

IV.ÚS 366/21 ze dne 20. 12. 2022**Kritéria soudu pro posouzení diskriminace z důvodu zdravotního postižení**

Česká republika
NÁLEZ
Ústavního soudu
Jménem republiky

Ústavní soud rozhodl mimo ústní jednání a bez přítomnosti účastníků v senátě složeném z předsedy Josefa Fialy, soudce zpravodaje Jaroslava Fenyka a soudce Jana Filipa o ústavní stížnosti stěžovatelky B. B., zastoupené JUDr. Martinem Slobodníkem, Ph.D., advokátem, sídlem U Rybníčku 553, Prachatice, proti usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. listopadu 2020 č. j. 21 Cdo 1436/2020-759, rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. února 2020 č. j. 19 Co 889/2019-717 a rozsudku Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. února 2019 č. j. 23 C 276/2017-492, za účasti Nejvyššího soudu, Krajského soudu v Českých Budějovicích a Okresního soudu v Českých Budějovicích, jako účastníků řízení, a Obchodní akademie, České Budějovice, Husova 1, sídlem Husova 1, České Budějovice, zastoupené Mgr. Jiřím Jaruškem, advokátem, sídlem Radniční 489/7a, České Budějovice, jako vedlejší účastnice řízení, takto:

I. Usnesením Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2020 č. j. 21 Cdo 1436/2020-759 a rozsudkem Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. 2. 2020 č. j. 19 Co 889/2019-717 bylo porušeno základní právo stěžovatelky na soudní ochranu zaručené v čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

II. Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2020 č. j. 21 Cdo 1436/2020-759 a rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. 2. 2020 č. j. 19 Co 889/2019-717 se zrušují.

III. Ve zbývajících částech se ústavní stížnost odmítá.

Odůvodnění:

I.

Skutkové okolnosti posuzované věci a obsah napadených rozhodnutí

1. Stěžovatelka se ústavní stížností domáhá zrušení v záhlaví uvedených rozhodnutí, neboť má za to, že jimi došlo k porušení jejích základních práv zaručených v čl. 36 odst. 1 a čl. 37 odst. 3 Listiny základních práv a svobod.

2. Napadeným rozsudkem Okresního soudu v Českých Budějovicích (dále jen "okresní soud") ze dne 25. 2. 2019 č. j. 23 C 276/2017-492 bylo výrokem I. vedlejší účastnici uloženo zaplatit stěžovateli částku 75 000 Kč, výrokem II. byla žaloba co do částky 125 000 Kč zamítnuta a výrokem III. bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení. Stěžovatelka se žalobou domáhala ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích s návrhem na náhradu nemajetkové újmy. Okresní soud posoudil věc po právní stránce podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a s ohledem na charakter prokázaného zdravotního omezení stěžovatelky, spočívající ve vrozené oční vadě, i podle zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "antidiskriminační zákon"). Po zhodnocení všech důkazů okresní soud dospěl k závěru, že se vedlejší účastnice dopustila vůči stěžovateli některých diskriminačních jednání ve smyslu antidiskriminačního zákona (blíže popsanych v části 4. rozsudku okresního soudu). Za jednání vedlejší účastnice, která posoudil jako diskriminační, shledal výpověď stěžovatelky z pracovního poměru pro nadbytečnost, nepřidělování přímé pedagogické činnosti v době od 1. 9. 2017 do 2. 11. 2017, odpírání přístupu do systému "Bakaláři", nařízení mimořádné pracovnělékařské prohlídky na den 29. 3. 2018, pouhý den dopředu, a na to navazující podání vytýkacího dopisu ze dne 5. 4. 2018. Naopak, jako nediskriminační jednání, resp. jednání, které sledovalo legitimní cíl, okresní soud shledal přidělování knihovnických prací ve sborovně, kde probíhaly stavební práce, místo kabinetu stěžovatelky, dále požadavek na vykonání mimořádné pracovnělékařské prohlídky dne 14. 9. 2017 a následné trvání na jejím provedení, oznámení překážek v práci na straně zaměstnavatele od 8. 3. 2018 do odvolání po zrušení lékařského posudku a s tím související pohrůžka, že pokud stěžovatelka nevykoná mimořádnou pracovnělékařskou prohlídku dne 7. 6. 2018, přestane jí vedlejší účastnice vyplácet náhradu mzdy za překážku v práci, a vyžádání podpisu na převzetí vytýkacího dopisu. S ohledem na závažnost diskriminačních jednání, snížení důstojnosti stěžovatelky a prodělané psychické útrapy okresní soud přiznal stěžovateli přiměřené zadostiučinění v penězích ve výši 75 000 Kč.

3. Napadeným rozsudkem Krajského soudu v Českých Budějovicích (dále jen "krajský soud") ze dne 25. 2. 2020 č. j. 19 Co 889/2019-717 byl výrok I. rozsudku okresního soudu změněn tak, že se žaloba na uložení povinnosti vedlejší účastnici zaplatit stěžovateli částku 75 000 Kč zamítá (výrok I.), ve výroku II. byl rozsudek okresního soudu potvrzen (výrok II.), a dále bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení (výrok III.). Krajský soud shledal většinu skutkových závěrů okresního soudu správnými. Odlišný skutkový závěr učinil po zopakování dokazování výslechy svědků k záměru a motivaci nově ředitelky vedlejší účastnice zbavit se stěžovatelky pro její hendikep, když tato motivace z provedených důkazů nevyplývala. Dospěl k odlišnému skutkovému závěru, že prezentovala-li ředitelka při výběrových řízeních svou koncepci, jejíž součástí mělo být mj. snížení počtu hodin u předmětu "Základy společenských věd" a v důsledku toho mohla nastat nadbytečnost stěžovatelky, nebo uváděla-li ředitelka při

