



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Českých Budějovicích rozhodl jako soud odvolací v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Ivety Jiříkové a soudkyně JUDr. Jaroslavy Štítkovcové a Mgr. Ing. Martiny Lacinové v právní věci žalobce [redacted], nar. [redacted], bytem [redacted], zastoupeného JUDr. Jiřím Davidem, advokátem v Praze 4, Otakarova 5, proti žalovanému **Horské službě ČR, o.p.s.**, se sídlem Špindlerův Mlýn 260, IČ 27467759, zastoupenému JUDr. Jaroslavem Hrouzkem, CSc. advokátem v Praze 1, Palác Riesů, Panská 6, o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, povinnosti žalovaného nadále žalobce zaměstnávat a o zaplacení částky 42.720,- Kč, o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Českém Krumlově ze dne 21.3.2013, č.j. 5 C 254/2010-396,

t a k t o :

Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku v odstavci I. **m ě n í t a k t o :**

U r ě u j e se, že výpověď z pracovního poměru daná žalovaným žalobci dne 25.3.2010 z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. g) zákoníku práce je **n e p l a t n á .**

Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku v odstavci II. až IV. **z r u š u j e** a věc se mu v tomto rozsahu **v r a c í** k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Napadeným rozsudkem zamítl soud prvního stupně žalobu, na základě které se žalobce domáhal určení, že výpověď žalovaného ze dne 25.3.2010 daná mu z důvodu uvedeného v ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je neplatná a zamítnuta byla i žaloba v části týkající se uložení povinnosti žalovanému zaplatit žalobci na náhradě mzdy částku 42.720,- Kč. Soud po provedeném dokazování zjistil, že žalobce byl u žalovaného zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 29.10.2007 uzavřené na dobu neurčitou, se zařazením terénní pracovník – záchranář a místem výkonu práce byl Kramolín. Zjistil, že žalovaný dal žalobci dne 25.3.2010 výpověď z pracovního poměru z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci žalovaný spatřoval ve fyzickém napadení [redacted] žalobcem v objektu, který je pracovištěm zaměstnavatele, čímž žalobce porušil povinnost počínat si tak, aby nedocházelo ke škodě na zdraví, majetku ani bezdůvodnému obohacení (§ 249 odst. 1) a povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (§ 301 písm. d) o.s.ř.), když zaměstnavatel bude povinen nahradit poškozenému [redacted] škodu, která vznikla v důsledku jeho dočasné pracovní neschopnosti. Porušení povinností spatřoval i v tom, že žalobce neoznámil tuto událost v režimu stanoveném zaměstnavatelem a nevypracoval k ní písemný protokol, ač k tomu byl opakovaně dne 8.3. a 10.3.2010 vyzván náčelníkem oblasti Šumava panem [redacted]. Porušování povinností vyplývajících z právních předpisů spatřoval žalovaný dále v tom, že žalobce nejméně od počátku pracovního poměru do dne výpovědi užíval pokoj [redacted] v prvním nadzemním podlaží stanice Horské služby o.p.s. Kramolín č. 53 nad rámeč pravidel stanovených zaměstnavatelem, o čemž svědčí skutečnost, že v tomto pokoji byly umístěny osobní věci žalobce i jeho rodinných příslušníků, čímž je pokoj trvale blokován a je znemožněno jeho užívání ostatními zaměstnanci Horské služby ČR o.p.s. a dobrovolnými členy Horské služby ČR o.p.s. Obýváním pokoje v objektu, který je v majetku zaměstnavatele porušil žalobce dle žalovaného ust. § 316 odst. 1 zákoníku práce i povinnost zakotvenou v článku 2 vnitřního předpisu zaměstnavatele „Stanice HS“ ze dne 1.11.2005, který připouští přenocování rodinných příslušníků, avšak pouze v době, kdy člen Horské služby vykonává službu, nikoliv jejich trvalé ubytování a dále porušil povinnosti zaměstnanců Horské služby ČR, o.p.s. dle článku 10 pracovního řádu ze dne 11.6.2007 tím, že žalobce pokoj k výzvě zaměstnavatele dne 17.3.2010 ve stanoveném termínu, tj. do 24.3.2010 nevyklidil a nepředal zaměstnavateli. Tím dle žalovaného porušil ust. § 301 písm. a) zákoníku práce. Soud prvního stupně po provedeném dokazování učinil závěr o tom, že žalovaný prokázal existenci výpovědního důvodu, který spatřoval v porušení povinnosti žalobce počínat si tak, aby nedocházelo ke škodě na zdraví, majetku ani bezdůvodnému obohacení a povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, když fyzicky napadl [redacted] na pracovišti zaměstnavatele, v místnosti pro odpočinek mezi směnami. Dle soudu se nejednalo o ubytovací kapacitu, ale o pracoviště, kde v době mezi službami mohli zaměstnanci a dobrovolní členové Horské služby přespávat. Učinil závěr o

