



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Jany Knotkové a soudců JUDr. Radky Šimkové a JUDr. Anny Vandákové v právní věci žalobce: **S. P.**, nar. xxx, bytem xxx, xxx, zastoupeného JUDr. Petrem Santarem, advokátem se sídlem Praha 1, Hyberská 32, proti žalované: **Hasičská vzájemná pojišťovna, a. s.**, IČ: 46973451, se sídlem Praha 2, Římská 2135/45, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, k odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 6. října 2009, č. j. 10 C 216/2007-118,

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně **se mění tak**, že **se zamítá** žaloba o určení, že výpověď daná žalobci dopisem žalované ze dne 26. dubna 2007 je neplatná.
- II. Žádný z účastníků **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalobce **je p o v i n e n** zaplatit žalované na nákladech odvolacího řízení 1.000,- Kč do **t ř í** dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění

Napadeným rozsudkem vyhověl soud I. stupně žalobě o určení, že výpověď daná žalobci dopisem žalované ze dne 26. dubna 2007 je neplatná, a dále uložil žalované povinnost zaplatit žalobci na nákladech řízení 13.138,- Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám jeho právního zástupce.

Při rozhodování vzal soud I. stupně za prokázané, že žalobce byl zaměstnancem žalované na podkladě pracovní smlouvy ze dne 29. listopadu 2005. Žalobce pracoval ve funkci manažera obchodu s místem výkonu práce na pobočce žalované v Praze xxx, xxx. Dne 24. dubna 2006 byla mezi účastníky uzavřena písemná dohoda o změně pracovní smlouvy, na podkladě níž byl pracovní poměr žalobce sjednán na dobu neurčitou. V době od 8. února 2007 do 8. března 2007 byl žalobce v pracovní neschopnosti a dne 27. dubna 2007 mu žalovaná doručila výpověď z pracovního poměru. Ve výpovědi poukázala na to, že dne 20. března 2007 byla žalobci ředitelkou pobočky Praha udělena písemná výtka za porušování pracovních povinností, neuspokojivé pracovní výsledky, nevyužívání pracovní doby k vykonávání svěřených prací a množící se stížnosti klientů na nevhodné vystupování žalobce. Z těchto důvodů tedy žalovaná k podání výpovědi přikročila s tím, že konec výpovědní lhůty stanovila k datu 30. června 2007. Dále vzal soud I. stupně za prokázané, že předmětný vytýkácí dopis, na který žalovaná ve výpovědi odkazovala a který žalobce odmítl převzít, obsahoval ve vztahu k žalobci výtka za porušování pracovních povinností podle zákoníku práce a pracovního řádu žalované. Porušování pracovních povinností shledávala žalovaná v tom, že žalobce neplnil směrnici žalované č. 7/2006 o systemizaci funkčních náplní a odměňování zaměstnanců poboček, zejména bod 1.3.6. směrnice, dále byla žalobci udělena výtka za nevyužívání pracovní doby k vykonávání svěřených prací, souvisejících se správou a provozem obchodního místa a rovněž za to, že se na jeho osobu množily stížnosti ze strany klientů. Žalobce byl vyzván k nápravě s okamžitou účinností.