jiných příležitostech v rozhovorech s dalšími osobami, že může dojít nebo dojde k propuštění stěžovatelky, vždy to bylo uváděno v souvislosti se zamýšlenými úspornými opatřeními a zamýšleným snižováním počtu učebních hodin zmíněného předmětu. Krajský soud se rovněž neztotožnil s hodnotícím soudem okresního soudu, podle kterého motivací k propuštění stěžovatelky z důvodu jejího zdravotního postižení má být kontext s celkovou snahou ukončit se stěžovatelkou pracovní poměr jakýmkoli možným způsobem. Krajský soud považoval tento hodnotící soud za zcela neurčitý, nejasný a nepřezkoumatelný, nijak blíže zdůvodněný, a pro takové hodnocení neshledal v učiněných skutkových zjištěních žádnou oporu. Co do právního posouzení, tj. hodnocení motivace jednání vedlejší účastnice s ohledem na požadavky definované právními předpisy, krajský soud rozhodl u jednání, která okresní soud shledal diskriminačními, vedlejší účastnicí uváděné důvody jako legitimní a věcně podložené. Za nediskriminační tak (odlišně od okresního soudu) posoudil podání výpovědi z pracovního poměru, nepřidělování přímé pedagogické činnosti v době od 1. 9. 2017 do 2. 11. 2017, nařízení mimořádné pracovnělékařské prohlídky na den 29. 3. 2018 s navazujícím vytýkáčím dopisem ze dne 5. 4. 2018, odepření přístupu stěžovatelky do systému Bakaláři. V případě jednání, která byla okresním soudem shledána jako nediskriminační, se s právním posouzením okresního soudu ztotožnil.

4. Napadeným usnesením Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2020 č. j. 21 Cdo 1436/2020-759 bylo dovolání stěžovatelky podle § 243c odst. 1 občanského soudního řádu odmítnuto. Stěžovatelka vymezila dvě otázky hmotného práva, při jejichž řešení se měl krajský soud odchýlit od ustálené rozhodovací praxe Nejvyššího soudu. Poukazuje-li stěžovatelka na konkrétní rozhodnutí Nejvyššího soudu, od nichž se měl krajský soud odchýlit, jde dílem o rozhodnutí, která s ohledem na skutková zjištění, na nichž je rozhodnutí krajského soudu založeno, na řešenou situaci nedopadají, a dílem jde o rozpor pouze zdánlivý, neboť ve skutečnosti je rozhodnutí krajského soudu s touto judikaturou v souladu.

II.

Argumentace stěžovatelky

5. Stěžovatelka nesouhlasí s postupem Nejvyššího soudu, který odmítl její dovolání, neboť rozhodnutí odvolacího soudu neřešilo otázku hmotného či procesního práva dosud neřešenou v rozhodování odvolacího soudu. Nereflektoval však skutečnost, že jde o spor na ochranu před diskriminací v pracovněprávních vztazích a o náhradu nemajetkové újmy. Nejvyššímu soudu vytýká, že neřešil ústavněprávní deficit rozhodnutí, vůči němuž dovolání směřovalo. Stěžovatelce není známo, že by se Nejvyšší soud v jakémkoli rozhodnutí, na které odkazuje v usnesení ze dne 25. 11. 2020 č. j. 21 Cdo 1436/2020-759, zabýval otázkou diskriminace z důvodu zdravotního postižení při výkonu práce ve školství. Za neobvyklý rovněž považuje postup Nejvyššího soudu, který napadenému rozhodnutí krajského soudu nejprve přiznal odklad vykonatelnosti a poté dovolání odmítl pro nepřipustnost.

6. Rozsudek krajského soudu považuje stěžovatelka za překvapivý, neboť se krajský soud odchýlil od okresním soudem bezprostředně provedených důkazů a jeho právních závěrů. Krajský soud sám bez v zásadě jakéhokoli dokazování, aniž by stěžovatelce umožnil přiměřeným způsobem se vyjádřit k nově nastolenému meritu věci, odepřel stěžovatelce právo na soudní ochranu. To se týká především právních závěrů krajského soudu co do posouzení výpovědi dané stěžovatelce, neboť tuto otázku posuzoval zcela izolovaně, mimo kontext jednání vedlejší účastnice před a po udělení výpovědi. Takový postup je v rozporu s judikaturou Nejvyššího soudu (rozsudek ze dne 28. 1. 2015 sp. zn. 21 Cdo 695/2014, rozsudek ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003), podle které při zkoumání toho, co zaměstnavatel opravdu sledoval svým opatřením, je třeba posuzovat jednání zaměstnavatele vždy v jeho úplnosti a logické návaznosti. Za překvapivé stěžovatelka považuje též právní závěry krajského soudu, týkající se posouzení nařízení mimořádné prohlídky nařízené v době překážky v práci s předstihem méně než 24 hodin na den školních prázdnin. Stěžovatelka poukazuje na rozpor s rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2048/2003. Krajský soud se řádně nevypořádal s důvody nevykonání prohlídky stěžovatelkou, s existencí překážky v práci na straně zaměstnavatele či školních prázdnin v době nařízení prohlídky, s navazujícím vytýkáčím dopisem pro neúčast stěžovatelky na uvedené prohlídce, jakož i příčinnou souvislostí mezi nevykonáním prohlídky, udělením vytýkáčícího dopisu a následnou dlouhodobou pracovní neschopností stěžovatelky.

