USNESENÍ

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Tomáše Zubka a soudců Mgr. Dušana Broulíka a Mgr. Davida Mařádka ve věci

žalobce: **Mgr. Michal H.,** narozený xxx
bytem xxx
zastoupený advokátem Mgr. Tomášem Pavlíkem
sídlem K Nemocnici 166/14, 741 01 Nový Jičín

proti
žalovanému: **VOP CZ, s.p.,** IČO 00000493
sídlem Dukelská 102, 742 42 Šenov u Nového Jičína
zastoupený advokátem JUDr. Adamem Valíčkem, MBA
sídlem náměstí Svobody 87/18, 602 00 Brno

o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru

o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Novém Jičíně ze dne 9. 4. 2025, č. j. 6 C 58/2023-271

takto:

Rozsudek soudu prvního stupně **se zrušuje** a věc **se vrací** okresnímu soudu k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

1. Žalobce byl na základě pracovní smlouvy ze dne 22. 7. 2019 zaměstnán u žalovaného naposledy jako „Specialista IV - Právník senior“. Přípisem ze dne 22. 12. 2022, který byl žalobci doručen téhož dne, žalovaný žalobci oznámil, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, které žalovaný spatřoval v tom, že „ze záznamů bezpečnostního systému VOP CZ, s.p. bylo zjištěno, že žalobce si od 10. 1. 2022 dosud přeposílal soustavně na svůj soukromý email, tedy vně podniku bez souhlasu zaměstnavatele všechnu svoji pracovní agendu, zejména pak dokumenty strategické povahy (NDA, MOU, smlouvy o vzájemné spolupráci, smlouvy o dílo, aj.) a dokumenty týkající se projektu PBVP“, čímž porušil ustanovení § 301 písm. c) a písm. d) zákoníku práce, pracovní řád a ujednání pod body 3 a 7 pracovní smlouvy.
2. Žalobce se žalobou podanou u soudu dne 17. 2. 2023 domáhal, aby soud určil, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Předně namítal, že skutkové vymezení důvodů okamžitého zrušení

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

pracovního poměru (dále též jen OZPP) není dostatečně určité, neboť není zřejmé, který konkrétní email, ze kterého konkrétního dne považuje žalovaný za porušení pracovních povinností, a co bylo jeho obsahem. Žalobce popřel, že se dopustil jednání, které mu bylo v okamžitém zrušení pracovního poměru vytýkáno. V průběhu řízení doplnil, že důvody uvedené v OZPP jsou toliko zástupné a že ve skutečnosti je rozvázání pracovního poměru důsledkem konfliktu mezi žalobcem a jeho nadřízenými Mgr. Filipem M. (vedoucím právního odboru) a Ing. Kamilem K. (výkonný ředitel), který se týkal vypracování prezentace pro média a politiky, jež měla vysvětlit nevýhody postavení žalovaného jako státního podniku ve srovnání se soukromými zbrojaři při získávání zakázek na opravu vojenské techniky. Na věcnou připomínku žalobce k tomuto úkolu reagoval Ing. K. vulgární urážkou, proti které se žalobce ohradil. Následně Mgr. M. sdělil žalobci při žádosti o dovolenou na únor 2023, že mu ji schválí až podle toho, jak bude Ing. K. spokojený s prezentací. Žalobce si stěžoval na toto nedůstojné a nepřijatelné jednání Mgr. M. řediteli podniku Ing. Š. a současně dne 19. 12. 2022 podal podnět na etickou komisi. Poté následovalo dne 22. 12. 2022 OZPP. Připustil, že při předávání OZPP mu byla ukázána excelovská tabulka s přehledem emailů bez jejich obsahu a příloh. Tvrdil, že žalovaný na něj činil nátlak v podobě výhrůžky trestním oznámením, bude-li se bránit rozvázání pracovního poměru. Nepopřel, že by si z pracovního emailu nikdy neposlal na svůj soukromý email nějakou zprávu, nejednalo se však o kompletní pracovní agendu, obsahem zaslaných emailů nikdy nebyl tajný nebo jinak citlivý obsah, nešlo o dokumenty strategické povahy. Poukázal na to, že neměl prověrku pro přístup k utajovaným skutečnostem. Posílal si pouze své soukromé dokumenty, výukové materiály, vzory a návrhy smluv, většinou jím vytvořené, a upozornění zaměstnanců na porušení vnitřních či obecně závazných předpisů, a to jednak z důvodu práce doma o víkendech na rozpracovaných úkolech a jednak z opatrnosti, aby měl „důkazy na svou obhajobu“ v případě sporů s nadřízenými, které upozorňoval na protiprávní postupy. Šlo maximálně o obecné návrhy smluv, resp. smlouvy, které se tak jak tak následně zveřejňovaly v registru smluv na internetu. O účelovosti OZPP svědčí i to, že jeho kolega Mgr. Jan K. byl za obdobné jednání potrestán toliko výtkou. Zdůraznil, že nedošlo k žádnému úniku tajných či jinak citlivých informací a že žalovanému nevznikla žádná škoda či jiná újma. Vytýkané jednání proto nelze z hlediska jeho intenzity hodnotit jako porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem. Nebyly tudíž splněny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

