

Naše značka: 4042018 IZ

**Obvodní soud pro Prahu 1
Datovou schránkou**

V Hradci Králové dne 10.5.2019

ke sp. zn. : -

Žalobce:

nar.

bytem

Zastoupen:

advokátkou

se sídlem

Žalovaný:

Univerzita Karlova se sídlem Ovocný trh 560/5, 116
36 Praha 1

IČO: 00216208

Lékařská fakulta v Hradci Králové, Šimkova 870, 500 03
Hradec Králové

žaloba dle antidiskriminačního zákona

Elektronicky s certifikovaným podpisem

Soudní poplatek bude uhrazen na výzvu soudu

Přílohy:

plná moc

pracovní smlouva ze dne 30.8.1991

dodatek z 13.6.2001

dodatek z 23.8.2011

dodatek z 2.8.2013

dodatek z 30.8.2016

e-mail z 1.9.2010

e-mail z 26.5.2016

Zpráva z prošetření interpersonálních vztahů na pracovišti Ústavu
Lékařské fakulty v Hradci Králové, bez data

Výsledek výběrového řízení
Stížnost z 8.12.2016 + dodatek + přílohy
Zápis ze zasedání Akademického senátu Lékařské fakulty v Hradci
Králové ze dne 5. 3. 2018
e-mail z 18.9.2015
výplatnice žalobce za 9/2015
e-mail ze dne 24.3.2016
e-mail ze dne 29.3.2016
Urgence z 9.5.2017
podnět na OIP z 19.9.2017
přijetí podnětu OIP z 27.9.2017
výsledek kontroly OIP z 8.2.2018
e-mailová komunikace ohledně stížnosti na OIP
e-mail z 11.4.2018
Výzva z 25.4.2019
Reakce z 7.5.2019

Věc: Žaloba dle antidiskriminačního zákona

I.

Žalobce ukončil v roce [REDAKCE] své vysokoškolské vzdělání na [REDAKCE]
[REDAKCE], se získáním titulu [REDAKCE]. V roce [REDAKCE] získal na [REDAKCE]
[REDAKCE] titul [REDAKCE]. Žalobce se narodil v roce [REDAKCE] a je osobou se zdravotním postižením
– má nefunkční [REDAKCE] (cca 39 let), a dále je osobou, která trpí trvalou [REDAKCE]
[REDAKCE] (cca 15 let). Tyto zdravotní hendikepy žalobce budou dále souhrnně
označovány jako „zdravotní postižení“ ve smyslu zákona č. 198/2009 Sb., zákon o
rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně
některých zákonů (antidiskriminační zákon), dále také jako „antidiskriminační zákon“.

Žalobce byl zaměstnancem žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 30.8.1991,
s nástupem do práce dne 1.9.1991 a se sjednanou pracovní smlouvou na dobu určitou,
do 31.8.2001. Pracovní zařazení bylo „odborný asistent“. Žalobce vykonával práci v
Ústavu [REDAKCE] Lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Hradci Králové (proto
je-li dále v textu hovořeno o „Ústavu“, pak je myšlen Ústav [REDAKCE]
Lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Hradci Králové; je-li dále v textu hovořeno o
„fakultě“, či „Lékařské fakultě“, pak je jím míněna Lékařská fakulta Univerzity Karlovy
v Hradci Králové).

Tato pracovní smlouva byla dodatkem ze dne 13.6.2001 změněna tak, že pracovní
poměr byl prodloužen do 31.8.2006.

Pracovní poměr byl následně dodatkem prodloužen do 31.8.2011. Tento dodatek
žalobce bohužel nemá k dispozici, bude nicméně v evidenci žalovaného.

Pracovní poměr byl následně dodatkem ze dne 23.8.2011 prodloužen do 31.8.2013.

Pracovní poměr byl následně dodatkem ze dne 2.8.2013 prodloužen do 31.8.2016.

Pracovní poměr byl následně dodatkem ze dne 30.8.2016 prodloužen do 30.9.2018. Dne 30.9.2018 pracovní poměr žalobce skončil, a to uplynutím doby určité sjednaného pracovního poměru.

Důkaz: pracovní smlouva ze dne 30.8.1991
dodatek z 13.6.2001
dodatek o prodloužení pracovního poměru do 31.8.2011, který nechť doloží žalovaný
dodatek z 23.8.2011
dodatek z 2.8.2013
dodatek z 30.8.2016

Veškerá prodloužení pracovního poměru, počínaje dnem 13.6.2001, kdy byl podepsán první dodatek, probíhala, s výjimkou onoho posledního, bez vypsaného výběrového řízení.

Dne 1.9.2010 napsala nadřízená žalobce [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 v průběhu května/června 2012 bude vypsáno výběrové řízení na místa odborných asistentů, další postup se odvine od jeho výsledků.

