



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně senátu [redacted] soudce [redacted] a soudkyně [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

o odvolání žalobce a žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 5. května 2022, č. j. 21 C 62/2019-172,

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku I. ohledně části omluvy: „Omlouváme se dále za to, že byl ve srovnání s ostatními kolegy na srovnatelné pozici finančně podhodnocován“ ruší a v této části se věc vrací soudu prvního stupně k dalšímu řízení; jinak se v tomto výroku potvrzuje.
- II. Ve výrocích II., III., a IV. se rozsudek soudu prvního stupně potvrzuje.
- III. Ve výroku V. se rozsudek soudu prvního stupně ruší a věc se v tomto rozsahu vrací soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Shodu s prvopisem potvrzuje [redacted]

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně uložil žalované povinnost do jednoho měsíce od právní moci 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.“ (výrok I.), ve zbývajícím rozsahu požadované omluvy: „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.“ byla žaloba zamítnuta (výrok II.). Dále byla žalované uložena povinnost zaplatit žalobci do tří dnů od právní moci rozsudku náhradu nemajetkové újmy ve výši 70.000 Kč s úrokem z prodlení ve výši 9,75 % ročně z této částky od 11. 5. 2019 do zaplacení (výrok III.), ve zbývajícím rozsahu požadované náhrady nemajetkové újmy ve výši 180.000 Kč s příslušenstvím byla žaloba zamítnuta (výrok IV.). Soud prvního stupně pak také mezitímně rozhodl, že je dán základ nároku žalobce na náhradu škody z titulu mzdových nároků žalobce za dobu od dubna 2016 až do září 2018 (výrok V.).
2. Rozhodl tak o žalobě, kterou se žalobce domáhal náhrady nemajetkové újmy za diskriminační jednání žalované, a to formou omluvy a přiznáním finančního zadostiučinění ve výši 250.000 Kč, a dále se domáhal náhrady škody z titulu mzdových nároků za dobu od dubna 2016 do září 2018 ve výši 161.559 Kč. Žalobce uvedl, že pro žalovanou vykonával práci odborného asistenta v Ústavu [redacted] LF UK (dále jen „Ústav“) na základě pracovní smlouvy na dobu určitou ze dne 30. 8. 1991, která byla opakovaně prodlužována, a že jeho pracovní poměr u žalované skončil uplynutím doby k 30. 9. 2018, kdy mu již pracovní smlouva nebyla prodloužena. Žalobce tvrdil několik diskriminačních jednání žalované motivovaných jeho vyšším věkem, zdravotním stavem a světonázorem spočívajícím v odlišném pojetí výuky chemie. Konkrétně označil následující diskriminační jednání žalované: 1) žalobce byl stíhán povinností absolvovat výběrové řízení za účelem prodloužení pracovní smlouvy – za toto jednání požadoval žalobce finanční zadostiučinění ve výši 50.000 Kč, 2) žalobci byla opakovaně prodlužována pracovní smlouva na dobu určitou a nebyla s ním uzavřena pracovní smlouva na dobu neurčitou – za toto jednání požadoval žalobce finanční zadostiučinění ve výši 50.000 Kč, 3) žalobce byl nepravdivě osočen z podání stížnosti na dodržování pracovní doby na Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) a v důsledku toho byl stigmatizován jako nepřítel vědy – za toto jednání požadoval žalobce finanční zadostiučinění ve výši 40.000 Kč a 4) na pracoviště žalobce byly bez předchozího upozornění přesunuty staré pracovní přístroje s cílem znepříjemnit žalobci výkon jeho práce – za toto jednání požadoval žalobce finanční zadostiučinění ve výši 10.000 Kč. Dále žalobce požadoval 100.000 Kč za to, že mu byly na pracovišti jednáním nadřízené způsobovány opakovaně duševní útrapy, kdy byl nucen vzhledem k jeho podřízenosti vůči nadřízené strpět její výpady vůči jeho osobě, a následkem tohoto jednání došlo ke zhoršení jeho psychického stavu. V neposlední řadě pak žalobce požadoval náhradu škody ve výši 161.559 Kč s tvrzením, že žalovaná se dopustila nerovného zacházení při odměňování žalobce – poukazoval na to, že v rozhodném období od dubna 2016 do září 2018 dosahoval obecně výrazně nižší průměrné mzdy než ostatní jeho kolegové; jako srovnatelného zaměstnance označil [redacted]; výši škody vyčíslil jako rozdíl mezi částkou, jež mu byla v rozhodném období vyplácena na mzdě a částkou průměrné mzdy zaměstnance zařazeného na pozici odborný asistent v rozhodném období.
3. Žalovaná s žalobou nesouhlasila a navrhovala její zamítnutí s tím, že z její strany k diskriminaci žalobce nedošlo. K uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou žalovaná uvedla, že to bylo ve vztahu k jejím zaměstnancům v postavení vysokoškolských pedagogů běžnou praxí; stejně jako se žalobcem byl uzavřen pracovní poměr na dobu určitou a následně opakovaně prodlužován např. s [redacted] nebo [redacted]. Rozhodnutí, že žalobci již

