24. 3. 2015

ID: 97324

Diskriminace

Nezbytnou podmínkou pro to, aby se zaměstnanec mohl úspěšně domáhat (tzv. zdržovací, neboli negatorní žalobou), aby bylo upuštěno od porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo od diskriminace, je, aby toto porušování (diskriminace) trvalo, popř. aby existovalo bezprostřední nebezpečí (hrozba) jeho uskutečnění či opakování v budoucnu. Právní prostředek tohoto druhu nemá místo tam, kde porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace již byly ukončeny (dokonány) a netrvají, popř. kde neexistuje žádné bezprostřední nebezpečí (hrozba) jejich uskutečnění či opakování v budoucnu. Pro posouzení, zda jsou splněny podmínky pro to, aby bylo zaměstnavateli uloženo upustit od porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo od diskriminace, je přitom rozhodující stav v době vyhlášení rozsudku (§ 154 odst. 1 o. s. ř.).

Předpokladem úspěšnosti žaloby zaměstnance na odstranění následků porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace bude, že následky tohoto porušování (diskriminace) v době rozhodování soudu trvají (i když porušování samo nebo diskriminace již pominuly) a že způsob jejich odstranění navržený zaměstnancem v žalobě je přiměřený porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminaci, k nimž v konkrétním případě došlo. Přiměřenost způsobu odstranění následků tohoto porušování (diskriminace) bude záviset na konkrétních okolnostech každého případu a jeho volba musí vždy odpovídat povaze a rozsahu porušování (diskriminace), jehož následky mají být odstraněny. Při posuzování přiměřenosti způsobu odstranění následků porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace navrženého zaměstnancem je třeba se zabývat i tím, zda navržený způsob odstranění těchto následků – jestliže by byl převzat do výroku rozhodnutí soudu – by bylo možné vykonat prostředky soudního výkonu rozhodnutí nebo exekuce. V případě, že k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci došlo před vznikem pracovního poměru (při uplatňování práva na zaměstnání), není přiměřeným způsobem odstranění následků tohoto porušování nebo diskriminace, jehož by se zaměstnanec mohl úspěšně domáhat, přijetí zaměstnance do pracovního poměru zaměstnavatelem, který jej odmítl přijmout na základě porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace, neboť pracovněprávní vztahy podle zákoníku práce mohou vzniknout – jak vyplývá z ustanovení § 7 odst. 1 zák. práce - jen se souhlasem zaměstnance a zaměstnavatele, a zaměstnavatel proto není povinen uzavřít se zaměstnancem pracovní smlouvu (popřípadě ho jmenovat na vedoucí pracovní místo), kterou se zakládá pracovní poměr.

Účelem přiměřeného zadostiučinění (satisfakce), které představuje další prostředek právní ochrany zaměstnance, došlo-li k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, je přiměřeně, tj. s ohledem na všechny okolnosti konkrétního případu v co nejúčinnější míře vyvážit a zmírnit nepříznivé následky tohoto porušování (diskriminace) na straně zaměstnance. Přiměřené zadostiučinění může spočívat například v omluvě zaměstnavatele zaměstnanci, do jehož práv bylo zasaženo, učiněné vhodným (přiměřeným) způsobem a formou, nebo v jiném projevu zaměstnavatele vůči zaměstnanci, v němž dá zaměstnavatel najevo, že uznává, že jeho jednáním došlo k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci zaměstnance. Protože přiměřené zadostiučinění poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel a nikoliv soud, nemůže se zaměstnanec domáhat, aby mu bylo toto zadostiučinění dáno určením soudu, že jednáním zaměstnavatele došlo k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k