Důkaz: e-mail [redacted] z 1.9.2010

Žádné výběrové řízení se však nekonalo a žalobci byl bez dalšího dodatkem ze dne 23.8.2011 prodloužen pracovní poměr do 31.8.2013, stejně tak byl žalobci bez dalšího dodatkem ze dne 2.8.2013 pracovní poměr prodloužen do 31.8.2016.

V průběhu roku 2015 byl **bez předchozího výběrového řízení** [redacted] prodloužen pracovní poměr, a to dokonce **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 žalobce, [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.

Důkaz: e-mail [redacted] z 26.5.2016

S ohledem na skutečnost, že [redacted], která byla též zaměstnána jako „odborný asistent“, nadto osoba zdravá a o generaci mladší, než žalobce, měla prodloužen pracovní poměr na dobu neurčitou, navíc bez předchozího výběrového řízení, byl žalobce velice překvapen, že na jeho místo, po cca 25 letech zaměstnání u žalovaného, musí jako osoba se zdravotním postižením, nadto jako zaměstnanec,

kterému v uvedené době bylo 61 let, absolvovat, značně potupně, znovu výběrové řízení.

Žalobce byl v absolvovaném výběrovém řízení úspěšný, pracovní poměr mu nicméně, na rozdíl od jeho mladší a zdravotně nepostižené kolegyně [REDAKCE] byl prodloužen znovu na dobu určitou, do 30.9.2018. Posléze s žalobcem již pracovní poměr prodloužen nebyl.

Důkaz: pracovní smlouva [REDAKCE] od počátku jejího zaměstnání u žalovaného, až do 30.9.2018, kterou nechť si soud vyžádá u žalovaného
Výsledek výběrového řízení

Žalobce se proto domnívá, že došlo k nerovnému zacházení a k jeho diskriminaci z důvodu věku a zdravotního postižení, a to tím, že byl povinen absolvovat výběrové řízení, zatímco jeho kolegyně, která je mladší a bez zdravotního postižení, tuto povinnost neměla.

Žalobce se také domnívá, že došlo k nerovnému zacházení a k jeho diskriminaci z důvodu věku a zdravotního postižení, a to také tím, že mu, na rozdíl od jeho kolegyně, která je mladší a bez zdravotního postižení, byla pracovní smlouva soustavně prodlužována na dobu určitou a následně mu dokonce prodloužena nebyla vůbec.

Žalobce tedy k **důkazu** navrhuje provést (a za tím účelem vyžádat u žalovaného) pracovní smlouvy, včetně všech jejích dodatků, [REDAKCE] a to od počátku jejího zaměstnání u žalovaného, až do 30.9.2018, kdy pracovní poměr žalobce skončil v důsledku uplynutí doby jeho trvání.

Žalobce dále k důkazu navrhuje provést účastnický výslech žalobce.

Nutno dodat, že obdobně iako s žalobcem, bylo zacházeno i s kolegou žalobce, [REDAKCE] který byl ve stejné věkové kategorii (narozen dne 29.10.1955) jako žalobce, byl ve špatném zdravotním stavu ([REDAKCE]), nadto byl [REDAKCE] proto by u něj bylo možné uvažovat o diskriminaci na základě věku, zdravotního postižení a dokonce i rasy. [REDAKCE] však bohužel v důsledku svého nepříznivého zdravotního stavu, výrazně zhoršenému po nepříznivém výsledku svého výběrového řízení z 22.8.2016, na konci r. 2016 zemřel. Žalobce, společně s [REDAKCE] spolu bojovali proti nerovnému zacházení a jejich diskriminaci na pracovišti a byli také jedinými zaměstnanci, kteří museli i po tolika letech zaměstnání u žalovaného, absolvovat potupná výběrová řízení a strpět opětovné uzavírání pracovních smluv pouze na dobu určitou.

II.

Žalobce v roce 2016, kdy mu byl opět prodloužen pracovní poměr na dobu určitou, nadto po absolvovaném výběrovém řízení, pojal podezření, že je s ním nerovně

zacházeno a že je v pracovněprávních vztazích diskriminován. Bylo s ním jednáno jinak než s kolegy, kteří měli stejné pracovní zařazení, tj. „odborný asistent“, a kteří byli mladší a bez zdravotního postižení, a kteří také nezastávali tak přesvědčeně názor na pojetí výuky, jako žalobce.

Žalobce a žalovaný, resp. jeho zaměstnankyně (a žalobcova nadřízená [redacted] dále také jako „nadřízená“), měli zcela odlišný názor jak na oblast vysokoškolské výuky vůbec, tak na pojetí výuky chemie na Lékařské fakultě.