7. Rozhodnutí krajského soudu považuje stěžovatelka za nepřezkoumatelné a protiústavní, neboť v odvolacím řízení nebylo rozhodnuto o důkazech, které opakovaně navrhovala (tzv. opomenuté důkazy). Co do důvodu nadbytečnosti důkazu poukazuje na náleznost Ústavního soudu ze dne 24. 2. 2004 sp. zn. I. ÚS 733/01 (N 26/32 SbNU 239) - všechna rozhodnutí Ústavního soudu jsou dostupná na <https://nalus.usoud.cz>. Krajskému soudu navrhovala svůj výsledek, který však byl zamítán pro nadbytečnost.

8. V poslední části stěžovatelka tvrdí, že rozsudek krajského soudu a částečně i rozsudek okresního soudu trpí extrémním nesouladem skutkových a právních závěrů s provedenými důkazy. Zásadním rozparem trpí rozsudek krajského soudu, pokud jde o hodnocení důkazů v případě nařízení mimořádné prohlídky, kdy logičtější se jeví hodnocení okresního soudu, který jednání vedlejší účastnice zasadil do celkového kontextu záměru vedlejší účastnice stěžovatelku propustit, dále rozpor spatřuje v tendenčním způsobu výslechu svědkyně I. P., tendenčním hodnocení důkazů ve prospěch vedlejší účastnice, týkajících se události z počátku května 2017, kdy stěžovatelka ve výuce nezjistila a nezaznamenala absenci dvou žákyň. Konečně poukazuje též na skutečnost, že se obecné soudy při hodnocení předání vytýkáčícího dopisu stěžovatelce nezabývaly otázkou specifických okolností (daných zdravotním postižením stěžovatelky) při přebírání doručované písemnosti.

III.

Procesní předpoklady řízení před Ústavním soudem

9. Ústavní soud se nejprve zabýval tím, zda jsou splněny procesní předpoklady řízení. Dospěl k závěru, že ústavní stížnost byla podána včas oprávněnou stěžovatelkou, která byla účastnicí řízení, ve kterém byla vydána rozhodnutí napadená ústavní stížností. Ústavní soud je k jejímu projednání příslušný. Stěžovatelka je právně zastoupena v souladu s § 29 až § 31 zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen "zákon o Ústavním soudu"), její ústavní stížnost je přípustná, neboť vyčerpala všechny zákonné prostředky k ochraně svých práv (§ 75 odst. 1 téhož zákona a contrario).

IV.

Vyjádření účastníků řízení, vedlejší účastnice řízení a replika stěžovatelky

10. Nejvyšší soud ve vyjádření k ústavní stížnosti uvádí, že stěžovatelka pouze opakuje argumentaci použitou v dovolání, s níž se Nejvyšší soud již vypořádal v napadeném usnesení. Nejvyšším soudem citovaná rozhodnutí se otázkou diskriminace v pracovněprávních vztazích zabývají a rozsudek krajského soudu je s nimi v souladu. Navrhl ústavní stížnost jako zjevně neopodstatněnou odmítnout.

11. Krajský soud ve vyjádření k ústavní stížnosti považuje námitku týkající se překvapivosti rozsudku krajského soudu za nedůvodnou, neboť na počátku odvolacího jednání bylo stranám vysvětleno, v čem se náhled krajského soudu v otázce důkazní a zjištěného skutkového stavu odlišuje od závěrů okresního soudu, z jakého důvodu a v jakém rozsahu bude zopakováno dokazování, jakož i k jakým skutkovým otázkám. Pokud jde o opomenuté důkazy, krajský soud, vycházející z povahy přezkumné instance (nikoli nalézací), zopakoval pouze ty důkazy, u nichž shledal pochybení v jejich hodnocení okresním soudem.

12. Okresní soud ve vyjádření k ústavní stížnosti především odkázal na odůvodnění svého rozsudku, přičemž konstatoval, že ve věci bylo provedeno rozsáhlé dokazování, při němž v žádném případě nedošlo okresním soudem, ani následně krajským soudem, při odlišném hodnocení důkazů za současného znovuprovedení značné části důkazů k zásahu do práva na spravedlivý proces. Rozhodnutí krajského soudu nepovažuje za překvapivé. Současně odmítl, že by postupem okresního soudu došlo k porušení zásady rovnosti či rovného zacházení s osobami se zdravotním postižením. Jedinou výtku směřující k obsahu rozsudku, týkající se okolností přebírání doručované písemnosti, zcela odmítá, přičemž se k ní dostatečně vyjádřil v odůvodnění rozsudku.

13. Vedlejší účastnice řízení má za to, že ústavní stížnost představuje pouhou polemiku se skutkovými a právními závěry krajského soudu. Následně se stručně vyjádřila k jednotlivým pasážím ústavní stížnosti.

14. V replice stěžovatelka v plném rozsahu odkázala na dosavadní písemná vyjádření.

V.

