Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 2021, sp. zn. 21 Cdo 3858/2020, ECLI:CZ:NS:2021:21.CDO.3858.2020.1

Číslo: 84/2022

Právní věta:

Právní prostředky ochrany zaměstnance před nerovným zacházením upravuje antidiskriminační zákon.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 30.11.2021

Spisová značka: 21 Cdo 3858/2020

Číslo rozhodnutí: 84

Číslo sešitu: 8

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Diskriminace, Pracovní poměr, Zadostiučinění (satisfakce)

Předpisy: § 10 zákona č. 198/2009 Sb. ve znění do 31. 12. 2017
§ 16 zákona č. 262/2006 Sb. ve znění do 30. 9. 2015
§ 17 zákona č. 262/2006 Sb. ve znění do 30. 9. 2015

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Dotčená rozhodnutí:

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, uveřejněný pod číslem 137/2017 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 10. 2009, sp. zn. 30 Cdo 4431/2007, uveřejněný pod číslem 98/2010 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2020, sp. zn. 25 Cdo 27/2020, uveřejněný pod číslem 59/2021 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 5. 2. 2014, sp. zn. 30 Cdo 2707/2013, uveřejněné pod číslem 40/2014 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5763/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2124/2015

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2003, sp. zn. 30 Cdo 2005/2003

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 4. 2021, sp. zn. 25 Cdo 149/2020

Rozsudek SDEU dne dne 10. 4. 1984, ve věci 14/83, Sabine von Colson a Elisabeth Kamann proti Land Nordrhein-Westfalen

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší soud zamítl dovolání žalované a odmítl dovolání žalobkyně směřující proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 17. 9. 2020, sp. zn. 102 Co 12/2020; změnil rozsudek krajského soudu v části, v níž byl rozsudek soudu prvního stupně změněn tak, že se žaloba o zaplacení dalších 90 000 Kč se zamítá, tak, že se rozsudek Okresního soudu v Mladé Boleslavi ze dne 17. 12. 2019, sp. zn. 20 C 296/2018, ve výroku, jímž byla žalované uložena povinnost uhradit žalobkyni 90 000 Kč, potvrzuje.

I.
Dosavadní průběh řízení

1. Žalobou podanou u Okresního soudu v Mladé Boleslavi dne 27. 9. 2018 se žalobkyně domáhala po žalované zveřejnění omluvy (nejprve v celostátním periodickém tisku, po změně žaloby v interním měsíčním periodiku žalované) ve znění: „Š. A. se omlouvá E. M., za chování K. Á., která, v období od ledna 2014 do 30. 9. 2015, jako vedoucí oddělení HR. B. Š. A., a zároveň jako přímá nadřízená E. M., při jednání s ní porušovala zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a dopouštěla se na E. M. diskriminace tím, že v porovnání s ostatními zaměstnanci vytýkala E. M. sebemenší bezvýznamná pochybení, při jednání s E. M. vědomě nerespektovala její zdravotní i psychické potíže, podrobovala E. M. nepřiměřeným sankcím a konečně k nerovnému zacházení a diskriminaci naváděla i ostatní zaměstnance společnosti Š. A., která sama v rámci svých interních pravidel boje proti diskriminaci skrze své řídící pracovníky veškeré náznaky diskriminace ignorovala a neřešila.“ Dále se domáhala zaplacení částky 7 000 000 Kč jako náhrady nemajetkové újmy. Svoji žalobu zdůvodnila tím, že byla vystavena odlišnému a méně příznivému zacházení ve srovnání s ostatními zaměstnanci, čímž se stala obětí diskriminace v podobě bossingu, jenž spatřovala v přehnaném kontrolování, arogantním chování vůči své osobě, v postihování nebo kritice drobných chyb, které byly u ostatních zaměstnanců běžně přehlíženy nebo hodnoceny jako méně přísné, a v navádění ostatních zaměstnanců k diskriminaci. Vlivem diskriminace byla významným způsobem poškozena nejen její důstojnost, pověst a dobré jméno, ale došlo i k poškození zdraví jejího syna.

2. Okresní soud v Mladé Boleslavi rozsudkem ze dne 17. 12. 2019, č. j. 20 C 296/2018-314 uložil žalované povinnost zveřejnit ve svém interním měsíčním periodiku Š. M. v nejbližším čísle jeho vydání po právní moci tohoto rozsudku omluvu žalobkyni následujícího znění: „Š. A. se omlouvá zaměstnankyni E. M. za chování K. Á., která v období od ledna 2014 do 30. 9. 2015 jako vedoucí oddělení HR. B. partner výroby komponentů společnosti Š. A. a zároveň jako přímá nadřízená E. M. při jednání s ní porušovala zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci a dopouštěla se na E. M. diskriminace tím, že v porovnání s ostatními zaměstnanci vytýkala E. M. sebemenší bezvýznamná pochybení, podrobovala E. M. nepřiměřeným sankcím a kritice, kterou šířila mezi ostatní zaměstnance, přičemž Š. A. v rámci svých interních pravidel boje proti diskriminaci skrze své řídící pracovníky tyto náznaky diskriminace nedostatečně zpracovala a vyhodnotila.“ (výrok I). Žalované dále uložil zaplatit žalobkyni 100 000 Kč jako náhradu nemajetkové újmy ve lhůtě 14 dnů od právní moci rozsudku (výrok II). Ve zbývající části byla žaloba zamítnuta (výrok III) a současně bylo rozhodnuto, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 154 187,40 Kč k rukám advokáta JUDr. J. M. (výrok IV). Své rozhodnutí soud prvního stupně opřel o skutkový závěr, že žalobkyně jako zaměstnankyně žalované na pozici personalistky byla v době od ledna 2014 do 30.

