



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Obvodní soud pro Prahu 1 rozhodl v senátu složeném z předsedkyně senátu [redacted]
[redacted] a přísedících [redacted] a [redacted] ve věci

žalobce:

[redacted], narozený [redacted]
bytem [redacted]
zastoupený advokátkou [redacted]
sídlem [redacted]

proti
žalované:

Univerzita Karlova, IČO 00216208
sídlem Ovocný trh 560/5, 116 36 Praha 1
zastoupená advokátem [redacted]
sídlem [redacted]

**o náhradu nemajetkové újmy a náhradu škody,
částečným rozsudkem, mezitímním rozsudkem**

takto:

- I. Žalovaná je povinna do jednoho měsíce od právní moci tohoto rozsudku publikovat v elektronickém Oběžníku Lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Hradci Králové text následujícího znění: „Omlouváme se tímto [redacted] za to, že byl nucen po 25 letech zaměstnání znovu absolvovat výběrové řízení. Omlouváme se dále za to, že byl ve srovnání s ostatními kolegy na srovnatelné pozici finančně podhodnocován.“
- II. Zamítá se žaloba, aby žalovaná byla povinna publikovat v elektronickém Oběžníku Lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Hradci Králové text následujícího znění: „Omlouváme se za to, že jsme patřičně nereagovali na nepravdivé obvinění jeho osoby na schůzi Ústavu [redacted] Lékařské fakulty, Univerzity Karlovy v Hradci Králové, konané dne 5. 11. 2017,

z podání stížnosti ohledně pracovní doby na Ministerstvo práce a sociálních věcí. Omlouváme se mu také za to, že byl nucen pracovat v nepřátelském pracovním prostředí.“

- III. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci náhradu nemajetkové újmy ve výši 70 000 Kč s úrokem z prodlení ve výši 9,75 % ročně od 11. 5. 2019 do zaplacení, do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.
- IV. Zamítá se žaloba, aby žalovaná byla povinna zaplatit žalobci náhradu nemajetkové újmy ve výši 180 000 Kč s úrokem z prodlení ve výši 9,75 % ročně od 11. 5. 2019 do zaplacení.
- V. Základ nároku žalobce na náhradu škody z titulu mzdových nároků žalobce za dobu od dubna 2016 až do září 2018 je dán.

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou ve znění doplnění žaloby ze dne 21. 6. 2019 proti žalované domáhal náhrady nemajetkové újmy za diskriminační jednání žalované ve formě omluvy, jež je žalovaná povinna ve lhůtě 1 měsíce publikovat v elektronickém Oběžníku Lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Hradci Králové (dále jen „LF UK“) ve znění: „Omlouváme se tímto [redacted] za to, že mu byla opakovaně prodlužována pracovní smlouva na dobu určitou v celkovém trvání 27 let a 1 měsíc a za to, že byl nucen po 25 letech v zaměstnání znovu absolvovat výběrové řízení. Omlouváme se mu dále za to, že byl ve srovnání s ostatními kolegy na srovnatelné pozici finančně podhodnocován. Omlouváme se mu za to, že jsme patřičně nereagovali na nepravdivé obvinění jeho osoby na schůzi Ústavu [redacted] Lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Hradci Králové, konané dne 5. 11. 2017, z podání stížnosti ohledně pracovní doby na Ministerstvo práce a sociálních věcí. Omlouváme se mu také za to, že byl nucen pracovat v nepřátelském pracovním prostředí.“, dále se domáhal zaplacení nemajetkové újmy ve výši 250 000 Kč s příslušenstvím, dále náhrady škody spočívající v povinnosti žalované uhradit žalobci mzdu srovnatelnou se mzdou mladších a zdravotně nepostížených zaměstnanců žalované na pozici odborný asistent v období od dubna 2016 do září 2018 (dále jen „rozhodné období“) ve výši 161 559 Kč s příslušenstvím. Žalobce byl zaměstnancem žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 30. 8. 1991, s nástupem do práce dne 1. 9. 1991 na dobu určitou, do 31. 8. 2001, pracovní zařazení bylo odborný asistent. Žalobce vykonával práci v Ústavu [redacted] LF UK (dále jen „Ústav“). Pracovní smlouva žalobce byla opakovaně prodlužována dodatky do 31. 8. 2006, do 31. 8. 2011, do 31. 8. 2013, do 31. 8. 2016 a do 30. 9. 2018, kdy pracovní poměr žalobce skončil uplynutím doby. Veškerá prodloužení pracovního poměru s výjimkou posledního probíhala bez vypsání výběrového řízení. Dne 1. 9. 2010 napsala nadřízená žalobce [redacted] (dále jen „[redacted]“) e-mail, adresovaný žalobci, [redacted] a [redacted] že jejich pracovní smlouvy končí v průběhu nastávajícího školního roku (2010/2011) a že navrhne děkanovi jejich prodloužení do 31. 8. 2012 s tím, že bude vypsáno výběrové řízení na místa odborných asistentů, a další postup se odvine od jeho výsledků. Žádné výběrové řízení se však nekonalo a žalobci byl bez dalšího dodatkem ze dne 23. 8. 2011 prodloužen pracovní poměr do 31. 8. 2013. V průběhu roku 2015 byl bez předchozího výběrového řízení [redacted] prodloužen pracovní poměr na dobu neurčitou, proto i žalobce, nacházející se ve srovnatelné pozici, očekával prodloužení pracovního poměru bez předchozího výběrového řízení, na dobu neurčitou. Dne 26. 5. 2016 zaslala nadřízená [redacted] žalobci e-mail o tom, že jeho smlouva nebude prodloužena automaticky, ale až na základě výsledků výběrového řízení, které bude vypsáno během léta. Pokud má žalobce na prodloužení smlouvy zájem, musí se do tohoto výběrového řízení přihlásit. V tomto jednání spatřuje žalobce diskriminační jednání žalované, které je dle žalobce motivováno zdravotním stavem, vyšším věkem a dále světonázorem žalobce spočívajícím v odlišném pojetí výuky chemie. Žalobce se narodil v roce [redacted] a je osobou se zdravotním postižením, má nefunkční

██████████ (cca 39 let), a dále je osobou, která trpí trvalou ██████████ (cca 15 let). ██████████ je zdravá a o generaci mladší než žalobce, a na rozdíl od žalobce jí byl bez výběrového řízení prodloužen pracovní poměr na dobu neurčitou. Žalobce byl v absolvovaném výběrovém řízení úspěšný, pracovní poměr mu nicméně, na rozdíl od jeho mladší a zdravotně nepostižené kolegyně ██████████ byl prodloužen znovu na dobu určitou, do 30. 9. 2018. Obdobně jako s žalobcem bylo zacházeno i s kolegou žalobce, ██████████, který byl ve stejné věkové kategorii (narozen dne ██████████) jako žalobce, byl ve špatném zdravotním stavu (██████████). Žalobce, společně s ██████████ spolu bojovali proti nerovnému zacházení a jejich diskriminaci na pracovišti a byli také jedinými zaměstnanci, kteří museli i po tolika letech zaměstnání u žalované, absolvovat potupná výběrová řízení a strpět opětovné uzavírání pracovních smluv pouze na dobu určitou. Dále žalobce spatřoval diskriminační jednání žalované v nepřátelských projevech nadřízené vůči žalobci, kdy již v roce 2013 prováděla nadřízená u žalobce jako jediného hloubkovou a důslednou hospitační činnost, dále mu nepravdivě vyčítala nedostatečnou publikační činnost, neoprávněně odebrala osobní příplatky, navíc v rozporu s Vnitřním mzdovým předpisem, a přiznávala žalobci nižší odměny než kolegům žalobce, např. při odměnách za pomoc při stěhování. V těchto jednáních spatřuje žalobce zásah do osobnostních práv, a to vážnosti, cti a důstojnosti žalobce, z tohoto důvodu se tak domáhá omluvy a přiměřeného finančního zadostiučinění. Pokud jde o finanční zadostiučinění, žalobce z důvodu, že byl nucen na rozdíl od mladších a zdravých kolegů se stejným pracovním zařazením a svému světonázoru povinnost absolvovat výběrové řízení, požaduje částku 50 000 Kč, dále požaduje částku 50 000 Kč, že mu na rozdíl od mladších a zdravých kolegů a svému světonázoru byla opakovaně prodlžována pracovní smlouva na dobu určitou. Dále se domáhá zaplacení částky 40 000 Kč z důvodu, že došlo k jeho pronásledování ve smyslu antidiskriminačního zákona, kdy byl osočen za to, že se domáhal svých práv dle zákoníku práce a antidiskriminačního zákona, a to tím, že byl na schůzi Ústavu konané dne 5. 11. 2017, nepravdivě obviněn z podání stížnosti na pracovní dobu a její dodržování na Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“), a v důsledku toho stigmatizován jako „nepřítel vědy“ na svém pracovišti a následně i na celé fakultě. Dále se domáhá zaplacení částky 10 000 Kč za obtěžování žalobce na pracovišti tím, že na jeho pracoviště byly bez předchozího upozornění přesunuty staré pracovní přístroje s cílem znepríjemnit žalobci výkon jeho práce. Konečně se domáhá zaplacení částky 100 000 Kč za to, že byly žalobci na pracovišti jednáním nadřízené způsobovány opakovaně duševní útrapy, kdy byl nucen vzhledem k jeho podřízenosti vůči nadřízené strpět její výpady vůči jeho osobě, kdy následkem tohoto jednání bylo vážné zhoršení psychického stavu žalobce, přičemž přes veškerá upozornění žalovaná nečinila nic k nápravě a následně ukončila žalobcův pracovní poměr. Dále se žalovaná dopustila nerovného zacházení v otázce odměňování žalobce, kdy žalobce se až v roce 2018 dozvěděl o průměrných odměnách odborných asistentů, a to na základě Zápisu ze zasedání Akademického senátu Lékařské fakulty v Hradci Králové ze dne 5. 3. 2018. Z tohoto zápisu (tabulky na str. 5) vyplývá, že průměrná mzda zaměstnance zařazeného na pozici „odborný asistent“ činí 37 727 Kč měsíčně za rok 2016, a 40 311 Kč za rok 2017. Průměrná mzda žalobce, bez ostatních aktivit, však činila za rok 2016 částku 31 875 Kč, za rok 2017 částku 35 325 Kč a za rok 2018 (1-9/2018) částku 37 444 Kč. Je tedy zřejmé, že žalobce, který patřil služebně k nejstarším členům Ústavu na pozici „odborný asistent“, byl osobou se zdravotním postižením, nadto zastával jednoznačný názor na výuku chemie na lékařské fakultě (zcela se rozcházející s názorem jeho nadřízené ██████████), dosahoval obecně výrazně nižší průměrné mzdy než ostatní jeho kolegové. Jako srovnatelného zaměstnance žalobce označil ██████████. Výši škody žalobce vyčíslil jako rozdíl mezi částkou, jež byla na mzdě vyplácena v rozhodném období

žalobci, a částkou průměrné mzdy zaměstnance zařazeného na pozici odborný asistent, tj. v roce 2016 jde o částku 5 852 Kč/měsíčně, v roce 2017 částku 4 986 Kč/měsíčně a v roce 2018 částku 5 451 Kč/měsíčně.

2. Žalovaná s žalobou nesouhlasila a navrhla zamítnutí žaloby s následujícím odůvodněním. Žalovaná činí nesporným tvrzení žalobce o vzniku a trvání jeho pracovního poměru u žalované včetně údajů týkajících se jeho pracovní smlouvy a jejích dodatků. Uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou a jejich prodlužování bylo u žalované ve vztahu k zaměstnancům v postavení vysokoškolských pedagogů běžnou praxí. Teprve zákonem č. 365/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, byly s účinností od 1. 1. 2012 pracovní poměry na dobu určitou akademických pracovníků podřízeny úpravě zákoníku práce. Proto pracovní poměr uzavřený na dobu určitou před 1. 1. 2012 mohl být prodloužen již jen maximálně dvakrát, přičemž pokaždé nejdéle na dobu 3 let. Tomu také odpovídají dodatky pracovní smlouvy žalobce ze dne 2. 8. 2013 a 30. 8. 2016. Stejně jako se žalobcem byl tedy uzavřen pracovní poměr na dobu určitou a následně opakovaně prodlužován například s [redacted] nebo [redacted]. V roce 2016 rozhodla přednostka Ústavu [redacted] že žalobci již nebude pracovní poměr, který mu měl skončit dne 31. 8. 2016, prodloužen, ale bude vypsáno výběrové řízení na místo odborného asistenta. Toto rozhodnutí však nijak nesouviselo s věkem a zdravotním stavem žalobce. Skutečným důvodem byla nespokojenost [redacted] s pojetím výuky ze strany žalobce a jeho vědeckým působením. Zatímco [redacted] požadovala výuku biochemie v celé šíři, jak také odpovídá úkolům Ústavu, žalobce jako chemik toto pojetí výuky odmítal a trval na výuce v užším rozsahu. Při hodnotícím pohovoru s nadřízenou [redacted] dokonce označil systém výuky biochemie za parodii na výuku přírodních věd. Přitom chemikem stejně jako žalobce je i [redacted] pracující rovněž jako odborný asistent na stejném pracovišti jako žalobce, který byl schopný se požadavku nadřízené přizpůsobit a zvládá učit biochemii v celé šíři. Žalobce však nejen odmítal změnit své pojetí výuky, ale také se odmítal dále vzdělávat, více se zapojit do vědecké a výzkumné práce a publikační činnosti. Žalovaná nesouhlasí s tím, že by pojetí výuky mělo být považováno za světonázor a z tohoto důvodu, tak žalobce nemohl být diskriminován z důvodu světového názoru. Žalobce rovněž odmítal vyučovat v anglickém jazyce, ačkoliv tento způsob výuky představuje u žalované významnou část její činnosti vzhledem k velkému počtu zahraničních studentů. O vypsání výběrového řízení tedy rozhodla [redacted] z výše uvedených důvodů, nikoliv z důvodu věku a zdravotního stavu žalobce. Současně byla vedena snaha zajistit objektivní rozhodnutí o výběru uchazeče nezávislou komisí, vzhledem k negativnímu postoji žalobce vůči její osobě. Ačkoliv rozhodnutí výběrové komise bylo pouze doporučující a [redacted] ho nemusela respektovat, přesto navrhla v souladu se závěry komise, aby byl se žalobcem uzavřen pracovní poměr. Pokud by chtěla žalobce diskriminovat, jak se domnívá, bezpochyby by tak neučinila. Důvodem pro uzavření pracovního poměru s [redacted] na dobu neurčitou bez výběrového řízení byla skutečnost, že jmenovaná na rozdíl od žalobce výrazně zvýšila kvalitu své práce. Především se natolik zdokonalila v angličtině, že zatímco v letech 2010, 2011 působila při výuce v anglickém jazyce pouze jako druhý (pomocný učitel) na laboratorních cvičeních, v zimním semestru 2012/2013 již jako první (vedoucí) učitel a v letním semestru 2013/2014 již vedla v angličtině i semináře. V současné době v angličtině i přednáší. Navíc se začala významně zapojovat do organizační činnosti a připravovat se tak na převzetí funkce tajemníka Ústavu. Pokud jde o hospitační činnost, tato je běžnou součástí činnosti [redacted] jako přednostky Ústavu. V žalobcem uváděném roce 2013 se evidence hospitací nevedla, od akademického roku 2015/2016 vede [redacted] knihu hospitací. Z této evidence je zřejmé, že hospitaci provádí i u dalších vyučujících. Naopak v letech 2015/2016 a 2016/2017 neprovedla žádnou

hospitaci u žalobce. Osobní příplatek za nedostatečnou publikační činnost nebyl v lednu 2015 odebrán pouze žalobci. Osobní příplatek byl snížen o 900 Kč všem zaměstnancům Ústavu s nízkou publikační aktivitou. Vedle žalobce se jednalo se o [REDACTED]