diskriminaci zaměstnance.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 4429/2013, ze dne 18.12.2014)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. L. B., zastoupeného JUDr. E.V., advokátkou se sídlem v P., proti žalovanému Dopravnímu podniku města Jihlavy., a. s. se sídlem v J., zastoupenému Mgr. J.Š., advokátem se sídlem v J., o ochranu před diskriminací, vedené u Okresního soudu v Jihlavě pod sp. zn. 4 C 1129/2001, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 24. května 2013 č. j. 49 Co 192/2012-338, tak, že dovolání žalobce proti rozsudku krajského soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení, se odmítá. Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Jihlavě ze dne 17. května 2012 č. j. 4 C 1129/2001-312 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Jihlavě k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Jihlavě dne 6. 11. 2001 domáhal, aby bylo rozhodnuto, že „jednání žalovaného, Dopravního podniku města Jihlavy, akciové společnosti, vůči Ing. L. B., v letech 2000 a 2001 při vyřizování jeho žádosti o přijetí do pracovního poměru v Dopravním podniku města Jihlavy, akciové společnosti, je diskriminací v pracovněprávních vztazích podle § 1 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů“, že „žalovaný tím porušil zákaz této diskriminace, neboť s žalobcem nejednal podle principů rovného zacházení“ a „opakovaně tím porušil ustanovení čl. 3 Listiny základních práv a svobod a v roce 2001 i § 1 odst. 4 zákoníku práce“, a že je „proto povinen bezodkladně toto protiprávní jednání ukončit“. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že po skončení vysokoškolského studia v Praze se v roce 2000 vrátil do Jihlavy se zájmem pracovat v dopravě, nejlépe městské, že žalovaný trvale i cestou inzerce v regionálním tisku „sháněl i nezaškolené nové zaměstnance“ pro práci řidiče trolejbusu, že žalobce se rozhodl tuto práci „akceptovat“, neboť byl způsobilý ji vykonávat (získal řidičská oprávnění skupin A, B, C, D a E pro řízení silničních vozidel a řidičská oprávnění k řízení drážních vozidel na městských drahách), avšak že do pracovního poměru nebyl přijat ani po opakovaných žádostech, kdy „věc skončila“ vždy na nesouhlasu ředitele podniku Ing. J. V., a ani za pomoci Úřadu práce v Jihlavě, kdy „reakce podniku byla opět odmítavá“ bez bližšího zdůvodnění. Následně začal pracovat jako řidič autobusu u ICOM TRANSPORT Jihlava, a. s. a ve „vedlejším pracovním poměru“ pracuje jako řidič tramvaje v Dopravním podniku hl. m. Prahy, a. s. a také jako řidič trolejbusu a autobusu v Dopravním podniku města Pardubice, a. s., kdy „ve všech podnicích byl s ním uzavřen pracovní poměr bez problémů“. Protože žalovaný začal v první polovině roku 2001 přijímat větší počet žadatelů o práci řidiče trolejbusu s tím, že u nich postačuje řidičský průkaz skupiny B, žalobce „zopakoval“ řediteli žalovaného Ing. V. svoji nabídku pracovat u žalovaného jako řidič trolejbusu, ale opět nebyl přijat, aniž by mu byl sdělen důvod. Předseda představenstva žalovaného žalobci na jeho žádost o vyjádření sdělil, že „personální záležitosti jsou v působnosti ředitele podniku Ing. J. V. Žalobce považuje jednání ředitele žalovaného Ing. J. V. a předsedy představenstva žalovaného Ing. J. K., jejichž důsledkem je „odmítnutí výhradně jeho osoby k přijetí do pracovního poměru i přes skutečnost, že na rozdíl od jiných přijímaných lidí splňuje kvalifikační předpoklady“, za diskriminaci v pracovněprávních vztazích, „která je zákonem zakázána, která navíc trvá“ a kterou „smírnou cestou“ již „není možné odstranit“.

Okresní soud v Jihlavě rozsudkem ze dne 4. 7. 2002 č. j. 4 C 1129/2001-90 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 5.375,- Kč k rukám advokátky JUDr. J.V.. Dovodil, že žalobce nesplnil povinnost uvést v žalobě „konkrétní diskriminační důvod“ uvedený v ustanovení § 1 odst. 4 zákoníku práce, pro který nebyl přijat do pracovního poměru, neboť uvedl „pouze obecně, že jednání žalovaného při přijetí žalobce do pracovního poměru bylo diskriminační“, a že je proto žaloba „v tomto směru“ neurčitá. Uzavřel, že žalovaný má „právo, pokud uchazeče o zaměstnání nediskriminuje podle svého uvážení, aby si vytvářel pracovní kolektiv,

jaký potřebuje ke své činnosti“ a že skutečnost, že žalobce má kvalifikaci pro výkon práce řidiče trolejbusu, že je dobře hodnocen u jiných zaměstnavatelů a že žalovaný měl nedostatek řidičů, nemůže „žalovanému uložit povinnost přijmout žalobce do pracovního poměru“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Brně usnesením ze dne 3. 11. 2004 č. j. 49 Co 277/2002-104 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vyslovil názor, že žaloba, kterou se žalobce domáhá ochrany před diskriminací v pracovněprávních vztazích, musí obsahovat skutečnosti, ze kterých „alespoň v základních rysech vyplývá konkrétní diskriminační jednání zaměstnavatele postihující zaměstnance (uchazeče o zaměstnání)“, že proto zpravidla není dostačující uvést skutečnosti obsahující jen údaje o důsledcích diskriminace a že žaloba musí obsahovat i údaje o skutečnostech, z nichž vyplývá uplatněný nárok, který žalobce z diskriminačního jednání žalovaného dovozuje a který je „přesně a jednoznačně vymezen v petitu žaloby“, aby bylo zřejmé, čeho se žalobce domáhá. Dospěl k závěru, že žaloba v posuzovaném případě neobsahuje údaje, ze kterých by vyplývalo konkrétní diskriminační jednání žalovaného, jímž byl žalobce postižen, a že „z žalobního petitu jednoznačně nevyplývá“, zda se žalobce domáhá jen určení, že se žalovaný vůči němu dopustil diskriminačního jednání, nebo zda se současně domáhá, aby žalovanému byla uložena povinnost od diskriminačního jednání (které ani není „řádně nezaměnitelným způsobem“ vymezeno) upustit. Uložil proto soudu prvního stupně, aby v dalším řízení vyzval žalobce k doplnění rozhodujících skutečností a k opravě „žalobního petitu“.