9. 2015 přímo podřízena K. Á.. Ta jako zadavatelka pracovních úkolů vyjadřovala opakovaně nespokojenost s pracovními výkony žalobkyně, uvedené stanovisko šířila mezi jí nadřízené osoby a kolegyně žalobkyně, v rámci rozvojových opatření uvnitř závodu (Talent Matrix, Talent Managementu) hodnotila žalobkyni negativně – vše bez zjevných objektivních podkladů, resp. na základě subjektivního hodnotícího úsudku. Uzavřel, že po žalobkyni jako oběti šikany nelze spravedlivě požadovat, aby striktně definovala jednotlivý úkon nesoucí znaky šikany. Nerovné zacházení soud neshledal v pohovoru žalobkyně s Á. dne 28. 3. 2014. Za nepřijatelnou však označil ústní výtku žalobkyni za vynášení citlivých údajů učiněnou nadřízenou na základě anonymního podnětu, bez objektivních podkladů a bez znalosti věci. Jestliže si žalobkyně ve dnech 24. 2. 2014 a 19. 3. 2014, resp. i 31. 3. 2014 řádně nepřerušila pracovní dobu před zahájením jazykového kurzu, a dostala proto dne 5. 5. 2014 písemnou výtku, „nesporoval“ soud prvního stupně možné porušení vnitřních předpisů, avšak považoval za jednoznačně „diskriminační“, byly-li tytéž prohřešky u jiných zaměstnanců tolerovány. Za projev bossingu shledal soud prvního stupně snížení osobního ohodnocení z 15 % na 10 %. Ke snížení nedošlo u žádného jiného z kolegů žalobkyně, ostatními vedoucími kromě Á. byla žalobkyně hodnocena kladně. Soud prvního stupně dále zhodnotil, že v rámci institutů Talent Matrix a Talent Managementu zavedených u žalované přebírali další hodnotitelé bez dalšího subjektivní hledisko Á.. Soud prvního stupně učinil závěr o její osobní zaujatosti vůči žalobkyni, kterou díky své nadřazené pozici cíleně promítala do pracovněprávního vztahu. Za zjištěné vzal soud prvního stupně i to, že se žalobkyně obrátila s problémem rovného zacházení na nadřízené Č., S. a L., ti však předanou informaci jako oficiální stížnost nikdy nevyhodnotili. Soud prvního stupně uzavřel, že bylo zasaženo do osobnostních práv žalobkyně, přičemž z neoprávněného jednání Á. vyvozoval pro žalobkyni nepříznivé důsledky i vyšší management žalované. Proto za přiměřenou považoval omluvu v interním periodiku žalované. Ohledně požadavku na náhradu nemajetkové újmy ve výši 7 000 000 Kč nelze podle soudu prvního stupně přesvědčivě určit a odlišit, do jaké míry je možné připisovat nepříznivé důsledky po psychické (popř. zdravotní) stránce na vrub žalované, či jiným aspektům. Vzhledem k povaze, intenzitě, opakování a trvání nerovného jednání a šíři okruhu působení nepříznivého následku považoval za přiměřenou náhradu v částce 100 000 Kč.

3. K odvolání žalované Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 17. 9. 2020, č. j. 102 Co 12/2020-353 změnil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku I tak, že se zamítá žaloba, aby v textu omluvy byla uvedena slova „a dopouštěla se na E. M. diskriminace“, dále tak, že z textu omluvy se vypouští slova „a kritice, kterou šířila mezi ostatní zaměstnance, přičemž Š. A. v rámci svých interních pravidel boje proti diskriminaci skrze své řídící pracovníky tyto náznaky diskriminace nedostatečně zpracovala a vyhodnotila“, a tak, že se zamítá žaloba, aby v textu omluvy bylo uvedeno, že vůči žalobkyni společnost Š. A. „sama v rámci svých interních pravidel boje proti diskriminaci skrze své řídící pracovníky veškeré náznaky diskriminace ignorovala a neřešila“. Změněn byl i výrok II rozsudku soudu prvního stupně, a to tak, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni 10 000 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku odvolacího soudu a že žaloba o zaplacení dalších 90 000 Kč se zamítá. V dalším byl – s výjimkou výroku o zamítnutí žaloby – rozsudek soudu prvního stupně potvrzen. Žalované nebyla přiznána náhrada nákladů řízení před soudy obou stupňů. Odvolací soud uzavřel, že právní prostředky ochrany z práva na rovné zacházení a proti diskriminaci upravuje antidiskriminační zákon, přičemž z hlediska práva zaměstnance na rovné zacházení není významné, z jakého důvodu (pohnutky) zaměstnavatel tuto povinnost nesplnil. V odvolacím řízení zůstal nezpochybněn závěr soudu prvního stupně, že žalobkyně nebyla vystavena diskriminaci z důvodu pohlaví; námitky žalované ohledně užití ustanovení § 133a občanského soudního řádu jsou proto podle odvolacího soudu již z tohoto důvodu bezpředmětné. Odvolací soud shledal správným závěr soudu prvního stupně, že vůči žalobkyni se její nadřízená dopustila nerovného zacházení, neboť v porovnání s ostatními zaměstnanci vytýkala žalobkyni sebemenší bezvýznamná pochybení a podrobovala žalobkyni nepřiměřeným sankcím a kritice, kterou šířila mezi ostatní zaměstnance. Odvolací soud zdůraznil, že soud je z hlediska požadované omluvy vázán žalobním návrhem a není

