř. ve spojení s § 157 ZP a vyhláškou č. 589/2020 Sb. cestovní náhradu v celkové výši 4 379,80 Kč, a to v souvislosti s cestou z bydliště žalobce ze [obec] do [obec] k soudu a zpět realizovanou dne [datum] náhrada 2 189,90 Kč za 356 ujetých km (27,80 Kč za litr paliva dle vyhlášky č. 589/2020 Sb. při průměrné spotřebě 6,3 l [číslo] km a 4,40 Kč/km za amortizaci vozidla dle vyhlášky č. 589/2020 Sb.) a v souvislosti s cestou realizovanou dne [datum] opět ve stejné trase náhrada 2 189,90 Kč za 356 ujetých km (27,80 Kč za litr paliva dle vyhlášky č. 589/2020 Sb. při průměrné spotřebě 6,3 l [číslo] km a 4,40 Kč/km za amortizaci vozidla dle vyhlášky č. 589/2020 Sb.).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení, a to k Městskému soudu v Praze, prostřednictvím Obvodního soudu pro Prahu 4. Odvolání je třeba podat ve dvojím vyhotovení.

Nesplní-li žalovaná povinnosti uložené jí tímto rozsudkem v uvedených lhůtách, může se žalobce domáhat po jeho právní moci výkonu rozhodnutí u soudu.

Praha 26. května 2021

Mgr. Alena Pavlíčková
soudkyně