Žalobce je člověk, který se výuce chemie na Lékařské fakultě věnoval po většinu svého profesního života, výuka ho velice bavila a považoval a stále považuje ji za své poslání. K dané výuce základů chemie má více než dostatečné vzdělání a především mnoho pedagogických i praktických zkušeností. Jeho názorem na výuku studentů vždy bylo, že ve studentech by se měl především vzbudit zájem o chápání podstaty věcí, o logické a analytické myšlení a o snahu vidět souvislosti mezi ději a jevy, především pak mezi chemickými a fyzikálně chemickými procesy a lékařstvím. Jednoduché a správné představy o látkovém světě vždy vysoce nadřazoval nad obvyklé bezduché učení se vzorečků a pouček. Chápání samotných základů chemie považoval za nezbytný předpoklad smyslu studia lékařské biochemie. Svůj názor zastává jako životní a nikdy se s ním netajil. V zaměstnání jej vždy prezentoval a řídil se jím.

Bohužel však při své práci „narazil“ na nadřízenou, která jeho názor na oblast vysokoškolské výuky obecně, tak i na pojetí výuky chemie na Lékařské fakultě nesdílela. Hlavním problémem však nebyl propastný rozdíl v jejich vzdělání a chápání v oblasti základů chemie, ale především autokratické způsoby jednání nadřízené. Svým poukazováním na fakt, že pro vysvětlení i toho nejzákladnějšího ze základů chemie je absurdně málo času určeno na přednášky, dosáhl žalovaný toho, že onen naprosto nedostatečný čas byl nadřízenou ještě významně zkrácen. A to zcela bez jakýchkoli odborných diskusí.

Nesoulad v názorech jednotlivých zaměstnanců na pracovišti není samozřejmě neobvyklý, je však limitován jednáním jednotlivých zaměstnanců v rámci zákonných mezí, v důsledku nichž by nikdo neměl být diskriminován (kromě svého věku a zdravotního postižení), na základě svého „světového názoru“, a neměl by být cílem šikany a diskriminace ze strany své nadřízené, nadto dokonce za situace, kdy nadřízená věděla o špatném zdravotním (psychickém) stavu žalobce, který svými výpady vůči němu ještě prohlubovala.

Nepřátelské projevy ze strany nadřízené bylo možné vypožorovat již v roce 2013, kdy v tomto roce u žalobce jako jediného prováděla hloubkovou a důslednou hospitační činnost, která spočívala v její přítomnosti na všech jeho přednáškách a seminářích po celý semestr, a v následném vytýkání malicherností a údajných nedokonalostí při výuce, přičemž zcela jasně prezentovala a prosazovala svůj názor, že rozhodující jsou dobré známky u testů a u zkoušky a chápat studenti vlastně ani nic nemusí.

Další její činnost, kterou znepríjemňovala žalobci jeho fungování u žalovaného, bylo finanční znevýhodňování žalobce. Mimo soustavné přiznávání nižších odměn se srovnatelnými zaměstnanci (k tomu viz níže), se projevilo např. odebráním osobních

příplatků s poukázáním na to, že žalobce nedostatečně publikuje (což však nebyla pravda a nadřízená tím popřela rozhodnutí fakulty tom, že recenzované výukové materiály budou mít status monografií a tedy že jde o publikace), a to na schůzi Ústavu 7.1.2015. Toto veřejné odebrání odměn se u žalobce projevilo velice negativně na jeho zdravotním stavu, a nakonec mu musela být jeho ošetřujícím psychiatrem změněna medikace, neboť jeho psychický stav se značně zhoršil.

Žalobce se mimo svou pedagogickou činnost věnoval i výzkumné práci. V roce 2014 v červnu započal intenzivní výzkum v oblasti betulinu, což nadřízená věděla, navíc ji žalobce až do zimy 2014 pravidelně informoval o svých úspěších v této práci. V roce 2015 na jaře, kdy žalobce dokončil poslední experimenty, sepsal a nabízel odborným časopisům vědecký článek na dané téma, nakonec publikovaný až v květnu r. 2016 (v časopisu s IF nad 3,2) a též vykonal další experimenty, které vyústily mj. i do podání patentového návrhu v září 2015. Patent byl v následujícím roce v zákonné lhůtě přijat.

V roce 2015 nadřízená na schůzi dne 7.1.2015 oznámila zaměstnancům na schůzi, že odebírání osobní příplatek všem, kdo poslední 2 roky nepublikovali. Toto odebrání nebylo předtím nikterak avizováno. Žalobce nadřízené uváděl, že díky intenzivní práci na betulinu v uplynulém roce experimentálně pracoval více než kdy jindy, přičemž vše nasvědčuje tomu, že z oné práce by měla být brzo publikace. Žalobce argumentoval též tím, že před necelými dvěma lety se věnoval dalšímu rozvoji kvality výuky, kdy vytvořil mj. čtyři zcela původní e-learningové kurzy, které byly následně recenzovány a žalobce jako jediný nejen z celého ústavu, ale ze všech ústavů lékařských biochemií v ČR a SR, je má uvedeny se statutem monografií na MEFANETu.