nebude pracovní poměr, který mu měl skončit dne 31. 8. 2016, prodloužen, ale bude vypsáno výběrové řízení na místo odborného asistenta, nijak nesouviselo s věkem a zdravotním stavem žalobce – skutečným důvodem byla nespokojenost nadřízené [REDAKCE] s pojetím výuky ze strany žalobce a jeho vědeckým působením; žalobce na rozdíl od ostatních kolegů nebyl schopný vyučovat v angličtině a odmítal přizpůsobit svoji výuku požadavkům nadřízené. Žalovaná nesouhlasila s tím, že by pojetí výuky mělo být považováno za světonázor a z tohoto důvodu, tak žalobce nemohl být diskriminován. Důvodem pro uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou bez výběrového řízení s [REDAKCE] byla skutečnost, že jmenovaná na rozdíl od žalobce výrazně zvýšila kvalitu své práce a začala se významně zapojovat do organizační činnosti a připravovat se tak na převzetí funkce tajemníka Ústavu. [REDAKCE] byl pracovní poměr změněn na dobu neurčitou vzhledem k její vědecké i publikační aktivitě a vzhledem k tomu, že se jmenování školitelem postgraduálního studia a habilitace jevila perspektivně. [REDAKCE] byl pracovní poměr změněn na dobu určitou z důvodu splnění habilitačních kritérií. K umístění dvou starších přístrojů do chemické laboratoře žalovaná uvedla, že chemická laboratoř není pracovištěm pouze žalobce, ale i dalších zaměstnanců Ústavu a vzhledem k získání dalších přístrojů bylo nutné tyto někde umístit. Pokud jde o nerovné odměňování, pak žalovaná toto odmítla – je logické, že ne každý zaměstnanec může dosahovat průměrné mzdy, navíc není možné srovnávat mzdu v rámci celé lékařské fakulty, ale pouze v rámci Ústavu.

4. Soud prvního stupně předně uvedl, že mezi účastníky je nesporné to, že žalobce byl u žalované zaměstnán na pozici odborný asistent na základě pracovní smlouvy ze dne 30. 8. 1991, která byla sjednána na dobu určitou do 31. 8. 2001, následně byl pracovní poměr žalobce opakovaně prodlužován. V roce 2016 rozhodla přednostka Ústavu [REDAKCE] o vypsání výběrového řízení na pozici žalobce, kterého se žalobce zúčastnil, byl doporučen a pracovní smlouva mu byla prodloužena na dobu určitou do 30. 9. 2018; uplynutím sjednané doby dne 30. 9. 2018 pracovní poměr žalobce skončil. Žalovaná s [REDAKCE] uzavřela v roce 2015 dodatek k pracovní smlouvě, jímž došlo ke změně pracovního poměru této zaměstnankyně na dobu neurčitou bez nutnosti absolvovat výběrové řízení. [REDAKCE] vedla semináře v anglickém jazyce již před rokem 2015, žalobce nebyl schopen vést semináře a praktika v anglickém jazyce. Do chemické laboratoře, v níž pracoval žalobce, byly umístěny 2 starší přístroje.
5. Dále prvostupňový soud vyšel z následujícího zjištění: Žalobci, [REDAKCE] a [REDAKCE] byl pracovní poměr opakovaně prodlužován, přičemž všichni tři dotčení měli v dodatku k pracovní smlouvě uvedenu stejnou podmínku, a to splnit do určeného data publikační kritéria pro školitele studentů postgraduálního doktorského studia (dále jen „DSP“); ani jeden z nich tuto podmínku nesplnil; [REDAKCE] v případě [REDAKCE] rozhodla o přeměně pracovního poměru na dobu neurčitou bez výběrového řízení (obdobně později v případě [REDAKCE]; v případě žalobce a [REDAKCE] chtěli-li pokračovat v pracovním poměru u žalované, byli nuceni se podrobit výběrovému řízení. Žalobce i [REDAKCE] byli oba starší než [REDAKCE] oba také na rozdíl od [REDAKCE] a [REDAKCE] trpěli výraznými zdravotními problémy. Ve prospěch [REDAKCE] byl přednostkou hodnocen proaktivní přístup a schopnost výuky v anglickém jazyce. [REDAKCE] v roce 2014 a 2015, kdy jí byl změněn pracovní poměr na dobu neurčitou, měla nulovou publikační aktivitu. Žalobce byl v roce 2016, kdy se za trvání pracovního poměru musel podrobit výběrovému řízení, publikačně aktivní; dále byl žalobce proaktivní ve prospěch Ústavu tím, že dlouhodobě vynášel těžké kanystry s destilovanou vodou z laboratoře. [REDAKCE] absolvovala výběrové řízení na pozici odborný asistent v době, kdy již nebyla zaměstnancem žalované. Publikační činnost žalobce v roce 2016, kdy byl nucen podstoupit výběrové řízení, byla vyšší než publikační činnost [REDAKCE] v roce 2018, kdy došlo k přeměně jejího pracovního poměru na dobu neurčitou.
6. Dále měl soud prvního stupně za prokázané, že žalobce učinil na Inspektorát práce podnět pro podezření z porušování zásady rovného přístupu k pracovníkům a pro podezření z diskriminace

některých pracovníků, kdy na základě tohoto podnětu Inspektorát práce mimo jiné zahájil kontrolu dodržování pracovní doby. Vycházel také ze zjištění, že o umístění 2 starých pracovních přístrojů se v Ústavu vedly diskuse, žalobce s jejich umístěním do chemické laboratoře nesouhlasil – nevhodnost zdůvodnil tím, že pokud mají přístroje sloužit ještě analytice, je nezbytné, aby byly umístěny v chemicky co nejčistším prostředí, čemuž klasická chemická laboratoř nevyhovovala; v případě předmětné chemické laboratoře, kam byly přístroje umístěny, se nejednalo o výlučnou laboratoř žalobce, ale o společné pracoviště. Pokud jde o vztahy na pracovišti, měl nalézací soud za prokázané, že žalobce s výjimkou [redacted] s ostatními kolegy vycházel. Ohledně hospitací měl soud prvního stupně za prokázané, že [redacted] prováděla hospitace různých zaměstnanců Ústavu.