tom, že i v době mezi službami měl žalobce závazky vůči svému zaměstnavateli, neboť v případě potřeby na pokyn mobilním telefonem byl povinen provádět záchrannou činnost v oblasti Kramolín, jednalo se o pohotovost, která v té době nebyla ale zpoplatněna. Po ukončení služby pak žalobce vyčkával v pohotovosti do další služby na pracovišti Horské služby Kramolín a v té době napadl dobrovolného člena Horské služby a to v pozici vedoucího střediska Horské služby Kramolín. Soud uzavřel, že toto jednání je v přímé souvislosti s pracovní činností žalobce, žalobce za něj byl pravomocně odsouzen, následně amnestován. K jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele může dojít i mimo pracoviště a žalovaný dle soudu prokázal, že žalobce porušil svou povinnost, která mu vyplývala z titulu vedoucího okrsku i osoby, která měla oznamovací povinnost vůči svému zaměstnavateli z titulu své funkce, když neoznámil zaměstnavateli uvedenou událost fyzického incidentu a nevypracoval k ní písemný protokol, ač k tomu byl opakovaně náčelníkem oblasti Šumava vyzván. Žalovaný v řízení dle soudu prokázal, že žalobce měl 6.3.2010 a 7.3.2010 službu ve stanici Horské služby ČR, o.p.s. Jako vedoucí pracovník a záchranář z povolání měl dle článku 3 rozdělovníku stanice Horské služby ze dne 1.11.2005 povinnost o průběhu služby na stanici Horské služby vést záznam v knize služeb, ve které se uvádí mimo jiné jméno vedoucího služby a seznam členů služby, dále i seznam cizích osob ubytovaných na stanici Horské služby a jiné mimořádné události. Žalobce porušil svou povinnost stanovenou v článku 11 písm. m), povinnost vedoucího pracovníka, když neoznámil řediteli událost k níž došlo v noci z 6. na 7.3.2010. Ze strany žalobce došlo k porušení zákonné povinnosti dle ust. § 301 písm. a) zákoníku práce, když nesplnil pokyn nadřízeného k vypracování písemného protokolu k události, ke které došlo na pracovišti žalovaného, události týkající se fyzického napadení [redacted] žalobcem. Pokud jde o užívání pokoje [redacted] žalobcem nad rámec pravidel stanovených zaměstnavatelem a znemožnění užívání pokoje ostatními zaměstnanci a dobrovolnými členy a přenocování rodinných příslušníků soud zjistil, že žalobce měl v budově samostatnou místnost, kde přespával v době mezi službami, měl zde umístěny i své osobní věci a tím porušil článek 12 pracovního řádu Horské služby ČR, o.p.s., neboť zaměstnancům je zakázáno používat pro vlastní či cizí potřebu zařízení nebo vybavení Horské služby ČR bez prokazatelného povolení příslušného vedoucího zaměstnance a porušil i povinnost stanovenou v článku 13, dle kterého za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem se považuje provádění jakékoliv soukromé práce v pracovní době nebo používání zařízení nebo vybavení Horské služby k soukromým účelům bez povolení. Dle soudu žalovaný prokázal, že bez povolení zde pobývala rodina žalobce, žalobce řádně nezanášel do knihy služeb osoby přítomné, a to jak ve vztahu k příslušníkům své rodiny, tak i k jiným osobám. Pobyt rodiny [redacted] řešila i okrsková schůze Okrsku Kramolín dne 7.5.2008, když v diskuzi vystoupili členové okrsku s žádostí, aby nedocházelo k používání stanice Kramolín, jako sezónní bydliště pro rodinu pracovníka horské služby pana [redacted]. V řízení bylo dle soudu prokázáno i to, že žalobce byl vyzván k vyklizení pokoje do 24.3.2010, což však neučinil. Dle soudu prvního stupně výpověď daná žalobci byla dána ve lhůtě uvedené v ust. § 58 zákoníku práce, když o skutečnostech pro výpověď podstatných se žalovaný dozvěděl dne 7.3.2010. Výpověď má náležitosti uvedené v ust. § 50 odst. 4 zákoníku práce a soud ji považuje za platnou, když výpovědní důvod uvedený v ust. § 50 písm. g) zákoníku práce je dle soudu dán. S ohledem na skutečnost, že výpověď považoval soud prvního stupně za platnou zamítl žalobu i v části