Na to nadřízená žalobci přede všemi zúčastněnými odpověděla, že „výuka je jejich osobní záležitost a že je důležitá jen pro jejich kariéru, např. když chtějí dělat docenturu“.

Žalobce je názoru, že podobné věty by z úst vedoucího zaměstnance a obecně jakéhokoli učitele na žádné škole neměly zaznít. Nadto žalobce podobné sdělení považuje za dehonestaci své tehdy 24leté pedagogické činnosti.

Nadřízená žalobce také nevzala v úvahu, že žalobce se koncem roku 2014 věnoval práci na výzkumu, jehož byla sama nadřízená na pracovišti (jednalo se o spolupráci s jiným pracovištěm) iniciátorem a ze kterého vznikl impaktovaný článek.

Nadřízená žalobce následně odměňování oficiálně nastavila tak, aby náleželo toliko za publikační činnost, aniž by zohlednila další činnost žalobce.

Na schůzi, ve které došlo k odebrání osobních příplatků, postiženým zaměstnancům nadřízená slíbila, že příplatky vrátí ihned, kdy článek, ve kterém budou zaměstnanci alespoň jako spoluautoři, bude časopisem s IF přijat. Žalobci byl nicméně osobní příplatek ve výši 1 000,- Kč přiznán až v květnu 2016 a dostal jej tedy poprvé až v červnové výplatě za období 2016-5. Přitom 3 impaktované články, ve kterých je spoluautorem, byly přijaty a publikovány už v prosinci 2015 (■■■■■), v únoru 2016 (■■■■■) a v březnu 2016 (■■■■■), přičemž v posledním článku byla jako spoluautorka napsána i nadřízená a o jeho publikaci tedy věděla. Navíc, přihláška žalobcova patentu,

který se též počítá jako publikační činnost, byla podána již v září 2015 a přednostka o vypracování patentového návrhu věděla již v červnu 2015. Přesto byl žalobci osobní příplatek navrácen až v květnu 2016.

Důkaz: e-mail [REDAKCE] z 26.5.2016

Stejně tak při stěhování ústavu, na kterém se žalobce významně podílel, hlavně spolu se 3 laborantkami a sekretářkou Ústavu, mělo být na odměnách rozděleno 40.000,- Kč (viz e-mail z 18.9.2015), žalobce však jako odměnu za stěhování dostal pouze 1.000,- Kč (viz výplatnice žalobce za 9/2015). Žalobce je toho názoru, že byl v tomto případě podhodnocen minimálně o 300 – 400 % a že tedy nemůže jít jen o subjektivní nepřesnost odhadu jeho podílu na práci nebo o nějaký drobný omyl ze strany nadřízené.

Důkaz: e-mail z 18.9.2015
výplatnice žalobce za 9/2015

Nadřízená žalobce po žalobci také chtěla, aby jako garant praktik sledoval vše, co se na daném poli děje bez ohledu na to, jaké má žalobce vzdělání, zkušenosti, a zaměření své výuky, což však zjevně nechtěla po ostatních zaměstnancích.

Poté, co žalobce řešil s kolegou opravu praktik, vygradovala celá situace tím, že nadřízená e-mailem ze dne 24.3.2016 doporučila žalobci „zvážit změnu zaměstnání“. Na tento e-mail reagoval žalobce dne 29.3.2016 tím, že se ohradil vůči osočování jeho osoby a žádal vysvětlit, proč by měl zvážit změnu zaměstnání. Na tuto žádost se mu však nedostalo ani náznaku odpovědi natož omluvy za ono neodůvodněné nařčení, které tak žalobce považuje za projev šikany a za vyhrožování, neboť tento „návrh“ nadřízené byl učiněn cca 4 měsíce před avizovaným výběrovým řízením.

Důkaz: e-mail ze dne 24.3.2016
e-mail ze dne 29.3.2016

Vzhledem ke všemu, co byl žalobce nucen na pracovišti strpět, vzhledem k podezření na nerovné zacházení a diskriminaci co do odměňování, nutnosti absolvovat výběrové řízení a opětovné prodlužování smluv na dobu určitou, se žalobce obrátil dne 8.12.2016 na děkana Lékařské fakulty, se stížností na podezření z nerovného zacházení, diskriminace a šikany na pracovišti.