Posouzení důvodnosti ústavní stížnosti

15. Ústavní soud je podle čl. 83 Ústavy České republiky soudním orgánem ochrany ústavnosti. Není součástí ani vrcholem soustavy obecných soudů, a proto mu nepřísluší zasahovat do rozhodovací činnosti obecných soudů z pozice další přezkumné instance. Samotný postup v řízení, zjišťování a hodnocení skutkového stavu, výklad práva, jakož i jeho aplikace, náleží obecným soudům, které jsou součástí soudní soustavy podle čl. 91 odst. 1 Ústavy České republiky. Případy, kdy Ústavní soud, v souladu s principem minimalizace zásahů do činnosti orgánů veřejné moci, shledal v postupu obecných soudů porušení ústavně zaručených základních práv, jsou patrné z judikatury Ústavního soudu [viz např. nálezy ze dne 13. 1. 1999 sp. zn. I. ÚS 401/98 (N 3/13 SbNU 11), ze dne 5. 3. 2010 sp. zn. III. ÚS 1624/09 (N 43/56 SbNU 479), ze dne 20. 6. 1995 sp. zn. III. ÚS 84/94 (N 34/3 SbNU 257), ze dne 10. 10. 2002 sp. zn. III. ÚS 173/02 (N 127/28 SbNU 95), nebo ze dne 7. 5. 2014 sp. zn. III. ÚS 1604/13 (N 78/73 SbNU 387)].

16. Součástí práva na soudní ochranu je požadavek na řádné odůvodnění soudního rozhodnutí. Dodržování povinnosti řádně a logicky odůvodnit rozhodnutí má zaručit transparentnost a kontrolovatelnost rozhodování soudů a vyloučit libovůli. Absence řádného odůvodnění zakládá nejen nepřezkoumatelnost takového rozhodnutí, ale zpravidla též protiústavnost. Nejsou-li totiž zřejmé důvody toho kterého rozhodnutí, svědčí to o libovůli v soudním rozhodování [viz např. nálezy Ústavního soudu ze dne 20. 6. 1995 sp. zn. III. ÚS 84/94 (N 34/3 SbNU 257) nebo ze dne 4. 9. 2002 sp. zn. I. ÚS 113/02 (N 109/27 SbNU 213)]. K požadavkům na řádné odůvodnění soudního rozhodnutí srov. např. bod 24. nálezu ze dne 11. 8. 2015 sp. zn. I. ÚS 1891/13 (N 138/78 SbNU 159).

17. V posuzované věci se stěžovatelka domáhala soudní ochrany před diskriminací v pracovněprávním vztahu pro její zdravotní postižení.

18. Ústavním východiskem pro posouzení diskriminace je čl. 1, resp. čl. 3 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, jakož i čl. 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, upravující princip rovnosti jako kategorii relativní, připouštějící určité zákonem založené nerovnosti, pouze jsou-li pro to dány ústavně akceptovatelné důvody, přičemž existence takových důvodů musí vyplynout z poměřování principu rovnosti na straně jedné a důvodu pro odlišné zacházení na straně druhé [viz nálezy Ústavního soudu ze dne 17. 5. 1994 sp. zn. Pl. ÚS 36/93, č. 132/1994 Sb. (N 24/1 SbNU 175), nebo ze dne 8. 10. 2015 sp. zn. III. ÚS 880/15 (N 182/79 SbNU 59)].

19. Princip rovnosti a zákazu diskriminace v rámci pracovněprávní úpravy je obsažen v zákoníku práce (§ 16, § 17) a především v antidiskriminačním zákoně, který vymezuje diskriminaci, její jednotlivé formy, jakož i stanoví právní prostředky ochrany (zejm. § 2, § 3 a § 4). Ve vztahu k osobám zdravotně postiženým zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost pro zaměstnance se zdravotním postižením zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání (§ 103 odst. 5).

20. Antidiskriminační zákon definuje rovné zacházení jako právo nebýt diskriminován z vymezených důvodů (§ 2 odst. 1), rozlišuje přímou (§ 2 odst. 3) a nepřímou diskriminaci (§ 3 odst. 1), přičemž za diskriminaci považuje i obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci (§ 2 odst. 2). V § 3 odst. 2 je upravena zvláštní forma diskriminace z důvodu zdravotního postižení, kterou představuje odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřené opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti a dalším aspektům zaměstnávání, ledaže by takové opatření představovalo pro zaměstnavatele nepřiměřené zatížení (tím byl do českého právního řádu implementován čl. 5 směrnice Rady 2000/78/ES, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, ukládající zaměstnavateli přijmout "přiměřené uspořádání" pro osoby se zdravotním postižením). Jako vodítko pro rozhodování o nepřiměřenosti zatížení slouží § 3 odst. 3 antidiskriminačního zákona. Tato forma diskriminace úzce souvisí s předchozími modely přímé a nepřímé diskriminace. Demonstrativní výčet přiměřených opatření je obsažen v uvedené směrnici. Mohou spočívat i v tom, že zaměstnavatel provede opatření, na jejichž základě si zdravotně postižená osoba udrží své zaměstnání (rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 10. 2. 2022 ve věci C-485/20). Jde rovněž o opatření organizačního nebo vzdělávacího charakteru, což odráží chápání pojmu "přiměřeného uspořádání" ve smyslu odstranění různých překážek bránících plnému a účinnému zapojení zdravotně postižených osob do profesního života na rovnoprávním základě s ostatními pracovníky (srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 4. 2013 ve věci C-335/11 a C-337/11).