7. Ohledně výplaty odměn měl soud prvního stupně po provedeném dokazování za prokázané, že žalobci byly v rozhodném období poskytovány odměny v odlišné (nižší) výši než ostatním zaměstnancům vykonávajícím stejnou pracovní pozici jako žalobce (zaměstnanci [redacted]); konkrétně se jednalo o odměny v roce 2016, odměny z programu Prvouk, mimořádné odměny za rok 2017, odměny z programu Progres Q 40 a odměny za rok 2018. Dále měl za prokázané, že pro poskytování mimořádných odměn v roce 2016 nebyla předem stanovena žádná kritéria a jejich výše nebyla přednostkou zdůvodňována. Podle čl. 8 odst. 4 vnitřního mzdového předpisu žalované (platného v rozhodné době) bylo předpokladem snížení nebo odebrání osobního příplatku písemné odůvodněné rozhodnutí. Odebrání osobního příplatku žalobci ve výši 900 Kč v roce 2015 nebylo písemně zdůvodněno. V dalších podrobnostech ohledně zjištěného skutkového stavu odvolací soud odkazuje na velmi detailní odůvodnění napadeného rozsudku.
8. Po právní stránce prvostupňový soud hodnotil zjištěný skutkový stav podle § 16 a § 17 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“) ve spojení s § 2 a § 10 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (dále jen „antidiskriminační zákon“). 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, měl soud prvního stupně provedeným dokazováním za jednoznačně prokázané nerovné, znevýhodňující zacházení žalované s žalobcem – žalobci, [redacted] byl pracovní poměr opakovaně prodloužován, přičemž všichni tři měli v dodatku k pracovní smlouvě uvedenu podmínku splnit do určeného data publikační kritéria pro školitele studentů DSP, přestože ani jeden z nich tuto podmínku nesplnil, rozhodla [redacted] v případě [redacted] o přeměně pracovního poměru na dobu neurčitou bez výběrového řízení (obdobně v případě [redacted]; v případě žalobce a [redacted] kteří byli výrazně starší než [redacted] a oba navíc trpěli výraznými zdravotními problémy, bylo postupováno odlišně, neboť chtěli-li pokračovat v pracovním poměru u žalované, byli nuceni se podrobit výběrovému řízení – z tohoto dle nalézacího soudu vyplývá domněnka tvrzené motivace diskriminace z důvodu věku a zdravotního stavu; tvrzenou motivaci z důvodu odlišného světového názoru neshledal, neboť odlišné pojetí výuky chemie nelze ve smyslu antidiskriminačního zákona považovat za tzv. světový názor. V souladu s § 133a o. s. ř. poskytl soud prvního stupně žalované prostor, aby prokázala věcný důvod pro uvedené odlišné zacházení s žalobcem. Žalovaná však ani přes poučení dle § 118a odst. 1, 3 o. s. ř. věcný důvod neprokázala a nevyvrátila domněnku motivu tohoto jednání – pouhé tvrzení o proaktivním zájmu [redacted] za situace, kdy žalobce, [redacted] měli v dodatku pracovní smlouvy jedinou podmínku, kterou nesplnili, není dle právního názoru soudu dostatečný věcný důvod pro tak zásadně odlišný přístup. Navíc je zřejmé, že žalovaná ve prospěch [redacted] hodnotila proaktivní přístup a schopnost výuky v anglickém jazyce, avšak ve prospěch žalobce tato jiná kritéria nehodnotila (i u žalobce lze shledat proaktivní přístup ve prospěch Ústavu, neboť žalobce dlouhodobě vynášel těžké kanystry s destilovanou vodou z laboratoře) a trvala na

přesné splnění podmínky z předmětného dodatku k pracovní smlouvě; v případě tvrzeného věcného důvodu ve vztahu k zaměstnankyni [REDAKCE] nalézací soud konstatoval, že nelze říci, že její vědecká činnost byla v roce 2018, kdy jí byl přeměněn pracovní poměr na dobu neurčitou, vyšší než žalobcova v roce 2016, kdy mu byl na základě úspěšného absolvování výběrového řízení prodloužen pracovní poměr na dobu určitou.

9. V případě tvrzeného nerovného odměňování, za které žalobce požadoval 161.559 Kč, posuzoval soud prvního stupně tento nárok ve smyslu § 265 odst. 1 a § 110 odst. 1 zákoníku práce ve spojení s § 5 odst. 2 antidiskriminačního zákona jako nárok na náhradu škody. Měl za prokázané, že v rozhodném období (duben 2016 – září 2018) byla žalobci oproti ostatním zaměstnancům vykonávajícím stejnou pracovní pozici poskytována odlišná (nižší) výše odměn, přičemž žalovaná i přes poučení podle § 118a odst. 1, 3 o. s. ř. neprokázala věcný důvod pro odlišnou výši mimořádné odměny v roce 2016, odměny z programu Prvook, mimořádné odměny za rok 2017, odměny z programu Progres Q 40 a odměn za rok 2018. Nad rámec závěru o neprokázání tvrzených kritérií, na nichž byla výše odměn dle žalované závislá, se nalézací soud vyjádřil ke kritériu publikační (vědecké) činnosti a uvedl, že žalovaná zcela nesprávně a nepatříčně zahrнула do tohoto kritéria pro pololetní odměny za rok 2016 i publikační činnost za předchozí období (2014 – 2016), čímž se dopustila nerovného zacházení, navíc zohledňování pouhého počtu bez ohledu na význam dané vědecké práce a podíl daného autora, dle nalézacího soudu rozhodně nezohledňuje zásadu za rovnou práci rovnou mzdu. Závěrem obvodní soud poukázal na to, že v měsíci dubnu 2016 žalovaná neoprávněně nevyplatila žalobci osobní příplatek – [REDAKCE] odebrala žalobci osobní příplatek v rozporu s vnitřním mzdovým předpisem (bez písemného odůvodnění).
10. S ohledem na uvedené skutečnosti a prokázané nerovné a diskriminační jednání žalované prvostupňový soud v souladu s § 10 odst. 1 antidiskriminačního zákona uložil žalované povinnost 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. Uvedeným diskriminačním jednáním žalované navíc dle nalézacího soudu došlo ke značnému snížení důstojnosti osoby žalobce, poškození jeho profesní pověsti a vážnosti, a proto žalobci dle § 10 odst. 3 antidiskriminačního zákona náleží i finanční zadostiučinění – s ohledem na okolnosti případu shledal soud prvního stupně jako přiměřenou částku 70.000 Kč (*pozn. žalobce za uvedená jednání požadoval 2 × 50.000 Kč – nalézací soud tedy v tomto směru žalobu ohledně částky 30.000 Kč zamítl*).
11. Ohledně nároku na náhradu škody nalézací soud uzavřel, že základ nároku žalobce na náhradu škody je dán, neboť žalovaná porušila povinnost rovného zacházení v otázce odměňování za stejnou práci, a zároveň byl prokázán vznik škody i příčinná souvislost mezi porušením povinnosti rovného zacházení a vznikem škody. Nicméně s ohledem na skutečnost, že prokázání výše tohoto nároku si vyžádá další dokazování, rozhodl soud prvního stupně v této části formou mezitímního rozsudku pouze o základu tohoto nároku s tím, že o výši tohoto nároku a nákladech řízení bude rozhodnuto v konečném rozhodnutí.
12. Soud prvního stupně naopak za diskriminační jednání vůči žalobci neshledal v přesunutí dvou starých pracovních přístrojů do chemické laboratoře – konstatoval, že o umístění se v Ústavu vedly diskuse a je zřejmé, že se jednalo o věcný konflikt, nikoli o diskriminační jednání, navíc se nejednalo o výlučnou laboratoř žalobce, ale společné pracoviště; tímto jednáním pak nemohlo ani dojít ke snížení dobré pověsti žalobce, jeho důstojnosti a jeho vážnosti ve společnosti. Stejně pak neshledal diskriminačním jednáním spočívajícím v nepravdivém osočení žalobce z podání stížnosti na dodržování pracovní doby na MPSV a jeho následná stigmatizace jako nepřítel vědy – v tomto směru uvedl, že 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 dle nalézacího soudu neznamena diskriminační pronásledování; dále nepřisvědčil ani tvrzení žalobce o nepřátelském pracovním prostředí, kdy konstatoval, že