Důkaz: Stížnost z 8.12.2016 + dodatek + přílohy

V uvedené stížnosti bylo možné spatřit několik základních bodů – diskriminace a nerovné zacházení v oblasti odměňování, šikana ze strany nadřízené [REDAKCE], diskriminace a nerovné zacházení v oblasti prodlužování smluv a nutnosti absolvovat výběrové řízení. Za podstatné žalobce považuje i upozornění, že nadřízená – vzděláním lékařka – dle jeho názoru proti němu zneužívá jeho zdravotní postižení.

Reakcí na tuto stížnost byla Zpráva z prošetření interpersonálních vztahů na pracovišti Ústavu lékařské biochemie Lékařské fakulty v Hradci Králové, bez data, žalobci předána dne 24.5.2017, a to až po jeho urgenci.

Důkaz: Urgence z 9.5.2017
Zpráva z prošetření interpersonálních vztahů na pracovišti Ústavu lékařské biochemie Lékařské fakulty v Hradci Králové, bez data, žalobci předána 24.5.2017

Zpráva nereagovala na všechny body stížnosti, nicméně z ní vyplývá, že rozhodnutí o rozdílném prodlužování smluv, nadto nutnost absolvovat výběrové řízení, může být interpretováno jako nerovný přístup k pracovníkům ústavu (str. 1). Zpráva hovoří o nevhodně zvolených termínech (těsně před ukončením smlouvy), nejasné a málo citlivé komunikaci před tímto rozhodnutím (konkurz byl překvapením vzhledem k situaci [redacted]) a absencí podpory zaměstnancům (str. 1). Dále hovoří o špatném zdravotním stavu žalobce, na který měl být vzat ohled (str. 1) a o netransparentním/nekonzistentním přístupu k prodloužení smluv na dobu neurčitou (str. 2).

Ze zprávy také vyplývá, že mezi žalobcem a jeho nadřízenou je spor o koncepci pojetí výuky v rámci ústavu (*zda by měli všichni usilovat o to, aby dokázali pokrýt výuku v celém rozsahu, anebo být odborníky na užší oblast*), respektive výuky (*kolik času by mělo být věnováno „čisté“ chemii*). Tento spor je věcný a je střetem dvou legitimních názorů.)

Uvedená Zpráva uznala možnost oprávněných obav žalobce co do nerovného zacházení a diskriminace z důvodu věku, zdravotního postižení a světového názoru, k otázce nerovného zacházení a diskriminace v oblasti odměňování pak poukázala na to, že u žalobce došlo k odebrání osobního příplatku v rozporu s Vnitřním mzdovým předpisem, nicméně nevyvrátila jasným a transparentním způsobem podezření z nerovného zacházení, resp. diskriminace v oblasti odměňování jednotlivých zaměstnanců.

K žádné změně ani k nápravě nastalé situace však nedošlo.

Jelikož žalovaným nebylo vyvráceno žalobcovo podezření na nerovné zacházení a také na diskriminaci, s ohledem na věk, zdravotní postižení a světový názor žalobce, nezbylo mu, než se se svým podnětem obrátit na nezávislou instituci, Oblastní inspektorát práce, a to podáním ze dne 19.9.2017. Textace podnětu Oblastnímu inspektorátu práce byla fakticky shodná s obsahem Stížnosti z 8.12.2016, OIP se nicméně nepochopitelně zaměřil na dodržování pracovní doby, diskriminací se nezabýval, a co do otázky rovného zacházení se odkázal na povinnost mlčenlivosti a tyto informace žalobci neposkytl.

Důkaz: podnět na OIP z 19.9.2017
přijetí podnětu OIP z 27.9.2017

výsledek kontroly OIP z 8.2.2018

Po podání podnětu na Oblastní inspektorát práce dne 19.9.2017, situace dále „zhoustla“ a gradovala.

V důsledku provedené kontroly ze strany Oblastního inspektorátu práce proběhla dne 15.11.2017 schůze Ústavu, na které bylo nadřízenou interpretováno, že „jakýsi pracovník Lékařské fakulty svou stížností předloženou MPSV ohledně pracovní doby na LF vlastně ohrozil vědeckou práci na fakultě“. Touto stížností pak dle nadřízené a především jejího zástupce [REDAKCE] mělo dojít k ohrožení vědecké práce na fakultě, potažmo i k „likvidaci vědy“.

Následně nadřízená jako původce této stížnosti označila na schůzi Ústavu, před všemi kolegy, žalobce.

Důkaz: e-mailová komunikace ohledně stížnosti na OIP

Žalobce podal podnět na prošetření jeho podezření na nerovné zacházení a diskriminaci Oblastnímu inspektorátu práce (dále také jako „OIP“), což je jeho zákonným právem.