21. V diskriminačních věcech se uplatňuje speciální pravidlo dokazování (přesun důkazního břemene, resp. přesněji důkazní povinnosti), které představuje výjimku z obecného principu dokazování upraveného v § 120 občanského soudního řádu, podle kterého každý účastník nese důkazní břemeno ke skutečnostem, které tvrdí. Ustanovení § 133a občanského soudního řádu ukládá v případech diskriminačních sporů žalobci tvrdit a prokázat skutečnosti, z nichž vyplývá, že s žalobcem bylo zacházeno odlišně, resp. že došlo k diskriminaci přímé či nepřímé na základě zakázaného diskriminačního důvodu. Motivací, že byla znevýhodněna na základě tohoto znaku, však již prokazovat nemusí, ta se v diskriminačních případech předpokládá, není-li dokazováním prokázán opak. Unese-li strana žalující svou část důkazního břemene, dochází k přesunu důkazního břemene na stranu žalovanou, která, chce-li být ve sporu úspěšná, je povinna tvrdit a prokázat, že nebyla porušena zásada rovného zacházení, resp. že její rozhodnutí je odůvodněno nikoli diskriminačními důvody, nýbrž jinými, přípustnými důvody [viz např. nálezy ze dne 22. 9. 2015 sp. zn. III. ÚS 1213/13 (N 172/78 SbNU 563), nebo ze dne 8. 10. 2015 sp. zn. III. ÚS 880/15 (N 182/79 SbNU 59)].

22. K procesu dokazování a hodnocení důkazů v diskriminačních sporech Ústavní soud judikuje, že součástí práva na soudní ochranu jsou i určité minimální požadavky ve vztahu k hodnocení důkazů obecnými soudy. Jejich skutkové závěry musí mít především rozumný základ v provedeném dokazování a úvahy, na nichž byly založeny, musí být seznatelné z odůvodnění jejich rozhodnutí [blíže k povinnosti soudů náležitým způsobem odůvodnit svá rozhodnutí např. nálezy ze dne 22. 11. 2020 sp. zn. IV. ÚS 1834/10 (N 231/59 SbNU 357), ze dne 27. 3. 2012 sp. zn. IV. ÚS 3441/11 (N 61/64 SbNU 723) nebo ze dne 26. 11. 2013 sp. zn. II. ÚS 4927/12 (N 199/71 SbNU 361)]. Nerespektování těchto požadavků by - v závislosti na způsobnosti takového pochybení zpochybnit výsledek řízení nebo učinit jej nepřezkoumatelným - mohlo opodstatňovat závěr o porušení práva účastníka řízení na soudní ochranu podle čl. 36 odst. 1 Listiny a čl. 6 odst. 1 Úmluvy [viz nálezy ze dne 22. 9. 2015, sp. zn. III. ÚS 1213/13 (N 172/78 SbNU 563)].

23. V posuzované věci lze obecným soudům přisvědčit v úvahách o rozložení důkazního břemene. Stěžovatelka je osobou zdravotně postiženou (zrakové postižení), která se domáhala soudní ochrany před diskriminací v pracovněprávním vztahu z důvodu jejího zdravotního postižení, spočívající ve vymezených jednáních, která podle stěžovatelky započala s nástupem nové ředitelky vedlejší účastnice. Svými tvrzeními, že došlo k jednání vykazujícímu objektivní znaky diskriminace (pouze stěžovatelce byla dána výpověď pro nadbytečnost, pouze stěžovatelce přestala být přidělována přímá pedagogická činnost, jen stěžovatelce byly přidělovány knihovnické práce, atd.), splnila povinnost tvrdit, že došlo k určitému nerovnému zacházení oproti jiným zaměstnancům, a to z důvodu zdravotního postižení. Tvrzený motiv, tedy že došlo k diskriminačnímu jednání z důvodu zdravotního postižení, však již prokazovat nemusí a uplatní se zde vyvratitelná domněnka. Potud Ústavní soud sdílí úvahy obecných soudů.

24. Splnila-li stěžovatelka svoji povinnost tvrzení a povinnost důkazní, bylo na vedlejší účastnici, aby tvrdila a prokázala, že ve vztahu ke stěžovatelce neporušila zásadu rovného zacházení, resp. že se stěžovatelkou bylo zacházeno rovným způsobem jako s ostatními zaměstnanci ve srovnatelné situaci (přímá diskriminace), že existoval legitimní, nediskriminační důvod k takovému z objektivního hlediska nerovnému zacházení (nepřímá diskriminace), a též že učinila přiměřená opatření (za účelem odstranění objektivní nevýhody stěžovatelky, spočívající ve zrakovém postižení), umožňující stěžovatelce přístup k zaměstnání ve smyslu § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona. Porušení povinnosti přijmout přiměřené opatření za účelem odstranění individuálního hendikepu (nevýhody) zdravotně postižené osoby, ledaže by takové opatření pro zaměstnavatele znamenalo nepřiměřené zatížení, představuje zvláštní formu nepřímé diskriminace, již se musí obecné soudy při řádném zjišťování skutkového stavu rovněž zabývat.

25. Ústavní soud má za to, že se obecné soudy náležitě nevypořádaly se skutečností, zda vedlejší účastnice splnila povinnost

tvrzení a důkazní a podařilo se jí tak prokázat, že v případě stěžovatelkou tvrzených diskriminačních jednání učinila ve smyslu § 3 odst. 2 antidiskriminačního zákona (resp. čl. 5 shora uvedené směrnice) vhodná (přiměřená) opatření, umožňující stěžovatelce přístup k zaměstnání či pracovní činnosti (za účelem odstranění její nevýhody spočívající ve zrakovém postižení), v návaznosti na vedlejší účastníci přijatá opatření jinak odůvodněná legitimním cílem, příp. že prokázala legitimitu nerovného zacházení.