Soud I. stupně následně uzavřel, že výpovědní důvody, pro které byla žalobci dána výpověď z pracovního poměru a které je třeba podřadit pod výpovědní důvody uvedené v ust. § 52 písm. g) a 52 písm. f) zákoníku práce (dále jen ZP), nebyly ze strany žalované prokázány, a proto shledal výpověď z pracovního poměru ve smyslu ust. § 18 ZP ve spojení s ust. § 39 občanského zákoníku (dále jen OZ) neplatnou. Soud I. stupně zdůraznil, že nevyužívání pracovní doby řádným způsobem, jež bylo žalovanou podrobněji konkretizováno jako prohlížení internetových stránek se soukromým obsahem namísto výkonu práce, není možno mít za prokázané proto, že dostupnost a návštěvnost internetových stránek lze pozměnit a vymazat zásahem do určitého příslušného souboru, a taktéž zneužít přístupová hesla do počítače žalovaného, takže v tomto směru nelze dle soudu I. stupně vycházet ze žalovanou předložených protokolů o internetových stránkách, ani z výpovědi svědka Š., která je v tomto směru pouze nepřímým důkazem. Stejně tak nebylo dle soudu I. stupně prokázáno, že by byl naplněn výpovědní důvod spočívající v porušování pracovních povinností nevhodným chováním vůči klientům žalované. V této souvislosti soud I. stupně poukázal na to, že nebylo doloženo, že by stížnosti klientů byly podávány písemně, ani to, že by tyto stížnosti byly se žalobcem řešeny, aby se k nim mohl vyjádřit a případně se jim bránit. Soud I. stupně připustil, že některé stížnosti byly prokázány svědecky, nicméně na ně z jeho strany nebyl brán zřetel s ohledem na to, že svědkyně, které o stížnostech vypovídaly, nebyly přímými účastníky případného závadného jednání žalobce. Jednalo se tudíž o svědectví tzv. z druhé ruky. Konečně pak soud I. stupně neshledal, že by byl naplněn výpovědní důvod spočívající v nesplňování požadavků žalované pro výkon sjednané práce žalobce. Ohledně tohoto výpovědního důvodu vyslovil soud I. stupně závěr, že vnitřní opatření žalované, jež

představovala směrnice č. 7/2006, je přímo v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ust. § 14 odst. 1 ZP, kromě toho žalobci nebyla žalovanou určena přiměřená lhůta k odstranění vytýkaných nedostatků, když je ve vytýkacím dopise uvedeno, že je žalobce povinen vytýkané nedostatky odstranit s okamžitou účinností. Soud I. stupně rovněž přihlédl k tomu, že žalobce sice v některých měsících, předcházejících této směrnici, původní směrná čísla produkce neplnil, byly však i měsíce, kdy produkce žalobce tato směrná čísla výrazně přesáhla. Výsledky produkce žalobce, stejně jako ostatních zaměstnanců žalované, byly v jednotlivých měsících výrazně odlišné. Interní opatření žalované, provedené směrnicí č. 7/2006, se tak soudu I. stupně spíše jevílo jako snaha žalované mít možnost najít takový časový úsek, po který zaměstnanec neplní stanovenou produkci, a využít této skutečnosti jako kvalifikovaného důvodu pro podání výpovědi.

Ze všech uvedených důvodů tedy soud I. stupně žalobě vyhověl a o nákladech řízení rozhodl dle ust. § 142 odst. 1 o. s. ř.

Proti tomuto rozsudku podala žalovaná v zákonné lhůtě odvolání. Dle jejího mínění byly naplněny odvolací důvody, vyplývající z ust. § 205 odst. 2 písm. b), c), d) e) a g) o. s. ř. Žalovaná trvala na tom, že všechny uplatněné výpovědní důvody byly z její strany řádně doloženy, soud I. stupně však předložené důkazy nesprávně hodnotil, a k dalším důkazům, které byly ze strany žalované navrhovány, vůbec nepřihlédl. V doplnění odvolání, které bylo soudu následně zasláno, pak žalovaná provedla podrobný rozbor důkazů, které soud I. stupně v řízení provedl, jakož i důkazů, které byly ze strany soudu I. stupně pominuty, vyslovila názor, že podmínky pro podání výpovědi z pracovního poměru pro naplnění uplatněných výpovědních důvodů byly splněny, a navrhla, aby odvolací soud rozsudek soudu I. stupně zrušil a sám žalobu jako nedůvodnou zamítl.