3. Žalovaný s žalobou nesouhlasil a měl naopak za to, že důvod OZPP byl konkretizován dostatečně určitě ve smyslu § 60 zákoníku práce, protože při jeho doručení byla žalobci předána tabulka, ve které bylo identifikováno celkem 79 emailů s uvedením odesilatele, příjemce, předmětu emailu, data a času odeslání a velikosti. Předpoklady pro OZPP podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce byly dány, protože při hodnocení intenzity porušení pracovních povinností je třeba přihlédnout k zvláštní povaze žalovaného jako zaměstnavatele, který je státním podnikem spadajícím pod Ministerstvo obrany ČR a svou podnikatelskou činnost provozuje za účelem významných strategických a dalších podstatných zájmů státu v oblasti obrany a bezpečnosti, při zajišťování dodávek a služeb potřebných pro zabezpečení obrany a bezpečnosti České republiky a plnění závazků vyplývajících z členství České republiky v NATO a EU. Z důvodu zvláštní povahy žalovaného je upravena povinnost zaměstnanců v oblasti nakládání s daty, které jsou uvedeny ve vnitřních předpisech, s nimiž byl žalobce řádně seznámen. V bodech 3 a 7 pracovní smlouvy byly přesně definovány povinnosti žalobce při využívání firemních informací a při nakládání s pracovní dokumentací, včetně povinnosti zachovávat mlčenlivost o skutečnostech, které jsou předmětem obchodního tajemství, jakož i o dalších důvěrných skutečnostech. Rovněž v pracovním řádu žalované jsou definovány firemní informace, pracovní dokumentace, obchodní tajemství, důvěrné skutečnosti a důvěrné informace a je stanovena povinnost zaměstnanců zachovávat ohledně nich striktní mlčenlivost. Žalobce se zaviněného porušení pracovních povinností dopouštěl soustavně (nejméně v 79 případech). Žalovaný se ohradil proti tomu, že by se jednalo o zástupný důvod k tomu, aby se zbavil žalobce jako nepohodlného zaměstnance. Kontrola emailové korespondence

byla provedena v návaznosti na podezření, že si zaměstnanci právního odboru přeposílají pracovní dokumentaci na své soukromé emaily, přestože takovéto jednání je přísně zakázáno. Provedená kontrola se týkala i dalšího pracovníka odboru, a to Mgr. Jana K., u něhož bylo rovněž zjištěno porušení pracovních povinností, ovšem intenzita tohoto porušení byla vyhodnocena jako nižší, protože Mgr. K. si přeposílal zejména odborné články, odkazy na ně apod. Žalobce měl zřízen vzdálený přístup, proto neměl žádný důvod k přeposílání pracovní dokumentace na soukromý email, navíc připustil, že některé emaily dosud nesmazal a má je nadále k dispozici.