Okresní soud v Jihlavě rozsudkem ze dne 26. 9. 2006 č. j. 4 C 1129/2001-220 opraveným usnesením ze dne 24. 1. 2007 č. j. 4 C 1129/2001-236 – poté, co žalobce na jeho výzvu podáním ze dne 19. 10. 2005 doplnil žalobu - určil, že „postup žalovaného, který spočíval v tom, že žalovaný odmítl jednat s žalobcem, který byl v letech 2001, 2004 a 2005 uchazečem o zaměstnání u žalovaného na funkci řidiče trolejbusu a autobusu městské hromadné dopravy v Jihlavě, o možnosti vzniku pracovního poměru u žalovaného, je diskriminací v pracovněprávních vztazích, neboť žalovaný tímto postupem porušil povinnost zaměstnavatele jednat se všemi uchazeči o zaměstnání podle principu rovného zacházení a tak bez právního důvodu zasáhl do oprávněných zájmů žalobce a současně jednal i v rozporu s dobrými mravy“, a uložil žalovanému, aby „upustil od tohoto diskriminačního jednání“ a aby „ve lhůtě 3 kalendářních měsíců ode dne právní moci rozsudku jednal s žalobcem o možnosti vzniku pracovního poměru na funkci řidiče trolejbusu a autobusu městské hromadné dopravy v Jihlavě a to za stejných podmínek, za jakých byli přijati do pracovního poměru u žalovaného jiní uchazeči o zaměstnání na stejnou funkci“; současně rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 2.000,- Kč. Vycházel ze zjištění, že žalobce, přestože měl veškeré kvalifikační předpoklady pro výkon práce řidiče trolejbusu v Jihlavě a přestože žalovaný měl v první polovině roku 2001 (stejně jako v letech 2004 a 2005) nedostatek řidičů trolejbusu, nebyl žalovaným na tuto práci přijat, a to pro „negativní zkušenosti“, které s ním žalovaný měl, neboť v době, kdy u něj pracoval na základě dohod o pracovní činnosti, žalobce porušoval předpisy o bezpečnosti práce, měl v areálu žalovaného zaparkován vlastní trolejbus a „při operacích“ s ním nedodržoval bezpečnostní předpisy, choval se nevhodně „i lidsky“ tím, že před zaměstnanci říkal, že v jiných dopravních podnicích mají řidiči trolejbusů vyšší platy, a o zaměstnání po ukončení vysokoškolského studia požádal „arogantním způsobem“. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že to, že žalobce nebyl žalovaným přijat do zaměstnání „nikoliv na základě jeho osobních schopností a předpokladů“, ale pro negativní zkušenosti s ním v minulosti, je diskriminací založenou na nerovném zacházení a že negativní hodnocení dřívější činnosti žalobce u žalovaného nemůže vést k tomu, že by žalobci bylo „navždy znemožněno u žalovaného pracovat“. Skutečnost, že na písemnou žádost o přijetí do zaměstnání nebylo žalobci vůbec odpovězeno, popř. mu bylo bez dalšího zdůvodnění sděleno, že se do pracovního poměru nepřijímá, soud prvního stupně hodnotil jako „odmítnutí jednání o přijetí žalobce do pracovního poměru“ a že hlavním důvodem, proč žalovaný odmítl jednat se žalobcem, jsou „osobní antipatie“ Ing. V. jako statutárního orgánu žalovaného vůči žalobci.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Brně usnesením ze dne 16. 4. 2010 č. j. 49 Co 85/2007-253 zrušil rozsudek soudu prvního stupně a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Dospěl k závěru, že „vady žaloby bránící pokračování v řízení nebyly odstraněny“, neboť v doplnění žaloby neuvedl žalobce žádné skutečnosti, podle kterých by při uplatňování práva na zaměstnání byl ze strany žalovaného vystaven jednání, které by bylo diskriminací podle některého z diskriminačních znaků vymezených v ustanovení § 1 odst. 4 zákoníku práce, z obsahu žaloby „dostatečně“ nevyplývá, čeho se žalobce návrhem na požadované určení a návrhem na zdržení v pokračování „v tomto diskriminačním jednání“ domáhá, petit žaloby postrádá vymezení diskriminačních znaků a je nepřípustně požadováno, aby „formu diskriminace“ určil soud. Neurčitou shledal odvolací soud žalobu i v části, ve které se žalobce po žalovaném domáhal, aby „jednal s žalobcem o možnosti vzniku pracovního poměru na pracovní pozici řidiče trolejbusů a autobusů městské hromadné dopravy v Jihlavě, a to za stejných podmínek, za jakých byli přijati do pracovního poměru u žalovaného jiní uchazeči o zaměstnání na stejnou pracovní pozici“, neboť není zřejmé, zda se žalobce domáhá toho, aby žalovaný nadále s žalobcem při uplatňování jeho práva na zaměstnání zacházel stejně jako s ostatními uchazeči o zaměstnání, nebo zda se po žalovaném domáhá i jiného plnění „v souvislosti s vyřizováním jeho požadavku na přijetí do pracovního poměru na funkci řidiče trolejbusů a autobusů městské hromadné dopravy v Jihlavě“. Uložil proto soudu prvního stupně, aby v dalším řízení vyzval žalobce k opravě žaloby a aby mu k tomu poskytl potřebné poučení.