Žalobce navrhl potvrzení rozsudku soudu I. stupně jako věcně správného s tím, že žádný z výpovědních důvodů nebyl z jeho strany naplněn. Trval na tom, že se ke klientům žalované choval vždy korektně a slušně a před zahájením soudního řízení nebyl nikdy informován o tom, že by na jeho osobu byly ze strany klientů podávány stížnosti. O tom, že se žalobce choval v souladu s požadavky žalované, svědčí dle jeho mínění i skutečnost, že s ním byl pracovní poměr změnou pracovní smlouvy sjednán na dobu neurčitou. Opakovaně mu též byly vypláceny odměny a prémie za vykonanou práci. Žalobce rovněž souhlasil s právní kvalifikací tohoto výpovědního důvodu, jak jí provedl soud I. stupně, s tím, že pokud by bylo jednání žalobce prokázáno, šlo by pouze o soustavné méně závažné porušování pracovní kázně a žalobce by musel být v době posledních šesti měsíců na možnost výpovědi z pracovního poměru upozorněn. Pokud by se snad odvolací soud v tomto směru ztotožnil s právním názorem žalované, pak žalobce upozornil na to, požadavky pro řádný výkon práce nesmí být svou podstatou nevýznamné a musí být dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu. Současně nesmí žalobce požadavky pro řádný výkon práce splňovat bez zavinění zaměstnavatele. Pokud se jedná o žalovanou tvrzené nevyužívání pracovní doby žalobcem, poukazoval žalobce dále na to, že přístupová hesla do jeho počítače znali jak pracovníci IT oddělení žalované, tak i jeho kolegové, kteří žalobce zastupovali v době jeho nepřítomnosti. Předávání hesel k počítači mezi kolegy bylo dle žalobce běžnou praxí. Ani tento výpovědní důvod tedy dle žalobce nebyl naplněn, navíc by se dle žalobce též jednalo o soustavné méně závažné porušování pracovních povinností.

Odvolací soud přezkoumal z podnětu podaného odvolání napadený rozsudek stejně jako řízení, které jeho vydání předcházelo, postupem dle ust. § 212 a § 212a o. s. ř., dle ust. § 118a odst. 2 a 3 o. s. ř. poučil účastníky o svém právním názoru na věc, a také o důkazní povinnosti žalované ohledně jejího tvrzení o nevyužívání pracovní doby žalobcem k plnění pracovních úkonů, dle ust. § 213 odst. 1 a 2 o. s. ř. zopakoval důkaz výsledkem Ing. Z. Š. a Ing. V. O., dále dle ust. § 213 odst. 1 a 4 o. s. ř. doplnil dokazování Pracovním řádem

žalované č. 8/2003, Kodexem etiky pojišťovnictví ze dne 27. března 1995, výslechem M. K., J. P. a Ing. I. L., a poté dospěl k závěru, že odvolání žalované bylo podáno důvodně.

Z výpovědi Ing. Z. Š. odvolací soud zjistil, že je zaměstnancem žalované, u níž pracuje ve funkci správce sítě. Internetové připojení k jednotlivým počítačům je u žalované monitorováno. V době, kdy bylo zaznamenáno surfování na internetu z počítače přiděleného žalobci, byly na tomto počítači evidovány profily celkem tří uživatelů. Jednalo se o profil administrátorů, profil ing. J. a profil žalobce. Každý z těchto profilů identifikuje konkrétního uživatele a vede ve své paměti seznam internetových stránek, na které bylo z tohoto profilu vstupováno. V profilu žalobce bylo evidováno i vstupování na internetové stránky s erotickým obsahem. Každý uživatel má svůj počítač zabezpečen svým uživatelským jménem a heslem. Prvotní heslo přidělují administrátoři, toto heslo si však může každý uživatel změnit. Změněné heslo již pak neznají ani administrátoři. Hesla se nikde nezaznamenávají. Svědek nikdy nebyl informován o tom, že by existoval pokyn vedení žalované, na podkladě něhož by si zaměstnanci měli navzájem své heslo sdělovat. V době, kdy bylo z počítače žalobce surfováno na soukromých internetových stránkách, svědek sám žádné zásahy ani manipulace, které by měly za následek pozměňování informací o připojení počítače žalovaného na internet, neprováděl, pouze vyhotovoval výpisy o připojení na internetové stránky. Svědek rovněž neměl žádné informace, že by v té době byl počítačový systém žalované napaden hackerem. Skutečnost, že na internetových stránkách bylo surfováno z profilu žalobce, zjistil svědek nahlédnutím do speciálního souborového systému. Z tzv. cookies je přitom též možno rozeznat, jaké stránky a s jakým obsahem byly prohlíženy. Z počítače žalobce bylo na internetových stránkách soukromého a erotického obsahu surfováno v široké míře. Svědek se o osobu, pracující s počítačem v době jeho připojení na internetové stránky se soukromým obsahem, zajímal a opakovaně zjistil, že s počítačem v té době pracoval přímo žalobce. K tomuto zjištění dospěl tak, že se sám šel podívat, kdo konkrétně s počítačem pracuje, a viděl u něj pracovat žalobce, nebo telefonicky požádal o kontrolu pracovníky pobočky. Jako zaměstnanec žalované má svědek informace o tom, že počítač, z něhož se uživatel připojoval na internetové stránky soukromého obsahu, byl přidělen jako osobní počítač žalobce.