4. Okresní soud napadeným rozsudkem žalobu zamítl a uložil žalobci povinnost nahradit náklady řízení žalovanému ve výši 89 733,60 Kč a České republice ve výši 3 008 Kč. Soud prvního stupně po vyhodnocení provedených důkazů dospěl ke skutkovým zjištěním, rozvedeným v bodě 9 odůvodnění napadeného rozsudku. Z důvodu nadbytečnosti neprovedl žalobcem navrhovaný znalecký posudek z oboru informatiky k ověření věrohodnosti výpovědi svědka Mgr. M. ohledně impulzu k provedení kontroly a k prokázání skutečnosti, kdo a kdy přistupoval do pracovní emailové schránky žalobce. Podle názoru soudu prvního stupně byl důvod OZPP po skutkové stránce konkretizován ve smyslu § 60 zákoníku práce dostatečně určitě a srozumitelně tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, protože v rámci výkladu projevu vůle je třeba přihlédnout k tomu, že při doručení OZZP byla žalobci předána tabulka, ve které bylo identifikováno celkem 79 emailů s uvedením odesilatele, příjemce, předmětu emailu, data a času odeslání a velikosti. Žalobce tedy jednoznačně věděl, za jaké porušení pracovních povinností žalovaný přistoupil k okamžitému zrušení. Byla rovněž dodržena subjektivní prekluzivní lhůta podle § 58 odst. 1 zákoníku práce. Tvrzení žalobce o nátlaku při předání a o vykonstruování důvodů OZPP byla vyvrácena výpověďmi svědků Mgr. M. a Ing. C. Žalobce porušoval své pracovní povinnosti, což bylo jediným důvodem OZPP; nebylo prokázáno, že by se jednalo toliko o zástupný důvod. Z předložených emailů, odeslaných z pracovního emailu na soukromý email žalobce, vzal okresní soud za prokázáno, že žalobce za dobu od ledna 2022 až do ukončení pracovního poměru si posílal na svůj soukromý email: a) soukromé zprávy (například pozvánku, souhlas se vstupem na pozemek apod.), b) méně citlivé (například komunikace se spolupracovníky, monitoring tisku apod.), c) citlivé informace, které se týkaly například smluv na opravy vojenské techniky, dodávky vojenského materiálu, smlouvy o spolupráci apod. Tuto skutečnost potvrdil samotný žalobce ve své účastnické výpovědi s tím, že k tomu neměl souhlas žalovaného a že by jej ani nedostál. Dále uvedl, že přeposílání volil jako „menší zlo“, protože kdyby si tyto dokumenty vytiskl a přenášel je domů, mohl mít problém již dříve, neboť na vrátnici probíhají namátkové kontroly. Vzhledem k těmto okolnostem okresní soud posoudil vytýkané jednání ze strany žalobce jako vědomé porušení pracovních povinností. Skutečnost, že žalobce nezpůsobil naříkaným jednáním žalovanému škodu, není v daném případě při hodnocení intenzity porušení pracovních povinností podle názoru okresního soudu významná. Prvostupňový soud dal žalobci zčásti za pravdu v tom, že stejného porušení pracovních povinností se dopustil i jeho kolega Mgr. K., který obdržel pouze výtku, nicméně zdůraznil, že u něj nedosáhlo toto porušení takové intenzity jako u žalobce, protože šlo o dokumenty osobní či studijní povahy, např. diplomové práce, údaje z insolvenčního rejstříku, odborné právnické články, aktuální judikaturu apod. Okresní soud se zabýval i žalobcem tvrzenými okolnostmi, kterými odůvodňoval potřebu přeposílání dokumentů na soukromý email, přestože je nepovažoval - vzhledem k striktně nastavenému zákazu ze strany žalovaného - za příliš podstatné z hlediska hodnocení intenzity porušení pracovních povinností. Vyhodnotil je jako účelové, protože žalobce opakovaně vypověděl, že doma nepracoval, nýbrž se věnoval rodině. Nebylo prokázáno, že by nestíhal plnit pracovní úkoly v pracovní době, jelikož podle evidence pracovní doby neměl evidovanou žádnou práci přesčas. K práci doma nadto mohl využít dálkové připojení. Za trvání pracovního poměru žalobce neobdržel žádnou výtku, proto okresní soud pokládal za účelové i vysvětlení žalobce, že si zajišťoval „důkazy na svou obhajobu“ pro případný spor s nadřízenými. Soud prvního stupně zohlednil i to, že žalobce se dopouštěl porušování pracovních povinností dlouhodobě - nejméně po dobu jednoho roku. Žalobce byl povinen respektovat

pravidla o nakládání s pracovní dokumentací a nebyl oprávněn sám vyhodnocovat, co je a co není citlivá či důvěrná informace. Nadto v zápatí každého emailu bylo uvedeno, že informace obsažené v emailech včetně příloh jsou důvěrné. Předmět činnosti žalovaného sice lze zjistit z veřejného rejstříku, ovšem každý subjekt si chrání informace o zákaznících, tvorbě cen, smluvních podmínkách apod. Pro účely hodnocení intenzity porušení pracovních povinností soud prvního stupně přeposlané emaily rozdělil do tří skupin. První skupinu tvoří soukromé zprávy, u kterých nelze hovořit o značné intenzitě, přestože žalobce porušil zákaz použití výpočetní techniky bez souhlasu zaměstnavatele pro svou osobní potřebu podle § 316 odst. 1 zákoníku práce. Značnou intenzitu neshledal ani u druhé skupiny - zprávy obsahující méně citlivé informace (například komunikace se spolupracovníky, monitoring tisku apod.), a to vzhledem k „malému počtu“ těchto zpráv. Naopak u třetí skupiny - emaily obsahující důvěrné a citlivé informace (například o potencionálních obchodních partnerech, obchodní informace pro zakázky, zakázky pro Armádu ČR, smlouvy o spolupráci s klienty, o taktickém autonomním robotickém systému Taros, smlouvy o provádění oprav strojů, dodávky vojenského materiálu apod.) - měl za to, že porušení pracovních povinností dosáhlo značné intenzity, a to s ohledem na obsah zpráv a jejich značný počet. Okresní soud přihlédl i k osobě žalobce, který má vysokoškolské právnické vzdělání, dlouhodobou praxi a zastával práci právníka - seniora. Žalobce si byl vědom svých povinností při nakládání s firemními informacemi a pracovní dokumentací, přesto je dlouhodobě porušoval s úmyslem ponechat si některé dokumenty pro svou další potřebu. S ohledem na výše uvedené okresní soud dospěl k názoru, že se jednalo o zvlášť hrubé porušení pracovních povinností a že po žalovaném nebylo možno spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr žalobce nadále pokračoval. Jelikož byly dány předpoklady pro OZPP podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, žalobu jako nedůvodnou zamítl.