týkající se zaplacení částky 42.720,- Kč představující náhradu mzdy. O nákladech řízení rozhodl tak, že žalobci uložil povinnost zaplatit České republice, na účet Okresního soudu v Českém Krumlově částku 1.102,68 Kč a žalobci dále uložil povinnost zaplatit žalovanému na nákladech řízení částku 85.004,30 Kč.

Proti tomuto rozsudku se žalobce odvolal s tím, že rozsudek Okresního soudu v Českém Krumlově trpí stejnými vadami jako rozsudek ze dne 29.5.2012, č.j. 5 C 254/2010-268, který byl usnesením Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 16.10.2012, č.j. 19 Co 2296/2012 zrušen. Okresní soud nesplnil ani pokyny krajského soudu, aby se zabýval intenzitou porušení povinností zaměstnance, jeho osobou, pracovním místem, které zastává, jeho dosavadním postojem k plnění pracovních úkolů, důsledky porušení povinností pro zaměstnavatele apod. Nepřezkoumatelný je závěr okresního soudu, že o skutečnostech podstatných pro výpověď se žalovaný dozvěděl 7.3.2010, což je ve zřejmém rozporu s tvrzením samotného žalovaného, který ve své výpovědi z pracovního poměru poukazuje na to, že žalobce měl neoprávněně užívat přidělenou místnost již od roku 2007. Žalobce nesdílí závěr soudu prvního stupně o tom, že se svého chování dopustil v době pohotovosti, soud vycházel z výpovědi svědka [REDACTED], který ve své doplňující výpovědi uvedl, že žalobce držel jakousi pohotovost, přestože dříve uváděl, že pohotovost u žalovaného držena nebyla. Žádná pohotovost ani vyhlášena nebyla a závěr soudu, o tom, že žalobce se svého jednání dopustil v době pohotovosti je nepřezkoumatelný. Soud pominul učinit zjištění z důkazu předloženého žalobcem o tom, že byl svým zaměstnavatelem v roce 2009 odměněn za výsledky ve své práci. Poukazoval i na to, že v řízení nebylo prokázáno, že by rodina žalobce užívala místnosti horské služby v době, kdy žalobce neměl službu a pokud má být žalobce postihován za to, že nevyklidil v uvedeném termínu místnost, kterou obýval, pak nutno vzít v úvahu, že [REDACTED] nařídil žalobci pracovní volno s tím, že se jedná o překážku v práci na straně žalovaného. Svědek [REDACTED] tak nemohl po žalobci požadovat vyklizení místnosti. V řízení nebylo prokázáno ani to, že ze strany rodiny [REDACTED] šlo o bydlení v předmětné místnosti, soud pominul zjištění učiněná z výpovědi svědkyně [REDACTED], [REDACTED], které vypověděly, že jejich děti chodily z místa svého bydliště do školy společně s dětmi žalobce.