Z výslechu svědkyně Ing. V. O. vzal odvolací soud za prokázané, že je ředitelkou pobočky žalované a byla přímým nadřízeným žalobce. Od září 2006 vedla se žalobcem opakovaně pohovory ohledně jeho neuspokojivých pracovních výsledků, zejména ohledně nízkého počtu klientů, který navštěvoval obchodní místo žalobce. Poté, kdy svědkyně nastoupila do funkce, osobně při pohovoru se žalobcem kladla důraz na solidnost ke klientům. Již na počátku výkonu práce ředitelky pobočky obdržela svědkyně stížnost na nevhodné chování žalobce ve vztahu ke kolegyním s nevhodnými narážkami se sexuální podtextem. Stížnosti na žalobce ze strany klientů se začaly množit někdy v prosinci roku 2006. Nevhodné jednání žalobce s klienty bylo svědkyni vytýkáno též Ing. L. Svědkyně sama žádnou konkrétní stížnost na chování žalobce neobdržela, tyto byly směřovány generálnímu řediteli a představenstvu. Pokud se jedná o zabezpečení počítačů, měl každý zaměstnanec žalované své heslo. Svědkyně nebyla informována o žádném pokynu vedení žalované, na podkladě něhož mělo být zaměstnancům uloženo, aby si navzájem svá hesla sdělovali. V prosinci 2006 telefonoval svědkyni Ing. Š. a žádal jí o sdělení, kdo sedí u počítače žalobce. Svědkyně k této žádosti osobně ověřila, že na počítači v té době pracoval žalobce. Tuto informaci Ing. Š. předala a Ing. Š. jí ze svého počítače ukázal, jaké konkrétní internetové stránky žalobce sledoval. Jednalo se o stránky se sexuální podtextem, životopis H. apod. Svědkyně ihned poté vyzvala žalobce, aby tohoto svého jednání zanechal a současně požádala Ing. Š., aby obchodní místo nadále sledoval. Žalobce přislíbil nápravu, nicméně svědkyně se od Ing. Š. dozvídala, že žalobce od svého jednání neupustil. I v průběhu další doby pak svědkyně opakovaně k žádosti Ing. Š. zjistila, že pokud k surfování na internetových stránkách se

soukromým obsahem na obchodním místě žalobce docházelo, pracoval s počítačem žalobce. V době, kdy žalobce nebyl na pracovišti, zastupoval ho pan M. C., který pracuje pro žalovanou jako osoba samostatně výdělečně činná. Počítač žalobce nevyužíval, neboť jej neuměl obsluhovat. Navíc do něj nebylo ani potřebné vstupovat, neboť veškeré údaje o klientech měla k dispozici též paní V. Ing. J. měla své samostatné obchodní místo na M. K písemné výtce přistoupila svědkyně proto, že se žalobcem bylo vedeno velké množství pohovorů, v nichž mu byly výtky sdělovány, avšak bezvýsledně. Ani vytýkáci dopis nesplnil svůj účel. I po tomto dopisu volal svědkyni Ing. Š. ohledně surfování žalobce na internetových stránkách nevhodného obsahu.