5. Proti rozsudku okresního soudu podal žalobce odvolání z důvodů uvedených v § 205 odst. 2 písm. c), d), e) a g) o. s. ř. Žalobce měl nadále za to, že OZPP je pro rozpor s § 60 zákoníku práce neurčité. Zasílání jakékoli agendy na soukromý email není bez dalšího způsobilým důvodem pro OZPP. Žalobce zasláním emailů neotevřel žádné přístupy do systému žalovaného, nezpřístupnil tím datová úložiště žalovaného apod. Podle judikatury je třeba věnovat přesnému popisu vytýkaného skutku zvýšenou pozornost, aby byla možná jeho přesná individualizace. To se však v daném případě nestalo, neboť vytýkané jednání je v OZPP popsáno povšechně a neurčitě. Seznam emailů, kterým žalovaný disponoval a který měl obsahovat výčet závadných emailů, nebyl součástí právního jednání a žalovaný neměl v úmyslu jej žalobci vůbec předat. Není na něj v OZPP odkazováno a nebylo tudíž vůlí žalovaného, aby byl součástí jeho právního jednání. Žalobce dále vytýkal soudu prvního stupně, že neprovedl jím navržené důkazy - vypracování znaleckého posudku z oboru informatiky k prokázání skutečnosti, zda Mgr. M. mohl být informován o přeposlání emailu o vánočním večírku (což mělo dle něj vést ke kontrole emailů, nikoliv kvůli konfliktu s žalobcem), jakož i k prokázání skutečnosti, kdo a kdy přistupoval do emailové schránky žalobce. Navrženými důkazy mohlo být prokázáno, že impulzem k provedení kontroly nemohlo být přeposlání emailu o vánočním večírku a že tedy svědek Mgr. Filip M. nevypovídal pravdu. Pokud by se totiž ukázalo, že email by se Mgr. M. automaticky nepřeposlal tak, jak tento svědek uvedl, pak by muselo být důvodem pro kontrolu emailů žalobce něco jiného - tj. např. konflikt žalobce s nadřízenými. Dále by mohlo být zjištěno, kdy ke kontrole skutečně došlo a zda byly dodrženy prekluzivní lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru podle § 58 odst. 1 zákoníku práce. Okresní soud dále neprovedl k důkazu výpisy z registru smluv, které byly navrhovány v podání žalobce ze dne 16.4.2024, kterými chtěl prokazovat, že řada smluv, které byly žalobcem přeposlány na jeho soukromý email, byly zveřejněny ve veřejném registru smluv a nemohlo tedy dojít k ohrožení žalovaného jejich zveřejněním. Jelikož samotné přeposlání emailů není takovým porušením povinností, aby mohlo být samo o sobě důvodem k OZPP, je nutno zkoumat, zda vskutku obsahovaly informace, které by byly schopny zásadně ohrozit postavení nebo práva žalovaného a proč. Co je obsahem třetí skupiny, resp. které emaily to jsou, okresní soud uvedl toliko povšechně (smlouvy na opravu vojenské techniky, dodávky vojenského materiálu, smlouvy o spolupráci apod.)