oprávněn jeho smysl a obsah měnit či jinak po obsahové stránce pozměňovat; soudu prvního stupně vytkl, že do omluvy uvedl jednak to, co žalobkyně vůbec nepožadovala, a jednak pozměnil smysl části omluvy. Shodně se soudem prvního stupně dospěl k závěru, že žalobkyně byla vystavena nerovnému zacházení v podobě tzv. bossingu, zejména pokud šlo o její pracovní podmínky, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout postupu v zaměstnání. Nebyla však prokázána důvodnost omluvy, v níž mělo být uvedeno, že žalovaná „sama v rámci svých interních pravidel boje proti diskriminaci skrze své řídící pracovníky veškeré náznaky diskriminace ignorovala a neřešila“. V otázce náhrady nemajetkové újmy v penězích souhlasil odvolací soud se závěrem soudu prvního stupně, že poskytnutí samotné omluvy by nereflektovalo závažnost žalobkyni způsobené újmy. Za významné dále považoval, že nerovné zacházení se žalobkyní skončilo teprve jejím odchodem na jiné pracoviště a že žalovaná ani dodatečně neprojevila snahu se s věcí náležité vypořádat. Přestože jednáním nadřízené byla poškozena dobrá pověst žalobkyně a protiprávní jednání trvalo po značnou dobu, není možné podle odvolacího soudu pominout, že žalobkyní tvrzený následek (poškození zdraví syna) nemá prokazatelnou souvislost s nerovným zacházením, že na nerovném zacházení se nepodíleli žádní další vedoucí zaměstnanci žalované a že žalobkyně stále pracuje u žalované (byť na jiném pracovišti). Dospěl k závěru, že nastalé újmě, intenzitě šikany, jejímu způsobu, délce i následku odpovídá poskytnutí náhrady ve výši 10 000 Kč. Neshledal přitom důvodnou námitku promlčení, neboť počátek promlčecí lhůty je nutné vázat k době, kdy závadný stav byl ukončen, tedy kdy žalobkyně přestala pracovat pod nadřízenou zaměstnankyní K. Á.

II.
Dovolání a vyjádření k němu

4. Proti rozsudku odvolacího soudu v celém jeho rozsahu podala žalobkyně dovolání. Právní závěry dovolacího (správně odvolacího) soudu shledává v „extrémním nesouladu“ s přijatými skutkovými závěry. Odvolací soud zasáhl z čistě formálních hledisek do textu omluvy. Soud prvního stupně naopak přizpůsobil text omluvy skutkovým zjištěním, kdy došlo toliko ke snížení intenzity slovního vyhodnocení vzorce chování žalované. Odvolacímu soudu dále dovolatelka vytýká, že se odchýlil od hodnocení důkazů soudem prvního stupně, aniž by je sám zopakoval; tím se odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu – rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 33 Cdo 724/2018. Dále namítá, že odvolací soud nepoučil žalobkyni o jejích povinnostech, provedl-li změnu výrokové části rozhodnutí soudu prvního stupně. Odchýlil se tím od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu (sp. zn. 23 Cdo 1241/2011 a sp. zn. 22 Cdo 4646/2008) a Ústavního soudu (nález sp. zn. IV. ÚS 216/16). Žalobkyně rovněž shledává porušení svých ústavně zaručených základních lidských práv. Má za to, že soudem přiznané zadostiučinění má být i jakousi odměnou žalobce, aby se nebál podstoupit nezbytné nepříjemnosti a náklady spojené s vedením soudního sporu. Odvolací soud nevzal na vědomí obtížnost vedeného sporu, ani závažnost svého rozhodnutí nejen pro žalobkyni, ale i pro širší skupinu osob. Nepřípustným způsobem zúžil svá zjištění do několika skutečně prokázaných případů nerovného zacházení bez reflexe dlouhotrvající šikany, kterou žalobkyně tvrdila a jež z podstaty definice šikany vyplývá. Příliš formalistickým přístupem k úpravě navrženého textu omluvy, nesprávně zjištěným stavem věci, ale též výraznou redukcí výroku o zadostiučinění v penězích a o nákladech řízení, zasáhl do práva žalobkyně na spravedlivý proces a práva na lidskou důstojnost, osobní čest a dobrou pověst. Žalobkyně navrhla změnu rozsudku odvolacího soudu tak, že se potvrzuje rozsudek soudu prvního stupně.

5. Žalovaná podala dovolání proti rozsudku odvolacího soudu, a to do výroku I v části, v níž byl v dalším – s výjimkou výroku o zamítnutí žaloby – rozsudek soudu prvního stupně potvrzen a v níž byl změněn rozsudek soudu prvního stupně tak, že se žalované ukládá zaplatit žalobkyni částku 10 000 Kč. Za chybné má řešení právní otázky spočívající v tom, že ze strany žalované došlo k nerovnému zacházení se žalobkyní jednáním žalované spočívajícím v upozornění na možnost výpovědi dopisem ze dne 5. 5. 2014, ve kterém bylo žalobkyni vytýkáno nedodržení povinností v oblasti evidence