Okresní soud v Jihlavě rozsudkem ze dne 17. 5. 2012 č. j. 4 C 1129/2001-312 – poté, co žalobce na jeho výzvu podáním ze dne 21. 2. 2011 opravil a doplnil žalobu – žalobě vyhověl a určil, že „postup žalovaného, který spočíval v tom, že přinejmenším v letech 2001, 2004 a 2005 jako zaměstnavatel opakovaně odmítal jednat s žalobcem – jako uchazečem o zaměstnání u žalovaného – o vzniku konkrétního pracovního poměru na pracovní pozici řidiče trolejbusů a autobusů městské hromadné dopravy v Jihlavě z toho důvodu, že žalobce má ukončené vysokoškolské vzdělání kvalifikující jej pro výkon řídících funkcí u žalovaného, že je veřejně známo, že žalobce má zcela odlišný názor na způsob řízení a efektivitu organizace městské hromadné dopravy ve Statutárním městě Jihlava, a že je též aktivním členem profesní zájmové a odborové organizace, jejímž předmětem zájmu je městská hromadná doprava, přičemž v této oblasti je uznáván za odborníka a konzultanta, a to současně za situace, kdy žalovaný nebyl v tomto období na tuto pracovní pozici schopen vlastním výběrem zabezpečit zaměstnance jak s potřebnou kvalifikací, tak i bez potřebné kvalifikace, kdy žalovaný v tomto období tato pracovní místa opakovaně hlásil místně příslušnému Úřadu práce jako „volná“, kdy žalovaný v tomto období záměr přijmout na pracovní pozici řidiče trolejbusů a autobusů městské hromadné dopravy v Jihlavě nové zaměstnance dokonce bez potřebné kvalifikace opakovaně inzeroval v místním tisku, kdy z hlediska výběru fyzických osob ucházejících se o zaměstnání u zaměstnavatele je působnosti pouze kritérium „kvalifikace“ a „nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností“ vyplývajících z jiných právních předpisů, a žalobce – jako uchazeč o zaměstnání u žalovaného, doporučený jako „vhodný uchazeč“ Úřadem práce v Jihlavě na žalovaným ohlášená volná pracovní místa – splňoval všechna tímto zaměstnavatelem i právními předpisy požadovaná kritéria, a dokonce nad rámec zaměstnavatelem předem ohlášených požadavků k přijetí do pracovního poměru na pracovní pozici řidiče trolejbusů a autobusů městské hromadné dopravy v Jihlavě disponoval i dostatečnou praxí, je porušením zásady rovného zacházení v pracovněprávních vztazích a diskriminací v pracovněprávních vztazích, neboť žalovaný porušil povinnost zaměstnavatele jednat se všemi uchazeči o zaměstnání podle principů rovného zacházení, když z důvodů dosaženého odborného vzdělání žalobce, jeho jiného smýšlení na způsob řízení a efektivitu organizace městské hromadné dopravy ve Statutárním městě Jihlava a aktivní členství v profesní zájmové a odborové organizaci, odmítal jednat „pouze a výhradně“ s osobou žalobce, když jednáním s uchazeči o zaměstnání v rámci předsmluvních vztahů podle pracovněprávních předpisů se rozumí seznámení uchazeče nebo zájemce o zaměstnání s právy a povinnostmi, které by pro něj vyplynuly z pracovní smlouvy, s pracovními a mzdovými podmínkami, za nichž by měla být práce vykonávána, základní charakteristikou volného pracovního místa, s předpoklady a požadavky stanovené na

pracovní pozici, informace o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku, případně i poskytnutí dalších informací jako například možnost ubytování, dojíždění do zaměstnání a informace, které zaměstnavatel požadoval zveřejnit, a dále v případech stanovených orgány státní zdravotní správy zajištění toho, aby se uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání před uzavřením pracovní smlouvy podrobil vstupní lékařské prohlídce, a současně tak žalovaný zcela nepřiměřeným způsobem a bez oprávněného důvodu zasáhl do oprávněných zájmů žalobce, jako účastníka pracovněprávního vztahu, a jednal tak i v rozporu s dobrými mravy“, a uložil žalovanému, aby upustil od „tohoto diskriminačního jednání“ a aby „ve lhůtě do 3 kalendářních měsíců ode dne právní moci tohoto rozsudku prokazatelně jednal s žalobcem o vzniku konkrétního pracovního poměru na pracovní pozici řidiče trolejbusů a autobusů městské hromadné dopravy v Jihlavě, a to za stejných podmínek za jakých byli přijati do pracovního poměru u žalovaného zaměstnavatele jiní uchazeči o zaměstnání na stejnou pracovní pozici v letech 2001, 2004 a 2005, kdy žalovaný opakovaně odmítal jednat s žalobcem o vzniku konkrétního pracovního poměru na tuto pracovní pozici“; současně rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 2.000,- Kč. Na základě zjištění, že žalobce se po ukončení vysokoškolského studia v první polovině roku 2001 ucházel o zaměstnání u žalovaného, že měl praxi s řízením vozidel na městských drahách a splňoval „veškerá kvalifikační hlediska“, že žalovaný měl v té době „kritický“ nedostatek řidičů vozidel (trolejbusů) a že na funkci řidiče trolejbusu byli přijímáni i uchazeči, kteří neměli potřebnou kvalifikaci ani řidičské oprávnění k řízení trolejbusů, dospěl k závěru, že žalobce nebyl přijat do pracovního poměru k žalovanému jen proto, že „měl jiné smýšlení na činnost městské hromadné dopravy v Jihlavě“. Uvedl, že žalobce byl vyloučen z možnosti pracovat u žalovaného, protože byl v porovnání s jinými uchazeči znevýhodněn, neboť jej „statutární zástupce“ žalovaného odmítal přijmout do pracovního poměru, aniž by k tomu měl závažné důvody, a že žalovaný neprokázal, že neporušil v době, kdy přijímal do pracovního poměru nové řidiče trolejbusu, zásadu rovného zacházení ve smyslu ustanovení § 1 odst. 3 zákoníku práce „v tehdy platném znění“.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 24. 5. 2013 č. j. 49 Co 192/2012-338 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a uložil žalobci povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 45.775,- Kč. Vycházel z toho, že žalobce v projednávané věci zvolil za prostředek ochrany proti jednání žalovaného, v němž spatřuje porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení a diskriminaci, zdržovací (negatorní) žalobu, kterou se domáhá, aby soud zakázal žalovanému pokračovat v diskriminačním jednání vůči žalobci jako uchazeči o zaměstnání způsobem vymezeným v žalobním petitu, odstraňovací žalobu, kterou se domáhá toho, aby soud uložil žalovanému povinnost jednat s žalobcem o vzniku pracovního poměru na pracovní pozici řidiče trolejbusů a autobusů městské hromadné dopravy v Jihlavě, a to za stejných podmínek, za kterých byli přijati do pracovního poměru k žalovanému jiní uchazeči o zaměstnání v období let 2001 až 2005, a určovací žalobu, kterou se domáhá toho, aby soud určil, že „vymezený postup žalovaného“ je diskriminací v pracovněprávních vztazích a současně jednáním v rozporu s dobrými mravy. Z toho, že žalobce ve svém podání ze dne 21. 2. 2011 uvedl, že mu „je známa skutečnost, že žalovaný zaměstnavatel z ekonomických důvodů v současné době uchazeče o zaměstnání na pracovní pozici řidiče trolejbusů a autobusů městské hromadné dopravy v Jihlavě nepřijímá“, odvolací soud dovodil, že nejsou splněny předpoklady pro zdržovací (negatorní) žalobu, neboť „neoprávněný zásah“ ze strany žalovaného v současné době netrvá (nepokračuje) a ani reálně a bezprostředně nehrozí jeho opakování v budoucnu, protože nelze předpokládat, „zda a kdy žalovaný opět bude nabízet volná pracovní místa řidiče trolejbusů a autobusů městské hromadné dopravy v Jihlavě“, a že v úvahu nepřipadá ani odstraňovací žaloba, neboť v současné době netrvají ani následky neoprávněného zásahu žalovaného spočívající v tom, že žalovaný se žalobcem jako uchazečem o zaměstnání na uvedenou pracovní pozici nejedná jako s ostatními uchazeči (jelikož ji žalovaný v současné době nenabízí, je „logické, že s nikým nejedná o jeho přijetí na tuto pracovní pozici“). Odvolací soud vyslovil názor, že – vzhledem k tomu, že regulace počtu zaměstnanců a jejich kvalifikačního složení odpovídajících potřebám zaměstnavatele je výhradně jeho vnitřní záležitostí -