26. Jinak řečeno, v případě výpovědi pro nadbytečnost se obecné soudy nevypořádaly s tím, zda vedlejší účastnice prokázala, že učinila dostatečná opatření k zajištění plného zapojení stěžovatelky do pracovního procesu a před ukončením pracovního poměru výpovědi jí nabídla, s ohledem na princip rovnosti, snížení pracovního úvazku či skončení pracovního poměru dohodou (jak tomu bylo učiněno u ostatních zaměstnanců dotčených navazujícími organizačními změnami), příp. prokázala legitimitu jinak nerovného zacházení.

27. Jde-li o jednání spočívající v nařízení mimořádné zdravotní prohlídky pouhý den předem (navíc na období velikonočních prázdnin) a v následné výtce porušení pracovních povinností, obecné soudy se nezabývaly zjištěním, zda vedlejší účastnice, i přes řádnou, včasnou a odůvodněnou omluvu stěžovatelky, prokázala, že obdobným způsobem jedná s ohledem na zásadu rovnosti se všemi zaměstnanci a současně, zda učinila vhodná opatření za účelem odstranění nerovnosti mezi přístupem ke zrakově postižené stěžovatelce a ostatním zaměstnancům v souvislosti s předáním vytýkacího dopisu a umožnila stěžovatelce přečíst obsah této výtky (např. v tištěné formě se zvětšenou velikostí písma), příp. zda doložila legitimitu nerovného zacházení.

28. Z učiněných skutkových zjištění tyto skutečnosti nikterak nevyplývají. Přijetí, příp. opomenutí přijmout přiměřená opatření (uspořádání), jejichž smyslem je dodržení rovného zacházení se zdravotně postiženými osobami, bude třeba, je-li to možné, hodnotit u jednotlivých stěžovatelkou tvrzených diskriminačních jednání a teprve v kontextu zjištěných skutečností posoudit, zda bylo se stěžovatelkou zacházeno rovným způsobem, případně zda existoval legitimní důvod k nerovnému zacházení.

29. Pochybení s ústavněprávní relevancí spatřuje Ústavní soud rovněž v nedostatečném odůvodnění napadených rozhodnutí krajského soudu a okresního soudu, pokud jde o legitimitu postupu vedlejší účastnice při ukončení pracovního poměru se stěžovatelkou výpovědi pro nadbytečnost. Okresní soud dospěl k závěru, že vedlejší účastnice dostatečně přesvědčivě neprokázala, že výpověď byla podána pro nadbytečnost legitimně. Především z kontextu celkové snahy ukončit se stěžovatelkou pracovní poměr jakýmkoliv možným způsobem dovodil, že výběr stěžovatelky jako osoby nadbytečné spočíval právě ve důvodu jejího zdravotního postižení, tedy že toto jednání vedlejší účastnice bylo diskriminační. Stěžovatelka byla jediným pedagogickým pracovníkem, kterému byla dána výpověď. Přestože existovala objektivní potřeba snížit pracovní úvazky v reakci na vývoj skladby předmětů a nižší počet přijatých žáků, bylo v možnostech vedlejší účastnice vyřešit věc jinak, než výpovědí. Nezhodnotil přijatá organizační opatření č. 3/2017 a 5/2017 jako ryze účelová ve vztahu ke stěžovatelce, dospěl však k tomu, že tato opatření posloužila k již dříve zamýšlenému záměru nové ředitelky se stěžovatelky pro její hendikep zbavit. Krajský soud se v posuzované věci ztotožnil se závěrem okresního soudu, že objektivně existovala potřeba snížit úvazky v reakci na vývoj skladby předmětů a počty přijímaných žáků. Přijatá organizační opatření č. 3/2017 a č. 5/2017 však nezhodnotil jako předstíraná, motivovaná snahou propustit stěžovatelku, což bylo potvrzeno i tím, že poté, co vedlejší účastnice odvolala výpověď stěžovatelce, nahradila tato organizační opatření novým opatřením č. 8/2017, kterým dosáhla téhož účelu. Odlišně od okresního soudu však argumentuje, že je autonomním rozhodnutím zaměstnavatele, jak dosáhne sledovaného cíle, zda omezením pracovních úvazků více zaměstnanců nebo ukončením pracovního poměru pro nadbytečnost pouze s jedním pracovníkem, přičemž z pouhé skutečnosti, že vedlejší účastnice dala výpověď pouze stěžovatelce, diskriminaci nelze dovodit. Krajský soud uzavřel, že vedlejší účastnice vysvětlila kritéria výběru zaměstnanců, kterých se tyto změny týkaly, když snížení počtu učebních hodin (snížení úvazků) se realizovalo u zaměstnanců na částečný úvazek a nedotklo se zaměstnanců pracujících na plný úvazek. Dalším kritériem odlišujícím mezi zaměstnanci se sníženým úvazkem bylo kritérium, jak je daný pracovník zkušený, když preferováni byli zaměstnanci zkušenější. Tato kritéria shledal krajský soud za věcně odůvodněná, racionální a nediskriminační.

30. Obecné soudy jsou v intencích práva na soudní ochranu při hodnocení legitimity postupu vedlejší účastnice povinny vypořádat se se vším, co v průběhu řízení vyšlo najevo a co tvrdí účastníci řízení, má-li to vztah k projednávané věci. Tyto skutečnosti jsou povinny hodnotit nikoli izolovaně, ale v celkovém kontextu daného jednání. Ústavní soud dospěl k závěru, že v posuzované věci se obecné soudy dostatečně nevypořádaly s argumentací stěžovatelky a současně pominuly komplexní hodnocení jednotlivých skutečností ve své úplnosti a logické návaznosti, což mohlo mít vliv na posouzení oprávněnosti postupu vedlejší účastnice.