[REDACTED] Nejednalo se tedy o nerovné zacházení se žalobcem. Co se týká publikační činnosti žalobce, tak v roce 2012 publikoval jeden článek, v letech 2013 - 2015 nevykázal žádnou publikační činnost a v roce 2016 publikoval 3 články a získal jeden patent. Pro porovnání předkládá žalovaná přehled publikační aktivity zaměstnanců Ústavu s úvazkem od 0,25 v letech 2012 - 2016. Z přehledu je zřejmé, že žalobce patřil k nejméně publikujícím zaměstnancům. Pokud jde o odměny za pomoc při stěhování Ústavu, tyto byly rozděleny [REDACTED] mezi zaměstnance podle jejich zapojení do této akce. Tak [REDACTED] kteří se do stěhování nezapojili, neobdrželi žádnou odměnu. Žalobce obdržel 1 000 Kč, neboť se podílel na stěhování pouze svého pracoviště, stejně jako např. [REDACTED] nebo [REDACTED]. Pokud jde o umístění dvou starších přístrojů do chemické laboratoře, ani v tomto případě se nejedná o snahu znepríjemnit žalobci pracovní prostředí. Chemická laboratoř není pracovištěm pouze žalobce, ale i dalších zaměstnanců Ústavu. V daném prostředí tedy nepracoval pouze žalobce, ale i další osoby. Navíc vzhledem k získání dalších přístrojů bylo nutné tyto někde umístit. Dle tvrzení žalobce byl rovněž vyloučen z pracovního kolektivu, z komunikace na pracovišti, jeho kolegové se mu vyhýbali, protože se obávali s ním stýkat. Tomuto tvrzení žalobce však odporuje jeho vyjádření při osobním hodnocení dne 15. 5. 2018, kdy v rámci hodnocení personálních vztahů uvedl, že s výjimkou [REDACTED] s nimiž je komunikace omezena na nezbytné minimum, vychází s ostatní akademickými pracovníky bez problémů. Pokud jde o nerovné odměňování, pak i toto žalovaná odmítá, přičemž je logické, že ne každý zaměstnanec může dosahovat průměrné mzdy. Žalobce byl zařazen ve třídě AP2 a pobíral mzdu na samé horní hranici této třídy, tj. do 30. 6. 2018 částku 30 000 Kč měsíčně a od 1. 7. 2018 do 30. 9. 2018 částku 35 000 Kč měsíčně. Vedle zaručené tarifní mzdy a příplatku za vedení, práci přesčas, noční práci atd. může být zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků přiznán osobní příplatek. Jedná se o nenárokovou složku mzdy. V případě žalobce se jednalo o částku 1 000 Kč. S účinností od 1. 7. 2017 byl dodatkem č. 2 kolektivní smlouvy zaveden tzv. tarifní osobní příplatek, u zaměstnanců zařazených do mzdové třídy AP 2, jejichž pracovní poměr trval více jak 15 let, činil tarifní osobní příplatek 4 400 Kč měsíčně. V této výši také žalobce tento pobíral až do jeho zrušení ke dni 1. 7. 2018. Žalobce pobíral v rozhodném období i srovnatelné odměny. Žalovaná je dále přesvědčená, že není možné srovnávat mzdu v rámci celé lékařské fakulty, ale pouze v rámci Ústavu.

3. Podáním ze dne 29. 6. 2020 žalovaná po poučení soudem dle § 118a odst. 1, 3 o. s. ř. doplnila věcný důvod, proč se žalobce na rozdíl od jiných zaměstnanců musel v roce 2016 podrobit výběrovému řízení pro prodloužení doby trvání pracovního poměru, proč nebyl žalobci prodloužen na rozdíl od jiných zaměstnanců pracovní poměr na dobu neurčitou a proč byly žalobci vypláceny v rozhodné době nižší odměny, následovně. Dle žalované byl věcným důvodem rozdílný přístup k plnění stanovených podmínek a přístup k profesnímu rozvoji s tím, že na rozdíl od ostatních kolegů nebyl schopný vyučovat v angličtině a odmítal přizpůsobit svoji výuku požadavkům nadřízené. Naproti tomu u ostatních zaměstnanců byl pracovní poměr prodloužen nebo změněn na dobu neurčitou bez nutnosti absolvovat výběrové řízení v závislosti na podmínky jejich úspěšného ukončení postgraduálního studia [REDACTED], zařazením mezi školitele postgraduálního doktorského studia [REDACTED]), případně splnění habilitačních podmínek ([REDACTED]). Navíc žalobce nebyl jediný, kdo musel absolvovat výběrové řízení, dále jej absolvoval [REDACTED]

Žalovaná žalobci při prodloužení pracovního poměru do 31. 8. 2016 dodatkem ze dne 2. 8. 2003 zmírnila podmínku z habilitačního řízení na schválení žalobce školitelem doktorského studia, avšak žalobce tuto podmínku nesplnil. [redacted] byl pracovní poměr změněn na dobu neurčitou z důvodu, že tato začala od zimního semestru 2012/2013 vyučovat v anglickém jazyce a zejména proto, že začala přebírat a fakticky vykonávat funkci tajemníka Ústavu. [redacted] byl pracovní poměr v roce 2018 změněn na dobu neurčitou vzhledem k její vědecké i publikační aktivitě (16 článků v časopisech s IF, z toho 4 články v roce 2017) a vzhledem k tomu, že se jmenování školitelem postgraduálního studia a habilitace jevila perspektivně. [redacted] byl pracovní poměr změněn na dobu určitou z důvodu splnění habilitačních kritérií.

4. Žalobce na toto reagoval podáním ze dne 15. 10. 2020, v němž uvedl, že není pravdivé, že by nesplnil podmínku z dodatku k pracovní smlouvě ze dne 23. 8. 2013, neboť k 22. 8. 2016 splnil požadavky specifikované v emailu přednostky ze dne 31. 7. 2013, tj. měl 12 původních publikací z požadovaných 5, z toho v časopisech s IF měl 10 z požadovaných 3, prvoautorské publikace měl 2 a navíc 4 e-learningové kurzy, z toho v časopisu IF 2 z požadovaného počtu 1. Žalobce tedy měl být bez dalšího již koncem roku 2014 jmenován školitelem studentů doktorského studia a mělo s ním být zacházeno stejně jako s [redacted] navíc [redacted] byla pracovní smlouva změněna na dobu neurčitou, aniž by byla schválena školitelem DSP, toto se jevílo pouze jako perspektivní. V případě žalovanou tvrzených výběrových řízení ostatních zaměstnanců byli však tito přijímáni na novou pracovní pozici ([redacted]) či šlo o markantní navýšení pracovního úvazku ([redacted]).
5. Mezi účastníky řízení bylo **nesporné následující**. Žalobce byl zaměstnancem žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 30. 8. 1991 s dnem nástupu do práce 1. 9. 1991, pracovní zařazení odborný asistent, pracovní smlouva byla sjednána na dobu určitou do 31. 8. 2001 a následně byl pracovní poměr žalobce opakovaně prodlužován dodatky ze dne 13. 6. 2001, 13. 7. 2006, 23. 8. 2011, 2. 8. 2013 a 13. 8. 2018, pracovní poměr žalobce skončil dne 30. 9. 2018 uplynutím sjednané doby. V rozhodném období byla přednostkou Ústavu [redacted] V roce 2016 rozhodla [redacted] o vypsání výběrového řízení na pozici žalobce, žalobce se tohoto výběrového řízení zúčastnil, byl doporučen a pracovní smlouva mu byla prodloužena dodatkem ze dne 30. 8. 2016 na dobu do 30. 9. 2018. Žalovaná s [redacted] uzavřela v roce 2015 dodatek k pracovní smlouvě, jímž došlo ke změně pracovního poměru této zaměstnankyně na dobu neurčitou bez nutnosti absolvovat výběrové řízení. Žalobce byl v rozhodném období zařazen do mzdové třídy AP 2. S účinností od 1. 7. 2017 do 30. 6. 2018 pobíral žalobce tarifní osobní příplatek ve výši 4 400 Kč měsíčně, když k 1. 7. 2018 byl tento tarifní osobní příplatek dodatkem kolektivní smlouvy zrušen. V lednu 2015 byl žalobci a kolegovi [redacted] odebrán osobní příplatek ve výši 900 Kč, kolegům [redacted] byl osobní příplatek snížen o částku 900 Kč. V roce 2012 publikoval žalobce 1 článek, v roce 2016 publikoval žalobce 3 články a získal 1 patent, v roce 2014 vypracoval žalobce 4 výukové texty (e-learningové kurzy). Do chemické laboratoře, v níž pracoval žalobce, byly umístěny 2 starší přístroje. Žalovaná obdržela výzvu k úhradě ze dne 25. 4. 2019. [redacted] vedla semináře v anglickém jazyce již před rokem 2015, žalobce nebyl schopen vést semináře a praktika v anglickém jazyce.
6. Mezi účastníky řízení bylo **sporné**, zda byl žalobce žalovanou diskriminován z důvodu věku, zdravotního stavu a světonázoru, přičemž mezi účastníky je sporné i to, zda odlišné pojetí výuky chemie může být považováno za odlišný světonázor. Dále je mezi účastníky sporné, zda žalovaná se vůči žalobci dopustila nerovného zacházení a zda v důsledku tohoto žalobci

vyplácela v rozhodném období nižší mzdu než srovnatelným zaměstnancům žalované. Dále je sporné, zda 4 výukové texty (e-learningové kurzy) je možno považovat za publikace, jak tvrdí žalobce, či nikoli. Dále je sporné, zda žalovaná v rámci publikační činnosti měla žalobci uznat článek, u něhož je žalobce veden jako spoluautor v časopisu s IF: [REDACTED]

7. V projednávané věci soud zjistil následující skutkový stav. Posudky o zdravotní způsobilosti žalobce k práci má soud za prokázané, že žalobce byl dne 12. 1. 2009, 22. 4. 2012, 24. 4. 2015 a 23. 4. 2018 shledán zdravotně způsobilý k výkonu práce. Prohlášením ze dne 25. 2. 2020 má soud za prokázané, že [REDACTED] prohlásila, že žalobce u ní z důvodu svého zdravotního stavu nežádal úlevy z pracovní činnosti, a to ani v oblasti výuky či vědecké oblasti.
8. K otázce prodlužování pracovního poměru žalobce: **Emailem ze dne 1. 9. 2010** má soud za prokázané, že [REDACTED] zaslala žalobci [REDACTED] email s tím, že jim v nastávajícím školním roce končí pracovní smlouvy s tím, že v návaznosti na jejich předchozí rozhovory se rozhodla vrhnout děkanovi prodloužení těchto smluv do 31. 8. 2012. Dále upozornila, že nepředpokládá, že by další prodloužení následovalo automaticky, ale že během května/června 2012 bude vypsáno výběrové řízení na místa odborných asistentů a další postup se odvine od jeho výsledků. **Dodatkem k pracovní smlouvě ze dne 23. 8. 2011** má soud za prokázané, že žalovaná prodloužila žalobci pracovní poměr na dobu určitou do 31. 8. 2013. **Emailem [REDACTED] ze dne 31. 7. 2013** s předmětem „prodloužení smlouvy“ má soud za prokázané, že přednostka zaslala žalobci a [REDACTED] email, že s ohledem na končící pracovní smlouvy k 31. 8. navrhla děkanovi prodloužení pracovních smluv o 3 roky s vložením podmínky, že během této doby splní publikační kritéria kladená na školitele studentů doktorského studia, tj. že svá publikační díla doplní tak, aby mohla být VR předložena žádost o schválení nehabilitovaného pracovníka jako školitele DS s tím, že v emailu ocitovala podmínky zařazení mezi školitele, kdy ve vztahu k publikační činnosti je jako minimální požadavek stanoveno 5 původních vědeckých prací publikovaných v uznávaných vědeckých časopisech, z toho nejméně 3 publikace musí být v časopisech s impakt faktorem, u 2 publikací musí být dotčený prvním autorem, nejméně jednou musí být prvním autorem u práce s impakt faktorem. **Dodatkem k pracovní smlouvě ze dne 2. 8. 2013** má soud za prokázané, že pracovní poměr žalobce byl sjednán na dobu určitou do 31. 8. 2016 s podmínkou v této době splnit publikační kritéria pro školitele studentů DPS. **Výběrovým řízením a výsledkem výběrového řízení** na obsazení 2 míst učitelů LF UK má soud za prokázané, že bylo vypsáno výběrové řízení na 2 pozice učitelů Ústavu s požadavky: ukončené magisterské vzdělání v oboru lékařství, farmacie nebo chemie, praxe v experimentální biochemické laboratoři, vědecká a publikační aktivita, znalost AJ, pedagogická praxe a ukončené doktorské studium v oboru či předpoklad jeho dokončení v akademickém roce 2016/17 výhodou, předpokládáný nástup od 1. 9. 2016. Výběrové řízení bylo uskutečněno dne 22. 8. 2016 s tím, že na základě doporučení byl na místo učitele Ústavu přijat [REDACTED] s dobou nástupu dle dohody a prodloužena pracovní smlouva žalobci na dobu určitou do 30. 9. 2018 a [REDACTED] do 31. 12. 2016.
9. K otázce prodlužování pracovních poměrů ostatním zaměstnancům Ústavu: Pracovní smlouvou ze dne 26. 6. 1991 a ze dne 31. 1. 1997, dodatky k pracovní smlouvě ze dne 19. 6. 1996, 18. 1. 2000, 19. 1. 2001, 25. 1. 2006, 1. 2. 2011, 1. 8. 2013 a 30. 8. 2016 uzavřenými mezi žalovanou a [REDACTED] má soud za prokázané následující. Žalovaná uzavřela s [REDACTED] (nar. dne 29. 9. 1957) pracovní smlouvu se dnem nástupu do práce dne 1. 7. 1991 na pozici odborný asistent na dobu určitou do dne 30. 6. 1996 s tím,

že povinností [REDAKCE] je do 5 let úspěšně ukončit vědeckou postgraduální výchovu. Dodatkem byl pracovní poměr prodloužen do uzavření konkurzního řízení nejdéle do dne 31. 1. 1997. Dne 31. 1. 1997 žalovaná s [REDAKCE] uzavřela pracovní smlouvu se dnem nástupu do práce dne 1. 2. 1997 na dobu určitou do dne 31. 1. 2000 na pracovní pozici odborný asistent na LF UK. Součástí pracovní smlouvy je rozhodnutí děkana LF UK o výsledku konkurzního řízení ze dne 21. 1. 1997. Následně byl pracovní poměr prodlužován do dne 31. 1. 2001 s podmínkou úspěšného dokončení postgraduálního studia, dále do dne 31. 1. 2006, do dne 31. 1. 2011, do dne 31. 8. 2013, do dne 31. 8. 2016 s podmínkou v této době splnit **publikační kritéria pro školitele studentů DSP**, do dne 31. 8. 2016.