z hodnocení v rámci Focus meeting vyplývá, že s výjimkou [REDACTED] žalobce s ostatními kolegy vycházel.

13. S ohledem na uvedené skutečnosti prvostupňový soud 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, a za to že byl nucen pracovat v nepřátelském pracovním prostředí. Dále pak zamítl i požadavek na zaplacení částek 10.000 Kč a 40.000 Kč za uvedená jednání, která neshledal diskriminačními (*přesun přístrojů, nepravdivé obvinění*).
14. Konečně soud prvního stupně neshledal důvodným ani požadavek na zaplacení částky 100.000 Kč za duševní útrapy žalobci a výpady ze strany [REDACTED] kdy uvedl, že ze strany [REDACTED] bylo prokázáno pouze shora uvedené diskriminačního jednání, za něž soud žalobci přiznal odškodnění ve výši 70.000 Kč, což považoval za zcela dostačující.
15. Proti tomuto rozsudku podali včasné odvolání žalobce (do výroků II. a IV.) i žalovaná (do výroků I., III. a V.).
16. Žalovaná v odvolání s odkazem na § 205 odst. 2 písm. e) a g) o. s. ř. namítala, že v řízení bylo provedeným dokazováním prokázáno, že k diskriminaci žalobce nedošlo a že neprodloužení jeho pracovního poměru v roce 2016, vypsání výběrového řízení na jeho pozici, stejně jako rozdíly v odměnách, nebyly motivovány věkem ani zdravotním stavem žalobce. Akcentovala, že splnění publikačních kritérií pro školitele DSP nebylo podmínkou pro prodloužení pracovního poměru, šlo o pouhé doporučení. Skutečným důvodem vypsání výběrového řízení v roce 2016, který byl v řízení prokázán, byla skutečnost, že žalobce zastavil svůj profesní růst, odmítal splnit požadavek, aby vyučoval obor biochemie v plném rozsahu a nebyl ochotný zdokonalit své znalosti angličtiny, aby v ní mohl vyučovat. O nediskriminaci svědčí i to, že žalovaná žalobci po absolvování výběrového řízení znovu pracovní poměr prodloužila, ač takovou povinnost neměla. K diskriminaci ze zdravotních důvodů žalovaná uvedla, že k této nebyl žádný důvod, když žalobce jeho zdravotní stav ve výkonu práce nijak neomezoval; zdravotním stavem v tomto směru srovnávaných zaměstnankyň žalované se navíc soud nijak nezabýval. Dále žalovaná poukázala na zaměstnance, se kterými také nebyl jejich pracovní poměr na dobu určitou automaticky prodloužen, a bylo vypsáno výběrové řízení, po kterém byl jejich pracovní poměr prodloužen jen na dobu určitou. Dle žalované za diskriminační jednání nelze považovat okolnost, že s některými zaměstnanci byl změněn pracovní poměr na dobu neurčitou, kdy zdůraznila, že v takových případech bylo mimo jiné přihlíženo k tomu, jak zaměstnanec přistupuje k plnění pracovních úkolů a svému odbornému růstu. Závěrem žalovaná akcentovala, že žalobce zcela účelově v souvislosti s podáním předmětné žaloby změnil důvody diskriminace na věk a zdravotní stav – původně tvrdil, že důvodem proč se musel podrobit výběrovému řízení, byl jeho nesouhlas s požadavky a hodnocením nadřazené na způsob výuky a vědeckou práci. K odměňování žalovaná uvedla, že jak dle nalézacího soudu nevhodně zvolené kvalifikační kritérium publikační činnosti, tak skutečnost, že žalovaná neměla stanoveny ukazatele pro udělování odměn, nelze považovat za diskriminaci, když uvedené okolnosti se dotýkaly všech zaměstnanců stejně, žalovaná tak postupovala ve vztahu ke všem zaměstnancům; nanejvýš by se mohlo jednat o nesprávný postup žalované, nikoli však o diskriminaci. Ze srovnávací tabulky nalézacího soudu navíc dle žalované nevyplývá, že by byl žalobce při odměňování trvale znevýhodňován oproti ostatním zaměstnancům. Dle žalované pak nelze souhlasit ani s tím, že by rozdíly v odměňování byly způsobeny věkem – [REDACTED] která je mladší než žalobce, obdržela v roce 2016 daleko nižší odměnu za publikační činnost než žalobce, v roce 2016 a 2017 také výrazně nižší blokovou odměnu. Jako diskriminační pak nelze shledat ani odebrání osobního příplatku (900 Kč) žalobci v roce 2015 – to že odebrání nebylo žalobci sděleno písemně lze opět považovat pouze za nesprávný postup, nikoli za diskriminaci, když stejně postupovala žalovaná i ve vztahu k dalším zaměstnancům, kterým byl osobní příplatek snížen také o částku 900 Kč. Závěrem pak žalovaná poukázala na to, že žalobce ve svém podání ze dne 27. 2. 2020 upravil své