soudním rozhodnutím nelze žalovaného „zavázat k povinnosti, aby vytvořil nové pracovní místo jen za tím účelem, aby o jeho obsazení mohl jednat se žalobcem“. Shledal, že za prostředek ochrany před nerovným zacházením nebo diskriminací v pracovněprávních vztazích nelze považovat žalobu na určení, že k takovému neoprávněnému zásahu do práv zaměstnance (uchazeče o zaměstnání) ze strany zaměstnavatele došlo, neboť takové určení nelze pokládat za jeden z možných způsobů zadostiučinění, které spočívá v určitém plnění přiznávaném postiženému zaměstnanci (uchazeči o zaměstnání) ve formě morálního nepeněžitého plnění (zadostiučinění), nebo peněžitého plnění (peněžité satisfakce), a že proto žalobce musí prokazovat naléhavý právní zájem na „takto uplatněném určení“ ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) občanského soudního řádu. Uzavřel, že na žalobcem požadovaném určení, že se žalovaný v letech 2001, 2004 a 2005 jako zaměstnavatel vůči žalobci jako uchazeči o zaměstnání na pracovní místo řidiče trolejbusů a autobusů městské hromadné dopravy v Jihlavě dopustil porušení zásady rovného zacházení v pracovněprávních vztazích a diskriminace, nelze naléhavý právní zájem shledat, neboť toto určení nemůže vytvořit pevný právní základ pro právní vztahy účastníků (a předejít tak žalobě o plnění), protože se týká jednání žalovaného, ke kterému došlo „v minulosti za tehdy existujících podmínek utvářených konkrétními okolnostmi na straně obou účastníků sporu“, u kterých „není jisté, zda se někdy v budoucnu ve stejné podobě budou opakovat“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že u žalob na ochranu před diskriminací v pracovněprávních vztazích není třeba prokazovat naléhavý právní zájem na požadovaném určení, neboť ten je založen již samotnou právní úpravou, že předmětem takové žaloby je zjištění právní skutečnosti (zda došlo či nedošlo k diskriminačnímu jednání nebo porušení zásady rovného zacházení), a nikoli určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, ve smyslu ustanovení § 80 písm. c) občanského soudního řádu, že, i kdyby „pro úspěch žaloby“ byla vyžadována existence naléhavého právního zájmu na požadovaném určení, pak „tento byl dán žalobcovým tvrzením o porušení určité právní povinnosti“ (v tomto případě právní povinnosti zaměstnavatele nediskriminovat uchazeče o zaměstnání a zajistit dodržení zásady rovného zacházení), že podaná žaloba „je s to vytvořit pevný právní základ pro právní vztahy účastníků“ a že rozsudek odvolacího soudu je „překvapivým“ rozhodnutím, neboť odvolací soud tím, že při jednání konaném dne 15. 5. 2013 „výslovně otevřel prostor pro doplnění dokazování“ a že po vyjádření účastníků, že další návrhy na doplnění dokazování nemají, „konstatoval“ výsledky dokazování provedeného před soudem prvního stupně a dal účastníkům řízení „prostor“ k tomu, aby se vyjádřili k provedenému dokazování, právní a skutkové stránce věci a shrnuli své návrhy, dal „výslovně najevo“, že žalobu shledává „přípustnou“ z hlediska ustanovení § 80 písm. c) občanského soudního řádu. Podle názoru dovolatele nelze žalobu na ochranu před diskriminací v pracovněprávních vztazích považovat za „typickou žalobu negatorní“, která obsahuje pouze „nárok zakazovací“ a u které je z hlediska posouzení zásahu do „práva ohroženého“ rozhodující skutkový stav existující ke dni vyhlášení rozsudku, neboť žalobou na ochranu před diskriminací v pracovněprávních vztazích se žalobce domáhá „rozhodnutí o nároku negatorním a odstraňovacím, nebo rozhodnutí o nároku negatorním a satisfakčním, anebo rozhodnutí o nároku negatorním, odstraňovacím a satisfakčním současně“. Skutečnost, že žalovaný v průběhu řízení na volná pracovní místa „sehnal“ jiné uchazeče, není podle názoru dovolatele „zákonným důvodem, který by bránil vyhovět žalobě na ochranu před diskriminací v pracovněprávních vztazích“. Ve vztahu k výroku o náhradě nákladů řízení dovolatel namítal, že odměna advokáta přiznaná žalovanému není nákladem potřebným k účelnému uplatňování nebo bránění práva žalovaného, neboť ten byl zřízen Statutárním městem Jihlava, které je jeho jediným akcionářem, a že „žalobce svým chováním nikterak nezavdal příčinu k podání této žaloby“. Dovolatel navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobce zamítl, neboť „žalobce netvrdí, ani neprokázal naléhavý právní zájem žaloby na určení, když požadované určení nemůže sloužit potřebám