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

a již vůbec neuvedl, v čem spatřuje dosažení intenzity porušení povinností do takové míry, aby bylo možno okamžitě zrušit pracovní poměr. Toliko konstatoval, že to bylo z jejich obsahu a počtu. Toto odůvodnění je v rozporu s § 157 odst. 2 o. s. ř. nepřezkoumatelné, protože není zřejmé, které emaily konkrétně okresní soud zařadil do třetí skupiny, co z jejich obsahu nebo příloh považoval za natolik závažné nebo ohrožující, že to naplňuje intenzitu potřebnou pro OZPP, z jakých důkazů tento závěr soud učinil, jak si je vyložil a jakými úvahami se řídil. Žalobce se podrobně v několika podáních konkrétně u jednotlivých emailů vyjádřil, proč má za to, že obsah toho kterého emailu nebo příloh neumožňuje okamžitě zrušit pracovní poměr (neohrožuje práva či oprávněné zájmy žalovaného), nicméně okresní soud se s těmito tvrzeními v rozsudku vůbec nevypořádal. Žalobce tak neví, čemu se má bránit, přičemž odkazuje obecně na svá procesní podání, kde vysvětluje, proč zasláním emailů neporušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. V řízení nebylo prokázáno, že by si přeposílal všechnu svoji pracovní agendu, zejména pak smlouvy strategické povahy (NDA, MOU, smlouvy o vzájemné spolupráci, smlouvy o dílo aj.) a dokumenty týkající se projektu PBVP. Žalobce nesouhlasil také se skutkovým závěrem okresního soudu, že jeho tvrzení o nátlaku ze strany žalovaného bylo v řízení vyvráceno. Vytýkal prvostupňovému soudu, že bez vysvětlení přijal verzi poskytnutou těmi osobami, které měly nátlak vyvíjet. Jinak řečeno, napadený rozsudek je do značné míry založen na nekritické a bezvýhradné důvěře soudu prvního stupně v upřímnost výpovědi osob, které svou verzí kryly především samy sebe. Soud se přitom nenechal v této důvěře zviklat ani úvahou, proč se žalovaný (když tvrdil, že došlo k úniku strategických informací) neobrátil na orgány, které mají vyšetřování takových situací na starosti. Žalobce navrhoval, aby odvolací soud napadený rozsudek změnil a žalobě vyhověl.

6. Žalovaný navrhl potvrzení rozsudku okresního soudu jako věcně správného, přičemž zdůraznil, že skutkové vymezení důvodu OZPP bylo určité a srozumitelné, o čemž svědčí vyjádření samotného žalobce u jednání dne 5. 6. 2024, z něhož je zřejmé, že mu jako adresátovi byl znám úmysl žalovaného jako jednajícího zaměstnavatele. Žalobcem navrhovaný důkaz znaleckým posudkem by byl zjevně nadbytečný, neboť pohnutka k provedení kontroly není pro rozhodnutí ve věci samé podstatná, navíc uvedený e-mail je skutečný a je již součástí spisu. Výpisy z registru smluv byly navrhovány pouze ve vztahu ke dvěma smlouvám, které si žalobce přeposlal na svůj soukromý email, proto je zjevná i nadbytečnost tohoto důkazu. Žalobce nebyl povolán k vyhodnocování, které informace jsou, či nejsou informacemi strategickými. Žalovaný opětovně poukázal na povinnosti žalobce vyplývající z bodů 3 a 7 pracovní smlouvy. Relevance „vysvětlení“ žalobce, kterými se snažil ospravedlnit přeposílání emailů, byla v průběhu řízení podle názoru žalovaného spolehlivě vyvrácena. Námitka „bezprávné výhrůžky“ je zcela lichá. Z výpovědi svědků nevyplynulo, že by snad žalovaný jakékoliv jednání žalobce vynucoval, především je však podstatné, že žalobce byl „pouhým“ adresátem jednostranného právního jednání, kdy on sám právně nejednal, proto jeho vůle nemohla být ani nikterak zatížena údajnou bezprávnou výhrůžkou.

7. Krajský soud v Ostravě jako soud odvolací [§ 10 odst. 1 zákona číslo 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po ověření, že odvolání bylo podáno včas, osobou oprávněnou a obsahuje veškeré povinné náležitosti, přezkoumal u odvolacího jednání napadený rozsudek v celém rozsahu a dospěl k závěru, že odvolání žalobce je důvodné.

8. Soud prvního stupně dospěl na základě provedených a správně (v souladu s ustanovením § 132 o. s. ř.) vyhodnocených důkazů ke správným skutkovým zjištěním a jeho skutková zjištění mají oporu v provedeném dokazování. Odvolací soud skutková zjištění soudu prvního stupně, popsaná v bodu 9 odůvodnění napadeného rozsudku jako správná (nikoli však jako úplná a dostatečná - viz níže) přejímá a pro stručnost na ně v plném rozsahu odkazuje.

9. K námitkám žalobce proti některým dílčím skutkovým závěrům soudu prvního stupně (zejména o vyvrácení tvrzení žalobce o nátlaku při předávání a o zástupnosti a účelovém vykonstruování