10. Pracovní smlouvou ze dne 25. 6. 1996 a dodatky k pracovní smlouvě ze dne 5. 9. 2001, 15. 9. 2002, 1. 5. 2004, 6. 9. 2005, 1. 9. 2010, 27. 6. 2012 a 3. 9. 2015 uzavřenými mezi žalovanou a [REDAKCE] má soud za prokázané následující. Žalovaná uzavřela s [REDAKCE] (nar. dne [REDAKCE]) pracovní smlouvu se dnem nástupu do práce dne 16. 9. 1996 na pozici **asistent** na dobu určitou do dne 15. 9. 2001 s pracovním úvazkem 26,5 % týdně. Následně byl pracovní poměr prodlužován do dne 15. 9. 2002, s platností od 16. 9. 2002 byl rozšířen týdenní úvazek na 100% a pracovní poměr prodloužen do dne 16. 9. 2002 s podmínkou úspěšného dokončení postgraduálního studia, dále od 1. 5. 2004 byl změněn druh práce na pozici **odborná asistentka**, dále byl pracovní poměr prodloužen do 15. 9. 2010, do dne 15. 9. 2012, do dne 15. 9. 2015 **s podmínkou v této době splnit publikační kritéria pro školitele studentů DPS**, dne 3. 9. 2015 byl s účinností od 16. 9. 2015 pracovní poměr [REDAKCE] změněn na dobu neurčitou.
11. Pracovní smlouvou ze dne 1. 8. 2009 a ze dne 15. 8. 2015, dodatky k pracovní smlouvě ze dne 23. 7. 2010, ze dne 12. 10. 2011, ze dne 30. 10. 2013, dodatkem ze dne 29. 7. 2014, ze dne 2. 3. 2016, ze dne 1. 2. 2018, ze dne 4. 5. 2018 uzavřenými mezi žalovanou a [REDAKCE], výsledkem výběrového řízení ze dne 17. 10. 2013, rozhodnutím děkana ze dne 28. 7. 2014 a výsledkem výběrového řízení ze dne 18. 6. 2015 má soud za prokázané následující. Žalovaná uzavřela s [REDAKCE] (nar. dne [REDAKCE]) pracovní smlouvu se dnem nástupu do práce dne 1. 8. 2009 na pozici **asistent** na dobu určitou do dne 31. 7. 2010 s rozsahem pracovního úvazku 50 %. Dodatkem byl pracovní poměr prodloužen s platností od 1. 8. 2010 po dobu nepřítomnosti [REDAKCE] z důvodu rodičovské dovolené a pracovní úvazek byl snížen na 40 %. Následně byl pracovní poměr prodlužován do dne 14. 10. 2014. Dne 15. 10. 2013 se konalo výběrové řízení a [REDAKCE] byla rozhodnutím děkana přijata na místo učitele Ústavu s úvazkem 0,5 **do 31. 12. 2014**, kdy v tomto smyslu byl sepsán dodatek k pracovní smlouvě, nejednalo se již o zástup [REDAKCE] s účinností od 1. 9. 2014 byl rozsah úvazku rozšířen na 100 % a došlo ke změně zastávané pozice na **Postdoktorand**. Dne 16. 6. 2015 se konalo výběrové řízení a byla na místo učitele s úvazkem 100 % přijata [REDAKCE] s dobou nástupu dle dohody, nejpozději od 1. 9. 2015, [REDAKCE] uzavřela dne 15. 8. 2015 pracovní smlouvu se dnem nástupu dne 15. 8. 2015 na pozici **odborný asistent** v rozsahu 80 % úvazku, na dobu trvání rodičovské dovolené [REDAKCE] nejdéle do 14. 8. 2018. S účinností od 15. 3. 2016 byl změněn rozsah úvazku na 100 %, s účinností od 1. 2. 2018 byl změněn úvazek na 70 % a s účinností od 15. 8. 2018 byl pracovní poměr **změněn na dobu neurčitou**.
12. Pracovní smlouvou ze dne 24. 6. 1999, dodatky k pracovní smlouvě ze dne 24. 6. 2002, 31. 3. 2003, 1. 3. 2005, 19. 4. 2005, 27. 6. 2008, 11. 6. 2009, 29. 11. 2011 uzavřenými mezi žalovanou a [REDAKCE] má soud za prokázané následující. Žalovaná uzavřela s [REDAKCE] pracovní smlouvu se dnem nástupu do práce dne 1. 7. 1999 na pozici **odborný asistent** na dobu určitou do 30. 6. 2002 s rozsahem pracovního úvazku 17 hodin týdně, dále byl pracovní poměr prodlužován do 30. 6. 2005, s účinností od 1. 4. 2003 byl změněn úvazek na 40 %, s účinností od 1. 3. 2005 byl změněn

pracovní úvazek na 60 %, přičemž 10 % úvazku bude zaměstnanec vykonávat pedagogickou činností, a 50 % úvazku v rámci výzkumného záměru č. 12040, dále byl pracovní poměr prodloužen do 30. 6. 2008, 30. 6. 2009, 30. 6. 2010. S platností od 1. 1. 2012 byl pracovní poměr **změněn na dobu neurčitou** a byl sjednán úvazek v rozsahu 10 %.

13. Pracovní smlouvou ze dne 15. 10. 2005 a dodatky k pracovní smlouvě ze dne 1. 1. 2006, 1. 9. 2006, 1. 1. 2007, 21. 11. 2007, 28. 8. 2008, 29. 12. 2008, 1. 1. 2009, 1. 1. 2012, 23. 7. 2013, 7. 10. 2014, 28. 12. 2016, 4. 5. 2018 uzavřenými mezi žalovanou a [REDAKCE] [REDAKCE] přípisem [REDAKCE] ze dne 19. 12. 2016 má soud za prokázané následující. Žalovaná uzavřela s [REDAKCE] pracovní smlouvu se dnem nástupu do práce dne 15. 10. 2005 na pozici **vědecký pracovník VP1** na dobu určitou do dne 31. 12. 2005 v rozsahu 50 % úvazku. Následně byl s účinností od 1. 1. 2006 sjednán úvazek v rozsahu 10 % do 31. 12. 2006, od 1. 9. 2006 byl úvazek navýšen na 50 %, dále od 1. 1. 2007 snížen na 10 % do 31. 12. 2007. S účinností od 1. 1. 2008 byla změněna pracovní pozice na **asistentku**, dále rozsah na 24 % a pracovní poměr prodloužen do 3. 12. 2008. S platností od 1. 9. 2008 do doby výběrového řízení byl rozšířen úvazek na 100 %. S platností od 1. 1. 2009 došlo ke změně pozice na **odborný asistent**, pracovní poměr byl dále prodloužen do 31. 12. 2011, s účinností od 1. 8. 2010 byl snížen pracovní úvazek na 10 %, dále prodloužen do 31. 12. 2016, s účinností od 1. 11. 2013 byl rozšířen úvazek na 50 %, od 15. 10. 2014 byl úvazek rozšířen na 80 %. Podáním ze dne 19. 12. 2016 [REDAKCE] navrhla děkanovi v souvislosti s uvolněním části úvazku po odchodu [REDAKCE] do důchodu k 1. 1. 2017 prodloužení pracovní smlouvy [REDAKCE] ve sníženém rozsahu 10 % na dobu neurčitou s tím, že [REDAKCE] je na rodičovské dovolené, nicméně by si přála částečný úvazek do práce, [REDAKCE] již po vědecké stránce splňuje stávající habilitační kritéria a po opětovném zapojení do výuky lze předpokládat sepsání habilitační práce a žádost o zahájení habilitačního řízení. Dohodou ze dne 28. 12. 2016 byl pracovní poměr [REDAKCE] změněn s účinností od 1. 1. 2017 na dobu neurčitou s rozsahem úvazku na 10 %, s účinností od 1. 10. 2018 byl rozsah úvazku navýšen na 30 %.
14. Pracovní smlouvou ze dne 10. 4. 2003 a dodatky k pracovní smlouvě ze dne 15. 12. 2003, 8. 2. 2006, 1. 1. 2009, 4. 2. 2011, 26. 2. 2016 uzavřenými mezi žalovanou a [REDAKCE] dále zařazením mezi školitele, přípisem [REDAKCE] ze dne 8. 9. 2010 a návrhem [REDAKCE] ze dne 25. 1. 2016 má soud za prokázané následující. Žalovaná uzavřela s [REDAKCE] pracovní smlouvu se dnem nástupu do práce dne 10. 4. 2003 na pozici **asistent** na dobu určitou do dne 31. 12. 2003 s úvazkem 20 % týdně. Následně byl pracovní poměr prodloužován do dne 31. 12. 2006, dále do dne 28. 2. 2011 s podmínkou úspěšného dokončení postgraduálního studia s tím, že je uveden úvazek v rozsahu 100 %, dále od 1. 1. 2009 byl změněn druh práce na pozici **odborný asistent**, dále byl pracovní poměr prodloužen do 28. 2. 2016. Dne 8. 9. 2010 navrhla [REDAKCE] aby byl [REDAKCE] zařazen jako nový školitel doktorandů, děkan LF UK souhlasil přípisem ze dne 10. 11. 2010 se zařazením [REDAKCE] mezi školitele doktorského studijního programu. Přípisem ze dne 25. 1. 2016 navrhla [REDAKCE] děkanovi prodloužení pracovní smlouvy [REDAKCE] na dobu neurčitou s tím, že tento již splňuje habilitační kritéria a pracuje na habilitační práci. S účinností od 29. 2. 2016 byl pracovní poměr [REDAKCE] změněn na dobu neurčitou.
15. Zařazením mezi školitele konzultanty ze dne 12. 10. 2015 má soud za prokázané, že [REDAKCE] byl se souhlasem děkanem zařazen mezi školitele konzultanty doktorského studijního programu. Výsledky výběrového řízení ze dne 21. 6. 2016 a 30. 8. 2016 má soud za prokázané, že [REDAKCE] absolvoval 2 výběrová řízení na 2 pracovní pozice učitele Ústavu, a to dne 17. 6. 2016 a 22. 8. 2016 a v obou případech byl vybrán. Zařazením mezi školitele, pracovní smlouvou ze dne 1. 9. 2016 a dodatky k pracovní smlouvě ze dne 1. 11.

- 2016, 5. 6. 2017, 1. 2. 2018 uzavřenými mezi žalovanou a [redacted] má soud za prokázané následující. [redacted] uzavřel s žalovanou pracovní smlouvu se dnem nástupu do práce dne 1. 9. 2016 na pozici odborný asistent AP 2 na dobu určitou do 30. 11. 2016 v rozsahu 15 % úvazku. Následně byl s účinností od 1. 11. 2016 pracovní úvazek rozšířen na 100 %, dále byl pracovní poměr s účinností od 1. 9. 2017 prodlužován do dne 31. 8. 2020, rozhodnutím děkana ze dne 14. 12. 2017 byl [redacted] zařazen mezi školitele doktorského studijního programu, s účinností od 1. 2. 2018 do 31. 12. 2018 byl rozsah úvazku snížen na 70 %. Pracovní smlouvou ze dne 1. 1. 2017 a dodatkem ze dne 19. 12. 2017 má soud za prokázané, že [redacted] uzavřel s žalovanou dne 1. 1. 2017 pracovní smlouvu se dnem nástupu do práce 1. 1. 2017 na pozici vědecký pracovník s rozsahem úvazku 20 % na dobu určitou do 31. 3. 2017, následně byl pracovní poměr prodloužen do 31. 12. 2018, přičemž s účinností od 1. 1. 2018 byl rozšířen rozsah úvazku na 40 %, přičemž pracovní úvazek byl hrazen z grantů.
16. Pracovní smlouvou ze dne 1. 12. 2005, dodatky k pracovní smlouvě ze dne 8. 2. 2006, 21. 2. 2007, 5. 2. 2009, 14. 12. 2011, 28. 2. 2012, 3. 11. 2014, 1. 4. 2017, 19. 9. 2017 uzavřenými mezi žalovanou a [redacted] zařazením mezi školitele a přípisem [redacted] ze dne 18. 9. 2017 má soud za prokázané následující. Žalovaná uzavřela s [redacted] pracovní smlouvu se dnem nástupu do práce dne 1. 12. 2015 na pozici **asistent** na dobu určitou do nejbližšího výběrového řízení, nejdéle do 28. 2. 2006 s rozsahem pracovního úvazku 100 %, dále byl pracovní poměr prodlužován do 28. 2. 2007, do 28. 2. 2009, do 31. 12. 2011, do 31. 12. 2013, do 31. 12. 2014 přičemž s platností od 1. 4. 2012 byla změněna pracovní pozice na **Postdoktorand**. Dne 6. 5. 2014 byl rozhodnutím děkana zařazen mezi školitele doktorského studijního programu. Pracovní poměr byl s účinností od 1. 1. 2015 prodloužen do 31. 12. 2017 a zároveň došlo ke změně pracovní pozice na pozici **odborný asistent**. S účinností od 1. 4. 2017 bylo změněno pracovní zařazení na **docent**. Přípisem ze dne 18. 9. 2017 navrhla [redacted] děkanovi prodloužení pracovní doby [redacted] na dobu neurčitou z důvodů, že tento se aktivně podílí jak na vědecké, tak pedagogické činnosti Ústavu, úspěšně ukončil habilitační řízení a byl jmenován docentem. S účinností od 1. 1. 2018 byl pracovní poměr změněn na dobu neurčitou.
17. Pracovní smlouvou ze dne 15. 5. 2006, dodatky k pracovní smlouvě ze dne 31. 10. 2006, 4. 4. 2007, 21. 11. 2007, 17. 12. 2008, 1. 12. 2009, 1. 8. 2011, 4. 11. 2011, 11. 11. 2016 a 8. 6. 2018 uzavřenými mezi žalovanou a [redacted] a zařazením mezi školitele má soud za prokázané následující. Žalovaná uzavřela s [redacted] pracovní smlouvu se dnem nástupu do práce dne 15. 5. 2006 na pozici **asistent** na dobu určitou do 31. 10. 2006 s rozsahem pracovního úvazku 15 %, dále byl pracovní poměr prodlužován do 30. 4. 2007, 31. 12. 2007, 31. 8. 2008, přičemž s účinností od 1. 1. 2008 byl rozšířen úvazek na 20 %, od 1. 1. 2009 byl pracovní úvazek snížen na 15 % a prodloužena doba do 31. 12. 2009. S platností od 1. 12. 2009 byl pracovní úvazek rozšířen na 100 % s podmínkou dokončení postgraduálního studia, přičemž 50 % bude vykonávat zaměstnanec pedagogickou činností a 50 % v rámci výzkumného záměru LF č. 12040. S platností od 1. 8. 2011 došlo ke změně zastávané pozice na pozici **odborná asistentka**. Dále byl pracovní poměr prodloužen do 30. 11. 2016 s tím, že od 1. 1. 2012 bude zaměstnanec v rozsahu 100 % vykonávat činnost pedagogickou. Rozhodnutím ze dne 6. 5. 2014 byla [redacted] zařazena mezi školitele doktorského studijního programu. S účinností od 1. 12. 2016 byl pracovní poměr změněn na dobu neurčitou, s účinností od 1. 7. 2018 byl rozsah pracovního úvazku snížen na 20 %.
18. Pracovní smlouvou ze dne 1. 1. 2012 a dodatky k pracovní smlouvě ze 1. 1. 2013, 14. 8. 2013, 30. 12. 2013, 7. 10. 2014, 7. 10. 2015 a 28. 4. 2017, uzavřenými mezi žalovanou a [redacted]

21. Podklady pro výplatu odměn za vědecké publikace včetně přílohy č. 1 a 2 má soud za prokázané, kolik vědeckých publikací žalovaná v období **2016-2018** evidovala, v jakém poměru se dotýčný zaměstnanec podílel na publikaci a jakou odměnu za danou publikaci (článek) obdržel. Pro přehlednost soud údaje uvedl v níže uvedené tabulce, přičemž neuvádí jména článků, nýbrž pouze hodnotu odměny za každý článek v jednotlivých letech rozhodného období. V případě [REDACTED] je v podkladech dvakrát obsažena totožná práce „[REDACTED]“, jednou jako článek v časopisu a jednou jako stat' ve sborníku.