Z výpovědi svědkyně K. bylo zjištěno, že je pojištěncem žalované společnosti a pojistné jí vždy hradila hotově. Takto se setkala i se žalobcem. Když jej navštívila poprvé, měl nevhodné poznámky. Zpočátku to brala normálně, když se to ale při dalších návštěvách opakovalo, přestala jeho obchodní místo navštěvovat. Žalobce byl jízlivý a svědkyně z něj měla špatný pocit. Jako osoby, která by jí měla pojistit, by se ho bála. Na jednání žalovaného upozornila svědkyně pracovníky žalované na obchodním místě v xxx, kam následně docházela pojistné osobně hradit.

Z výsledku svědka P. vzal odvolací soud za prokázané, že byl klientem žalované v letech 2006 a 2007. Svědek nebyl spokojen s postupem žalobce v souvislosti se změnou pojistné smlouvy, kterou zajišťovala jeho přítelkyně. Musel tedy žalovanou navštívit osobně, aby byl při změně pojištění dodržen správný postup. Jiné relevantní informace nebyly z výpovědi tohoto svědka zjištěny.

Z výsledku svědkyně Ing. I. L. bylo prokázáno, že od roku 2002 do roku 2008 byla zaměstnancem žalované ve funkci ředitelky ekonomického úseku, dále byla členku představenstva. Problémy se žalobcem byly ihned po jeho nástupu k žalované pro jeho aroganci ke kolegům. V roce 2005 se svědkyně osobně setkala s klientem, který si důrazně stěžoval na arogantní chování žalobce, následovalo pak obdobné jednání s jiným nespokojeným klientem s postupem žalobce. Tuto situaci už svědkyně vytýkala Ing. O. a vyzývala jí, aby situaci řešila. Svědkyně obdržela též telefonickou stížnost klientky na žalobce, že jí žalobce napadl v tom směru, že ani nemá to, co si chce pojistit. O dalších stížnostech klientů na žalobce se pak již svědkyně dověděla jen z doslechu. Velmi arogantně se pak žalobce choval též vůči zaměstnankyním z personálního oddělení poté, kdy mu byla dána výpověď z pracovního poměru. Na žalobce si též stěžoval Ing. Š. v souvislosti s jeho surfováním na soukromých stránkách internetu.

Ze směrnice předsedy představenstva Hasičské vzájemné pojišťovny č. 8/2003 – pracovního řádu bylo zjištěno, že tento dokument blíže upřesňuje a rozvádí práva a povinnosti žalované coby zaměstnavatele a práva a povinnosti jejích zaměstnanců. Povinností zaměstnance žalované je mimo jiné řádně a svědomitě reprezentovat na veřejnosti nejen zaměstnavatele, ale i celý obor pojišťovnictví, svým jednáním neporušovat dobré jméno pojišťovny, obchodní strategie a taktiky, plně využívat pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání svěřených prací a dodržovat zákaz neoprávněného využívání svých počítačů, periferních zařízení počítačů a zákaz nakládání s programovým vybavením PC v rozporu s licencí. Dále je povinností zaměstnance dodržovat plnění povinností vyplývajících přímo ze zákoníku práce, dalších pracovněprávních předpisů jakož i vnitřních předpisů zaměstnavatele, které jsou představovány směrnicemi, příkazy apod.

Ze směrnice generálního ředitele Hasičské vzájemné pojišťovny, a. s. č. 2/1995 - Kodexu etiky pojišťovnictví bylo odvolacím soudem zjištěno, že tento Kodex stanoví etické normy jednání a chování v pojišťovnictví, které jsou uplatňovány pojišťovnami, jejich zaměstnanci a právníckými a fyzickými osobami, jež zprostředkovávají prodej pojištění jako zprostředkovatel.

Povinností zaměstnanců pojišťoven je mimo jiné řádně a svědomitě reprezentovat nejen svoji pojišťovnu, ale celý obor pojišťovnictví, při veřejném vystupování vždy dbát obchodních zájmů své pojišťovny a uplatňovat zdvořilý, korektní a nestranný přístup ke všem klientům.