V důsledku tohoto jednání byl žalobce jednak nepravdivě obviněn z podání stížnosti na MPSV, jednak stigmatizován za to, že se toliko zákonným způsobem domáhal svých práv a následně i de facto „vyloučen“ z pracovního kolektivu, neboť v důsledku této stigmatizace se mnozí žalobcovi kolegové celkem zjevně obávali s žalobcem hovořit, či se stýkat, patrně aby nebyli též negativně hodnoceni nadřízenou. Nelze ovšem vyloučit i jejich důvěřivost v platnost pomluv osoby žalobce.

V březnu r. 2018 bylo na schůzi Ústavu diskutováno umístění nového přístroje a nutnost umístění starého přístroje. Uvažovalo se umístění staršího přístroje do chemické laboratoře (pracoviště žalobce), s čímž žalobce nesouhlasil a navrhl jiné řešení. Postup byl ve fázi diskuze.

11.4.2018 však žalobce přišel do práce a zjistil, že na jeho pracoviště byl bez předchozího upozornění přesunut nejen jeden, ale dva staré přístroje. Na tuto skutečnost žalobce neprodleně reagoval nesouhlasným e-mailem ze dne 11.4.2018, na který však opět neobdržel odpověď.

Důkaz: e-mail z 11.4.2018

Přemístěním starých přístrojů do laboratoře, v níž pracoval žalobce, bez předchozího projednání a informování, se žalovaný snažil žalobci znepříjemnit jeho pracovní prostředí. Literatura hovoří o „obtěžování“ mimo jiné jako i o přijímání takových opatření, jejichž cílem je to, aby zaměstnanec z vlastní vůle ukončil pracovní poměr.

Vytváření nepřátelského prostředí je pak například i vyloučení z komunikace, ukládání nesmyslných pracovních úkolů (žalobce musí sledovat vše, co se na poli jeho působnosti děje, zatímco ostatní stejné povinnosti nemají, má upravovat i anglické učební texty, přestože v angličtině neučí, apod., nesmyslné hodnocení pouze určitých

kritérií bez zohlednění ostatních (sledování čistě publikačních kritérií a např. bez hodnocení pedagogické práce či práce na patentovaném výzkumu).

Žalovaný pak soustavným konáním svých zaměstnanců, zejména pak žalobcovy nadřízené, cílil na to, aby žalobce ukončil svůj pracovní poměr (viz i e-mail z 26.3.2016).

Jak vyplývá ze všeho výše uvedeného, žalobce byl nucen čelit nerovnému zacházení, diskriminaci, šikaně ze strany své nadřízené, obtěžování a pronásledování ve smyslu antidiskriminačního zákona, jehož záměrem, resp. důsledkem bylo snížení jeho důstojnosti a vytvoření nepřátelského, ponižujícího a pokořujícího prostředí.

V uvedeném jednání žalobce spatřuje i prvky šikany (mobbingu, bossingu), které je de facto obtěžováním ve smyslu antidiskriminačního zákona.

Literatura hovoří o šikaně jako o psychickém týrání či intrikování, jak je žalobce vnímal. Šikana vedla k nerovnému zacházení s žalobcem, přičemž se projevovala kritikou zaměstnance, jeho práce, vylučováním z kolektivu, vylučováním z pracovní komunikace, pomlouváním, zadáváním nesmyslných úkolů, popř. stanovením podmínek ke splnění, které vzhledem k situaci u zaměstnance nebylo možné splnit. Dále se také projevovala zejména nedoceňováním pracovního výkonu žalobce, vedoucí ke ztrátě sebevědomí, zadáváním pracovních úkolů neodpovídajících jeho kvalifikaci.

Nadřízená věděla o žalobcově psychickém zdravotním stavu a také věděla, že jakékoli nepříjemnosti na něj mají značný dopad, kdy mívá až panický strach a musí jej uklidňovat léky. Zásadní nepříjemnosti, třeba ty zmiňované v této žalobě, pak projevy deprese silně zhoršují (nezájem o cokoli, hluboký smutek, naprostá až nepřekonatelná nechuť k jakékoli činnosti, nesoustředěnost, pocit absolutní zbytečnosti sebe i všeho dalšího). Žalobce byl až do veřejného odebrání osobního příplatku dobře lékově kompenzován, poté se u něj však znovu objevily silné psychické problémy. Změna medikace v září 2015 pomohla, ale v r. 2016 problémy v zaměstnání tak, jak jsou zmiňovány v žalobě, opět narůstaly a žalobcův psychický stav se opět velice zhoršil a takový zůstává díky nevstřícnému až nepřátelskému jednání žalovaného dosud.

Žalobce se dále domnívá, že v jednání žalovaného vůči žalobci lze spatřit pronásledování ve smyslu antidiskriminačního zákona, neboť byl postihován za to, že uplatnil svá práva podle antidiskriminačního zákona. Žalobce si opakovaně stěžoval na porušování rovného zacházení a diskriminaci, namátkou např. v oblasti odměňování, přičemž však byl za toto své jednání postižen, a to jeho stigmatizováním před kolegy na veřejné schůzi dne 15.11.2017 a v následném obtěžování ve smyslu antidiskriminačního zákona.