Zaměstnanec	Výše odměny 2016	Podíl %	Výše odměny 2017	Podíl %	Výše odměny 2018	Podíl %
	0		0		0	
	4 500	35	600 Kč	5	3 200	10
	1 300	10				
	3 200	25	4 100	35	1 600	5
	1 800	15	6 800	24	4 700	15
	1 400	5	2 300	14	2 500	10
	2 700	24	8 900	30	1 400	5
	1 000	5	1 500	5	6 600	25
	8 300	40	1 000	3		
	600	2				
	700	2				
	1 100	5				
	7 100	25				
	2 700	20	500	3	6 100	50
	1 500	6			100	5
	0		6 000	20	4 700	15
	3 000	15	600	2	0	
	900	35	3 000	10		
	1 400	5	-		-	
	2 900	10	2 900	10	4 000	13
	5 500	20	4 100	35	4 700	15
			6 900	25	2 500	10
			8 900	30	1 400	5
					Patentová příhláška	
	0		0		0	
Žalobce	1 500	5	1 100	5	0	
	1500	5				
	19 700	70				
	patent					
	600	3	1 300	5	0	
	6 100	25	3 700	13		
	6 700	26				
	2 300	10				
	4 100	18				

22. Mzdovými listy jednotlivých zaměstnanců za období roku 2016 až 2018 má soud za prokázanou celkovou výši ročních a pololetních odměn, odměn z grantu, odměn za publikační činnost a blokových odměn jednotlivých zaměstnanců v letech 2016, 2017 a 2018. Pro přehlednost soud uvedl tyto údaje v níže uvedené tabulce. Mzdovými listy má soud dále za prokázané, že učitelům vyučujícím výuku v anglickém jazyce byla přiznávána odměna za výuku v anglickém jazyce, rovněž pokud zaměstnanec vedl přípravné kurzy nebo byl školitelem studentů, byla mu za tuto činnost přiznána odměna za přípravné kurzy/odměna školitel studentů. V tabulce dále nejsou uvedeny odměny z grantu či odměny z programu (s výjimkou odměny Prvouk). Mzdovým listem žalobce za rok 2016 má soud dále za prokázané, že žalobce nepobíral v měsících leden až duben 2014 žádný osobní příplatek.

Mzdovými listy zaměstnance [REDAKCE] má soud za prokázané, že tomuto nebyla vyplacena žádná odměna či příplatek uvedený v tabulce, přičemž v roce 2016 a 2017 pracoval v pracovním poměru a v roce 2018 na základě dohody o provedení práce.

zaměstnanec	Odměna za publikační činnost r. 2016 r. 2017 r. 2018	Odměna z Prvok r. 2016 r. 2017 r. 2018	Osobní příplatek r. 2016 r. 2017 r. 2018	Bloková odměna r. 2016 r. 2017 r. 2018	Pololetní /Roční r. 2016 r. 2017 r. 2018	Jiný typ odměny
[REDAKCE] prac. poměr na základě PS ze dne 1. 1. 2012	2 800 400 -	30 000 - -	3 729 1 523 1 213	- - -	11 500 -	
[REDAKCE] prac. poměr na základě PS ze dne 1. 9. 2016	9 100 22 100 8 800	- - -	2 600 15 275 88 031	8 000 5 050 900	5 000 57 000 118 500	- - 16 000
[REDAKCE]	33 000 4 100 6 600	70 000 0 0	58 516 74 806 29 500	3 700 1 300 900	25 000 43 800 82 700	- - 20 000
[REDAKCE]	- - 5 600	10 000 - -	- - -	- - 1 000	3 900 - 12 800	- - 4 800
[REDAKCE]	1 500 3 200	50 000 -	13 967 15 277 15 262	450 450 4 950	10 000 23 000 44 000	5 000 - 30 000
[REDAKCE]	3 000 1 500 3 000	35 000 -	14 613 10 201 9 203	2 000 1 600	14 500 28 000 45 500	- - 12 000
[REDAKCE]	11 100 3 700 -	- - -	- - -	- - -	- - 17 500	- - 20 000
[REDAKCE]	1 400	10 000	3 625	-	3 000	-
[REDAKCE]	12 600 15 900 18 100	65 000 - -	9 273 14 514 88 383	- 400 450	18 000 40 000 64 000	- - 16 000
žalobce	22 700 1 100 7 632	50 000 - -	6 563 10 163	4 500 4 500 4 500	10 000 21 000 8 500	- - -
[REDAKCE]	17 900 11 000 1 300	70 000	35 134 32 530 65 006	1 800 400 3 250	25 000 40 000 65 600	- - 21 000

23. K otázce důvodu vyplacení mimořádných ročních odměn za rok 2018: Citací z oběžníků LF UK ze dne 14. 9. 2018, bod 14 „výplata mimořádných odměn“, resp. ze dne 14. 12. 2018, bod 4 „výplata mimořádných odměn“ má soud za prokázané, že na základě příznivého vývoje čerpání rozpočtu se vedení fakulty rozhodlo uvolnit finanční prostředky na výplatu mimořádných odměn za aktivitu ve prospěch zaměstnavatele za rok 2018. Částka určená na odměny bude rozdělena na fond děkana a fond vedoucích. O přidělených částkách a termínech odevzdání návrhů budou vedoucí ústavů, přednostové klinik a vedoucích pracovišť informováni dopisem. Odměny budou vyplaceny se mzdou za měsíc září, resp. prosinec. Mzdovými listy za rok 2018 má soud prokázané, že roční mimořádné odměny v roce 2018 byly zaměstnancům vypláceny v měsíci září a prosinci. Závěrečnou zprávou o realizaci projektu financovaného z Fondu vzdělávací politiky MŠMT ze dne 19. 1. 2019 má soud za prokázané, že příjemcem projektu byla žalovaná, název projektu „Příprava podmínek na navýšení počtu studentů na LF HK („VL+15“), datum zahájení realizace dne 21. 6. 2018, datum ukončení realizace dne 31.12. 2018, cíle projektu: 1. analýza současného stavu výuky a jejího zabezpečení po stránce personální, organizační, technické a administrativní, 2. sběr námětů a požadavků z pracovišť, zejména těch zajišťujících výuku v 1. 2. ročníku a obslužných (knihovna, OVT, studijní oddělení), 3. zlepšení propagace studijního programu Všeobecné lékařství v českém jazyce na LF HK. Ze zprávy je zřejmé, že do realizace projektu byla zapojena celá fakulta, podstatnou roli pro dosažení cílů projektu sehrála „pracovní skupina“, která měla v závěru 10 členů. Každý člen plnil nad rámec svých běžných pracovních povinností i úkoly pro tento projekt, pro fakultu prioritní. Pokud jde o získané finanční prostředky, pak ve zprávě je (pod bodem 7) uvedeno, že do realizace projektu se zapojili či participovali téměř všichni zaměstnanci fakulty (akademičtí i neakademičtí pracovníci) a dle míry zapojení byli také odměněni. Byly dány mimořádné odměny pro pracoviště za aktivní účast na mapování výukové zátěže a odměňování, mimořádné odměny pro členy pracovní skupiny za koordinaci a realizaci aktivit a dosažení cílů projektu, dále mimořádné odměny pro pracovníky Děkanátu a Oddělení výpočetní techniky za plnění konkrétních úkolů za účelem dosažení výstupu projektu a dále na mzdu jednoho pracovního Studijního oddělení, jehož náplní práce byla příprava podkladů k akreditaci magisterského studijního programu Všeobecné lékařství a administrativní práce na aktivitě dotazování pracovišť (zapisování rozhovorů, zpracování dat). **Ze závěrečné zprávy o projektu nijak nevyplývá, v jakém rozsahu se na projektu VL+15 podílelo pracoviště Ústavu, ani jací konkrétní zaměstnanci Ústavu se na projektu podíleli.**
24. K otázce podávání podnětů či stížností a případných závěrů šetření: Podáním žalobce ze dne 8. 12. 2016 má soud za prokázané, že žalobce zaslal děkanovi LF UK podnět na prověření podezření žalobce na šikánování jeho osoby a na nerovný přístup k zaměstnancům Ústavu ze strany přednostky [REDAKCE]. Žalobce si v podání především stěžuje na výši odměn, jež mu jsou vypláceny zejména v období roku 2014 -2016, výslovně zmiňuje, že v roce 2014 neobdržel pololetní ani roční odměnu, ačkoli v červnu 2014 započal intenzivní výzkum betulinu, což přednostka věděla. V roce 2015, kdy podal patentový návrh, jakožto výsledek tohoto výzkumu, měl žalobce obdržet pololetní odměny pouze 1 200 Kč a 3 000 Kč. Dále žalobce výslovně zmínil nesprávné rozdělení odměn za stěhování Ústavu. Dále se žalobce vyjadřuje k osobě [REDAKCE] vyjadřuje nesouhlas s odebráním osobního příplatku, které považuje za nerovný přístup, neboť přednost uvážila jen formální publikační činnost za svévolně určené období. Dále poukazuje na nutnost absolvovat výběrové řízení po 25 letech trvání pracovního poměru, kdy služebně i věkově mladší zaměstnanci dostali již smlouvy na dobu neurčitou. Dodatkem ke stížnosti na přednostku má soud za prokázané, že žalobce v této vyjadřuje svůj názor na situaci ohledně práce a fungování Ústavu, v níž si

stěžuje na vedení ze strany [redacted] a postavení [redacted] dále za diskriminující považuje případ zveřejnění/utajení výsledků studentské ankety za rok 2014/2015. Emailem ze dne 9. 5. 2017 má soud za prokázané, že žalobce se děkana žalované dotázal na řešení svého podání ze dne 8. 12. 2016 a kdy se tak stane s tím, že žalobce je pod velkým stresem ze situace vyplývající z poměrů na pracovišti. **Zprávou z prošetření interpersonálních vztahů na pracovišti Ústavu** má soud za prokázané, že na základě stížnosti žalobce bylo provedeno šetření společností Centrum dohody, s. r. o. s následujícím výsledkem. Pokud jde o nerovný přístup přednostky při prodloužování pracovních smluv na dobu neurčitou, pak rozhodnutí o prodloužení pracovní smlouvy [redacted] může mít situační manažerskou logiku ([redacted] se může nadstandardně zapojovat do administrativních povinností spojených se studiem), nicméně je **nekonzistentní** s předchozím předpokladem pro automatické prodloužení těchto smluv (požadavek vědeckých publikací), rozhodnutí **nebylo transparentně komunikováno** (proč se přednostka rozhodla jinak v případě [redacted] a jinak v případě žalobce a [redacted] a může být interpretováno jako nerovný přístup k pracovníkům Ústavu. Za chybu zpracovatel šetření nepovažuje prodloužení smlouvy [redacted] ale následné rozhodnutí uskutečnit konkurz bez prevence lidských i manažerských rizik. Rozhodnutí by bylo možné napadnout na základě nerovného přístupu bez ohledu na jeho formu, nicméně způsob provedení konkurzu svědčí o podcenění celé situace ze strany přednostky. Manažersky problematická místa jsou spatřována například v nevhodně zvolených termínech (těsně před ukončením smlouvy), nejasné a málo citlivé komunikaci s oběma pracovníky před tímto rozhodnutím (konkurz byl pro ně překvapením vzhledem k situaci [redacted] a absenci podpory [redacted] po rozhodnutí, že mu nebude smlouva prodloužena. Podle názoru Centra dohody, s. r. o. bylo toto podcenění situace (nevhodně zvolené termíny) zásadní manažerskou chybou vzhledem ke špatnému zdravotnímu stavu obou pracovníků a netransparentnímu/nekonzistentnímu přístupu k prodloužení smluv na dobu neurčitou. Dle zpracovatele bylo možné předpokládat, že dojde k destruktivní eskalaci situace a přednostka nevyvalovala potřebnou péči, aby zmírnila dopady situace na zúčastněné, na tým Ústavu i na fakultu. Ve vztahu k nerovnému zacházení v porovnání s kolegou [redacted] zpracovateli není zřejmé, jak souvisí práce kolegy žalobce, který nemá manažerskou odpovědnost, s nerovným zacházením. K otázce evidence pracovní doby zpracovatel uvedl, že v systému pracovní doby existují značné nepravdivosti a nepřesnosti a zejména u některých členů týmu nebude oficiální záznam odpovídat realitě. Pokud jde o otázku poskytování mimořádných odměn, pak **poskytování mimořádných odměn nebylo přednostkou v uplynulém období zdůvodňováno ani nebyla pro jejich poskytování předem stanovena žádná kritéria**. Z rozhovorů nevyplývaly informace, které by ukazovaly na systematickou nerovnost odměn bez provázání na výkon, což ale neznamená, že v konkrétních případech nedošlo k netransparentnímu rozdělení odměn. Pokud jde o osobní příplatky, pak snížení nebo odejmutí osobního příplatku je možné pouze s písemným odůvodněním, **odebrání osobního příplatku žalobci ve výši 900 Kč v roce 2015 písemně zdůvodněno nebylo**. Ve vztahu o koncepci pojetí výuky v rámci Ústavu se jedná o věcný spor, který je střetem dvou legitimních názorů, dle zpracovatele je postoj žalobce spíše menšinový a nemá širokou podporu v týmu ani vedení Ústavu, to však neznamená, že by ho měl přestat zastávat, případně usilovat o vysvětlení svého pohledu. Podobné obsahové konflikty jsou důležitým předpokladem společného vytváření koncepce v rámci déle fungujících týmů. Zpracovatel v závěru uvedl názor, že přestože došlo k manažerskému pochybení na straně přednostky a nedostatečně zvládnutému mezilidskému kontaktu, nedomnívá se zpracovatel, že jde o úmyslnou šikanu či mobbing. V této zprávě je obsaženo i stanovisko děkana, dle něhož přednostka [redacted] obdržela pro svou manažerskou

práci řadu doporučení, k nimž mimo jiné patří nastavení jasných a transparentních pravidel hodnocení zaměstnanců. Tuto zprávu žalobce převzal dne 24. 5. 2017.