Na podkladě takto doplněného dokazování dospěl odvolací soud, na rozdíl od soudu I. stupně, k závěru, že žaloba na neplatnost výpovědi z pracovního poměru byla sice podána ve lhůtě, vyplývající z ust. § 72 ZP, nicméně jí nelze hodnotit jako důvodnou. Jak již v řízení před soudem I. stupně vyplynulo z dopisu ze dne 26. dubna 2007, který byl žalobci doručen v souladu s ust. § 334 odst. 3 ZP a kterým mu byla dána výpověď z pracovního poměru, vymezila žalovaná v tomto dopise skutkově celkem tři samostatné výpovědní důvody. Tyto důvody výpovědi byly dle odvolacího soudu specifikovány zcela určitě a jednoznačně, a výpověď je tak třeba považovat po formální stránce za bezvadnou. Výpověď byla žalobci dána pro neuspokojivé pracovní výsledky, pro nevyužívání pracovní doby k vykonávání svěřených prací a pro množství se stížnosti ze strany klientů na nevhodné vystupování žalobce. Pokud se jedná o první výpovědní důvod, lze tento dle názoru odvolacího soudu podřadit pod ust. § 52 písm. f) ZP. Podmínkou pro to, aby však mohla být zaměstnanci dána výpověď z důvodu, že zaměstnanec nespĺňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce resp. bez zavinění zaměstnavatele nespĺňuje požadavky pro řádný výkon této práce, je za situace, kdy nespĺňování těchto požadavků spočívá v neuspokojivých pracovních výsledcích, písemná výzva v době posledních 12 měsíců k odstranění těchto nedostatků a jejich neodstranění ze strany zaměstnance v přiměřené době. V daném případě bylo žalobci v souvislosti s uplatněním tohoto výpovědního důvodu konkrétně vytýkáno, že žalobce neplnil pracovní úkoly ve smyslu směrnice č. 7/2006, konkrétně že neplnil tzv. osobní produkci, která byla touto směrnicí stanovena. Odvolací soud však, ve shodě se soudem I. stupně, uzavřel, že k naplnění tohoto výpovědního důvodu nedošlo. Směrnice č. 7/2006 nabyla účinnosti od 1. ledna 2007 a bylo jí požadováno měsíční plnění produkce. Pokud žalobce v měsíci lednu, únoru ani březnu roku 2007 požadované měsíční produkce, jak žalovaná tvrdila, nespĺnil, pak jednak nelze pominout, že zcela objektivním a omluvitelným důvodem byla skutečnost, že byl žalobce v uvedeném období poměrně dlouhou dobu v pracovní neschopnosti (od 20. března 2007 do 26. dubna 2007), jednak bylo povinností žalované poskytnout k odstranění těchto nedostatků žalobci přiměřenou lhůtu. Za přiměřenou lhůtu však není možno považovat výzvu žalované, uvedenou v tzv. vytýkacím dopise ze dne 20. března 2007, aby zajistil opatření k nápravě s okamžitou účinností, ani lhůtu, která uplynula mezi předáním tohoto vytýkacího dopisu a výpovědí z pracovního poměru (cca 1 měsíc).