žalobní tvrzení tak, že jednání žalované mu způsobilo újmu na zdraví a hluboké duševní útrapy, a z toho důvodu se domáhá náhrady nemateriální újmy ve výši 250.000 Kč – žalobce se tedy uvedené náhrady nedomáhal z důvodu snížení důstojnosti a poškození profesní pověsti a vážnosti, jak rozhodl soud; k újmě na zdraví a duševním útrapám navíc žalobce nepředložil žádný důkaz. Žalovaná navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek ve výrocích I., III. a V. změnil tak, že se žaloba zamítá.

17. Žalobce se k odvolání žalované podrobně vyjádřil, kdy akcentoval, že žalovaná nepředložila žádný věcný důvod pro vypsání výběrového řízení, které musel žalobce a [REDAKCE] absolvovat; k vědeckým a kariérním úspěchům, na které žalovaná poukazovala v případech zaměstnanců, jimž byl pro tyto úspěchy pracovní poměr přeměněn na dobu neurčitou, žalobce uvedl, že neměl srovnatelné podmínky s ostatními, aby mohl rozvíjet svou vědeckou a publikační činnost, pokud jde o vedení výuky v angličtině, pak žalobce zdůraznil, že pokyn k výuce v angličtině nikdy neobdržel, o možnosti vykonávat funkci tajemníka pak nebyl informován a nabídnuta mu nebyla. Ohledně odměňování žalobce uvedl, že se ztotožňuje s názorem soudu, že se jedná o nerovné zacházení a akcentoval, že žalovaná nepředložila žádná pravidla odměn, která byla uplatňována a ze kterých by bylo patrné, že byla vytvořena v patřičném období a v tomto období i zveřejněna. Závěrem žalobce uvedl, že se domáhá náhrady nemajetkové újmy v důsledku popsanych jednání, kterými došlo ke snížení důstojnosti a poškození profesní pověsti a vážnosti, přičemž v důsledku popsanych jednání došlo i k újmě na zdraví a způsobení hlubokých duševních útrap žalobce – v souhrnu na nemajetkové újmy žalobce požaduje 250.000 Kč.
18. Žalobce v odvolání s odkazem na § 205 odst. 2 písm. b), d), e) a g) o. s. ř. namítal, že částka 70.000 Kč, která mu byla přisouzena jako přiměřené zadostiučinění, je příliš nízká a dále nesouhlasil se zamítnutím části požadované omluvy, neboť dle něho bylo prokázáno, že nebylo patřičně reagováno na nepravdivé obvinění jeho osoby, v důsledku čehož došlo k vytvoření nepřátelského pracovního prostředí, v němž byl nucen pracovat. Akcentoval, že nalézací soud při posuzování uvedeného nepravdivého obvinění dostatečně nezhodnotil zásadní rozpor v obsahu skutečného podnětu a tím, jak toto bylo veřejně prezentováno kolegům žalobce – žalobce si nestěžoval na pracovní dobu. Tato nesprávná interpretace jeho stížnosti měla ve svém důsledku na žalobce velice negativní dopad – byl nepravdivě označen za iniciátora podání na MPSV, který si stěžuje na pracovní dobu a omezuje tak výzkum a bádání u žalované – žalobce byl de facto vyloučen z kolektivu, což vede k závěru o existenci nepřátelského pracovního prostředí, kdy byl žalobce za uplatňování svých práv pronásledován. K dalšímu znepříjemnění pracovního prostředí došlo dle žalobce v okamžiku, kdy do jeho hlavního pracoviště, za které plně odpovídal, byly umístěny staré přístroje – vyloučení z diskuze o využití jeho laboratoře jako odkládacího prostoru a současně jeho neinformování o takovém rozhodnutí, vnímal žalobce jako další ponížení, šikanu a útok na svou osobu a psychiku. Žalobce zdůraznil, že nadřazená o jeho nepříznivém psychickém zdravotním stavu věděla. Poznamenal, že k prokázání svého zhoršeného psychického stavu, utrpených duševních útrap a nemajetkové újmy navrhoval k důkazu účastnický výslech a znalecký posudek – tyto důkazy však soudem nebyly provedeny. Závěrem pak žalobce konstatoval, že pokud nalézací soud neshledal v plném rozsahu splnění podmínek pro přiznání náhrady nemajetkové újmy dle antidiskriminačního zákona, měl se zabývat i možností přiznat žalobci náhradu nemajetkové újmy podle občanského zákoníku – dle žalobce došlo k porušení jeho práva na ochranu osobnosti dle § 81 a § 82 ve spojení s § 2956 a § 2957 o. z., když bylo zasaženo do jeho práva na život a důstojnost, do jeho práva na zdraví a práva žít v příznivém životním prostředí, dále byla zasažena jeho vážnost a čest; žalovaná pak svým jednáním porušovala ve smyslu § 2910 o. z. zákonnou povinnost rovného zacházení se zaměstnanci a dále ve smyslu § 2909 o. z. i dobré mravy, když svým šikanózním výkonem práv vůči žalobci mu způsobila újmu. Žalobce navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek změnil tak, že žalobě plně vyhová.