praktického života a faktického důvodu žaloby na určení lze mnohem lépe dosáhnout žalobou na plnění“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení ve věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. Čl. II bod 2. zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozhodnutím odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanoveních § 237, 238 a 238a o. s. ř.

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.).

Dovolání žalobce proti výroku rozsudku odvolacího soudu o náhradě nákladů řízení není vzhledem k ustanovení § 238 odst. 1 písm. d) o. s. ř. přípustné, protože směřuje proti rozhodnutí odvolacího soudu, kterým bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 50.000,- Kč, a protože peněžité plnění přiznané výrokem o náhradě nákladů řízení nelze označit pro účely posouzení přípustnosti dovolání za plnění z pracovněprávního vztahu, o který šlo ve věci samé, neboť ve výroku o náhradě nákladů řízení se zvláštní povaha tohoto vztahu dovolující prolomení stanoveného limitu nijak neprojevuje (srov. též usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 5. 2013 sp. zn. 29 Cdo 1172/2013, uveřejněné pod č. 55 v časopise Soudní judikatura, roč. 2014).

Nejvyšší soud České republiky proto dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení, podle ustanovení § 243c odst. 1 věty první o. s. ř. odmítl.

Ve věci samé závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, jakých nároků a za jakých podmínek se může domáhat fyzická osoba, ve vztahu k níž došlo před vznikem pracovního poměru (při uplatňování práva na zaměstnání) k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla ve všech souvislostech vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

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 České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalobce je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba – vzhledem k tomu, že k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení a k diskriminaci žalobce mělo docházet v letech 2001 až 2005 – i v současné době posuzovat podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 146/1971 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č.

22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb., č. 138/1996 Sb., č. 167/1999 Sb., č. 225/1999 Sb., č. 29/2000 Sb., č. 155/2000 Sb., č. 220/2000 Sb., č. 238/2000 Sb., č. 257/2000 Sb., č. 258/2000 Sb., č. 177/2001 Sb., č. 6/2002 Sb., č. 136/2002 Sb., č. 202/2002 Sb., č. 311/2002 Sb., č. 312/2002 Sb., č. 274/2003 Sb., č. 46/2004 Sb., č. 436/2004 Sb., č. 562/2004 Sb., č. 563/2004 Sb., č. 628/2004 Sb., č. 169/2005 Sb., č. 253/2005 Sb. a č. 342/2005 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2005 (dále jen „zák. práce“).

V pracovněprávních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci (srov. § 1 odst. 4 zák. práce). Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v ustanovení § 1 odst. 4 zák. práce, pokud z povahy pracovních činností nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a který je pro výkon této práce nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažuje dočasné opatření zaměstnavatele směřující k tomu, aby při přijímání zaměstnanců do pracovněprávního vztahu, při odborné přípravě a příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postavení v zaměstnání bylo dosaženo rovnoměrného zastoupení mužů a žen, pokud k takovému opatření existuje důvod spočívající v nerovnoměrném zastoupení mužů a žen u zaměstnavatele. Postup zaměstnavatele však nesmí směřovat v neprospěch zaměstnance opačného pohlaví, jehož kvality jsou vyšší než kvality současně s ním přijímaných zaměstnanců do pracovněprávního vztahu (srov. § 1 odst. 5 zák. práce).

Přímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4 zák. práce), se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem (§ 1 odst. 6 zák. práce). Nepřímou diskriminací se rozumí jednání nebo opomenutí, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4 zák. práce); nepřímou diskriminací z důvodů zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k výkonu pracovní činnosti a funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání (§ 1 odst. 7 zák. práce).