Žalovaný považoval rozsudek soudu prvního stupně za správný, profesionální člen horské služby se nemůže chovat tak, že v noci napadá své kolegy. Prokázáno bylo i užívání místnosti nad rámec pravidel stanice Horské služby, součástí dokazování byla i pořízená fotodokumentace, ze které vyplynulo, že žalobce a jeho rodina užívali místnost [REDACTED] v podstatě trvale. Pokud žalobce namítá, že nemohl splnit pokyn žalovaného a vyklidit místnost, kterou obýval pro překážku v práci na straně žalovaného, je žalovaný toho názoru, že i v době překážek v práci může být zaměstnanci udělen pokyn ke splnění určitého úkolu. Pokud jde o výpověď svědka [REDACTED], ten reagoval na situaci, kdy u žalovaného došlo k určité formalizaci tzv. pohotovosti a v současné době již je pohotovost ve vnitřních předpisech upravena. V době incidentu žalobce se svědkem [REDACTED] pouze platila jakási nepsaná dohoda o dosažitelnosti pracovníka horské služby v rámci činnosti záchranného integrovaného systému. Pouze v okamžiku, kdy by pracovník zasahoval, konal by práci, vyplácena by mu byla práce přesčas.

Krajský soud v Českých Budějovicích jako soud odvolací shledal, že odvolání žalobce má náležitosti uvedené v ust. § 205 odst. 1 o.s.ř. Jako odvolací důvod je uveden odvolací důvod dle ust. § 205 odst. 1 písm. b), e) a g) o.s.ř. Po zjištění, že odvolání bylo podáno včas, osobou k tomu oprávněnou a je přípustné, přezkoumal odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně dle ust. § 212 o.s.ř. a shledal, že odvolání je důvodné.

Dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce ve znění účinném v době podání výpovědi (k 25.3.2010) zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi. V ust. § 301 zákoníku práce je obsažen taxativní výpočet povinností zaměstnanců, které vyplývají z pracovněprávního vztahu, jedná se o povinnost řádně pracovat, využívat pracovní dobu k výkonu práce, dodržovat předpisy vztahující se k vykonávané práci, řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnavatelem, chránit jeho majetek a nejednat v rozporu s jeho zájmy. Důvodem k rozvázání pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, může být jen takové zaviněné jednání zaměstnance, kterým porušil povinnosti z daného pracovního poměru (2 Cdo 1652/97). Nejvyšší soud České republiky v rozhodnutí ze dne 15.3.2007, sp. zn. 21 Cdo 633/2006 zdůraznil, že je třeba rozlišovat, kdy právní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nebo mezi zaměstnanci navzájem je vztahem pracovněprávním (a jen porušení povinností v takovém vztahu může zakládat zákoníkem práce předpokládané sankce), a kdy se jedná o jiný právní vztah mezi těmito subjekty. Jednotícím kritériem je posouzení, zda se jedná o vztah (a z něj vyplývající povinnosti) vyplývající z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (zda má časový, místní a zejména věcný poměr k výkonu práce). Zaměstnanec může porušit povinnosti vyplývající z pracovního poměru jen tehdy, stane-li se tak za situace, že plní pracovní úkoly nebo vykonává činnosti, jež jsou v přímé souvislosti s tím. Ostatní jednání zaměstnance nelze posuzovat jako jednání, na které by dopadaly povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu. Má-li být poměřováno jednání zaměstnance mimo plnění pracovních úkolů hledisky pracovněprávního vztahu, musí mít takové jednání přímou příčinnou souvislost s výkonem závislé práce. Dle ust. § 301 písm. d) zákoníku práce zaměstnanci jsou povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Povinnosti uvedené v tomto ustanovení představují mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, který ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, a zároveň též i obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele; jde o legitimní požadavek na určitou úroveň kvality chování zaměstnance a zákon ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem

nezpůsobil zaměstitel škodu, ať už majetkovou nebo morální. Soud prvního stupně učinil závěr o tom, že napadení [redacted] došlo v době, kdy žalobce vykonával pohotovost, v době, kdy mezi službami měl závazky vůči svému zaměstnavateli, v místnosti, která sloužila pro odpočinek mezi směnami. Sám žalovaný však v řízení tvrdil, že v době incidentu žalobce pohotovost nevykonával, pohotovost nebyla ve vnitřních předpisech žalovaného ani upravena, pouze v případě zásahu by žalobce vykonával práci přesčas. K napadení [redacted] tak došlo mimo pracovní dobu jak žalobce, tak [redacted], v jejich volném čase, v místě, které sloužilo k přespávání zaměstnanců a dobrovolných členů horské služby mezi směnami. Z výpovědi svědka [redacted] učinil soud prvního stupně zjištění, že důvodem napadení bylo to, že žalobce [redacted] obviňoval z toho, že má poměr s jeho ženou. Jednání žalobce vůči [redacted] tak nemělo příčinnou souvislost s výkonem práce, nejednalo se ani o jednání činěné pro výkon práce. Motivem jednání, jak bylo shora uvedeno, byla jiná skutečnost nesouvisející s plněním pracovních úkolů. K napadení [redacted] nedošlo v souvislosti s pracovním vztahem žalobce u žalovaného, a proto nelze učinit závěr o tom, že žalobce porušil svou povinnost uvedenou v ust. § 301 písm. d) zákoníku práce nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. V nedodržení vyšších nároků kladených na morální vlastnosti zaměstnance – záchranáře Horské služby a na úroveň jeho chování v mimopracovní době nelze bez dalšího porušení pracovní kázně spatřovat. Ust. § 52 písm. g) zákoníku práce je považováno za právní normu s relativně neurčitou hypotézou a ta přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pro závěr, jakou intenzitu dosáhlo zaměstnancovo porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci není významné, jak určité jednání zaměstnance hodnotí zaměstnavatel ve svém pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpisu, na soudu je aby posoudil, o jak závažné porušení povinnosti se jedná a na základě toho pak rozhodne, zda byl zaměstnanec za své jednání postižen zákonem odpovídajícím způsobem. Při zkoumání intenzity porušení povinnosti zaměstnance soud přihlíží k osobě zaměstnance, k pracovnímu místu, které zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení těchto povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinnosti pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod. (srovnej, komentář k ust. § 52 zákoníku práce, vydavatelství C. H. Beck). Soud učinil závěr o tom, že žalovaný porušil svou povinnost stanovenou v článku 11 písm. m), když jako vedoucí pracovník neoznámil řediteli událost, k níž došlo v noci z 6. na 7.3.2010 a porušil i povinnost vést záznam v knize služeb o průběhu služby. Za situace, kdy soud zjistil, že služba probíhala v době od 08:00 hodin do 21:00 hodin a pracovní pohotovost, jak vyplynulo z tvrzení samotného žalovaného, nebyla vykonávána a k napadení došlo kolem půlnoci dne 6.3.2010 v pokoji, který sloužil pro přespávání členů horské služby a dobrovolných členů horské služby mezi službami, pak závěr soudu prvního stupně o tom, že žalobce porušil své povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu, není správný. Pokud byl žalobce přesto náčelníkem oblasti Šumava [redacted] vyzván k písemnému oznámení události a žalobce tento pokyn nesplnil, nelze toto dle odvolacího soudu považovat za závažné porušení pracovní kázně. Za závažné porušení pracovní kázně