19. Žalovaná se k odvolání žalobce písemně vyjádřila a ztotožnila se s názorem nalézacího soudu, že chybné označení adresáta stížnosti, kterou podal žalobce na Inspektorát práce, nemůže být diskriminačním jednáním a pokud jde o obsah stížnosti, pak žalovaná vycházela z poznatků, které měla z kontroly prováděné Inspektorátem na základě uvedené stížnosti – nemůže jít k tíži žalované, že Inspektorát vyhodnotil stížnost žalobce jinak (kontrola se zaměřila na dodržování pracovní doby), než jak žalobce zamýšlel; tvrzení žalobce o nepřátelském prostředí žalovaná označila za účelové. Přesunutí přístrojů do předmětné laboratoře proběhlo po diskusi pracovníků Ústavu a byl vybrán stůl laborantky, která v dané době nepracovala, tedy stůl nepotřebovala a byl volný; navíc ani z tvrzení žalobce nevyplývá, že by umístění přístrojů do laboratoře bylo motivováno jeho věkem či zdravím. V závěru žalovaná upozornila na to, že žalobce v odvolání opět, navíc v rozporu s § 205a o. s. ř. mění své tvrzení ohledně toho, do jakých jeho osobnostních práv bylo zasaženo – právo na život a důstojnost, právo na zdraví a právo žít v příznivém životním prostředí; v tomto směru žalovaná akcentovala, že v řízení nebylo prokázáno, že by bylo skutečně zasaženo do některého z osobnostních práv žalobce.
20. Odvolací soud přezkoumal ve smyslu ustanovení § 212 a § 212a o. s. ř. napadený rozsudek i řízení, které předcházelo jeho vydání, a dospěl k závěru, že odvolání žalobce není důvodné a odvolání žalované je důvodné pouze částečně.
21. Na jednání odvolacího soudu předně žalobce k výzvě odvolacího soudu upřesnil, že neuplatňuje nárok z titulu náhrady škody na zdraví, čímž odstranil neurčitost žaloby i jednu z odvolacích námitek žalované, která na tuto rozpornost a neurčitost v tvrzeních žalobce poukazovala. Dále se na jednání žalobce osobně vyjádřil k projednávané věci, kdy polemizoval s možnými diskriminačními důvody, které mohly být za jednáním žalované (rasové důvody, věk, zdravotní stav a další), přičemž v rámci svého vyjádření dospěl k závěru, že pro něj není rozhodující motiv diskriminace, ale to, že proti němu žalovaná postupovala nesprávně.
22. Vyjma žalobních nároků souvisejících s tvrzeným nerovným odměňováním (viz níže) soud prvního stupně správně zjistil skutkový stav poté, co provedl všechny potřebné důkazy a tyto důkazy zhodnotil v souladu s § 132 o. s. ř. Takto zjištěný skutkový stav, který plně odpovídá provedeným důkazům, pak soud prvního stupně správně zhodnotil též po právní stránce. Soud prvního stupně napadený rozsudek také velmi důkladně a přesvědčivě odůvodnil. S jeho skutkovými i právními závěry ohledně žalobou uplatněných nároků, vyjma těch souvisejících s tvrzeným nerovným odměňováním, se proto odvolací soud plně ztotožňuje a v podrobnostech na ně odkazuje.
23. Odvolací soud připomíná, že v případě diskriminace připadají v úvahu prostředky právní ochrany upravené v antidiskriminačním zákoně, a za podmínek upravených v § 133a o. s. ř. může v řízení dojít také k obrácení důkazního břemene. Pokud se však jedná o podmínky obrácení důkazního břemene, je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury je v antidiskriminačních sporech na žalobci, aby prokázal tzv. „prima facie zásah“, tedy aby nejdříve soudu předložil skutečnosti dostatečně odůvodňující závěr o existenci možné diskriminace – tvrdil, ale i prokázal, že s ním nebylo zacházeno obvyklým, neznevýhodňujícím způsobem (viz nálezy Ústavního soudu ze dne 26. 4. 2006, sp. zn. Pl. ÚS 37/04, či ze dne 22. 9. 2015, sp. zn. III. ÚS 1213/13). Jinak řečeno, žalobce má povinnost tvrzení a důkazní povinnost o tom, že byl jednáním žalovaného znevýhodněn oproti jiným osobám ve srovnatelném postavení a povinnost tvrzení o tom, že pohnutkou (motivem) odlišného zacházení byl „podezřelý“ diskriminační důvod (srov. k tomu např. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008, ze dne 3. 7. 2012, sp. zn. 21 Cdo 572/2011, či ze dne 23. 5. 2013, sp. zn. 21 Cdo 867/2011). V případě, že žalobce unese důkazní břemeno a břemeno tvrzení v tomto směru, je pak na žalovaném, aby případně prokázal buď důvody ospravedlňující odlišné zacházení, nebo skutečnost, že pohnutkou odlišného zacházení ve skutečnosti podezřelý důvod nebyl. Ustanovení § 133a odst. 1 o. s. ř. nezakládá „přesunutí“ důkazní povinnosti na zaměstnavatele ohledně celého tvrzení účastníka o jeho diskriminaci. Zaměstnanec v soudním řízení musí nejen tvrdit, ale i prokázat, že s ním

skutečně bylo zacházeno znevýhodňujícím způsobem. Usnadnění důkazní situace ve prospěch zaměstnance se projevuje pouze v tom, že stačí, aby zaměstnanec tvrdil, že toto znevýhodňující jednání bylo motivováno některým ze zákonem stanovených diskriminačních důvodů, aniž by byl dále povinen tuto motivaci prokázat (k tomu srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 1. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3166/2019).