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

důvodů OZPP) odvolací soud v obecné rovině uvádí, že skutková zjištění a závěry jsou v první řadě věcí soudu prvního stupně, před kterým byly důkazy provedeny. To odpovídá zásadám ústnosti, přímosti a bezprostřednosti. Povinností soudu je provedené důkazy hodnotit podle § 132 o. s. ř. na základě své úvahy. Odvolací soud pak v rámci přezkumné činnosti může zasáhnout do výsledku činnosti soudu prvního stupně při hodnocení důkazů pouze tehdy, jestliže způsob, jak k němu soud prvního stupně dospěl, neodpovídá postupu vyplývajícímu z § 132 o. s. ř. Za chybu při vytváření skutkových závěrů soudem prvního stupně může být proto považováno, pokud soud vezme v úvahu skutečnosti, které z dokazování ani z přednesů účastníků nevyplývají ani nevyšly při řízení jinak najevo, dále pokud opomene hodnotit skutečnosti, které vyplynuly z dokazování nebo které vyšly za řízení najevo jinak, a pokud neprovede navrhované důkazy, přestože byly navrženy důvodně. Chybou rovněž je, jestliže v hodnocení důkazů, popř. poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, eventuálně věrohodnosti, je logický rozpor, nebo jestliže hodnocení důkazů odporuje § 133 až § 135 o. s. ř. Nelze-li soudu prvního stupně v tomto směru vytknout žádné pochybení, není možné ani polemizovat s jeho skutkovými závěry. Jinak řečeno, hodnocení důkazů a tedy ani skutkové zjištění jako jeho výsledek, nesmí odvolací soud napravovat z jiných, než výše uvedených důvodů (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2017 sp. zn. 21 Cdo 1472/2017).

10. Odvolací soud neshledal při hodnocení důkazů ze strany soudu prvního stupně žádné podstatné pochybení, a to včetně hodnocení výpovědi svědků Ing. Kamila K., Mgr. Filipa M. a Ing. Romany C., naopak s tímto hodnocením souhlasí a nespatřuje na něm nic excesivního, proto nepřistoupil k opakování či doplňování dokazování. Samotná skutečnost, že se jednalo o zaměstnance, případně bývalé zaměstnance žalovaného, není sama o sobě dostatečným důvodem k závěru o nevěrohodnosti jejich svědeckých výpovědí. Naopak jejich výpovědi byly ve shodě, logicky na sebe navazovaly a vzájemně se doplňovaly. Okolnost, že se žalovaný (když tvrdil, že došlo k úniku strategických informací) neobrátil na orgány, které mají vyšetřování takových situací na starosti, není z hlediska hodnocení věrohodnosti provedených důkazů nikterak významná a podstatná, neboť žalovaný ani netvrdil, že by snad žalobce měl či mohl vytýkaným jednáním naplnit skutkovou podstatu nějakého trestného činu či jiného správního deliktu, což ostatně není předpokladem pro okamžité zrušení pracovního poměru. Odvolání žalobce představuje toliko polemiku se skutkovými závěry soudu prvního stupně. Odvolací soud souhlasí i se závěrem soudu prvního stupně o nadbytečnosti znaleckého posudku z oboru informatiky, neboť skutečnost, že svědek Mgr. M. mohl být informován o přeposlání emailu o vánočním večírku, potvrdil i svědek Ing. Jiří J. (vedoucí informatik žalovaného). Není tak důvod pochybovat ani o době provedení kontroly pracovní emailové schránky žalobce z hlediska dodržení prekluzivních lhůt pro okamžité zrušení pracovního poměru.

11. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - s ohledem na to, že žalovaný s žalobcem okamžitě zrušil pracovní poměr přípisem ze dne 22. 12. 2022, který mu byl doručen téhož dne - podle ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2022 (dále jen „zákoník práce“), za subsidiárního použití zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění účinném do 4. 1. 2023 (dále jen „o. z.“).

12. Podle § 60 zákoníku práce v okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.

13. Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném okamžitém zrušení pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, že rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním jednáním projevit. Ke splnění hmotněprávní podmínky platného okamžitého zrušení pracovního poměru je třeba, aby důvod okamžitého zrušení byl

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr. Důvod okamžitého zrušení musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v § 55 odst. 1 zákoníku práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v čem je spatřován. Skutečnosti, které byly důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení neplatné jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč bylo zaměstnanci dáno okamžité zrušení.