25. Podnětem ke kontrole ze dne 19. 9. 2017 má soud za prokázané, že žalobce učinil na Oblastní inspektorát práce pro Královehradecký a Pardubický kraj (dále jen „Inspektorát práce“) podnět pro podezření z porušování zásady rovného přístupu k pracovníkům a pro podezření z diskriminace některých pracovníků. Žalobce si v tomto podnětu fakticky stěžuje na výsledek šetření a rozhodnutí vedení LF UK ve věci stížnosti žalobce podáním ze dne 8. 12. 2016, kdy nesouhlasí se závěrem, že ze strany přednostky Ústavu došlo pouze k manažerským pochybením, kdy žalobce spatřuje pochybení žalované v nutnosti absolvovat výběrové řízení po 25 letech zaměstnání, dále požaduje prošetření rovnosti a zákonnosti pracovních podmínek a poskytnutí informací ve věci výše odměn, osobních příplatků, seznam odborných asistentů, jimž je pracovní poměr prodlužován na dobu určitou. Oznámením o přijetí podnětu ze dne 27. 9. 2017 má soud za prokázané, že Inspektorát práce oznámil žalobci, že na **základě jeho podnětu bude provedena kontrola, jejímž předmětem bude především dodržování evidence pracovní doby, odebrání osobních příplatků a na prodlužování pracovního poměru na dobu určitou.** Informací o výsledku kontroly ze dne 8. 2. 2018 má soud za prokázané, že Inspektorát práce sdělil žalobce, že kontrolou provedenou v měsících listopad 2017 až leden 2018 nebylo prokázáno porušení pracovněprávních předpisů, na které bylo poukázáno v podnětu. Kontrolní činnost byla zaměřena na pracovněprávní vztahy a pracovní podmínky, taktéž na šikanózní jednání v Ústavu. Kontrolou však bylo zjištěno, že žalovaná žalobci nevyplatila v měsíci červnu 2017 příplatek za dobu noční práce nejméně ve výši 10% průměrného výdělku, tím kontrolovaná osoba porušila § 116 zák. práce, dále nevyplatila žalobci v měsíci lednu 2017 příplatek za dobu práce v sobotu a v neděli nejméně ve výši 10% průměrného výdělku, přičemž dle dodatku č. 1/2017 ke Kolektivní smlouvě Univerzity Karlovy byl stanoven příplatek za práci v sobotu a v neděli ve výši 25% průměrného výdělku, čímž žalovaná porušila ust. § 118 odst. 1 zák. práce. Žalobci bylo sděleno, že Inspektorát práce nemá ve své pravomoci rozhodnout, zda žalobce byl nejvhodnějším kandidátem výběrového řízení, ani nelze žalobci poskytnout informace o odměnách a osobních příplatcích ostatních zaměstnanců Ústavu.
26. Výzvou k úhradě ze dne 25. 4. 2019 má soud za prokázané, že právní zástupkyně žalobce vyzvala žalovanou náhradě mzdy za rozhodné období do výše, kterou dosahovali mladší a zdravotně nepostižení zaměstnanci žalované na stejné pracovní pozici jako žalobce a dále úhradu nemajetkové újmy ve výši 200 000 Kč. Přípisem právního zástupce žalované ze dne 7. 5. 2019 má soud za prokázané, že právní zástupce žalované nároky žalobce odmítá s tím, že na základě stížnosti žalobce ze dne 8. 12. 2016 bylo provedeno posouzení nezávislou externí organizací se závěrem, že ze strany žalované nedochází k šikanování žalobce.
27. Emailovou korespondencí z ledna 2015 s předmětem „destilka“ má soud za prokázané, že [redacted] poděkovala žalobci za obětavou spolupráci s laborantkami při vynášení těžkých kanystrů destilované vody ze suterénu, které jsou zapotřebí v intervalech 14 dnů s tím, že tuto aktivitu vykonával žalobce během celého minulého roku jen s minimálním příspěvím ostatních, a proto požádala [redacted] aby se do této aktivity zapojili a stanovila rozpis. Na tento email reagoval žalobce, který uvedl, že ve skutečnosti vynášel destilovanou vodu 24,5 roku a nyní v tom odmítá pokračovat z důvodů, že na poslední schůzi Ústavu pochopil, že jediným kritériem kladného hodnocení VŠ pracovníka v Ústavu je jeho publikační aktivita a za druhé kvůli věku přes 60 let a váze kanystrů 25 kg.
28. Emailovou korespondencí s předmětem „GFR“ má soud za prokázané, že v březnu 2016 vznikl mezi žalobcem a [redacted] vznikl odborný konflikt ohledně jednotek, v nichž je vyjadřován GF, z nichž je zřejmá i osobní animozita mezi žalobcem a [redacted] (emaily ze dne 24. 3. 2016). Emailem [redacted] ze dne 24. 3. 2016 má soud za prokázané, že

tato žalobci a [redacted] sdělila, v čem se udává GF s tím, že situaci se bude věnovat po návratu ze služební cesty. Dále v emailu uvedla, že vzhledem k tomu, že žalobce je garantem praktika, měl by nápady na vylepšení úvodů a protokolů vítat a nikoli brát jako útok na svoji osobu s tím, že „pokud se o svoji část výuky starat nechceš, tak vzhledem k tvé minimální vědecké aktivitě bys měl asi zvážit změnu zaměstnání“. Žalobce ve vztahu k výroku o neochotě starat se o část výuky reagoval emailem ze dne 29. 3. 2016, v němž uvedl, že zatím nikdy neodmítl garanci výuky, a to ani záskok v případě zahraniční výuky za kolegyni s tím, že nechápe, jak dospěla k závěru, že se o svoji část výuky nechce starat a žádal o vysvětlení. Dále uvedl, že má na Moodlu z celého Ústavu nejvíce materiálů a jako jediný ze všech lékařských biochemií LF v ČR má 4 výukové materiály ve formě recenzovaných „monografií“ na Mefanetu. Pokud se týká jeho „minimální vědecké aktivity“, pak souhlasil s tím, že by mohla být vyšší, nicméně v únoru vyšel článek (IF 3,258), kde je žalobce spoluautorem, dále dodělavá poslední úpravy na článku, kde je nejenom prvním autorem, ale odvedl 90% celkové práce a v oponentním řízení je jeho patentový návrh na přípravu či výrobu velmi čistého betulinu, tudíž ve srovnání vědecké aktivity na Ústavu ob stojí. Vzhledem k tomu, si nedovede vysvětlit diplomatický návrh přednostky na „vyhazov“.

29. Emailem ze dne 31. 5. 2016 s předmětem „hodnocení učitelů“ má soud za prokázané, že [redacted] zaslala pracovníkům Ústavu závěr hodnocení 2014/15, dle něhož je nejlépe hodnoceným učitelem Ústavu v kategorii všeobecné lékařství [redacted] a nejhůře hodnoceným učitelem je [redacted]. Ostatní kategorie nevyhlašuje, neboť jsou v nich malé počty respondentů. Emailem ze dne 10. 10. 2016 má soud za prokázané, že [redacted] sdělila pracovníkům Ústavu, že na žádost [redacted] a z rozhodnutí děkana jsou u ní k dispozici k prostudování celkové výsledky ankety hodnocení výuky studenty za akademický rok 2014/15 s tím, že hodnocení je v tištěné podobě, a protože se jedná o informace důvěrné, nebudou kopírovány ani převedeny do el. podoby.
30. Emailem žalobce ze dne 11. 4. 2018 má soud za prokázané, že žalobce kolegům a přednostce sdělil, že nesouhlasí s tím, že do chemické laboratoře byly umístěny 2 staré přístroje, aniž by žalobce jako hlavní uživatel dané laboratoře byl přizván k diskuzi či o tom byl ze strany přednostky či jejího zástupce [redacted] alespoň informován. Žalobce zdůvodnil nevhodnost přemístěných přístrojů z důvodu, že pokud mají přístroje sloužit ještě analytice, je nezbytné, aby byly umístěny v chemicky co nejčistším prostředí, čemuž klasická chemická laboratoř nevyhovuje. Výpisem z knihy hospitací má soud za prokázané, že [redacted] prováděla hospitace různých zaměstnanců Ústavu.
31. Emailem ze dne 18. 9. 2015 má soud za prokázané, že [redacted] sděluje zaměstnancům Ústavu, že děkan přidělil Ústavu mimořádnou odměnu v celkové výši 40 000 Kč k rozdělení mezi pracovníky, kteří se organizačně a fyzicky podíleli na stěhování. Přednostka při rozdělování ohodnotila následující aktivity: sbalení/vybalení výzkumné laboratoře, sbalení/vybalení výukových laboratoří a všeobecných věcí, organizační zajištění stěhování a stavebních úprav. Odměna by měla být obdržena v rámci výplaty za září. Přehledem odměn za stěhování má soud za prokázané, že žalobci byla poskytnuta z tohoto důvodu odměna ve výši 1 000 Kč (za sbalení/vybalení laboratoře), v této výši byla odměna poskytnuta i [redacted] žádná odměna nebyla poskytnuta [redacted]. Nejvyšší odměna ve výši 6 500 Kč byla poskytnuta [redacted], dále [redacted] ve výši 4 500 Kč, [redacted] ve výši 4 000 Kč.
32. Listinou označenou „Osobní příplatek“ má soud za prokázané, že [redacted] listinou ze dne 7. 1. 2015 s účinností od 1. 1. 2015 rozhodla o přerozdělení osobních příplatků tak, že žalobci a dr. Niangovi odebrala celý osobní příplatek (původně 900 Kč/měsíčně), [redacted] snížila osobní příplatek o 900 Kč/měsíčně,

tudíž nově [redacted] pobírala osobní příplatek ve výši 1 100 Kč a [redacted] ve výši 900 Kč, zároveň navýšila osobní příplatek [redacted] z 0 Kč na 3 000 Kč a [redacted] z 3 000 Kč na 3 500 Kč. Rozhodnutí není odůvodněno, pouze psacím písmem dopsáno „(není publik. aktivita- [redacted])“. Emailem ze dne 26. 5. 2016 má soud za prokázané, že [redacted] žalobci sdělila, že vzhledem k jeho publikační aktivitě mu vrací osobní ohodnocení ve výši 1 000 Kč měsíčně s tím, že žalobci oznámila, že jeho pracovní smlouva nebude prodloužena automaticky, ale až na základě výsledků výběrového řízení, které bude vypsáno během léta, o němž jej bude informovat.

33. VII. Úplným zněním vnitřního mzdového předpisu ze dne 1. 4. 2014 má soud za prokázané následující. Vnitřní mzdový předpis upravuje poskytování mzdy a odměny za pracovní pohotovost u žalované. Mzdový předpis se vztahuje na akademické pracovníky a ostatní zaměstnance, kteří jsou k žalované v pracovním poměru. Dle čl. 2 odst. 1 se mzdou rozumí smluvní mzda, nebo tarifní mzda, osobní příplatek, příplatek za vedení, příplatek za zastupování, příplatek za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, příplatek za noční práci, příplatek za práci o sobotách a nedělích, příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí a odměny. Dle čl. 4 odst. 1 podkladem pro zařazení pracovníka do profese, příp. funkce, je popis pracovní činnosti, který musí vycházet z druhu práce sjednané v pracovní smlouvě a z práce, kterou bude pracovník skutečně vykonávat. Dle čl. 4 odst. 6 bude pracovník zařazen na základě dohodnutého druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě, včetně popisu pracovní činnosti do příslušné mzdové třídy. Dle čl. 4 odst. 7 zařadí žalovaná akademického nebo vědeckého pracovníka do takové mzdové třídy, aby rozhodující část pracovních činností uvedených v katalogu prací u této třídy byla obsažena v popisu pracovní činnosti pracovníka. Popis pracovní činnosti může zahrnovat jen takové činnosti, u kterých lze důvodně předpokládat, že je pracovník v průběhu doby, na kterou je do mzdové třídy zařazován, schopen vykonávat. Dle čl. 5 odst. 1 pracovníkovi přísluší mzdový tarif nejméně ve výši dolní hranice a nejvýše horní hranice tarifního rozpětí příslušné mzdové třídy, do které byl zařazen podle č. 4. Tarifní rozpětí mzdových tříd jsou uvedena v příloze č. 1. Dle odst. 2 cit. čl. při stanovení výše mzdového tarifu v rámci rozpětí příslušné mzdové třídy žalovaná přihlédne k délce předchozí odborné praxe pracovníka. Dle čl. 8 odst. 1 pracovníkovi, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků, může žalovaná přiznat osobní příplatek. Dle odst. 2 cit. čl. může být pracovníkovi přiznán osobní příplatek až do výše 100 % jeho mzdového tarifu. Pracovníkovi, který dlouhodobě dosahuje vynikajících pracovních výsledků a který vykonává zvláště významnou vědeckou, výzkumnou, uměleckou nebo pedagogickou činnost anebo odbornou činnost, může být přiznán osobní příplatek až do výše 150 % jeho mzdového tarifu. Dle čl. 8 odst. 3 je osobní příplatek přiznáván na dobu nejméně šesti měsíců a nejvýše čtyř let na základě hodnocení, které provádí příslušný vedoucí pracovník. Dle **čl. 8 odst. 4** v závislosti na plnění podmínek stanovených v odstavci 1 a 2 mohou osoby podle odstavce 3 rozhodnout o zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku bez ohledu na dobu stanovenou v odstavci 3; **snížení nebo odejmutí osobního příplatku je možné pouze s písemným odůvodněním**. Návrh na snížení nebo odejmutí osobního příplatku se na žádost pracovníka projednává komisionálním způsobem; podrobnosti upravuje kolektivní smlouva. Dle čl. 18 může žalovaná poskytnout pracovníkovi **odměnu** a) za splnění mimořádného nebo zvláště významného pracovního úkolu, b) v souladu s kolektivní smlouvou, k ocenění jeho pracovních zásluh při výročí 20 let a každých dalších 10 let trvání pracovního poměru, při dovršení padesáti let věku, při prvním skončení pracovního poměru pro přiznání invalidního důchodu nebo po nabytí nároku na starobní důchod, c) za poskytnutí pomoci při předcházení požárům nebo jiným živelným událostem, jejich likvidaci nebo odstraňování jejich následků nebo při jiných mimořádných událostech, při nichž může být ohrožen majetek, zdraví nebo život, d) za práce a činnosti

prováděné v doplňkové činnosti, e) za zajištění, resp. získání finančních zdrojů mimo státní příspěvek nebo dotaci, f) za práce a činnosti prováděné při řešení grantů, vědecko-výzkumných úkolů a dalších projektů, g) za významnou a mimořádnou reprezentaci žalované, fakulty nebo další součásti.