24. Pokud jde o diskriminační jednání žalované spočívající v tom, že byl žalobce nucen absolvovat výběrové řízení za účelem prodloužení pracovního poměru a v tom, že žalobci nebyla prodloužena pracovní smlouva na dobu neurčitou, přestože úspěšně absolvoval výběrové řízení, pak odvolací soud souhlasí s nalézacím soudem, že žalobce v tomto směru jednoznačně prokázal nerovné zacházení a současně tvrdil, že toto znevýhodňující jednání bylo motivováno zákonem stanovenými diskriminačními důvody – věk a zdravotní stav (odlišné pojetí výuky nelze považovat za světonázor) – a žalovaná neprokázala, že by toto nerovné zacházení nebylo motivováno tvrzenými diskriminačními důvody. V tomto směru nelze přisvědčit žalované, že by žalobce neprokázal diskriminační motivaci žalované (věk, zdravotní stav) – jak vyplývá z výše uvedené judikatury, pokud žalobce prokáže nerovné zacházení (zde jednoznačně prokázáno), pak stačí, že relevantní diskriminační důvod tvrdí, povinnost důkazní v tomto směru žalobce nemá – tvrzená motivace se předpokládá a je na žalované straně, aby tuto vyvrátila (to se však v daném případě nestalo). S ohledem na uvedené je správný závěr soudu prvního stupně, že žalobci náleží podle antidiskriminačního zákona nárok na zadostiučinění, a to jak ve formě omluvy (§ 10 odst. 1), tak ve formě finančního zadostiučinění (§ 10 odst. 3). Pokud jde o výši přiznaného zadostiučinění za uvedená diskriminační jednání, pak odvolací soud konstatuje, že s ohledem na vyjádření žalobce u jednání odvolacího soudu, kdy tvrzenou diskriminaci významně relativizoval – uvedl, že pro něj není rozhodující motiv diskriminace – je zadostiučinění ve výši 70.000 Kč více než dostačující (*za uvedená jednání žalobce požadoval 2 × 50.000 Kč*).
25. Odvolací soud se dále ztotožnil se závěrem prvostupňového soudu ohledně jednání žalované spočívající v tom, že patřičně nereagovala na nepravdivé obvinění osoby žalobce, že byl žalobce nucen pracovat v nepřátelském pracovním prostředí a že mu byly do laboratoře umístěny 2 staré přístroje. Ohledně těchto tvrzených jednání žalované odvolací soud ve shodě s nalézacím soudem diskriminační jednání neshledal, resp. v tomto směru neshledal ani nerovné zacházení. V případě přesunutí 2 starých přístrojů do chemické laboratoře, kterou využíval žalobce, nikoli však výlučně – přístroje byly v laboratoři umístěny na stůl laborantky, která v té době nepracovala a nepotřebovala jej – odvolací soud uvádí, že v řízení bylo jednoznačně prokázáno, že se jednalo o konflikt věcný; navíc, jak správně poznamenal nalézací soud, uvedeným jednáním žalované nemohlo dojít ke snížení dobré pověsti žalobce, jeho důstojnosti a jeho vážnosti ve společnosti ve smyslu § 10 odst. 3 antidiskriminačního zákona, dle kterého by bylo možné žalobci přiznat požadované finanční zadostiučinění. Pokud jde o tvrzené nepravdivé osočení žalobce z podání stížnosti na dodržování pracovní doby na MPSV a s tím související následná stigmatizace žalobce jako nepřítele vědy (nepřátelské prostředí na pracovišti), pak odvolací soud opakuje, že označení žalobce jako původce podnětu na kontrolu pracovní doby má reálný základ, byť žalobce podnět podal nikoli na MPSV, ale na Inspektorát práce; a dále doplňuje, že nelze klást k tíži žalované skutečnost, že Inspektorát na základě této stížnosti, ač to žalobce údajně nezamýšlel, provedl kontrolu dodržování pracovní doby u žalované – v tomto směru nelze dospět k závěru, že by se ze strany žalované jednalo o nepravdivé obvinění.
26. Pokud jde o požadovanou částku 100.000 Kč jako finanční zadostiučinění za duševní útrapy žalobce a výpady ze strany [REDAKCE] pak i zde musí odvolací soud přisvědčit nalézacímu soudu, že v řízení bylo prokázáno pouze diskriminační jednání (ze strany [REDAKCE] spočívající v tom, že byl žalobce nucen absolvovat výběrové řízení za účelem prodloužení pracovního poměru a v tom, že žalobci nebyla prodloužena pracovní smlouva na dobu neurčitou, kdy za toto diskriminační jednání již bylo žalobci přiznáno zcela adekvátní a více než dostačující

finanční zadostiučinění ve výši 70.000 Kč – požadavek na zaplacení další finanční částky ze strany žalované tak není důvodný.