14. Při úvaze, jak podrobně má být v okamžitém zrušení pracovního poměru uplatněný důvod skutkově vymezen, je rovněž významné to, o jakou skutkovou podstatu z důvodů uvedených v § 55 odst. 1 zákoníku práce se v konkrétním případě jedná. Zatímco u okamžitého zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce nebude většinou konkretizace použitého důvodu činit problémy, u důvodu podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce – porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem – bude třeba věnovat přesnému popisu vytýkaného skutku zvýšenou pozornost, aby byla možná jeho přesná individualizace. Nebude proto zpravidla stačit jen povšechný poukaz na „zvlášť hrubé porušení povinností“, ale bude třeba uvést konkrétní údaje o tom, kdy, kde, jakým jednáním a která konkrétní povinnost měla být porušena, resp. tyto údaje „musí vyplývat“ alespoň z výkladu projevu vůle. Výklad projevu vůle ovšem může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projeveno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou zaměstnavatel v rozhodné době neměl, nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil. Při výkladu tohoto projevu vůle je třeba vycházet z ustanovení § 555 a § 556 o. z. a § 18 zákoníku práce. Při výkladu právního jednání musí být v první řadě náležitě vzato v úvahu především to, že právní jednání se posuzuje podle svého obsahu, že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru se vyloží s přihlédnutím k jeho slovnímu vyjádření podle úmyslu té strany pracovního poměru, která dala okamžité zrušení, byl-li takový úmysl druhé straně znám, nebo musela-li o něm vědět, a že se projevu vůle přizná takový význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba v postavení toho, jemuž byl projev vůle určen. Vykládá-li se právní jednání, přihlédne se též k praxi zavedené stranami v právním styku, k tomu, co právnímu jednání předcházelo, jakož i k tomu, jak strany daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají (§ 556 odst. 2 o. z.). Lze-li vyložit určitý výraz různě, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější (§ 18 zákoníku práce).

15. Z uvedeného vyplývá, že pro výklad projevu vůle je významné jednak použité jazykové vyjádření (jednajícím užitá slova a jiné výrazy), jednak „úmysl“ (vůle) jednajícího, na nějž lze usuzovat z okolností, za nichž jej projevil, včetně chování projevu vůle předcházejícímu, případně i z jeho následného chování, jestliže spolehlivě vypovídá o vůli zaměstnavatele v době okamžitého zrušení pracovního poměru. Uvedené současně znamená, že doslovný výklad projevu vůle není sám o sobě rozhodující, neboť smyslem výkladu je zjištění skutečného záměru zaměstnavatele v projevu vůle, a opomenuto nemůže být ani to, jak byl projev vůle pochopen zaměstnancem. Prostřednictvím výkladu projevu vůle však nelze měnit obsah a smysl jinak nepochybného důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru (a tím ve svých důsledcích nepřípustně dodatečně měnit důvod okamžitého zrušení).

16. Odvolací soud má ve shodě se soudem prvního stupně za to, že v daném případě byl důvod OZPP po skutkové stránce konkretizován ve smyslu § 60 zákoníku práce dostatečně určitě a srozumitelně tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, protože v rámci výkladu projevu vůle je třeba přihlédnout zejména k tomu, že při doručení OZZP byla žalobci předána tabulka, ve které bylo identifikováno celkem 79 emailů s uvedením odesilatele, příjemce, předmětu emailu, data a času odeslání a velikosti. Žalobce tedy jednoznačně věděl, za jaké porušení pracovních povinností žalovaný přistoupil k okamžitému zrušení, tj. jaký byl „úmysl“ (vůle) žalovaného. Skutečnost, že seznam emailu nebyl přímou součástí přípisu ze dne 22. 12. 2022 a že na něj nebylo ani v tomto

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

přípisu výslovně odkazováno, není podstatná, neboť na vůli žalovaného, že důvodem OZPP má být přeposlání celkem 79 emailu v období od 10. 1. 2022 ze zmiňovaného seznamu lze jednoznačně usuzovat z okolností, za kterých došlo k doručení OZPP, jak o nich vypovídali svědci Mgr. Filip M. a Ing. Romana C.

17. Námitka nátlaku či bezprávné výhrůžky v podobě trestního oznámení při doručení OZPP není pro posouzení otázky (ne)platnosti OZPP právně významná, protože žalobce byl adresátem tohoto jednostranného právního jednání, nikoli osobou jednající ve smyslu § 587 o. z.

18. Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je charakterizováno tím, že zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Povinnost dodržovat povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru, patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být toto porušení povinnosti ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušováním povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

19. Pracovní povinnosti jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem či jinými vnitřními předpisy zaměstnavatele, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotícím kritériem pro všechny druhy těchto povinností je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; jednání zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovních povinností.

20. Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci“ a „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“ definovány. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; přitom podle ustálené judikatury může soud přihlédnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zejména k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti, 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. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. Výsledné posouzení intenzity porušení pracovních povinností není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i specielní charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013 sp. zn. 21 Cdo 3325/2012), a že, jsou-li některá hlediska pro posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti v konkrétní věci významnější (závažnější, důležitější), soud jim logicky přikládá také větší význam (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013 sp. zn. 21 Cdo 1405/2012).