34. Přílohou č. 1 VII. úplného znění Vnitřního mzdového předpisu, Přílohou č. 1 VIII. úplného znění Vnitřního mzdového předpisu ze dne 14. 12. 2016, Přílohou č. 1 Vnitřního mzdového předpisu ze dne 21. 12. 2017 a Přílohou č. 1 I. úplného znění Vnitřního mzdového předpisu z 21. 5. 2018 má soud za prokázané, že pro mzdovou třídu AP 2 bylo v rozhodném období rozpětí 22 500 Kč až 30 000 Kč a od 21. 12. 2017 bylo rozpětí 22 500 Kč až 35 000 Kč. Přílohou č. 3 Vnitřního mzdového předpisu má soud za prokázané, že pro mzdovou třídu AP 2 jsou kvalifikační předpoklady magisterské vysokoškolské vzdělání, čtyři roky praxe, dosažení titulu PhD., nebo CSc. nebo jmenování docentem, profesorem či srovnatelné postavení v zahraničí. Popis pracovní činnosti zařazení do této třídy: samostatné řešení složitých výzkumných nebo vývojových anebo uměleckých úkolů, jehož výsledky publikuje v recenzovaných časopisech nebo ve vědeckých monografiích anebo v recenzovaných sbornících, podíl na organizačním zabezpečení výzkumné nebo pedagogické činnosti, podíl na vedení přednášek a realizace dalších forem pedagogické činnosti v bakalářském nebo magisterském studijním programu, a to i v programech celoživotního vzdělávání, kontrola studia, včetně vedení nebo konzultování anebo oponování diplomových popř. bakalářských prací.
35. Dodatkem č. 1/2015 Kolektivní smlouvy včetně přílohy č. 1 má soud za prokázané, že dle čl. IV. písm. A, bod 4. 5 je mzdový tarif zaměstnanci určen podle délky započitatelné praxe, kdy dle přílohy č. 1 byl u mzdové třídy AP 2 při praxi nad 15 let určen částkou 30 000 Kč. Dle čl. IV. písm. B, bod 4.15.3 **blokové odměny** přiznává děkan, přednosta ústavu, kliniky a vedoucí pracoviště. Podle počtu schválených tabulkových míst au ústavů a klinik a skutečně obsazených míst u obslužných a odborných pracovišť bude vedoucímu pracovníkovi přidělena částka 3 000 Kč na jeden celý úvazek. S celkovou částkou může na základě vlastního uvážení disponovat vedoucí pracovník a poskytovat odměnu zaměstnancům za splnění mimořádných úkolů v průběhu roku. Dodatkem č. 2/2017 včetně přílohy č. 1 má soud za prokázané, že s účinností od 1. 7. 2017 se zvyšují mzdy všech zaměstnanců LF UK o 15% z hodnoty tarifní (tj. základní) mzdy dle stavu k 31. 12. 2016. Dle bodu 2. 8 se navýšení mzdy provede zvýšením základní mzdy nebo zavedením nové složky mzdy, tzv. tarifního osobního příplatku. Dle 2. 10 zavedení tarifního osobního příplatku se provede zvýšení mzdy u těch zaměstnanců, kterým již vzhledem k dosažení horní hranice mzdového tarifu není možno nárůst promítnout do tarifní mzdy. Dle přílohy č. 1 tohoto dodatku činila výše **tarifního osobního příplatku** od 1. 7. 2017 pro mzdovou třídu AP 2 při praxi nad 15 let částku 4 400 Kč. Dodatkem č. 4/2018 ke kolektivní smlouvě má soud za prokázané, že s účinností od 1. 7. 2018 se zvyšují mzdy všech zaměstnanců LF UK o 5 % z hodnoty tarifní (tj. základní) mzdy a tarifního osobního příplatku dle stavu k 1. 7. 2017. Dle bodu 2. 8 se s účinností od 1. 7. 2018 zrušuje tarifní osobní příplatek.
36. Hodnocením Focus Meeting ze dne 2. 2. 2017 má soud za prokázané, že žalobce sdělil, že se habilitovat nechce. Vedoucím byl žalobce hodnocen následovně: „*Přes dlouhodobé zaměstnání jako akademický pracovník dosavadní vědecká a publikační činnost nedosahuje habilitačních kritérií ani kritérií kladených na školitele doktorského studia; chybí zejména prvoautorské publikace, dokládající koncepční a samostatnou vědeckou práci. Studenty v rámci SVOČ nevede. Splnění kritérií pro školitele DS bylo v září 2013 při prodloužení pracovní smlouvy do září 2016 doporučeno jako kritérium pro další pokračování pracovního poměru.*“ Hodnocení vedoucího ohledně výuky, reakce studentů je celkově spíše pozitivní, z 10 hodnocených učitelů katedry na 6. -7. místě. Z hlediska výuky oboru v celé šíři je třeba posílit kompetence v oblasti metabolické a orgánové biochemie,

které neodpovídají délce praxe na pozici AP. Za silnou stránku považuje nadšení pro chemii jako takovou, kterou dokáže přenést na studenty. V plánu rozvoje je uvedeno, že metabolickou a orgánovou biochemii se učit nechce. Pokud jde o interpersonální vztahy, byla řešena stížnost na šikanu ze strany přednostky [REDACTED] [REDACTED] nevychází, s ostatními bez problémů. V podstatě totožné hodnocení, plán rozvoje i personální vztahy má soud prokázané Focus Meeting ze dne 17. 10. 2017 i Focus Meeting ze dne 15. 5. 2018.

37. Výsledkem svědkyně [REDACTED] přednostky Ústavu má soud za prokázané, že tato uvedla ke sporným otázkám následující. Žalobci nebyl pracovní poměr prodloužen na dobu neurčitou, neboť svědkyně nebyla zcela spokojená s tím, jak žalobce zastavil svůj profesní růst. Žalobce musel absolvovat výběrové řízení před posledním prodloužením pracovní smlouvy, neboť je to standardní postup, jak obsadit uvolněné místo. U ostatních zaměstnanců nebylo při prodlužování doby pracovní smlouvy nutnost absolvování výběrového řízení pouze v případě, že již jednou výběrovým řízením prošli při přijetí do pracovního poměru. Bylo obecně známo, že pokud zaměstnanec se stane docentem, tj. splní habilitační kritéria, bude s ním uzavřena pracovní smlouva na dobu neurčitou. Dále se výběrové řízení vypisuje také v případě, že nechcete automaticky prodloužit pracovní smlouvu stávajícímu zaměstnanci. Žalobce už v minulosti (před rokem 2016) výběrové řízení absolvoval. Svědkyně navrhla opětovné výběrové řízení v roce 2016, neboť chtěla pracovní pozici otevřít i pro další uchazeče, dle svědkyně nebylo v zájmu žalované automaticky prodloužit žalobci pracovní smlouvu. Dalším důvodem pro vypsání výběrového řízení byly výtky k pedagogické části činnosti žalobce, když žalobce má sice pedagogický talent, ale nebyl ochotný vyučovat obor biochemie v celém rozsahu, neboť nebyl ochoten vyučovat metabolickou biochemii. Biochemii v plné šíři vyučovali [REDACTED] a svědkyně. Žalobce byl na ústavu výjimkou. U mladších kolegů se jedná o postupný proces, ale později se to očekává – výuka v celé šíři od všech. Písemně svědkyně po žalobci žádala výuku celé šíře chemie až při prvním focus meetingu, tedy v roce 2017. Žalobci nebyla nikdy přidělena výuka organické chemie. Pokud jde o vědeckou práci, žalobci byl uznán patent, ale v případě žalobce byla vědecká práce málo intenzivní s málo měřitelnými výstupy. Za celou dobu fungování Ústavu má uznané pouze dva patenty, jeden z nich je patent žalobce. Běžně kolegové dosahují 5-6 publikací ročně, pokud jde o věkovou kategorii pracovníku 60+, pak u nás kromě žalobce pracují [REDACTED] oba kolem 70 let, již mají pouze částečný úvazek a věnují se pouze pedagogické činnosti, nikoliv publikacím. Ve výběrovém řízení skončil žalobce na druhém místě. Svědkyně u [REDACTED] rozhodla o prodloužení pracovní smlouvy na dobu neurčitou bez výběrového řízení z důvodu jejího proaktivního zájmu, když [REDACTED] si byla vědoma svých nedostatků ve vědecké práci a nutnost zlepšení např. vedení výuky v AJ a zvládnout výuku v celém rozsahu, také přišla s myšlenkou, že by se stala tajemníkem ústavu. Tajemníkem ústavu je stále [REDACTED] neboť to vykonávala léta a svědkyně by považovala za nemorální ji odvolat, fakticky však vykonává činnosti tajemníka [REDACTED] na toto se začala zaučovat předtím, než jí byl pracovní poměr změněn na dobu neurčitou. Svědkyně žalobci nikdy nenabídla, aby pracoval ve funkci tajemníka ústavu, žalobce s ní o tom nejednal. [REDACTED] před změnou pracovního poměru na dobu neurčitou nemusel absolvovat výběrové řízení, neboť před změnou pracovního poměru splňoval habilitační kritéria, za dobu působení v Ústavu habilitován nebyl. Žalobce tyto nesplňoval. Ani [REDACTED] před změnou pracovního poměru na dobu neurčitou neabsolvovala výběrové řízení, neboť splnila podmínku, že se se stala schváleným školitelem doktorského studia, proto jí byl pracovní poměr přeměněn na dobu neurčitou. Žalobce měl myslím také podmínku, aby byl schválen jako školitel doktorského studia. Pokud by žalobce tuto podmínku splnil a byl ochotný vyučovat obor

v celém rozsahu, pravděpodobně by mu byla pracovní smlouva rovněž změněna na dobu neurčitou. Pokud jde o pana [REDAKCE], pak tento v posledních letech pracoval pouze na 0,1% úvazku, svědkyně neví, zda měl pracovní poměr na dobu neurčitou, pravděpodobně neabsolvoval výběrové řízení. Ani [REDAKCE] výběrové řízení neabsolvovala, důvodem bylo, že splňovala či byla těsně před splněním habilitačních kritérií. [REDAKCE] byla pracovní smlouva změněna na dobu neurčitou z důvodu, že byl školitelem doktorandského studia, splňoval habilitační kritéria, stal se docentem a vyučoval v celé šíři. I [REDAKCE] vyučoval biochemii v celém rozsahu včetně výuky v anglickém jazyce, tento absolvoval výběrové řízení z důvodu, že jeho vědecká aktivita ustrnula, nechtěl přistoupit na to, že má ve výuce určité nedostatky či ji modernizovat. Pokud jde o odebrání osobního příplatku v lednu 2015 z důvodu nepublikace či jeho snížení, toto rozhodnutí bylo ve vztahu k žalobci a ostatním učiněno pouze ústně. Svědkyně znala zdravotní stav žalobce, věděla, že nevidí na jedno oko a že je dlouhodobě v péči psychiatra a užívá léky. O žádné pracovní úlevy vzhledem k zdravotnímu stavu jí nežádal. Až z podnětů z roku 2016 se dozvěděla, že si žalobce stěžuje na to, že tlaky na pracovišti zhoršují jeho zdravotní stav. Vztahy na pracovišti nebyly takové, že by žalobce byl dehonestován či šikanován, s některými kolegy se však původně přátelské či pozitivní vztahy výrazně zhoršily, např. s [REDAKCE] došlo k prudkému zhoršení poté, co žalobci sdělil kritické připomínky od studentů, došlo k jejich nekomunikaci až osobnímu nepřátelství. Rovněž vztah s [REDAKCE] se vyhrotil po sporech ohledně vedení praktik. S ostatními kolegy byly vztahy běžné. [REDAKCE] či [REDAKCE] vycházel dobře. Některé kolegy v poslední době obtěžovaly stížnostmi a emaily žalobce, v nichž si stěžoval. Výše osobního příplatku zaměstnanců závisela na publikační aktivitě a vědecké aktivitě za poslední 2-3 roky, dále se tam zohledňovaly organizační aktivity, zkoušení studentů, vedení studentů - doktorandů, správa e-lerningových kurzů pro biochemie I, II, inovace výukových materiálů. Za e-lerningové výukové kurzy byla žalobci vyplacena odměna z programu IT medic. Svědkyně rozděluje blokové odměny, pololetní či roční odměny. Blokové odměny jsou dávány za mimořádné aktivity, např. likvidace havárií, dále odměna za hodiny ve volitelném předmětu v českém jazyce a dále externistům. Odměny pololetní či roční mají podobná kritéria jako pro stanovení osobního příplatku, tj. hodnotí publikační činnost, přípravy nových grantových projektů, vedení doktorandů, garance praktik seminářů, inovace výukových materiálů. Pokud jde o odměny z programu či odměna z projektu Prvouk či Progres, o tom rozhoduje vždy vedoucí projektu či programu, svědkyně dává podklady či návrhy. Při navrhování odměn svědkyně musí odměnu vždy písemně zdůvodnit a toto předá na ekonomické oddělení. Odměna za publikační činnost je odměna, kterou odměňuje děkan fakulty na základě uplatnitelného výstupu vědecké činnosti. Je možné, že publikační činnost je zhodnocená, jak v odměně za publikační činnost, tak i v osobním příplatku i v roční odměně. Svědkyně vysvětlovala rozdíl mezi roční odměnou za rok 2018 [REDAKCE] ve výši 118 500 Kč a částky 8 500 Kč žalobce publikační činností za předchozí 2-3 roky a tím, že byl školitelem doktorandského studijního programu a připravoval výzkumný projekt, organizační činnosti obou byly v rozhodném období zhruba stejné. Rozdíl mezi roční odměnou [REDAKCE] ve výši 45 500 Kč, jež daný rok odpracovala pouze 234 hodin (z důvodu mateřské dovolené) spočíval ve zhodnocení vědecké a publikační aktivity za předchozí 2-3 roky, rovněž vedla doktorandský studijní program. Za vedení doktorského studijního programu existuje ještě odměna rektora v případě, že student úspěšně ukončí doktorské studium, a to ve výši cca 10 - 40 000 Kč.

38. Výsledkem svědkyně [REDAKCE] pracovnice Ústavu má soud za prokázané, že tato uvedla následující. Svědkyně pracuje na pozici odborný asistent od roku 2006, nejprve pracovala na pozici asistent a po doděláním Ph.D. byla přeřazena, je rovněž zařazena v mzdové třídě AP 2 od roku 2016. Svědkyni byl snížen osobní příplatek z důvodu nepublikování o 900 Kč, toto jí bylo sděleno přednostkou, žádné písemné rozhodnutí

svědkyni doručeno nebylo. Svědkyně uvedla, že po tomto snížení byl její osobní příplatek cca 0 až 300 Kč, následně k výslovnému dotazu soudu připustila, že po snížení osobního příplatku tento činil částku 1 100 Kč. Svědkyně se zúčastnila výběrového řízení pouze před přijetím do pracovního poměru, před prodloužením pracovní smlouvy se tohoto nikdy nemusela účastnit, a to ani při přeměně na dobu neurčitou, neboť řádně pracovala a vedla 2 postgraduální studentky. Nemá splněna habilitační kritéria pro docenturu. Svědkyně neví, proč se musel podrobit žalobce v roce 2016 výběrovému řízení, žalobce uváděl jako důvod veřejný nesouhlas s poměry hodnocení pedagogické a vědecké činnosti. Žalobce skutečně při diskuzích veřejně uváděl, že jsme především učitelé a měli bychom se zaměřovat na výuku, nikoliv na získávání finančních prostředků prostřednictvím grantů. Žalobce měl konfliktní vztahy se 2 kolegy, a to [REDAKCE]. Pokud jde o vztah s [REDAKCE], to mělo původně odborný základ týkající se praktických cvičení, šlo o jednotky biochemických parametrů s tím, že následně došlo na osobní osočování, osobně tomu přítomna nebyla. Co bylo důvodem negativních vztahů s [REDAKCE] neví. Pokud jde o vztah s přednostkou, pak při veřejných schůzích se žalobce stavěl negativně k požadavkům kladeným na nás fakultou týkajících se nároků na vědeckou práci, způsob financování a způsob výuky biochemie. Z pohledu svědkyně nebyl žalobce šikanován či diskriminován na pracovišti, na pracovišti pracují zaměstnanci starší než žalobce, a to [REDAKCE] ani ze zdravotních důvodů, neboť na pracovišti pracují i další lidé s dlouhodobými zdravotními problémy. Svědkyně je dlouhodobě léčena pro epilepsii. Pokud jde o umístění starých přístrojů do chemické laboratoře, vedla se diskuze, kam budou umístěny tak, aby nerušily práci dalších přístrojů. Z tohoto důvodu byly přístroje umístěny na pracovní stůl pro laborantku, která tam tou dobou nebyla. Odměny se dle svědkyně odvíjejí jednak od hospodaření fakulty, při jejich rozdělení, pak se hodnotí výuka a inovace, publikační aktivita, nadstandartní úkony, a dále např. příplatek za vedení studentů. Konkrétní **výše odměny zaměstnancům není zdůvodněna**, před přiznáním odměny přijde email, v němž je každý zaměstnanec požádán, aby zhodnotil či uvedl, co by mělo být zhodnoceno v rámci odměn, svědkyně toto zasílala poslední 3 roky. V roce 2018 si svědkyně jako podklad k roční odměně vykazala to, že byl školitelem 1 postgraduálního studenta, podíl na výuce a inovaci praktických cvičení, předložila ke schválení 2 rukopisů, spolupráci s FN Hradec Králové, vedení 3 laborantek a zaučování kolegyně [REDAKCE]. V roce 2018 pracovala svědkyně na částečný úvazek a zároveň byla na MD. Pokud jde o řešení stížnosti na pracovní dobu, nejprve přišel email žalobce, jenž nesouhlasil s opatřeními fakulty přijatými po prošetření stížnosti v podobě vyplňování formuláře pracovní doby. Na schůzi přednostka ostatní seznámila s tím, jak vyplňovat výkazy docházky, pak byla diskuze, proč je to nutné a k čemu to je. Žalobce řekl, že v tom nevidí přínos a podívoval se, kdo je iniciátorem těchto změn. Žalobce popíral, že by to bylo na jeho popud, svědkyně to brala jako lež, neboť stížnost podal, jak uváděl v emailu. Strhla se bouřlivá diskuze, k osobní invektivě či osočování žalobce však nedošlo. Děkanem byli informováni o stížnosti žalobce na mobbing free institut s tím, že žalobce svědkyni a další kolegy emailem osočoval z nemorálnosti, neboť zaslali děkanovi dopis, v němž uváděli, že přednostka vede Ústav dobře a není uplatňována nerovnost. Svědkyně byla iniciátorkou dopisu.