pracovní doby, ve snížení osobního ohodnocení žalobkyně z 15 % na 10 % s účinností od 1. 7. 2014 a v ústní výtce ve vztahu k možnému vynášení citlivých informací žalobkyní mimo pracoviště žalované třetím osobám. Žalovaná má za to, že skutkové závěry soudů nejsou správné, neboť nemají oporu ve zjištěném skutkovém stavu. Z hlediska rovného odměňování je podle žalované nutné posuzovat vždy celou mzdu zaměstnance, nikoliv jen izolovaně jednotlivou složku mzdy. Soudy se nezabývaly tím, kteří zaměstnanci u žalované konají stejnou práci jako žalobkyně a jaká je celková výše mzdy těchto zaměstnanců. Ohledně udělené výtky nebylo dokazováním zjištěno, že by žalovaná s jinými zaměstnanci v obdobné situaci zacházela odlišně než s žalobkyní. Oporu v právních předpisech nemá a je v rozporu s běžnou realitou pracovněprávních vztahů závěr, že k výtce je možné přistoupit pouze za předpokladu, že jednání zaměstnance je zcela konkrétně a objektivně zjištěno a prokázáno. Podle žalované se jedná o otázky dosud neřešené v rozhodovací praxi dovolacího soudu. Stejně tak má být dosud neřešenou otázkou, zda je újmě způsobené žalobkyni na jejích právech přiměřená omluva v periodiku žalované, které je dostupné nejen všem zaměstnancům žalované, ale také třetím osobám spolupracujícím se žalovanou a široké veřejnosti na internetu. Počet osob, které byly seznámeny s názorem Á. na pracovní výkon žalobkyně a kterým byla známa případná opatření provedená vůči žalobkyni, byl v jednotkách. Adresáty uvedeného periodika jsou desítky tisíc osob, zejména zaměstnanci žalované, obchodní partneři a dodavatelé, agenturní zaměstnanci a mnoho dalších. Chybné právní posouzení ze strany odvolacího soudu spočívá podle žalované dále v tom, že nároky z nerovného zacházení byly posuzovány podle § 10 antidiskriminačního zákona. Ustanovení § 17 zákoníku práce se týká pouze případů porušení zákazu diskriminace. V případě porušení rovného zacházení se následky řídí toliko ustanovením § 265 a následujícími zákoníku práce upravujícími náhradu škody způsobené porušením povinností ze strany zaměstnavatele. Žalovaná spatřuje další vady rozhodnutí v nepřezkoumatelnosti rozsudku odvolacího soudu. Zjevnou nesprávností má trpět i odůvodnění rozsudku odvolacího soudu týkající se aplikace ustanovení § 133a občanského soudního řádu. Žalovaná navrhla změnu dotčených výroků napadeného rozhodnutí tak, aby byla žaloba zamítnuta.

6. Žalobkyně se k dovolání žalované vyjádřila tak, že žalovaná z podstatné části toliko hodnotí skutkové závěry a nabízí dovolacímu soudu vlastní hodnocení skutkového stavu. Z hlediska přiměřenosti omluvy musí tato zasáhnout veškeré zaměstnance žalované tak, aby pro ně podpis a přistoupení k Etickému kodexu nebyly jen prázdným gestem, stejně tak v tomto kodexu musí cítit oporu partneři žalované. Omluva v tomto periodiku plní nejen funkci satisfakční, ale zároveň cílí na skupinu, která může být šikanou rovněž zasažena. Výklad § 17 zákoníku práce ze strany žalované je striktně formalistický, nesprávně dovozuje, že jediným nárokem žalobkyně je právo na náhradu škody.

7. Žalovaná se k dovolání žalobkyně vyjádřila tak, že odvolací soud se neodchýlil od skutkových závěrů soudu prvního stupně, pouze opravil jeho právní názor. Jeho rozhodnutí nespočívá na neunesení důkazního břemene, ale na závěru, že žádný diskriminační důvod není dán. Žalovaná navrhla odmítnutí dovolání žalobkyně jako nepřípustného, případně jeho zamítnutí jako nedůvodného.

III.
Přípustnost dovolání

8. Nejvyšší soud jako soud dovolací [§ 10a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu byla podána oprávněnými osobami ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

9. Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o. s. ř.).

10. Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

11. Dovolání žalobkyně není předně přípustné proti měnícímu výroku rozsudku odvolacího soudu v části, v níž bylo žalované uloženo zaplatit žalobkyni 10 000 Kč, a proti výroku rozsudku odvolacího soudu v části, v níž se rozsudek soudu prvního stupně „v dalším – s výjimkou výroku o zamítnutí žaloby – potvrzuje“. Z povahy dovolání jakožto opravného prostředku plyne, že dovolání může podat jen ten účastník, kterému nebylo rozhodnutím odvolacího soudu plně vyhověno, popřípadě kterému byla tímto rozhodnutím způsobena jiná určitá újma na jeho právech, jestliže ji lze odstranit zrušením napadeného rozhodnutí – tzv. subjektivní přípustnost dovolání (srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 1999 sp. zn. 21 Cdo 2023/98, uveřejněné pod č. 39 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2000, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28. 4. 2011 sp. zn. 21 Cdo 4690/2009). Dovolání žalobkyně proti uvedeným výrokům rozsudku odvolacího soudu, kterými bylo žalobkyni vyhověno, bylo proto podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítnuto.

12. Nejvyšší soud odmítl rovněž dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů, neboť dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

13. Dovolání žalobkyně není přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř. pro řešení otázky, že „odvolací soud zasáhl do textu omluvy z čistě formálních důvodů“, neboť odvolací soud (argumentací, že soud prvního stupně uvedl v omluvě to, co žalobkyně vůbec nepožadovala, a že další jeho formulace nepředstavuje použití jiných slov za účelem přesnějšího vyjádření povinnosti navrhované žalobkyní, ale nepřípustnou změnu v obsahu a smyslu omluvy požadované žalobkyní) se neodchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu [srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 8. 2012 sp. zn. 23 Cdo 4669/2010 a v něm vyjádřený názor, že při formulaci výroku rozhodnutí soud samozřejmě musí dbát, aby vyjadřoval (z obsahového hlediska) to, čeho se žalobce žalobou domáhal; překročit žalobu a přisoudit něco jiného nebo více, než čeho se žalobce domáhal, může jen tehdy, jestliže řízení bylo možné zahájit i bez návrhu nebo jestliže z právního předpisu vyplývá určitý způsob vypořádání vztahu mezi účastníky]. Vycházel-li odvolací soud ze skutkového závěru soudu prvního stupně, že žalobkyně nebyla vystavena diskriminaci (z důvodu pohlaví), pak se ani svým závěrem, že není důvodný požadavek na omluvu, že se Á. dopouštěla na žalobkyni diskriminace, neodchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu (žalobkyně odkazuje v této souvislosti na rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2018 sp. zn. 33 Cdo 724/2018), neboť nejde o problematiku jiného skutkového závěru odvolacího soudu, ale o odlišné právní hodnocení skutkového závěru učiněného již soudem prvního stupně. Nejde tudíž ani o problematiku neunesení důkazního břemene, a proto přípustnost dovolání nemohou založit odkazy žalobkyně na judikaturní závěry týkající se poučovací povinnosti.

14. Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. nemůže založit argumentace žalované, jejímž prostřednictvím zpochybňuje hodnocení důkazů a skutkových závěrů, z nichž odvolací soud vycházel (namítá-li, že ve vztahu k upozornění na možnost výpovědi, ke snížení osobního ohodnocení, k výtce ve vztahu k možnému vynášení citlivých informací mimo pracoviště žalované a k soustavnosti jednání Á. jsou závěry odvolacího soudu nesprávné – byť tyto závěry označuje žalovaná pro účely dovolání jako závěry „právní“, je zřejmé, že podstatou námitek je nesouhlas se skutkovými zjištěními soudu); žalovaná přitom pomíjí, že v procesním režimu účinném od 1. 1. 2013 nelze v dovolacím řízení důvodně zpochybnit správnost skutkového stavu věci zjištěného v řízení před soudy nižších stupňů,

neboť dovolací přezkum je ustanovením § 241a odst. 1 o. s. ř. vyhrazen výlučně otázkám právním (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 7. 2014 sp. zn. 29 Cdo 2125/2014 a usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2014 sp. zn. 29 Cdo 4097/2014). Dovolací soud přitom neshledal extrémní rozpory mezi závěry odvolacího soudu o skutkovém stavu věci a provedenými důkazy ani znaky nepřípustné libovůle při hodnocení provedených důkazů. Žalovaná svými námitkami pouze prosazuje vlastní (subjektivní) úsudek o závažnosti, pravdivosti a věrohodnosti provedených důkazů. O výjimečný případ, kdy skutková otázka s ohledem na její průmět do základních lidských práv a svobod je způsobilá založit přípustnost dovolání podle § 237 o. s. ř. (srov. nález Ústavního soudu ze dne 17. 12. 2014 sp. zn. I. ÚS 3093/13 nebo usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 5. 2015 sp. zn. IV. ÚS 985/15), se tak v posuzovaném případě nejedná.

15. Namítá-li žalovaná, že „oporu v právních předpisech nemá a je v rozporu s běžnou realitou pracovněprávních vztahů závěr, že k výtce je možné přistoupit pouze za předpokladu, že jednání zaměstnance je zcela konkrétně a objektivně zjištěno a prokázáno“, pak přehlíží, že na takovém právním hodnocení rozhodnutí odvolacího soudu (ani soudu prvního stupně) nespočívá. Soud prvního stupně se udělením této výtky zabýval jako jednou ze skutečností dokladujících vztah mezi žalobkyní a Á. (viz bod 28 odůvodnění jeho rozsudku), tedy jako skutečností významnou při utváření závěru o skutkovém stavu. Dovolací přezkum je však ustanovením § 241a odst. 1 o. s. ř., jak bylo vysvětleno výše, vyhrazen výlučně otázkám právním; ke zpochybnění skutkových zjištění nemá tudíž žalovaná k dispozici způsobilý dovolací důvod. Stejně tak výtka žalované, že „je vždy nutné posuzovat celou mzdu zaměstnance, nikoliv jen izolovaně jednotlivou složku mzdy“ směřuje proti hodnocení, na němž rozhodnutí odvolacího soudu nespočívá; soudy (zejména soud prvního stupně, s jehož závěry se odvolací soud ztotožnil) se totiž otázkou snížení osobního ohodnocení zabývaly jako jedním z „projevů antipatie Á. vůči žalobkyni“.

16. Rozhodnutí odvolacího soudu nezáviselo na posouzení „přenosu důkazního břemena na žalovanou“, jak žalovaná namítá ve svém dovolání. Ačkoliv se odvolací soud vyjádřil k ustanovení § 133a o. s. ř., je zřejmé, že jeho rozhodnutí se opírá o zjištěný skutkový stav, nikoliv o závěr o neunesení důkazního břemene. Proto ani tato námitka žalované není způsobilá založit přípustnost jejího dovolání.

17. Dovolání žalované není přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř. ani pro řešení otázky přiměřenosti omluvy v periodiku žalované, neboť rozhodnutí odvolacího soudu (který souhlasil se závěrem soudu prvního stupně, že jednání nadřízené nedůvodně diskreditovalo žalobkyni jak v nejužším pracovním kolektivu, tak v kolektivu širším, a z tohoto jednání vyvozoval pro žalobkyni nepříznivé důsledky i vyšší management žalované, a že je proto adekvátním prostředkem ochrany omluva zveřejněná v interním periodiku žalované, ale již ne v médiu s celorepublikovým rozsahem) je v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu [srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2017 sp. zn. 21 Cdo 235/2017 a v něm vyjádřený závěr, že je třeba přihlédnout k tomu, že nepravdivé informace zpochybňovaly působení žalobkyně nejen na jejím tehdejším pracovišti, ale v rámci žalované vůbec, že ohlas neoprávněných zásahů přesáhl pracoviště žalované, a že za těchto okolností (a dále při poměrně vysoké míře závažnosti neoprávněného zásahu) je požadované zadostiučinění ve formě zveřejnění omluvy v časopise žalované (v interním univerzitním periodiku) přiměřeným prostředkem satisfakce]. Přípustnost dovolání není dána ani pro žalovanou formulovanou otázku přiměřenosti omluvy, je-li dané periodikum přístupné také třetím osobám ve smluvním vztahu k žalované a je-li široké veřejnosti přístupné na internetu; na řešení této otázky totiž rozhodnutí odvolacího soudu nespočívá (nebyla ani formulována jako odvolací důvod).

18. Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci (mimo jiné) zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobkyně jako zaměstnankyně žalované na pozici personalistky byla v době od ledna 2014 do 30. 9. 2015 přímo podřízena K. Á.. Ta jako zadavatelka pracovních

úkolů vyjadřovala opakovaně nespokojenost s pracovními výkony žalobkyně, uvedené stanovisko šířila mezi jí nadřízené osoby a kolegyně žalobkyně, v rámci rozvojových opatření uvnitř závodu hodnotila žalobkyni negativně – vše bez zjevných objektivních podkladů, resp. na základě subjektivního hodnotícího úsudku. V rámci institutů Talent Matrix a Talent Managementu zavedených u žalované přebírali další hodnotitelé bez dalšího subjektivní hledisko Á.. Jestliže si žalobkyně ve dnech 24. 2. 2014 a 19. 3. 2014, resp. i 31. 3. 2014 řádně nepřerušila pracovní dobu před zahájením jazykového kurzu, a dostala proto dne 5. 5. 2014 písemnou výtku, byly tytéž prohřešky u jiných zaměstnanců tolerovány. U žalobkyně došlo ke snížení osobního ohodnocení z 15 % na 10 %. Ke snížení nedošlo u žádného jiného z kolegů žalobkyně, ostatními „vedoucími“ kromě Á. byla žalobkyně hodnocena kladně. K. Á. svoji osobní zaujatost vůči žalobkyni promítala do pracovněprávního vztahu, a ačkoliv se žalobkyně obrátila s problémem rovného zacházení na nadřízené Č., S. a L., ti předanou informaci nikdy nevyhodnotili jako oficiální stížnost.

19. Rozhodnutí odvolacího soudu tak záviselo (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, jakou právní úpravou se řídí právní prostředky ochrany proti nerovnému zacházení se zaměstnanci, a dále otázky, jaké jsou rozhodné okolnosti při posuzování přiměřenosti náhrady nemajetkové újmy v penězích. Protože tyto právní otázky dosud nebyly v rozhodování dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešeny, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

IV.
Důvodnost dovolání

20. Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně je zčásti opodstatněné a že dovolání žalované opodstatněné není.

21. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – s ohledem na dobu, do kdy byla žalobkyně podřízena Á. – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 2015, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 205/2015 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, zrušuje zákon č. 266/2006 Sb., o úrazovém pojištění zaměstnanců, a zrušují nebo mění některé další zákony – dále jen „zák. práce“, a podle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění účinném do 31. 12. 2017, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 365/2017 Sb. – dále jen „antidiskriminační zákon“.

22. Podle ustanovení § 1a odst. 1 písm. e) zák. práce smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou (mimo jiné) rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace.

Podle ustanovení § 16 odst. 1 zák. 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 peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.

Podle ustanovení § 16 odst. 2 zák. práce je v pracovněprávních vztazích zakázána jakákoliv diskriminace. 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 ustanovení § 17 zák. práce právní prostředky ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích upravuje antidiskriminační zákon.

Podle ustanovení § 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.

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

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

23. Zásada rovného zacházení je povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci, a to v průběhu celého trvání jejich pracovněprávního vztahu. Zásada rovného zacházení zaručuje rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném či srovnatelném postavení (situaci) a vyplývá z ní též požadavek, aby vnitřní předpisy či praxe zaměstnavatele bezdůvodně nezvýhodňovaly ani neznevýhodňovaly zaměstnance před ostatními srovnatelnými zaměstnanci (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 5. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2863/2015, uveřejněný pod č. 137 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2017). Diskriminace je v pracovněprávních vztazích charakterizována jako jednání (v komisivní nebo omisivní podobě) zaměstnavatele, které směřuje přímo nebo nepřímo (prostřednictvím zdánlivě neutrálních úkonů) ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou (motivem) jsou (zákonem stanovené) diskriminační důvody (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2017 sp. zn. 21 Cdo 5763/2015).

24. Z uvedeného je zřejmé, že povinnost zajišťovat rovné zacházení, jak je upravena v ustanovení § 16 odst. 1 zák. práce, má zaměstnavatel vůči zaměstnanci v tam uvedených oblastech. Na rozdíl od zákazu diskriminace nemusí být pohnutkou (motivem) nerovného zacházení některý z diskriminačních důvodů. Pojem „bossing“ není zákonným termínem; půjde-li o nežádoucí chování související s některým z diskriminačních důvodů, může naplnit znaky skutkové podstaty obtěžování ve smyslu § 4 odst. 1 antidiskriminačního zákona (srov. např. Šimečková, E. Zákaz diskriminace v pracovněprávních vztazích, Praha: Leges, 2020, s. 49). Bude-li chybět některý z diskriminačních důvodů, může být toto chování posouzeno jako porušení povinnosti zaměstnavatele zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci v zákonem upravené oblasti. Nastíněné rozlišování není přitom samoúčelné, ale má řadu důsledků (mimo jiné jde např. o to, že žalobkyní připomínaná směrnice Evropské unie se zabývá pouze diskriminací na základě některého z diskriminačních důvodů – srov. např. čl. 1 směrnice Rady ze dne 27. 11. 2000 č. 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, nebo o to, že rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 10. 4. 1984 ve věci 14/83 citovaný v dovolání žalobkyně se týká rovného zacházení s muži a ženami při přístupu k zaměstnání, tedy oblasti, jež není postižena ustanovením § 16 odst. 1 zák. práce).

25. Za situace, kdy z hlediska skutkového byl učiněn závěr, že žalobkyně nebyla vystavena diskriminaci z důvodu pohlaví, se tak odvolací soud zabýval správně tím, jaké nároky náleží žalobkyni z důvodu, že s ní bylo ze strany zaměstnavatele zacházeno nerovně v oblastech vypočtených v § 16 odst. 1 zák. práce.