Jiný názor však odvolací soud přijal ohledně dalších dvou uplatněných výpovědních důvodů. Odvolací soud poté, kdy některé důkazy znovu zopakoval a některé dodatečně provedl, uzavřel, že oba další výpovědní důvody byly ze strany žalované naplněny. Odvolací soud má tak za prokázané, že se žalobce opakovaně dopouštěl porušování své povinnosti řádně využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, která pro něj vyplývala jednak z ust. § 301 písm. b) ZP, a jednak také z interních předpisů žalované. Jak vyplynulo ze svědeckých výpovědí svědka Š., svědkyně O. a v zásadě též svědkyně L., kterým odvolací soud nemá důvodu neuvěřit, žalobce opakovaně věnoval svůj čas v pracovní době soukromému prohlížení internetových stránek namísto plnění pracovních povinností. Svědek Š. odvolacímu soudu velmi podrobně objasnil, jakým způsobem byla počítačová technika u žalované zajištěna a jakým způsobem měl každý zaměstnanec zabezpečen přístup ke svému počítači. Z jeho výpovědi vyplynulo, že žalobce měl na přiděleném počítači svůj profil, který měl zabezpečen uživatelským jménem a heslem. V tomto profilu se zaznamenávaly veškeré údaje, které byly na počítači žalobce v jeho profilu zobrazovány. Skutečnost, že v té době, kdy bylo z počítače žalobce surfováno na soukromých internetových stránkách např. i erotického obsahu, pak byla též dostatečně prokázána, neboť jak svědek Š.

tak svědkyně O. potvrdili, že v době, kdy bylo na tyto internetové stránky vstupováno, pracoval na počítači žalobce, kterého takto záměrně opakovaně kontrolovali. Internetové stránky přitom žalobce soukromě prohlížel i v době po doručení vytýkacího dopisu, v němž byla obsažena mimo jiné i výtka ohledně řádného nevyužívání pracovní doby. Za takto zjištěného stavu již nepovažoval odvolací soud za potřebné doplňovat dokazování žalobcem navrženými svědky, kteří měli prokázat tvrzení žalobce, že u žalované bylo běžnou praxí, že si zaměstnanci svá hesla k počítači mezi sebou sdělovali, či že k tomu dokonce měli pokyn vedení. Svědeckými výpověďmi bylo totiž prokázáno přímo to, že v době připojení na internetové stránky soukromého obsahu byl u počítače žalobce. Žalobce tedy svým jednáním naplnil výpovědní důvod, vyplývající z ust. § 52 písm. g ZP. Odvolací soud má přitom za to, že se žalobce tímto svým jednáním dopustil závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, a proto žalovaná nebyla povinna jej na možnost výpovědi písemně upozorňovat. Pokud tak učinila, jednala nad rámec svých povinností, vyplývajících z ust. § 52 písm. g ZP, neboť tato povinnost zaměstnavatele se váže pouze k soustavnému méně závažnému porušování povinností zaměstnancem.

Konečně pak odvolací soud oproti soudu I. stupně uzavřel, že byl ze strany žalobce naplněn i výpovědní důvod skutkově vymezený jako nevhodné chování žalobce ke klientům žalované. I soud I. stupně koneckonců v napadeném rozsudku dovedl, že některé stížnosti na chování žalobce byly prokázány (např. z výpovědi svědkyně J. a V.), nicméně poukázal na to, že uvedené svědkyně nebyly přímo přítomny závadnému jednání žalobce, proto se jedná o svědectví tzv. „z druhé ruky“. Navíc stížnosti nebyly podány písemně, se žalovaným nebyly řešeny, a žalovaný se proto proti nim nemohl bránit. Kromě toho by se dle soudu I. stupně jednalo o výpovědní důvod vyplývající z ust. § 52 písm. g) ZP a žalobce nebyl v souvislosti s tímto jednáním písemně upozorněn na možnost výpovědi. S tímto závěrem odvolací soud, i ve světle důkazů, které sám provedl, nesouhlasí. Z výpovědi svědkyně O. i svědkyně L. vyplynulo, že se žalobce choval opakovaně ke klientům nevhodně a arogantně, svědkyni O., jako nadřízené žalobce, dokonce hrozil z tohoto důvodu postih. Nevhodné chování žalobce ke své osobě potvrdila též svědkyně K. Dle názoru odvolacího soudu přitom není podstatné, zda se o stížnostech klientů na žalobce pořizovaly písemné záznamy či nikoli, ani to, zda byly jednotlivé případy se žalobcem řešeny. Z předložených směrnic žalované č. 2/1995 a č. 8/2003 je zřejmý jednoznačný požadavek žalované na seriózní jednání jejích zaměstnanců ve vztahu ke klientům. Odvolací soud má tak za to, že na straně žalobce byl naplněn výpovědní důvod, uvedený v ust. § 52 písm. f) ZP, spočívající v tom, že žalobce bez zavinění žalované, jakožto zaměstnavatele, nesplňuje požadavky pro řádný výkon své práce. Požadavky pro výkon práce stanoví vždy zaměstnavatel. Požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popřípadě z pracovních příkazů vedoucího pracovníka, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé (viz též R 15/78). Jak vyplynulo z interních předpisů žalované, jimiž odvolací soud doplnil dokazování, jakož i z výše uvedených svědeckých výpovědí, neplnil žalobce opakovaně požadavek žalované jednat s klienty žalované v souladu s pravidly etiky pojišťovnictví, zejména pak požadavek uplatňovat zdvořilý, korektní a nestranný přístup ke všem klientům. A to bez zavinění žalované. Uvedený požadavek byl v interních předpisech žalované zakotven, kromě toho má odvolací soud za to, že požadavek na zdvořilé a korektní jednání s klienty je s výkonem funkce, kterou žalobce u žalované vykonával, zcela obecně spjat (obdobně též R 38/1979). Odvolací soud o tomto svém právním názoru na věc poučil účastníky řízení postupem dle ust. § 118a odst. 2 o. s. ř., aby tak předešel vydání překvapivého rozhodnutí ve věci. Žalobce ve svém vyjádření k tomuto poučení uvedl, že trvá na tom, že je třeba z povahy věci hodnotit takto skutkově vymezený výpovědní důvod dle ust. § 52 písm. g) ZP tak, jak to učinil soud I. stupně, a současně navrhl doplnění dokazování výslechem dalších svědků, kteří měli potvrdit