39. Uvedené důkazy hodnotil soud jednotlivě i v jejich vzájemné souvislosti, přičemž má za to, že tyto plně prokazují shora zjištěný skutkový stav. Soud dále v souladu s § 120 odst. 3 o. s. ř. vzal za svá skutková zjištění též nesporná tvrzení účastníků řízení. Z ostatních v řízení provedených listinných důkazů soud nezjistil žádné relevantní skutečnosti. Pokud jde o výpověď svědkyně [REDAKCE] pak soud tuto výpověď hodnotil v kontextu s provedenými listinnými důkazy, když výpověď svědkyně považuje za autentickou a věrohodnou v části, v níž uváděla, že žalobce se na rozdíl od [REDAKCE] musel podrobit výběrovému řízení, že její představy o výuce biochemie byly odlišné než žalobce včetně výtek

k týkající se nedostatečné publikační činnosti či o konfliktních vztazích žalobce s [REDAKCE]. Soud však nepovažoval za věrohodnou tu část výpovědi, v níž svědkyně vypovídala o důvodech (motivaci) přeměny pracovního poměru [REDAKCE] na dobu neurčitou a odlišném přístupu ve vztahu k žalobci. S ohledem na skutečnost, že to byla právě svědkyně [REDAKCE] kdo se nerovného zacházení při srovnání těchto dvou zaměstnanců [REDAKCE] a žalobce) dopustil, je evidentní, že tato svědkyně odlišný přístup a skutečné motivy svého jednání těžko připustí. Pokud jde o část výpovědi svědkyně, v níž uváděla kritéria pro vyšší osobního příplatku, případně vyšší ročních odměn, pak soud tuto část výpovědi zejména, pokud jde o rozhodné období, hodnotil v kontextu s listinným důkazem Zprávou z prošetření interpersonálních vztahů na pracovišti Ústavu z května 2017, jímž má za jednoznačně prokázané, že poskytování mimořádných odměn nebylo přednostkou v roce 2016 zdůvodněno, ani nebyla předem stanovena žádná kritéria pro jejich poskytování. Jelikož tuto zprávu vypracoval subjekt odlišný od účastníků řízení a tato zpráva vznikla v roce 2017, tj. dávno před zahájením tohoto řízení, považuje soud tuto za jednoznačně pravdivou. Z tohoto důvodu tak soud považuje i tvrzení žalované o přesných kritériích odměny v roce 2016 učiněné v podání ze dne 29. 6. 2020 za zcela účelové a následně vymyšlené, neboť pokud by toto zdůvodnění odměn za rok 2016 existovalo, bylo by jistě uvedeno již ve Zprávě z prošetření interpersonálních vztahů na pracovišti Ústavu. Ostatně i svědkyně [REDAKCE] uváděla, že zaměstnanci v emailu sami uváděli skutečnosti, které měly být zohledněny v rámci ročních odměn. Toto opět jednoznačně nasvědčuje tomu, že nebyla stanovena pevná kritéria pro přiznání odměn, navíc svědkyně potvrdila, že výše odměn nebyla zaměstnancům zdůvodňována. Výpověď svědkyně [REDAKCE] považuje soud za v zásadě věrohodnou a autentickou, když nepřesnost ohledně výše osobního příplatku po jeho snížení byla pravděpodobně dána vzhledem k uplynutí doby výsledku od dané skutečnosti.

40. Na základě zjištěného skutkového stavu soud věc právně posoudil následovně. Pokud jde o **žalobní nárok na omluvu a zaplacení nemajetkové újmy z titulu diskriminačního jednání žalované**, jež mělo být motivováno vyšším věkem žalobce, jeho nepříznivým zdravotním stavem a jeho světonázorem spočívajícím v odlišném pojetí výuky chemie, pak dle § 16 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Dle § 16 odst. 2 zákoníku práce je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Dle odst. 3 cit. ust. 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 § 17 zákoníku práce právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.
41. Podle § 2 odst. 1 zák. č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „antidiskriminační zákon“) se pro účely tohoto zákona právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon nebo přímo použitelný předpis Evropské unie v oblasti

volného pohybu pracovníků. Dle odst. 2 cit. ust. diskriminace je přímá a nepřímá. Za diskriminaci se považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci. Dle odst. 3 cit. ust. **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. 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. Dle odst. 2 cit. ust. 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. Dle § 4 odst. 1 písm. a) 3 antidiskriminačního zákona se obtěžováním rozumí nežádoucí chování související s důvody uvedenými v § 2 odst. 3, jehož záměrem nebo důsledkem je snížení důstojnosti osoby a vytvoření zastrašujícího, nepřátelského, ponižujícího, pokořujícího nebo urážlivého prostředí. Dle odst. 3 cit. ust. se pronásledováním rozumí nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k němuž došlo v důsledku uplatnění práv podle tohoto zákona.

42. 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. Dle odst. 2 cit. ust. 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. Dle odst. 3 cit. ust. výši náhrady podle odstavce 2 určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo.
43. Dle již konstantní judikatury (např. nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 37/04) osobě, která se cítí být diskriminována, nestačí pouze tvrdit, že došlo k diskriminačnímu jednání, nýbrž tato osoba musí v soudním řízení nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ní nebylo zacházeno obvyklým, tedy neznevýhodňujícím způsobem. Neprokáže-li toto tvrzení, nemůže v řízení uspět. Dále pak musí tvrdit, že znevýhodňující zacházení bylo motivováno diskriminací na základě zákonných důvodů, přičemž tuto motivaci prokazovat nemusí, ta se v případě důkazu odlišného zacházení předpokládá, je však vyvratitelná, prokáže-li se (dokazováním) opak. Lze tak shrnout, že aby mohl být žalobce ohledně svého nároku na zaplacení nemajetkové újmy z titulu diskriminačního jednání úspěšný, musí prokázat, že s ním žalovaná jakožto zaměstnavatel zacházela znevýhodňujícím způsobem, tedy že byl oproti jiným zaměstnancům znevýhodněn.
44. V daném případě žalobce tvrdil několik dílčích diskriminačních jednání spočívajících v nerovném zacházení motivované vyšším věkem, zdravotním stavem žalobce a odlišným světonázorem. Pokud jde o diskriminační jednání, které mělo spočívat v nutnosti žalobce absolvovat výběrové řízení za účelem prodloužení pracovního poměru a v neprodloužení pracovní smlouvy na dobu neurčitou, přestože žalobce úspěšně absolvoval výběrové řízení,

má soud provedeným dokazováním za jednoznačně prokázané nerovné, znevýhodňující zacházení žalované s žalobcem. Žalobce za srovnatelnou zaměstnankyni, s níž bylo zacházeno odlišně, označil [REDAKCE]. V řízení bylo z pracovních smluv a jejich dodatků zjištěno, že žalobci, [REDAKCE] byl pracovní poměr opakovaně prodlužován, přičemž všichni tři dotčení měli v dodatku k pracovní smlouvě (konkrétně v případě [REDAKCE] šlo o dodatek ze dne 27. 6. 2012, v případě žalobce o dodatek ze dne 2. 8. 2013 a v případě [REDAKCE] o dodatek ze dne 1. 8. 2013) uvedenou stejnou podmínku, a to splnit publikační kritéria pro školitele studentů DSP, a to do 15. 9. 2015 v případě [REDAKCE] a do 31. 8. 2016 v případě žalobce a [REDAKCE]. Ačkoli ani jeden z výše uvedených tuto podmínku nesplnil, rozhodla [REDAKCE] o přeměně pracovního poměru [REDAKCE] na dobu neurčitou bez výběrového řízení, když žalovaná s výše uvedenou uzavřela dne 3. 9. 2015 dodatek k pracovní smlouvě, jímž došlo ke změně trvání pracovního poměru. V případě [REDAKCE] a žalobce postupovala však žalovaná zcela odlišně a ti, chtěli-li pokračovat v pracovním poměru u žalované, byli nuceni se podrobit výběrovému řízení. Žalobce i [REDAKCE] byli oba výrazně starší než [REDAKCE] a než většina pracovníků Ústavu včetně přednostky. Navíc z tvrzení samotné žalované a provedeným dokazováním bylo zjištěno, že žalovaná prostřednictvím přednostky jednala ve vztahu k žalobci a [REDAKCE] nevýhodnějším způsobem i při srovnání s [REDAKCE] [REDAKCE], když i této byl pracovní poměr v roce 2018 z doby určité přeměněn na dobu neurčitou, aniž by se tato musela zúčastnit výběrového řízení a aniž by v době přeměny splnila požadavek jmenování školitelem postgraduálního doktorského studia. Jak uvedla sama žalovaná v podání ze dne 29. 6. 2020, dosažení tohoto požadavku se jevilo pouze perspektivní. I [REDAKCE] je výrazně mladší než žalobce a [REDAKCE]. Navíc žalobce i [REDAKCE] na rozdíl od [REDAKCE] trpěli výraznými zdravotními problémy. Z těchto tvrzení tak jednoznačně vyplývá domněnka tvrzené motivace diskriminace z důvodu věku i zdravotního stavu. Soud však neshledal žalobcem tvrzenou motivaci z důvodu odlišného světového názoru, neboť odlišné pojetí výuky chemie nelze ve smyslu antidiskriminačního zákona považovat za tzv. světový názor. V souladu s ust. § 133a o. s. ř. poskytl soud žalované poučení dle § 118a odst. 1, 3 o. s. ř., aby doplnila a prokázala věcný důvod pro výše uvedené odlišné zacházení.

45. Ani po tomto poučení však žalovaná věcný důvod neprokázala, resp. dle právního názoru **relevantní** věcný důvod ani netvrdila. Především je třeba si uvědomit, že rozdílnost ve skutečnosti, zda pracovní poměr z doby určité bude přeměněn na dobu neurčitou bez výběrového řízení či zda i po úspěšném absolvování tohoto výběrového řízení bude zaměstnanci pracovní poměr oproti jiným prodloužen opět pouze na dobu určitou, je zásadní. Nejde tedy o žádný laicky řečeno nepodstatný rozdíl, a proto by zaměstnavatel měl striktně dodržovat vůči všem zaměstnancům stejný přístup, resp. stanovit stejná pravidla. V daném případě žalovaná po shora uvedeném poučení ve vztahu ke srovnatelné zaměstnankyni [REDAKCE] tvrdila věcný důvod spočívající ve skutečnosti, že [REDAKCE] začala přebírat a fakticky vykonávat funkci tajemníka Ústavu, ačkoli ani v roce 2020 stále nebyla tajemníkem Ústavu, a začala vyučovat v anglickém jazyce, v případě [REDAKCE] tvrdila, že její pracovní poměr byl změněn na dobu neurčitou vzhledem k její vědecké a publikační aktivitě a její perspektivě dosažení jmenování školitelem studentů DSP (podání žalované ze dne 29. 6. 2020). Svědkyně [REDAKCE] pak při výslechu uvedla, že [REDAKCE] byl pracovní poměr přeměněn na dobu neurčitou z důvodu „proaktivního zájmu“. Za situace, kdy v dodatcích k pracovní smlouvě měli [REDAKCE] žalobce i [REDAKCE] jedinou podmínku, a tuto nesplnili, pak pouhé tvrzení o proaktivním zájmu [REDAKCE] **není dle právního názoru soudu dostatečný věcný důvod pro tak zásadně odlišný přístup**. Navíc po provedeném dokazování je zřejmé, že žalovaná ve prospěch [REDAKCE] hodnotila proaktivní přístup a schopnost výuky v anglickém

jazyce, avšak ve prospěch žalobce tato jiná kritéria nehodnotila a trvala na přesné splnění podmínky z předmětného dodatku k pracovní smlouvě. V roce 2015, kdy žalovaná přeměnila [redacted] pracovní poměr na dobu neurčitou, navíc bez výběrového řízení, měla tato nulovou publikační aktivitu, rovněž tak v roce 2014. V roce 2016, kdy se naopak žalobce musel podrobit výběrovému řízení a přes úspěšné absolvování mu stejně pracovní poměr nebyl přeměněn na dobu neurčitou, byl žalobce publikačně aktivní a z tohoto důvodu mu již před výběrovým řízením byl navrácen osobní příplatek. Nelze ani přehlédnout, že žalobce splnil množství publikační činnosti požadované přednostkou v emailu ze dne 31. 7. 2013. Z provedeného dokazování dokonce vyplývá, že žalobci byla v roce 2016 za publikační činnost vyplacena druhá nejvyšší odměna z 11 srovnávaných zaměstnanců, navíc v tomto roce byl žalobci uznán patent, tedy jeho vědecká činnost byla v tomto roce ve srovnání s ostatními zaměstnanci Ústavu nadprůměrná. V tomto směru tak soud souhlasí s námitkou žalobce, že vědeckou činnost nelze posuzovat pouze počtem článků, jichž byl spoluautorem, jak v rámci výše ročních/pololetních odměn činila [redacted] nýbrž je třeba vycházet z rozsahu díla, a především z podílu autora na daném dílu, což vyjadřuje právě odměna za publikační činnost. Nadto i u žalobce lze rozhodně shledat proaktivní přístup ve prospěch Ústavu, neboť žalobce dlouhodobě vynášel těžké kanystry s destilovanou vodou z laboratoře, což bylo ostatně přednostce známo. Pokud soud srovná tvrzený věcný důvod ve vztahu k [redacted] u níž došlo k přeměně pracovního poměru v roce 2018, pak při srovnání odměny za publikační činnost žalobce v roce 2016, kdy byl nucen podstoupit výběrové řízení, a [redacted] v roce 2018, kdy došlo k přeměně jejího pracovního poměru, pak odměna za publikační činnost žalobce v roce 2016 byla dokonce vyšší než [redacted] v roce 2018, tudíž rozhodně nelze tvrdit, že vědecká činnost [redacted] byla v daném roce vyšší než u žalobce. Pokud žalovaná tvrdila, že [redacted] se shodně jako žalobce musela podrobit výběrovému řízení, pak tento argument je zcela nepřiléhavý, neboť šlo o zcela jinou situaci. [redacted] totiž u žalované nejprve působila na pracovní pozici asistent, a podrobila se výběrovému řízení nejprve na pozici postdoktorant, kde jí pracovní poměr skončil dnem 31. 12. 2014. V době, kdy absolvovala výběrové řízení na pozici odborný asistent, tak již [redacted] cca půl roku nebyla zaměstnancem žalované. Jde tedy o zcela odlišnou situaci od žalobce, který musel absolvovat výběrové řízení na totožnou pracovní pozici, jíž zastával, navíc ještě za trvání pracovního poměru. Lze tak shrnout, že žalovaná přes poučení soudem neunesla důkazní břemeno ohledně věcného důvodu k odlišnému zacházení s žalobcem a nevyvrátila domněnku motivu tohoto jednání, tj. věkové diskriminace a diskriminace z důvodu zdravotního stavu žalobce.