Žalobce v důsledku jednání žalovaného, resp. jeho nadřízené, velmi trpěl jak v pracovním, tak i v soukromém životě. Mnozí kolegové se na něj v důsledku jednání jeho nadřízené a vzhledem k jeho stigmatizaci dívali jako na „potížiistu“, se kterým je lepší se nestýkat. Žalobce ztrácel jakoukoli motivaci k pokrokům v pracovním životě, neboť tyto nebyly ze strany jeho nadřízené nikterak podporovány ani honorovány. V soukromém životě pak v důsledku situace na pracovišti žalobce trpěl zhoršeným psychickým stavem, kdy ztrácel sebevědomí a motivaci k čemukoli.

III.

Co do odměňování, žalobce na podezření na diskriminaci a nerovné zacházení poukazoval opětovně, nicméně se mu k tomuto tématu žalovaný nikdy přímo nevyjádřil a potřebné podklady k tomu, aby toto podezření vyvrátil, neposkytl.

Až v roce 2018 se žalobce 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.

Důkaz: Zápis ze zasedání Akademického senátu Lékařské fakulty v Hradci Králové ze dne 5. 3. 2018

Z tabulky na str. 5 (Průměrná mzda v Kč (bez ostatních aktivit)) totiž 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 31.875 Kč, za rok 2017 35.325 Kč, a za rok 2018 (1-9/2018) 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, [REDAKCE]), dosahoval obecně výrazně nižší průměrné mzdy, než ostatní jeho kolegové, a tedy jistě i jiné mzdy než osoby s pracovním zařazením „odborný asistent“.

Žalobce tedy navrhuje, nechť soud vyžádá seznam zaměstnanců (včetně žalobce), kteří byli v období 4/2016 – 9/2018 zaměstnání jako „odborný asistent“ a dále nechť jsou soudem vyžádány a následně k důkazu provedeny jejich mzdové (platové) výměry a výplatnice, za období 4/2016 – 9/2018.

Žalobce sděluje, že nejméně se jedná o tohoto srovnatelného zaměstnance:

[REDAKCE]

Z těchto důkazů bude patrné, že bylo s žalobcem nerovně zacházeno a že byl diskriminován v odměňování.

Žalobce se domáhá toho, aby mu byla nahrazena mzda do výše mzdy, které dosahovali mladší a zdravotně nepostižení zaměstnanci žalovaného, zaměstnání na pracovní pozici odborný asistent, a to za období měsíců duben 2016 až září 2018. Vzhledem k tomu, že žalobce nezná přesnou výši jejich mzdy, specifikuje svůj nárok níže dostatečně určitě. Jakmile budou soudem vyžádány důkazy, na základě nichž bude žalobce moci svůj nárok vyčíslit, neprodleně tak učiní.

Toliko nad rámec žalobce uvádí, že poukazuje nejen na diskriminaci, ale i na nerovné zacházení, které by mohlo být posouzeno i ve smyslu ust. § 16 a § 110 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve spojení s ust. § 265 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

Žalobce dává též, vzhledem k popisu skutků v žalobě uvedených, a v důsledku toho, že právní posouzení závisí výlučně na soudu, ke zvážení, zda by v popsanych skutcích a požadované náhradě nebylo možno shledat případně i porušení žalobcova práva na ochranu osobnosti dle ust. § 81 a § 82 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve spojení s ust. §§ 2951, 2956 a 2957 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. Žalobce cítí, že bylo zasaženo do jeho práva na život a důstojnost, zdraví a práva žít v příznivém životním prostředí, dále byla zasažena jeho vážnost a čest, a domáhá se u soudu ochrany. V případě nerovného zacházení, diskriminace a šikany na pracovišti tak, jak byla popsána, se jedná o neoprávněný zásah do osobní a mravní nedotknutelnosti člověka, snižující jeho důstojnost, vážnost a čest a žalobce se domáhá, aby byl odstraněn jeho následek. Pokud tedy soud neshledá splnění podmínek pro přiznání náhrady nemajetkové újmy dle antidiskriminačního zákona, nechť se zabývá i možností přiznat žalobci přiměřené zadostiučinění a náhradu nemajetkové újmy dle občanského zákoníku.

IV.

Vzhledem k tomu, že došlo k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení, a zároveň došlo i k diskriminaci zaměstnance, současně bylo zasaženo do vážnosti, cti a důstojnosti žalobce, domáhá se tímto žalobce, aby byly odstraněny následky diskriminačního zásahu, aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění a aby mu bylo přiznáno též právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích, neboť byla v důsledku diskriminace ve značné míře snížena jeho dobrá pověst, jeho důstojnost a jeho vážnost v jeho profesní sféře.