jeho korektní vystupování. K tomu odvolací soud podotýká, že pokud by i přijal právní argumentaci žalobce, má nicméně za to, že by se ze strany žalobce jednalo o závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, pro které mohla dát žalovaná žalobci výpověď. Výpovědi pro tento důvod by tedy rovněž nemuselo povinně předcházet písemné upozornění na možnost výpovědi. Takové upozornění je jako hmotněprávní podmínka výpovědi stanovena, jak již bylo výše uvedeno, pouze v případě soustavného méně závažného porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Výpovědi žalobcem navrhovaných svědků, kteří měli hovořit o tom, že se k nim žalobce choval zdvořile, již odvolací soud nepovažoval za potřebné provádět. Odvolací soud nemá důvodu neuvěřit tvrzení žalobce, že se k těmto svědkům choval v souladu s požadavky žalované. Podstatné nicméně je, že tak nečinil vždy a že vůči některým klientům žalované bylo jeho chování naopak nekorektní, přičemž se nejednalo o ojedinělý exces.

Ze všech uvedených důvodů tedy postupoval odvolací soud dle ust. § 220 o. s. ř., rozsudek soudu I. stupně změnil a žalobu o neplatnost výpovědi z pracovního poměru jako nedůvodnou zamítl.

O nákladech řízení před soudem I. stupně rozhodl odvolací soud dle ust. § 224 odst. 2 ve spojení s ust. § 142 odst. 1 o. s. ř. za situace, kdy úspěšné žalovaná v řízení před soudem I. stupně žádné náklady řízení nevynaložila.

O nákladech odvolacího řízení bylo odvolacím soudem rozhodnuto dle ust. § 224 odst. 1 ve spojení s ust. § 142 odst. 1 o. s. ř. Žalovaná byla úspěšná i v této fázi soudního řízení, a proto jí byla na nákladech odvolacího řízení přiznána hodnota zaplaceného soudního poplatku z odvolání ve výši 1.000,- Kč.

Poučení: proti tomuto rozsudku je možno podat dovolání k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu, který ve věci rozhodoval jako soud I. stupně, a to ve lhůtě **dvou měsíců** ode dne jeho doručení.

V Praze dne 25. května 2010

JUDr. Jana Knotková, v.r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:
Alena Ciprovská