27. Odvolací soud se neztotožnil s názorem žalobce, že se soud měl zabývat i možností přiznat mu náhradu nemajetkové újmy podle občanského zákoníku s tím, že došlo k porušení jeho práva na ochranu osobnosti dle § 81 a § 82 ve spojení s § 2956 a § 2957 o. z. Soud prvního stupně správně na daný případ aplikoval zvláštní úpravu antidiskriminačního zákona, neboť žalobce se předmětnou žalobou domáhal výlučně soudní ochrany proti porušení práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací. Nárok žalobce nelze uplatnit z titulu ochrany osobnosti podle občanského zákoníku, když speciální úpravou v oblasti ochrany proti porušení práva na rovné zacházení a ochrany před diskriminací je právě úprava obsažená v antidiskriminačním zákoně (lex specialis derogat legi generali).
28. Ohledně nároku žalobce na náhradu škody a s tím související požadavek na omluvu za to, že byl ve srovnání s ostatními kolegy na srovnatelné pozici finančně podhodnocován, odvolací soud uvádí, že v tomto směru dosud nebylo v řízení dostatečně tvrzeno a dokazováno, aby bylo možno učinit závěr, že v rozhodném období (duben 2016 – září 2018) bylo s žalobcem ve vztahu k odměňování nerovně zacházeno (že byl finančně podhodnocován), resp. že toto nerovné zacházení bylo motivováno některým z diskriminačních důvodů. V tomto směru jsou zcela přiléhavé námitky žalované, že v případě odměn se z její strany mohlo jednat o nesprávný postup – nevhodně zvolené kritérium publikační činnosti zahrnující publikační činnost i za předchozí období, nestanovení ukazatelů pro udělování odměn – nikoli však o nerovné zacházení či diskriminaci, když tyto okolnosti se dotýkaly všech zaměstnanců žalované, stejně žalovaná takto postupovala ve vztahu ke všem zaměstnancům. Pokud pak žalobce při vyčíslení požadované náhrady mzdy odkazuje na průměrnou mzdu zaměstnance zařazeného na pozici odborný asistent v rozhodném období, pak s ohledem na níže uvedená kritéria, odvolací soud konstatuje, že takové „srovnání“ a na základě něho provedené vyčíslení požadované škody (konkrétní výše požadované náhrady mzdy) žalobcem není dostačující – v tomto ohledu nutno uvést, že břemeno tvrzení i důkazní leží na straně žalující.
29. Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání (§ 16 odst. 1 zákoníku práce). Zaměstnanci přísluší za práci vykonanou v pracovním poměru pro zaměstnavatele, který není uveden v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, za podmínek stanovených v zákoníku práce mzda, nestanoví-li zákoník práce nebo zvláštní právní předpis jinak. Mzda je v ustanovení § 109 odst. 2 zákoníku práce definována jako peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnanci za práci. Mzda se poskytuje podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků; za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda (srov. § 110 odst. 1 zákoníku práce). Stejnou práci nebo práci stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (srov. § 110 odst. 2 zákoníku práce). Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce (srov. § 110 odst. 3 zákoníku práce). Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí (§ 110 odst. 4 zákoníku práce). Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných

prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality (srov. § 110 odst. 5 zákoníku práce).

30. Z právní úpravy obsažené v ustanovení § 110 zákoníku práce v první řadě vyplývá, že práci vykonávanou u zaměstnavatele různými zaměstnanci je možné považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, za kterou jim přísluší stejná mzda, jestliže jde o práci shodnou nebo srovnatelnou z hlediska všech srovnávacích kritérií uvedených v ustanovení § 110 odst. 2 až 5 zákoníku práce; není-li shoda (srovnatelnost) v některém z těchto komparačních kritérií, nejedná se o stejnou práci nebo práci stejné hodnoty ve smyslu ustanovení § 110 odst. 1 zákoníku práce (k tomu srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2016, sp. zn. 21 Cdo 436/2016). Zákon přitom stanoví – jak se podává z ustanovení § 109 odst. 4 zákoníku práce – jako komparační hledisko nejen porovnání práce podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků, ale požaduje též srovnání „obtížnosti pracovních podmínek“, za kterých je jinak „stejná“ práce vykonávána.
31. Odvolací soud ze všech uvedených důvodů podle § 219 o. s. ř. potvrdil napadený rozsudek v jeho výroku I. ohledně části omluvy, že byl nucen po 25 letech zaměstnání znovu absolvovat výběrové řízení, a dále ve výroku II., III. a IV. Současně podle § 219a odst. 2 o. s. ř. napadený rozsudek zrušil ve výroku I. ohledně části omluvy, že byl žalobce oproti ostatním srovnatelným kolegům finančně podhodnocován, a ve výroku V., kdy v této části věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.
32. V dalším řízení bude na soudu prvního stupně, aby se dále zabýval tvrzeným nerovným odměňováním žalobce a jeho možnou motivací z některého zákonem předvídaného diskriminačního důvodu, a s tím souvisejícím uplatněným nárokem na finanční zadostiučinění za nerovné finanční odměňování žalobce v rozhodné době (duben 2016 – září 2018), popř. nárokem na náhradu škody. V tomto směru bude na žalobci, aby v dalším řízení označil jak ve vztahu k základní mzdě, tak k jiným formám výdělků (odměny), komparátory, ve srovnání s nimiž bylo s žalobcem nerovně zacházeno, tj. označí zaměstnance žalované, kteří v rozhodném období vykonávali srovnatelnou práci jako žalobce a dostávali za to vyšší mzdu/odměny než žalobce. Dále bude na žalobci, aby tvrdil a prokazoval konkrétní výši mzdy, jejíž náhradu v souvislosti s tvrzením o nerovném odměňování požaduje (odkaz na průměrnou mzdu není dostačující). Odvolací soud podotýká, že pokud bude v dalším řízení nerovné nebo nesprávné odměňování žalobce ve srovnání s ostatními prokázáno, má za to, že jako odškodnění postačí, bude-li žalobci přiznána ztráta na výdělků za rozhodné období (rozdíl mezi skutečným výdělkem žalobce v rozhodném období a výdělkem, kterého by nebyl nerovného zacházení ze strany žalované žalobce v rozhodném období dosáhl) ve smyslu § 265 odst. 2 zákoníku práce. V novém rozhodnutí soud prvního stupně rozhodne též o nákladech řízení, včetně nákladů řízení odvolacího.

Poučení:

Proti výroku I. tohoto rozsudku v části, ve které byl napadený rozsudek potvrzen, a proti výroku II. tohoto rozsudku lze podat za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení. Dovolání se podává k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím soudu prvního stupně. Přípustnost dovolání zkoumá dovolací soud (§ 239 o. s. ř.).

Proti výroku I. tohoto rozsudku v části, ve které byl napadený rozsudek zrušen a věc byla vrácena soudu prvního stupně k dalšímu řízení, a proti výroku III. tohoto rozsudku není dovolání přípustné (§ 238 odst. 1 písm. k/ o. s. ř.).

Praha 13. prosince 2022

v. r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje _____

Toto rozhodnutí nabylo právní moci dne 26.01.2023. Připojení doložky provedla _____
_____ dne 12.06.2024.