Odstranit diskriminační zásah žalobce žádá tím, že žádá nahradit mzdu do výše mzdy, které dosahovali mladší a zdravotně nepostižení zaměstnanci žalovaného, zaměstnaní na pracovní pozici odborný asistent, a to za období měsíců duben 2016 až září 2018.

Dále žádá omluvu za nerovné zacházení a diskriminaci, která bude uveřejněna v elektronickém Oběžníku Lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Hradci Králové, a to v následujícím znění:

„Omlouváme se tímto [REDAKCE] 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 [REDAKCE] 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.“

Vzhledem k tomu, že došlo k nerovnému zacházení se žalobcem a k jeho diskriminaci z důvodu věku, zdravotního postižení a světového názoru, a to tím, že byl povinen absolvovat výběrové řízení, zatímco jeho kolegové, kteří jsou mladší a bez zdravotního postižení, kteří měli stejné pracovní zařazení, tj. „odborný asistent“, tuto povinnost neměli, došlo k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení a k diskriminaci, a jelikož v důsledku uvedeného jednání byla snížena dobrá pověst a důstojnost žalobce a jeho vážnost ve společnosti, domáhá se za toto porušení náhrady nemajetkové újmy v penězích v částce 50.000,- Kč.

Vzhledem k tomu, že došlo k nerovnému zacházení se žalobcem a k jeho diskriminaci z důvodu věku, zdravotního postižení a světového názoru, a to tím, že mu, na rozdíl od jeho kolegů, kteří jsou mladší a bez zdravotního postižení, byla pracovní smlouva soustavně prodlužována na dobu určitou, došlo k porušení práv a povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení a k diskriminaci, a jelikož v důsledku uvedeného jednání byla snížena dobrá pověst a důstojnost žalobce a jeho vážnost ve společnosti, domáhá se za toto porušení náhrady nemajetkové újmy v penězích v částce 50.000,- Kč.

Vzhledem k tomu, 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 [REDAKCE] Lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Hradci Králové, konané dne 15.11.2017, nepravdivě obviněn z podání stížnosti na pracovní dobu a její dodržování na fakultě na Ministerstvo práce a sociálních věcí, a v důsledku toho stigmatizován jako „nepřítel vědy“ na svém pracovišti a následně i na celé fakultě, domáhá se za toto porušení náhrady nemajetkové újmy v penězích v částce 40.000,- Kč.

Vzhledem k tomu, že došlo k jeho obtěžování na pracovišti, ve smyslu antidiskriminačního zákona, a to tím, že na jeho pracoviště byly bez předchozího upozornění přesunuty staré pracovní přístroje s cílem znepříjemnit žalobci výkon jeho práce, domáhá se za toto porušení náhrady nemajetkové újmy v penězích v částce 10.000,- Kč.

Vzhledem k tomu, 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 žalovaný neučinil nic k nápravě a následně ukončil žalobcův pracovní poměr a odmítl i veškeré nabídky ke smíru, domáhá se žalobce za toto jednání náhrady nemajetkové újmy v penězích v částce 100 000,- Kč.

V.

Žalobce žalovaného vyzval k úhradě částek, kterých se domáhá touto žalobou, a to výzvou ze dne 25.4.2019. Reakce žalovaného však byla odmítavá (viz reakce z 7.5.2019). Žalobci tak nezbylo nic jiného, než se svých práv domáhat touto žalobou.

Důkaz: Výzva z 25.4.2019
Reakce z 7.5.2019

VI.

Žalobce žádá soud, aby po provedeném dokazování, vydal následující rozsudek:

- I. Žalovaný je povinen nahradit žalobci mzdu srovnatelnou se mzdou mladších a zdravotně nepostížených, resp. srovnatelných zaměstnanců žalovaného, zaměstnaných na pracovní pozici odborný asistent a to za období měsíců duben 2016 až září 2018, a to do tří dnů od právní moci rozsudku.
- II. Žalovaný je povinen do jednoho měsíce od právní moci tohoto rozsudku, publikovat v elektronickém Oběžníku Lékařské fakulty Univerzity Karlovy v Hradci Králové, a to v následujícím znění:
„Omlouváme se tímto [REDAKCE] 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 [REDAKCE] 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. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci náhradu nemajetkové újmy ve výši 250 000,- Kč, a to do tří dnů od právní moci rozsudku.
- IV. Žalovaný je povinen nahradit žalobci náklady řízení, a to do tří dnů od právní moci rozsudku.

[REDAKCE]
i.s. [REDAKCE], advokátka v plné moci