Uvedené platí nejen v pracovněprávních vztazích mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, ale – jak vyplývá z ustanovení § 28 zák. práce - i ve vztazích před vznikem pracovního poměru [k rovnému zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání srov. též s účinností od 1. 10. 2004 ustanovení § 4 odst. 1 až 9 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2011 (dále jen „zákona o zaměstnanosti“)].

Diskriminace je tedy v pracovních věcech - jak vyplývá z výše uvedeného - charakterizována jako jednání (v komisivní nebo omisivní podobě) zaměstnavatele nebo potencionálního (budoucího) zaměstnavatele (dále jen „zaměstnavatele“), které směřuje přímo nebo nepřímo (prostřednictvím zdánlivě neutrálních úkonů) ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců nebo potencionálních (budoucích) zaměstnanců (dále jen „zaměstnanců“) ve srovnání s jinými (ostatními) zaměstnanci téhož zaměstnavatele, jehož pohnutkou (motivem) jsou (zákonem stanovené) diskriminační důvody.

Dojde-li v pracovněprávních vztazích k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má zaměstnanec právo se domáhat, aby bylo upuštěno od tohoto

porušování, aby byly odstraněny následky tohoto porušování, aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění nebo aby - byla-li ve značné míře snížena důstojnost zaměstnance nebo jeho vážnost na pracovišti a nebyly-li uvedené prostředky postačující ke zjednání nápravy - mu byla poskytnuta náhrada nemajetkové újmy v penězích, jejíž výši určí soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo (srov. § 7 odst. 4 až 6 a § 28 zák. práce a § 4 odst. 10 až 12 zákona o zaměstnanosti), popřípadě aby mu byla nahrazena škoda (§ 187 odst. 1 a odst. 2 zák. práce).

Nezbytnou podmínkou pro to, aby se zaměstnanec mohl úspěšně domáhat (tzv. zdržovací, neboli negatorní žalobou), aby bylo upuštěno od porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo od diskriminace, je, aby toto porušování (diskriminace) trvalo, popř. aby existovalo bezprostřední nebezpečí (hrozba) jeho uskutečnění či opakování v budoucnu. Z toho plyne, že právní prostředek tohoto druhu nemá místo tam, kde porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace již byly ukončeny (dokonány) a netrvají, popř. kde neexistuje žádné bezprostřední nebezpečí (hrozba) jejich uskutečnění či opakování v budoucnu. Pro posouzení, zda jsou splněny podmínky pro to, aby bylo zaměstnavateli uloženo upustit od porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo od diskriminace, je přitom rozhodující stav v době vyhlášení rozsudku (§ 154 odst. 1 o. s. ř.).

Předpokladem úspěšnosti žaloby zaměstnance na odstranění následků porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace bude, že následky tohoto porušování (diskriminace) v době rozhodování soudu trvají (i když porušování samo nebo diskriminace již pominuly) a že způsob jejich odstranění navržený zaměstnancem v žalobě je přiměřený porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminaci, k nimž v konkrétním případě došlo. Přiměřenost způsobu odstranění následků tohoto porušování (diskriminace) bude záviset na konkrétních okolnostech každého případu a jeho volba musí vždy odpovídat povaze a rozsahu porušování (diskriminace), jehož následky mají být odstraněny. Při posuzování přiměřenosti způsobu odstranění následků porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace navrženého zaměstnancem je třeba se zabývat i tím, zda navržený způsob odstranění těchto následků – jestliže by byl převzat do výroku rozhodnutí soudu – by bylo možné vykonat prostředky soudního výkonu rozhodnutí nebo exekuce. V případě, že k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci došlo před vznikem pracovního poměru (při uplatňování práva na zaměstnání), není přiměřeným způsobem odstranění následků tohoto porušování nebo diskriminace, jehož by se zaměstnanec mohl úspěšně domáhat, přijetí zaměstnance do pracovního poměru zaměstnavatelem, který jej odmítl přijmout na základě porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace, neboť pracovněprávní vztahy podle zákoníku práce mohou vzniknout – jak vyplývá z ustanovení § 7 odst. 1 zák. práce - jen se souhlasem zaměstnance a zaměstnavatele, a zaměstnavatel proto není povinen uzavřít se zaměstnancem pracovní smlouvu (popřípadě ho jmenovat na vedoucí pracovní místo), kterou se zakládá pracovní poměr.

Účelem přiměřeného zadostiučinění (satisfakce), které představuje další prostředek právní ochrany zaměstnance, došlo-li k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, je přiměřeně, tj. s ohledem na všechny okolnosti konkrétního případu v co nejúčinnější míře vyvážit a zmírnit nepříznivé následky tohoto porušování (diskriminace) na straně zaměstnance. Přiměřené zadostiučinění může spočívat například v omluvě zaměstnavatele zaměstnanci, do jehož práv bylo zasaženo, učiněné vhodným (přiměřeným) způsobem a formou, nebo v jiném projevu zaměstnavatele vůči zaměstnanci, v němž dá zaměstnavatel najevo, že uznává, že jeho jednáním došlo k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci zaměstnance. Protože přiměřené zadostiučinění poskytuje zaměstnanci zaměstnavatel a nikoliv soud, nemůže se zaměstnanec domáhat, aby mu bylo toto zadostiučinění dáno určením soudu, že jednáním

zaměstnavatele došlo k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci zaměstnance.