odvolací soud nepovažuje ani „užívání pokoje [redacted] v prvním nadzemním podlaží nad rámcem pravidel stanovených zaměstnavatelem s tím, že je znemožněno užívání ostatními zaměstnanci a dobrovolnými členy horské služby a porušování článku 2 vnitřního předpisu zaměstnavatele, který připouští přenocování rodinných příslušníků pouze v době, kdy člen horské služby vykonává službu, nikoliv jejich trvalé ubytování“. V řízení nebylo prokázáno, že by žalovaný stanovil pravidla ohledně užívání pokoje [redacted], který od počátku svého pracovního poměru užíval žalobce, stejně jako svědek [redacted], další profesionální záchranář užíval pokoj [redacted]. O tom, že žalobce užívá tento pokoj a že zde má uloženy věci své rodiny věděl jak [redacted], náčelník oblasti Horské služby ČR, o.p.s. oblast Šumava, jak bylo zjištěno soudem z jeho výpovědi i [redacted], [redacted] Horské služby ČR, o.p.s. Tato skutečnost vyplynula i ze zápisu o kontrolním šetření ze dne 28.4.2009 sepsaného [redacted]. Žalovaný užívání pokoje [redacted], stejně tak i užívání pokoje [redacted] profesionálními záchranáři akceptoval, konkludentně s tím souhlasil. V řízení pak nebylo prokázáno, že by členové rodiny žalobce byly trvale ubytovány v pokoji [redacted] v prvním nadzemním podlaží stanice horské služby. Ačkoliv z výpovědi svědka [redacted] bylo zjištěno, že pobytu rodiny žalobce na Horské službě byl naprosto běžný, [redacted], syn žalobce uvedl, že rodina žalobce s ním na Kramolíně pobývala v době, kdy sloužil, svědek [redacted] se nemohl k rozsahu pobývání vyjádřit, z výpovědi svědka [redacted] pak soud zjistil, že v jiných dnech než o víkendech rodinu neviděl. Z výpovědi manželky žalobce [redacted] i [redacted] pak soud zjistil, že děti žalobce a svědkyně [redacted] spolu chodily do školy z místa bydliště i v zimě roku 2010. Svědek [redacted] se nemohl vyjádřit, v jakém rozsahu tam pobývala rodina žalobce. Nesporné mezi účastníky pak bylo to, že žalobce nesplnil pokyn zaměstnavatele ze dne 7.3.2010, aby do 24.3.2010 pokoj [redacted] vyklidil a předal. V řízení tedy bylo prokázáno, že žalobce nesplnil pokyn žalovaného, aby vypracoval hlášení ohledně napadení [redacted] a nesplnil pokyn k vyklizení pokoje v termínu určeném zaměstnavatelem. Toto porušení povinnosti uvedené v ust. § 301 písm. a) o.s.ř. nelze dle odvolacího soudu považovat za závažné porušení pracovní kázně, které by bylo důvodem výpovědi dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Při hodnocení intenzity bylo přihlédnuto k tomu, že žalobce byl dlouhodobým pracovníkem žalovaného, který byl za péči o stanici Horské služby Kramolín, zpracování administrativních záležitostí týkajících se chodu oblasti dne 4.1.2010 odměněn, a to za práci v letní sezóně roku 2009, kdy mu byla poskytnuta odměna ve výši 23.000,- Kč, jak bylo zjištěno odvolacím soudem z e-mailové korespondence zaslané žalobci. Soud vzal v úvahu i to, že nesplněním pokynů nevznikla žalovanému škoda a pokud jde o nepodání hlášení ohledně fyzického napadení [redacted] přihlédnuto bylo i k tomu, že hlášení mělo být podáno o události, která se stala mimo službu a nesouvisela s pracovním vztahem žalobce. Ze strany žalobce tak došlo k méně závažnému porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, které je výpovědním důvodem jen tehdy, došlo-li k němu soustavně a hmotněprávním předpokladem platné výpovědi z důvodu soustavného méně závažného porušení povinností z pracovního poměru je též písemné upozornění na možnost výpovědi, které musí být zaměstnanci doručeno nejdéle 6 měsíců před podáním výpovědi. O soustavně méně závažné porušování povinností se jedná tehdy, dopustí-li se zaměstnanec nejméně tří porušení svých povinností při plnění pracovního závazku, které nedosahují intenzity zvlášť

hrubého nebo závažného porušení a je mezi nimi přiměřená časová souvislost. Vzhledem k tomu, že žalobce porušil své povinnosti zaměstnance pouze ve dvou případech, na možnost podání výpovědi nebyl žalovaným upozorněn, není výpovědní důvod uvedený v ust. § 52 písm. g) zákoníku práce dle odvolacího soudu dán. Odvolací soud proto postupoval dle ust. § 220 o.s.ř. a rozsudek soudu prvního stupně ve výroku v odst. I. změnil tak, že určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalovaným žalobci dne 25.3.2010 z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. g) zákoníku práce je neplatná. Mezi účastníky bylo nesporné, že výpověď byla dána žalobci z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, to odpovídá i provedenému dokazování, a proto odvolací soud toto vyjádřil ve výroku rozsudku. Žalobu v části týkající se zaplacení částky 42.720,- Kč představující náhradu mzdy a v části týkající se nákladů řízení odvolací soud zrušil a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení, neboť tímto nárokem žalobce se soud prvního stupně s ohledem na svůj právní závěr nezabýval.

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku je přípustné dovolání za podmínek uvedených v ust. § 237 o.s.ř. a to k Nejvyššímu soudu České republiky do dvou měsíců od doručení písemného vyhotovení rozhodnutí u Okresního soudu v Českém Krumlově.

Krajský soud v Českých Budějovicích
dne 17. září 2013

JUDr. Iveta J i ř í k o v á , v.r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:
Markéta Páblová

Vypravila: Jana Švepešová