46. Pokud jde o žalobní nárok na **zaplacení částky 161 559 Kč** odůvodněný nerovným zacházením a diskriminací v oblasti odměňování, pak po právní stránce se jedná o nárok na náhradu škody. Podle § 265 odst. 1 zákoníku práce 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. Podle § 110 odst. 1 zákoníku práce přísluší za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody. Obdobně dle § 5 odst. 2 antidiskriminačního zákona jsou zaměstnavatelé 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. Soud se tedy i ohledně tohoto nároku zabýval tím, zda zaměstnavatel porušil zásadu rovného zacházení v oblasti odměňování z důvodu vyššího věku žalobce a zdravotního stavu. I v tomto případě žalobce prokázal odlišnou (nižší) výši odměn poskytovaných v rozhodném období žalobci a ostatním zaměstnancům, konkrétně p [redacted] vykonávající

stejnou pracovní pozici jako žalobce, tudíž soud poskytl žalované poučení dle § 118a odst. 1, 3 o. s. ř., aby uvedla a prokázala věcný důvod pro odlišnou výši těchto odměn.

47. Po provedeném dokazování má soud především za prokázané, že žalovaná přes shora uvedené poučení **neprokázala věcný důvod pro odlišnou výši mimořádné odměny v roce 2016, Odměny z programu Prvouk, mimořádné odměny za rok 2017, odměny z programu Progres Q 40 a odměn za rok 2018**, neboť žalovaná sice tvrdila určitá kritéria, z nichž dovozovala výši odměn jednotlivých zaměstnanců, avšak v řízení označila důkazy pouze k prokázání kritéria publikační (vědecké činnosti) ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům, a to co do počtu těchto výstupů u jednotlivých zaměstnanců včetně jejich specifikace a podílu zaměstnance na výstupu. **Ostatní kritéria, na nichž byla výše odměn závislá např. přípravu nových vědeckých projektů, počet spravovaných kategorií e-learningu, zkoušení v magisterském či bakalářském programu, organizaci výuky, přípravu rozvrhů atd., a to vždy ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům stejně jako vůbec účast jednotlivých zaměstnanců Ústavu v programu Prvouk či Progres Q40 neprokázala. Za důkaz rozhodně nelze považovat žalovanou uvedené tabulky v podání ze dne 29. 6. 2020, neboť jde fakticky o pouhé tvrzení, nikoli důkaz.** Nad rámec výše uvedeného pak soud, pokud jde o odměny za rok 2016, uvádí, že Zprávou z prošetření interpersonálních vztahů na pracovišti Ústavu z května 2017 má za prokázané, že pro poskytování mimořádných odměn v roce 2016 nebyla předem stanovena žádná kritéria a jejich výše nebyla přednostkou zdůvodňována. Již z tohoto je evidentní, že pokud žalobce za této situace na mimořádné odměně za rok 2016 (v mzdových listech označené jako „pololetní odměny“) obdržel méně než ostatní zaměstnanci [REDAKCE] (žalobce za srovnatelného zaměstnance označil [REDAKCE]), pak se jedná o nerovné zacházení. I pokud by soud vyšel dle jeho názoru z účelově dodatečně vytvořených kritérií pro mimořádné (pololetní) odměny poskytované žalovanou v roce 2016, pak by závěr soudu byl stejný. Žalovaná totiž do kritérií pro pololetní odměny za rok 2016 zahrнула kritérium počtu publikační (vědecké) činnosti, avšak **i za předchozí období (2014 -2016), což je dle právního názoru soudu zcela nesprávné a nepatřičné**, neboť pokud se jedná o pololetní odměnu, jak prokazují mzdové výměry za rok 2016, případně o odměnu za celý rok 2016, jak tvrdí žalovaná, pak lze hodnotit pouze kritéria, která odrážejí výkon práce a plnění pracovních úkolů v daném období, tj. pololetí roku 2016, resp. celý rok 2016. Naopak zahrnutím publikační činnosti za předchozí období do mimořádné odměny za rok 2016 se žalovaná dopustila nerovného zacházení. Žalobce totiž v roce 2016 měl celkem 4 výstupy vědecké činnosti (3 vědecké články a 1 patent) a např. [REDAKCE] měla v tomtéž roce pouze 2 výstupy z vědecké činnosti, tj. v daném roce 2016 vykonala z pohledu žalované, jež zohledňuje v mimořádné odměně pouze počet výstupů z vědecké činnosti, pouze poloviční práci, přesto jí ve srovnání s žalobcem byla přiznána z tohoto důvodu větší odměna, neboť jí byly započteny vědecké výstupy za předchozí roky, což je absurdní. Obdobně [REDAKCE] který měl v roce 2016 4 výstupy z vědecké činnosti, tedy shodně jako žalobce, přesto mu na mimořádnou odměnu za rok 2016 bylo započteno 8 výstupů z vědecké činnosti, podobně [REDAKCE] který měl za rok 2016 5 výstupů z vědecké činnosti, přesto mu bylo započteno 7 výstupů. Navíc přestože se kritérium počtu vědeckých výstupů jeví jako zdánlivě nediskriminační, pak zohledňování pouhého počtu bez ohledu na význam dané vědecké práce a podíl daného autora, rozhodně nezohledňuje zásadu za rovnou práci rovnou mzdu. Pro dokreslení nerovného odměňování žalobce za rok 2016 soud uvádí, že žalovaná na jedné straně tvrdí, že pro mimořádnou odměnu uznávala např. 5% podíl na vědeckém článku publikovaných v letech 2014 až 2016, na druhou stranu žalobci žádným způsobem nezhodnotila, že tento v roce 2014 vytvořil 4 e-learningové výukové texty, přičemž argument [REDAKCE] že za toto obdržel odměnu z programu Medic je lichý, neboť za publikační činnost zaměstnanci rovněž obdrželi

odměnu za publikační činnost, rovněž tak za vedení studentů atd., a přesto to bylo zhodnoceno i v pololetní či roční odměně. Ve vztahu k mimořádné odměně za rok 2018 pak soud nad rámec neprokázání jednotlivých kritérií ve vztahu k jednotlivým zaměstnancům dále uvádí, že žalovaná ani neprokázala, že by se zaměstnanci, jimž měla být poskytnuta odměna v prosinci 2018, vůbec podíleli na aktivitách projektu VL+15. Zcela na závěr pak soud uvádí, že v měsíci dubnu 2016 pak žalovaná neoprávněně nevyplatila žalobci osobní příplatek, neboť v řízení bylo prokázáno, že [redacted] žalobci v rozporu s Vnitřním mzdovým předpisem odebrala osobní příplatek, neboť čl. 8 odst. 4 Vnitřního mzdového předpisu (platného v rozhodné době) předpokládal písemné odůvodněné rozhodnutí, přičemž judikatura dovodila, že toto je třeba doručit dotyčnému zaměstnanci. Tak se však v daném případě nestalo.

48. S ohledem na výše uvedené lze shrnout, že žalovaná porušila povinnosti vyplývající pro ni z práva žalobce na rovné zacházení a zákazu diskriminace a v souladu s § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona uložil soud výrokem I tohoto rozsudku povinnost žalované poskytnout žalobci morální satisfakci ve formě písemné omluvy, za to že žalobce musel po 25 letech trvání zaměstnání absolvovat výběrové řízení a za to, že byl ve srovnání s ostatními kolegy na srovnatelné pozici finančně podhodnocován. Výrokem II pak soud pro nedůvodnost zamítl část požadované omluvy, v níž se žalobce domáhal omluvy: za patřičné nereagování na nepravdivé obvinění jeho osoby na schůzi Ústavu z podání stížnosti na MPSV ohledně pracovní doby a nutnosti pracovat v nepřátelském prostředí. Pokud jde o žalobcem tvrzené nepravdivé obvinění (osočení) jeho osoby z podání stížnosti, pak v řízení bylo prokázáno, že žalobce podal podnět ke kontrole na Inspektorát práce, když tento na základě podnětu žalobce zahájil kontrolu dodržování pracovní doby. Pouhá záměna, resp. nepřesnost v tom, že žalobce nepodal podnět (stížnost) na MPSV nýbrž na Inspektorát práce při zachování hlavního smyslu, tj. že žalobce byl ten, kdo podnět (stížnost) podával, nemůže dle právního názoru soudu představovat diskriminační jednání žalované z důvodu věku či zdravotního postižení. Z tohoto důvodu tak soud zamítl i s tím související část omluvy o nutnosti pracovat v nepřátelském pracovním prostředí (žalobce měl být v důsledku osočení označen jako nepřítel vědy), když existence nepřátelského pracovního prostředí nebyla prokázána, naopak z hodnocení v rámci Focus meeting vyplývá, že s výjimkou [redacted] žalobce s ostatními kolegy vycházel, což rovněž potvrdily v řízení slyšené svědkyně.
49. Dále soud dospěl k právnímu závěru, že diskriminačním jednáním žalované spočívajícím v tom, že žalobce po dlouholetém pracovním poměru byl nucen absolvovat výběrové řízení na shodnou pracovní pozici, již žalobce zastával 25 let, a přes úspěšné absolvování a vybrání ve výběrovém řízení s ním žalovaná stejně uzavřela jen pracovní poměr na dobu určitou, došlo ke značnému snížení důstojnosti osoby žalobce, poškození jeho profesní pověsti a vážnosti. Z tohoto důvodu tak soud žalobci přiznal dle § 10 odst. 3 antidiskriminačního zákona finanční zadostiučinění. S ohledem na závažnost způsobené újmy žalobci i k okolnosti, že k této újmě došlo na pracovišti, na němž žalobce strávil podstatnou část svého profesního života, považuje soud částku 70 000 Kč za přiměřené zadostiučinění za vytrpěnou nemajetkovou újmu. Jelikož je žalovaná v prodlení s plněním peněžitého dluhu, přiznal soud žalobci v souladu s § 1970 občanského zákoníku i úrok z prodlení ve výši dle nařízení vlády č. 351/2013 Sb., s tím, že prvním dnem prodlení je s ohledem na předžalobní výzvu den 11. 5. 2019.
50. Výrokem IV pak soud pro nedůvodnost zamítl žalobcem požadovanou část náhrady nemajetkové újmy nad rámec částky 70 000 Kč s požadovaným příslušenstvím. Po provedeném dokazování nepovažuje soud přesunutí dvou starých pracovních přístrojů do chemické laboratoře za diskriminační jednání (ve formě pronásledování) vůči žalobci, a to

zejména s ohledem na výpověď svědkyně [REDAKCE] kdy tato potvrdila, že o umístění těchto přístrojů se vedly diskuse, přičemž je zřejmé, že do nějaké laboratoře/místnosti umístěny být musely. Navíc se nejednalo o výlučnou laboratoř žalobce, ale společné pracoviště. I s ohledem na zdůvodnění uváděné žalobcem v emailu ze dne 11. 4. 2018 je zřejmé, že se jedná o věcný konflikt, nikoli o diskriminační jednání motivované věkem či zdravotním stavem žalobce. Navíc tímto jednáním nemohlo ani dojít ke snížení dobré pověsti žalobce, jeho důstojnosti a jeho vážnosti ve společnosti ve smyslu § 10 odst. 3 antidiskriminačního zákona, tudíž žalobní požadavek na zaplacení částky 10 000 Kč je nedůvodný. Pokud jde o tvrzené diskriminační jednání spočívající v nepravdivém osočení žalobce z podání stížnosti na dodržování pracovní doby na MPSV a jeho stigmatizace jako nepřítele vědy, opět dle právního názoru soudu nejde a nemůže jít o diskriminační jednání motivované vyšším věkem či zdravotním stavem žalobce, nýbrž označení žalobce za původce podnětu na kontrolu pracovní doby má reálný základ, byť žalobce podnět podal na Inspektorát práce, nikoli na výše uvedené ministerstvo. Pouhá nepřesnost v tomto směru však neznamena diskriminační pronásledování žalobce, z tohoto důvodu je tak nedůvodný požadavek na zaplacení částky 40 000 Kč. Konečně soud neshledal důvodným ani požadavek na zaplacení částky 100 000 Kč za duševní útrapy žalobci a výpady ze strany [REDAKCE] neboť provedeným dokazováním bylo prokázáno ze strany [REDAKCE] pouze shora uvedené diskriminační jednání, za něž soud žalobci přiznal odškodnění ve výši 70 000 Kč. Za psychické útrapy pak rozhodně nelze považovat email [REDAKCE] ze dne 24. 3. 2016, v němž [REDAKCE] sice použila nevhodnou a necitlivou poznámku o „zvážení změny zaměstnání“, avšak toto nelze považovat za nějaké systematické jednání způsobující žalobci útrapy. Pokud jde o konflikt související s opravou praktik řešený prostřednictvím emailů s předmětem „GFR“, pak těmito emaily bylo prokázáno, že šlo o odborný konflikt. Stejně tak, pokud [REDAKCE] požadovala výuku chemie v celé šíři, opět šlo o odlišné odborné představy, k nimž na pracovištích běžně dochází. Rovněž bylo v řízení prokázáno, že [REDAKCE] prováděla hospitace výuky i ostatních zaměstnanců Ústavu. Pokud jde o vztahy na pracovišti, sám žalobce v rámci Focus meeting uváděl, že s ostatními kolegy s výjimkou [REDAKCE] vycházel dobře, rovněž svědkyně [REDAKCE] tuto skutečnost fakticky potvrdila. Lze tedy shrnout, že pracovní prostředí žalobce nebylo obecně nepřátelské. Skutečnost konfliktních vztahů žalobce s [REDAKCE] však nelze klást za vinu žalované, resp. [REDAKCE] ostatně žalobce toto ani netvrdil.

51. Pokud jde o žalobní nárok na náhradu škody, pak s ohledem na právní závěry uvedené v odstavci 46 a 47 odůvodnění tohoto rozsudku, má soud za to, že základ nároku žalobce na náhradu škody je dán, neboť žalovaná porušila povinnost rovného zacházení v otázce odměňování za stejnou práci, když žalobce prokázal, že mu byly ve srovnání s jinými zaměstnanci vypláceny výrazně nižší odměny, tj. prokázal porušení povinnosti žalované, naopak žalovaná neprokázala přes poučení soudem věcný důvod pro tuto odlišnost odměn. Žalobce tak zároveň prokázal vznik škody i příčinnou souvislost mezi porušením povinnosti rovného zacházení a vznikem škody. S ohledem na skutečnost, že prokázání výše tohoto nároku si vyžádá další dokazování, rozhodl soud výrokem V tohoto rozsudku pouze o základu tohoto nároku s tím, že o výši tohoto nároku a nákladech řízení bude rozhodnuto v konečném rozhodnutí.

Poučení:

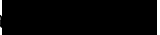
Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení, a to k Městskému soudu Praha, prostřednictvím Obvodního soudu pro Prahu 1. Odvolání je třeba podat ve dvojím vyhotovení.

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

Praha 5. května 2022

 v.r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje 

Toto rozhodnutí nabylo ve výroku II. právní moci dne 26.01.2023, ve výroku III. právní moci dne 26.01.2023, ve výroku IV. právní moci dne 26.01.2023. Připojení doložky provedla  dne 12.06.2024. 