Žaloba, kterou se zaměstnanec domáhá právní ochrany, došlo-li k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, musí kromě obecných náležitostí (§ 42 odst. 4 o. s. ř.) obsahovat též náležitosti uvedené v ustanovení § 79 odst. 1 o. s. ř. Z tohoto ustanovení vyplývá, že ze žaloby musí být mimo jiné patrno, čeho se žalobce domáhá. Údaj o tom, čeho se žalobce domáhá (tzv. žalobní petit), musí být úplný, určitý a srozumitelný. Vymezení práv a jim odpovídajících povinností v něm obsažené musí být provedeno tak přesně a jednoznačně, aby po jeho převzetí do výroku soudního rozhodnutí mohl být nařízen a proveden výkon rozhodnutí (tedy aby byl po materiální stránce vykonatelný - srov. § 261a o. s. ř.), neboť soud nemůže účastníkům přiznat jiná práva a uložit jim jiné povinnosti než jsou navrhovány, žalobní petit musí svým rozhodnutím zcela vyčerpat a nesmí jej překročit (výjimky z tohoto pravidla jsou uvedeny v § 153 odst. 2 o. s. ř.).

V projednávané věci se žalobce především domáhá, aby soud určil, že postup žalovaného spočívající v tom, že „přinejmenším“ v letech 2001, 2004 a 2005 jako zaměstnavatel opakovaně odmítal (za okolností popsaných žalobcem) jednat se žalobcem jako uchazečem o zaměstnání o vzniku „konkrétního“ pracovního poměru na práci řidiče trolejbusů a autobusů městské hromadné dopravy v Jihlavě, je porušením zásady rovného zacházení v pracovněprávních vztazích a diskriminací, zásahem do „oprávněných zájmů“ žalobce a jednáním „v rozporu s dobrými mravy“. Způsob vymezení práv a jim odpovídajících povinností v této části žalobního petitu nesplňuje požadavky na jeho úplnost, určitost a srozumitelnost, neboť toto vymezení neodpovídá žádnému z prostředků právní ochrany zaměstnance při porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo při diskriminaci, které by žalobce mohl – jak vyplývá z výše uvedeného – uplatňovat.

Určitý a srozumitelný není žalobní petit ani v části, ve které se žalobce domáhá, aby žalovanému bylo uloženo upustit od „tohoto diskriminačního jednání“, neboť není zřejmé, jak by žalovaný mohl upustit od jednání, které spočívalo v tom, že v minulosti („přinejmenším“ v letech 2001, 2004 a 2005) odmítal jednat se žalobcem o vzniku pracovního poměru na práci řidiče trolejbusů a autobusů městské hromadné dopravy v Jihlavě (nabízí se otázka, zda by se ve skutečnosti nejednalo o uložení povinnosti žalovanému jednat se žalobcem o vzniku pracovního poměru), a převzetí takového vymezení práv a jim odpovídajících povinností do výroku soudního rozhodnutí by mělo za následek, že takové rozhodnutí by nebylo materiálně vykonatelné.

Závěr o neurčitosti a nesrozumitelnosti vymezení práv a jim odpovídajících povinností platí též o té části žalobního petitu, v níž se žalobce domáhá, aby byla žalovanému uložena povinnost „prokazatelně jednat“ se žalobcem o vzniku „konkrétního“ pracovního poměru na práci řidiče trolejbusů a autobusů městské hromadné dopravy v Jihlavě, a to za stejných podmínek, za jakých byli přijati do pracovního poměru u žalovaného jiní uchazeči o zaměstnání na stejnou práci v letech 2001, 2004 a 2005, neboť není zřejmé, co by mělo být obsahem povinnosti žalovaného „prokazatelně jednat“ se žalobcem o vzniku „konkrétního“ pracovního poměru na práci řidiče trolejbusů a autobusů městské hromadné dopravy v Jihlavě za uvedených podmínek [nemělo-li by jít o přijetí žalobce do pracovního poměru žalovaným, které by nemohlo být - jak vyplývá z výše uvedeného – přiměřeným způsobem odstranění následků porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo diskriminace, došlo-li k tomuto porušování nebo k diskriminaci před vznikem pracovního poměru (při uplatňování práva na zaměstnání)].

Vzhledem k tomu, že žaloba v projednávané věci neobsahuje – a to ani poté, co ji žalobce na výzvu soudu prvního stupně podáním ze dne 21. 2. 2011 opravil a doplnil – všechny zákonem stanovené náležitosti, neboť z ní není patrno, čeho se žalobce domáhá, měl soud prvního stupně znovu vyzvat žalobce k opravě a doplnění žaloby, určit mu k tomu přiměřenou lhůtu a poučit ho, jak je třeba opravu nebo doplnění provést (srov. § 43 odst. 1 o. s. ř.). Protože tak neučinil a protože nápravu

nezjednal ani odvolací soud, zatížily soudy řízení vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci a ke které dovolací soud přihlédl, i když nebyla uplatněna v dovolání (§ 242 odst. 3 o. s. ř.).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu ve věci samé, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek (včetně akcesorického výroku o náhradě nákladů řízení) zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Okresnímu soudu v Jihlavě) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

zdroj: www.nsoud.cz

Právní věta - redakce.

Další články:

- Zastavení exekuce
- Majetková podstata (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody zaměstnancem
- Náklady řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Zajištění dluhu (exkluzivně pro předplatitele)
- Způsobilost být účastníkem řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody
- Katastr nemovitostí
- Insolvence a SJM
- Vedlejší účastník