31. Výběr nadbytečného zaměstnance nepodléhá soudnímu přezkumu, neboť je věcí zaměstnavatele, jakým způsobem hodlá zajistit plnění svých úkolů a jaký tým pracovníků za tím účelem sestaví [nález Ústavního soudu ze dne 30. 4. 2009 sp. zn. II. ÚS 1609/08 (N 105/53 SbNU 313)]. Je rovněž v plné působnosti zaměstnavatele, zda, jak a kdy přistoupí k organizačním změnám, jejichž důsledkem jsou následné personální změny. V kognici soudů je tak posuzování, zda je respektován zákaz rozlišování osob, jichž se změny dotknou, podle nepřijatelných kritérií. To znamená, že soudnímu přezkumu nepodléhá výběr konkrétního nadbytečného zaměstnance, ale dodržení zákonných požadavků na použitá kritéria, způsob a postup takového výběru, která nesmějí být diskriminační.

32. Ze spisu okresního soudu Ústavní soud zjistil, že organizačním opatřením č. 3/2017 ze dne 15. 5. 2017 (s účinností od 1. 9. 2017) bylo rozhodnuto o snížení počtu zaměstnanců o 0,48 úvazku, tj. o 10 hodin, a to v reakci na změnu školních vzdělávacích programů a z toho vyplývající zjištění, že počet pracovních míst pro učitele s odborným vzděláním pro předmět Základy společenských věd a předmět Právo (jež vyučovala stěžovatelka), překračuje potřebu výkonu pedagogické práce (viz č. 1. 38 spisu). Na základě tohoto opatření byla stěžovatelce dána výpověď pro nadbytečnost (č. 1. 39). Ačkoli stěžovatelka v řízení před

soudy tvrdila, že tyto předměty vyučují u vedlejší účastnice celkem dva učitelé, uvedené opatření se dotklo pouze jí. Přitom v průběhu řízení opakovaně namítala jeho účelovost. Tvrdila, že změny školních vzdělávacích programů, jejichž důsledkem bylo přijetí organizačního opatření č. 3/2017 a následně výpověď daná stěžovatelce dne 22. 6. 2017, byly projednány školskou radou až dne 26. 6. 2017, tedy více než jeden měsíc po jeho vydání, což doložila i zápisem ze zasedání školské rady ze dne 26. 6. 2017 (č. l. 61 spisu). Přitom z § 168 odst. 1 písm. a) zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů, vyplývá, že předpokladem přijetí školských vzdělávacích programů je vyjádření školské rady k jejich návrhům. S touto námitkou se však obecné soudy nikterak nevypořádaly. Zjevně urychlený postup při vydání organizačního opatření č. 3/2017 bez předchozího řádného přijetí školních vzdělávacích programů, v kontextu i dalších níže uvedených skutečností, oslabuje závěr o legitimnosti postupu vedlejší účastnice. Kromě uvedeného organizačního opatření č. 3/2017 mělo snížit počet zaměstnanců o 0,48 úvazku, tj. o 10 hodin. Z dodatku pracovní smlouvy uzavřeného mezi stěžovatelkou a vedlejší účastnicí dne 30. 8. 2016 (tedy na období od 1. 9. 2016) se podává, že pracovní úvazek byl upraven na 9 vyučovacích hodin (č. l. 17). Jestliže stěžovatelce byla dána výpověď pro nadbytečnost na základě organizačního opatření č. 3/2017, kterým bylo rozhodnuto o snížení počtu úvazků o 10 hodin, přičemž stěžovatelka v té době měla úvazek na 9 vyučovacích hodin, je zřejmé, že toto organizační opatření se dotklo nerovnoměrně co do 9 hodin stěžovatelky a co do 1 hodiny dalšího učitele.

33. Teprve následující organizační opatření č. 5/2017 ze dne 23. 5. 2017 (s účinností rovněž od 1. 9. 2017, č. l. 423 spisu) mělo v reakci na uskutečněné přijímací řízení a změnu dělených tříd 3. ročníků na skupiny, snížit souhrnně celkový počet týdenních hodin o 19, tj. o 0,9 pracovního úvazku, což mělo být provedeno zkrácením úvazků zaměstnancům pracujícím na částečný úvazek, a dotklo se dalších tří zaměstnanců, u nichž došlo ke zkrácení úvazků, příp. k rozvázání pracovního poměru dohodou. Shora uvedená kritéria volby zaměstnanců (tedy kritéria, která krajský soud posoudil jako věcně odůvodněná, racionální a nediskriminační), jak vyplývá z příslušných opatření, byla stanovena pro účely personálních změn provedených organizačním opatřením č. 5/2017. Stěžovatelka však obdržela výpověď pro nadbytečnost na základě organizačního opatření č. 3/2017, které samo o sobě žádná kritéria volby nadbytečných zaměstnanců nestanovilo, neboť se týkalo pouze stěžovatelky (ačkoli podle tvrzení stěžovatelky stejné předměty vyučoval ještě další učitel).