26. Klade-li žalovaná důraz na doslovné znění ustanovení § 17 zák. práce a dovozuje-li, že toto se týká pouze porušení zákazu diskriminace, přehlíží, že jazykový výklad představuje pouze prvotní přiblížení se k aplikované právní normě. Je pouze východiskem pro objasnění a ujasnění si jejího smyslu a účelu, k čemuž slouží i řada dalších postupů, jako logický a systematický výklad, výklad *e ratione legis* atd. (srov. nález Ústavního soudu ze dne 17. 12. 1997 sp. zn. Pl. ÚS 33/97).

27. Z hlediska systematického výkladu je nutné vyjít z toho, že zásady rovného zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace jsou v pracovněprávních vztazích chápány jako úzce související; jsou společně uvedeny jako základní zásady pracovněprávních vztahů [viz § 1 odst. 1 písm. e) zák. práce], společná je rovněž jejich úprava v zákoníku práce (část první hlava IV). Takové pojetí je ostatně pro pracovní právo tradiční, neboť i za účinnosti zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce (viz § 7 tohoto zákoníku), byly tyto zásady upraveny společně, stejně jako právní prostředky ochrany; ze společného režimu vycházela i judikatura (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2016 sp. zn. 21 Cdo 2124/2015). Obdobně byly právní prostředky ochrany upraveny shodně pro případy porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání v zákoně o zaměstnanosti (srov. § 4 odst. 10 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2011). Tomuto společnému chápání by odporovalo, měl-li by zaměstnanec, postižený nerovným zacházením v pracovněprávním vztahu, k dispozici pouze prostředky absolutní ochrany osobnosti podle obecné úpravy v občanském zákoníku; prakticky by pak vznikaly rozdíly [pasivní legitimace, podmínky a předpoklady uplatnění nároku, lhůty k uplatnění nároku, prostředky ochrany apod. – srov. dále Tůma, P. in Lavický, P. a kol. Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1−654). Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014, s. 388 a násl.] při uplatnění práv z porušení zásady rovného zacházení, nebo práv z porušení zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.

28. Z hlediska zjišťování úmyslu zákonodárce je podstatné, že podle důvodové zprávy k antidiskriminačnímu zákonu byla povinnost zajišťovat rovné zacházení se zaměstnanci v zákoníku práce upravena s ohledem na provázanost s ustanoveními antidiskriminačního zákona; zákoník práce stanovil pouze obecnou povinnost zaměstnavatele dodržovat zásadu rovného zacházení, a co se týče konkrétních definic a postupů, odkázal na zvláštní právní předpis – antidiskriminační zákon (srov. obecnou část důvodové zprávy k antidiskriminačnímu zákonu, dostupnou např. v informačním systému ASPI pod č. LIT32375CZ).

29. Shodné právní prostředky ochrany při porušování povinností vyplývajících z práva na rovné zacházení nebo ze zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích jsou dovozovány i v odborné literatuře (srov. např. Vysokajová, M. Antidiskriminační zákon a jeho uplatnění v pracovněprávních vztazích, Právní fórum, roč. 2009, č. 8, nebo Pichrt, J., Kaucký, J., Kopecký, M. a kol. Zákon o státní službě. Komentář. 2. vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2020, s. 342 – 343).

30. Z hlediska účelu právní normy jsou rovněž dány argumenty pro to, aby prostředky a způsob ochrany byly pro zaměstnance stejné v situacích, které jsou si svojí závažností pro něho velmi podobné. Lze si totiž snadno představit situace (a to je ostatně i případ nyní posuzované věci), kdy se zaměstnanec domáhá ochrany před nerovným zacházením s tvrzením, že se tak děje z některého z diskriminačních důvodů. Je-li prokázáno nerovné zacházení, ale zároveň i to, že jeho motivem nebyl některý z diskriminačních důvodů, neměl by se způsob ochrany měnit jen proto, že důvodem znevýhodňujícího zacházení byly jiné pohnutky (např. osobní zášť), je-li zřejmé, že na závěru o dopadech protiprávního jednání do osobnosti zaměstnance se tím (zpravidla) nic nezmění.

31. Ze všech uvedených důvodů shledává dovolací soud správným závěr, že právní prostředky ochrany zaměstnance před nerovným zacházením upravuje antidiskriminační zákon.

32. Zadostiučinění v penězích plní především satisfakční funkci, i když úlohu preventivního významu zákonu odpovídajícího a spravedlivého zadostiučinění nelze vylučovat (byť sama o sobě nebude odůvodňovat podstatně vyšší náhradu – viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 4. 2021 sp. zn. 25 Cdo 149/2020). Vlastní zásah je nutno hodnotit vždy objektivně s přihlédnutím ke konkrétní situaci, za které k neoprávněnému zásahu došlo (tzv. konkrétní uplatnění objektivního kritéria), jakož i k osobě postižené fyzické osoby (tzv. diferencované uplatnění objektivního kritéria). Uplatnění konkrétního a diferencovaného objektivního hodnocení znamená, že o snížení důstojnosti postižené

fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře půjde pouze tam, kde za konkrétní situace, za které k neoprávněnému zásahu do osobnosti fyzické osoby došlo, jakož i s přihlédnutím k dotčené fyzické osobě, lze spolehlivě dovodit, že by nastalou nemajetkovou újmu vzhledem k intenzitě a trvání nepříznivého následku spočívajícího ve snížení její důstojnosti či vážnosti ve společnosti pociťovala jako závažnou zpravidla každá fyzická osoba nacházející se na místě a v postavení postižené fyzické osoby (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 10. 2009 sp. zn. 30 Cdo 4431/2007, uveřejněný pod č. 98 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2010, jehož závěry lze vztáhnout i na nároky podle § 10 odst. 2 antidiskriminačního zákona – srov. např. Kühn, Z. Nová žaloba podle § 10 antidiskriminačního zákona, Právní rozhledy, roč. 2010, č. 3). O snížení důstojnosti fyzické osoby či její vážnosti ve společnosti ve značné míře jde, jestliže újmu vzniklou v osobnostní sféře fyzická osoba vzhledem k povaze, intenzitě, opakování, trvání a šíři okruhu působení nepříznivého následku pociťuje a prožívá jako závažnou. Ač se určení výše zadostiučinění stává předmětem volného uvážení soudu, musí soud v každém jednotlivém případě vycházet z úplného skutkového stavu a v tomto rámci se opírat o zcela konkrétní a přezkoumatelná hlediska (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2003 sp. zn. 30 Cdo 2005/2003).

33. Žalobkyně namítá, že kritériem by měla být i „odměna“ pro žalobkyni, že se nebála podstoupit nezbytné nepříjemnosti a náklady spojené s vedením soudního sporu, který je obtížný. Dalším kritériem by podle žalobkyně měla být závažnost rozhodnutí nejen pro žalobkyni, ale i pro širší skupinu osob.

34. Co se nákladů řízení a jeho obtížnosti týče, tak tato kritéria souvisí se samotným procesem a pro jejich zohlednění slouží institut náhrady nákladů řízení, který je založen v prvé řadě na pravidlu úspěchu ve věci s tím, že se nahrazují náklady potřebné k účelnému uplatňování práva (srov. § 142 odst. 1 o. s. ř.). Zohlednění těchto skutečností se tedy projeví ve výroku o náhradě nákladů řízení.

35. Argument, že přiznání zadostiučinění za to, že se žalobkyně nebála podstoupit nezbytné nepříjemnosti a náklady spojené s řízením, je významné i pro „ochranu blíže neurčeného okruhu dalších osob“, směřuje k otázce preventivního významu přiměřeného zadostiučinění. Jak již bylo uvedeno, rozhodnutí o přiměřeném zadostiučinění může mít i preventivní význam, a to i pro širší skupinu osob než pro samotnou žalobkyni. V souvislostech posuzovaného případu však musí být brán zřetel na to, jaké zadostiučinění ve formě omluvy bylo žalobkyni přiznáno. Žalobkyně svojí žalobou zvolila omluvu zveřejněnou v interním periodiku žalované. Je nepochybné, že taková omluva bude mít dosah v celém personálním zázemí žalované, a v tomto ohledu má taková forma zadostiučinění bezpochyby značný preventivní význam. Bylo-li žalobkyni v tomto požadavku na způsob omluvy vyhověno, pak lze mít za to, že z hlediska preventivního významu je zveřejnění omluvy postačujícím a neodůvodňuje navýšení náhrady nemajetkové újmy v penězích.

36. Co se dalších kritérií týče, z odůvodnění rozsudku odvolacího soudu vyplývá, že za rozhodná hlediska při stanovení výše náhrady nemajetkové újmy v penězích považoval dobu, po kterou trvalo protiprávní jednání, skutečnost, že na nerovném zacházení se nepodíleli žádní další vedoucí zaměstnanci žalované a že žalobkyně nadále pracuje u žalované, byť na jiném pracovišti, jakož i nastalou újmu, intenzitu šikany co do způsobu, délky i následku.

37. Ustanovení § 10 odst. 2 a 3 antidiskriminačního zákona patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, tj. k normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem, a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Dovolací soud pak může úvahu odvolacího soudu o tom, jaká konkrétní výše peněžité náhrady je v daném případě přiměřená veškerým relevantním zjištěným okolnostem, přezkoumat pouze v případě její zjevné nepřiměřenosti (obdobně srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 12. 2020 sp. zn. 25 Cdo 27/2020). V posuzovaném případě je však vzhledem ke zjištěnému skutkovému stavu logický rozpor v přístupu,

jakým odvolací soud zohlednil skutečnost, že žalobkyně opustila pracoviště, kde byla přímo podřízena Á.. Argument, že žalobkyně „nadále pracuje u žalované, byť na jiném pracovišti“, nemůže být fakticky zohledněn ve prospěch žalované; odporuje to skutkovému závěru, že žalobkyně sice zůstala u stejného zaměstnavatele, ovšem začala pracovat na zcela jiné pozici a v jiném městě – podle shodných tvrzení účastníků mělo jít od 16. 9. 2015 o pracovní pozici hasič referent s místem výkonu práce v M. B.

38. Dané kritérium naopak správně zohlednil soud prvního stupně, jenž učinil závěr (v němž odvolací soud neshledal nedostatky), že vliv závadného jednání nadřízeného na kariérní postup podřízeného zaměstnance mohl znamenat „naprostou stagnaci co do pracovního postupu bez ohledu na jeho kvality“. Soud prvního stupně hodnotil, že z neoprávněného jednání Á. vyvozoval pro žalobkyni nepříznivé důsledky i vyšší management žalované (při rozhodování o kariérním postupu žalobkyně). Promítl-li soud prvního stupně i tyto skutečnosti do úvahy o výsledné výši relutární náhrady, není správný závěr odvolacího soudu, jenž změnil rozhodnutí soudu prvního stupně o výši náhrady nemajetkové újmy v penězích.

39. Protože dosavadní výsledky řízení ukazují, že je možné o věci rozhodnout, Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku, jímž byla žalované uložena povinnost uhradit žalobkyni 90 000 Kč ve lhůtě 14 dnů od právní moci tohoto rozsudku, potvrzuje [§ 243d odst. 1 písm. b), § 219 o. s. ř.].