34. Obecné soudy se v posuzované věci s těmito nesrovnalostmi nikterak nevypořádaly, resp. nehodnotily oprávněnost postupu vedlejší účastnice v kontextu obou organizačních opatření č. 3/2017 a č. 5/2017. Z napadených rozhodnutí naopak vyplývá, že tato opatření nevhodně směřují, resp. mezi nimi nečiní fakticky žádné rozdíly co do účelu jejich přijetí, jakož i navazujících důsledků. V právních úvahách obecných soudů rovněž absentuje hodnocení jednání vedlejší účastnice v kontextu následné časové posloupnosti, kdy 19. 7. 2017 podala stěžovatelka žalobu, dne 21. 8. 2017 bylo přijato nové organizační opatření č. 8/2017, které zpřesnilo předchozí organizační opatření č. 5/2017 co do celkového počtu snížení pracovních míst, a kdy dne 23. 8. 2017 byla vedlejší účastnicí odvolána výpověď s odůvodněním, že organizačním opatřením č. 8/2017 (rozhodnutí o celkovém snížení počtu pracovních míst - č. l. 130 spisu) budou sníženy úvazky z důvodu organizačních změn jiným zaměstnancům (č. l. 113 spisu). Vedlejší účastnice tak na jedné straně hájila opodstatněnost organizačního opatření, kterým byla shledána stěžovatelka nadbytečnou, a na druhé straně přijímá nové organizační opatření, kterým zachovává stěžovatelce úvazek v plném rozsahu a zkracuje pracovní úvazky jiným zaměstnancům. Legitimnost postupu vedlejší účastnice oslabuje i tvrzení stěžovatelky, jež obecné soudy zcela ignorovaly a kterým stěžovatelka poukázala na rozpor jednání vedlejší účastnice s kolektivní smlouvou, podle jejíž části II odst. 9 je zaměstnavatel povinen nabídnout plný pracovní úvazek přednostně těm zaměstnancům, kteří pracují na snížený pracovní úvazek. Z tvrzení stěžovatelky však vyplývá, že namísto dodržení uvedené povinnosti byli přijímáni noví zaměstnanci (viz vyjádření ze dne 4. 10. 2018 - č. l. 343).

35. Ústavní soud uzavírá, že shora uvedené neobvyklé skutečnosti, které jsou pro posouzení výpovědi z pracovního poměru pro nadbytečnost z hlediska porušení zásady rovného zacházení, resp. diskriminace, významné, nebyly obecnými soudy vzaty v úvahu, resp. se s nimi v napadených rozhodnutích nikterak nevypořádaly.

VI. Závěr

36. Ze shora uvedených důvodů Ústavní soud považuje odůvodnění provedená obecnými soudy co do kritérií volby nadbytečných zaměstnanců za nedostačující, nezohledňující všechny aspekty, které v řízení vyšly najevo (body 32. až 35 výše). Ve spojení s nedostatečným hodnocením, zda vedlejší účastnice unesla břemeno tvrzení a břemeno důkazní ve smyslu § 133a občanského soudního řádu (body 25. až 28. shora) došlo napadeným rozhodnutím krajského soudu k porušení základního práva stěžovatelky zaručeného v čl. 36 odst. 1 Listiny. Vzhledem k tomu, že ve věci současně došlo k neúplnému zjištění skutkového stavu, bude následně třeba tento stav napravit, doplnit potřebná skutková zjištění a opětovně posoudit existenci či neexistenci podezření diskriminace, které se stěžovatelka dovolávala od počátku řízení, za současného řádného odůvodnění přijatých právních závěrů.

37. Ústavní soud po projednání věci mimo ústní jednání bez přítomnosti účastníků ústavní stížnosti částečně vyhověl a napadený rozsudek krajského soudu zrušil, neboť jím bylo porušeno základní právo stěžovatelky na soudní ochranu zaručené v čl. 36 odst. 1 Listiny. Uvedená pochybení shledal i v napadeném rozsudku okresního soudu, který žalobě stěžovatelky zčásti vyhověl, avšak, veden zásadou minimalizace zásahů Ústavního soudu do rozhodovací činnosti obecných soudů, dospěl k závěru, že pro jejich nápravu bude postačovat věc vrátit k novému projednání a rozhodnutí krajskému soudu, čímž bude zachován procesní prostor k ochraně stěžovatelčích práv i ve vztahu k rozhodnutí okresního soudu.

38. Současně se zrušením rozsudku krajského soudu bylo nezbytné zrušit i usnesení Nejvyššího soudu; to již proto, že by toto

usnesení v opačném případě bez návaznosti na předchozí (zrušené) rozhodnutí zůstalo bez svého právního podkladu a odporovalo by principu právní jistoty [srov. např. nálezy ze dne 24. 11. 2005 sp. zn. I. ÚS 455/05 (N 210/39 SbNU 239) či ze dne 18. 3. 2010 sp. zn. III. ÚS 3320/09 (N 60/56 SbNU 643)].

39. Ústavní soud se, aniž by předjímal výsledek nového řízení před krajským soudem, nezabýval dalšími námitkami stěžovatelky obsaženými v ústavní stížnosti.

40. S ohledem na shora uvedené Ústavní soud usnesení Nejvyššího soudu ze dne 25. 11. 2020 č. j. 21 Cdo 1436/2020-759 a rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 25. 2. 2020 č. j. 19 Co 889/2019-717 podle ustanovení § 82 odst. 3 písm. a) zákona o Ústavním soudu zrušil. Ústavní soud tak rozhodl bez nařízení ústního jednání, neboť od něj nebylo možné očekávat další objasnění věci (§ 44 zákona o Ústavním soudu). Ve zbytku ústavní stížnost odmítl podle § 43 odst. 1 písm. e) zákona o Ústavním soudu.

Poučení: Proti rozhodnutí Ústavního soudu se nelze odvolat.

V Brně dne 20. prosince 2022

Josef Fiala
předseda senátu