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

21. Dosavadní soudní praxe považuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce za porušení zvlášť hrubým způsobem pouze ty nejzávažnější případy porušování pracovních povinností, a to zejména déletrvající neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci (zpravidla v trvání pěti a více dnů), fyzický nebo hrubý slovní útok na zaměstnavatele, úmyslný útok na majetek zaměstnavatele apod. Uvedená porušení představují tak významné okolnosti, že zpravidla již samy o sobě postačují pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem (srov. např. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008 sp. zn. 21 Cdo 2542/2001, ze dne 14. 8. 2014 sp. zn. 21 Cdo 2891/2013, ze dne 9. 6. 2020 sp. zn. 21 Cdo 4150/2019).

22. Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce výjimečným opatřením. K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

23. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel může podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem platně jen tehdy, jestliže zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, dosáhlo-li jednání zaměstnance (na základě posouzení všech rozhodných okolností) intenzity porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem a odůvodňují-li okolnosti případu závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

24. Odvolací soud souhlasí se závěrem soudu prvního stupně, že žalobce se vytýkaného jednání dopustil a že se jedná o zaviněné porušení pracovních povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, pracovního řádu a § 301 písm. c) a d) a § 316 odst. 1 zákoníku práce. Rozhodující otázkou je tak v projednávané věci posouzení intenzity porušení pracovních povinností. V obecné rovině odvolací soud považuje okolnosti, které soud prvního stupně zvažoval při hodnocení intenzity, za relevantní, nicméně prvostupňovému soudu je třeba vytknout, že hodnocení třetí skupiny emailů je nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů.

25. Podle ustálené judikatury je rozhodnutí soudu prvního stupně nepřezkoumatelné pro nesrozumitelnost nebo nedostatek důvodů jen tehdy, když vůči němu nemůže účastník, který s rozhodnutím nesouhlasí, náležitě formulovat odvolací důvody, a ani odvolací soud proto nemá náležité podmínky pro zaujetí názoru na věc. Přezkoumatelnost rozhodnutí soudu prvního stupně je předpokladem především pro to, aby se účastník mohl domáhat svých práv u odvolacího soudu. I když rozhodnutí soudu prvního stupně nevyhovuje všem požadavkům na jeho odůvodnění, není nepřezkoumatelné, jestliže případné nedostatky odůvodnění nebyly - podle obsahu odvolání - na újmu uplatnění práv odvolatele (srov. např. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 10. 2015 sp. zn. 22 Cdo 3814/2015). V daném případě se o takovou situaci podle názoru odvolacího soudu jedná, o čemž svědčí i obsah samotného odvolání žalobce.

26. Odvolací soud se zcela ztotožnil s argumentací žalobce v odvolání, že vzhledem k tomu, že samotné přeposlání emailů není takovým porušením povinností, aby mohlo být samo o sobě důvodem k OZPP, je nutno zkoumat, zda vskutku jednotlivé emaily obsahovaly firemní informace, které by byly schopny zásadně ohrozit postavení, práva a oprávněné zájmy žalovaného a proč (tj. zda se jednalo o tzv. „dokumenty strategické povahy“, jak je označil žalovaný v OZPP. Co je obsahem třetí skupiny, resp. které emaily to jsou, okresní soud uvedl toliko naprosto povšechně (smlouvy na opravu vojenské techniky, dodávky vojenského materiálu, smlouvy o spolupráci apod.) a již vůbec neuvedl, v čem spatřuje dosažení intenzity porušení povinností do takové míry, aby bylo možno okamžitě zrušit pracovní poměr. Toliko konstatoval, že to bylo z jejich obsahu a počtu. Co

se týče konkrétního obsahu jednotlivých emailů, tak soud prvního stupně z textu doložených emailů a jejich příloh ovšem neučinil žádná konkrétní skutková zjištění, toliko z přehledu emailové komunikace, který obsahuje pouze označení předmětu emailu, což je pro posouzení jeho obsahu nedostatečné. Toto odůvodnění je v rozporu s § 157 odst. 2 o. s. ř. nepřezkoumatelné, protože není zřejmé, které emaily konkrétně okresní soud zařadil do třetí skupiny (samotný žalovaný jich v podání ze dne 4. 7. 2024 na č. l. 195 spisu označil 29 z celkového počtu 79 emailů s tím, že přeposlání každého jednotlivého z nich by naplňovalo intenzitu potřebnou pro OZPP), co z jejich obsahu nebo příloh považoval konkrétně za natolik závažné nebo ohrožující, že to naplňuje intenzitu potřebnou pro OZPP, z jakých důkazů tento závěr soud učinil, jak si je vyložil a jakými úvahami se řídil. Žalobce se podrobně v několika podáních (ze dne 6. 2. 2024 č. l. 113 spisu, ze dne 16. 4. 2024 č. l. 143 spisu a ze dne 4. 7. 2024 č. l. 185 spisu) konkrétně u jednotlivých emailů vyjádřil, proč má za to, že obsah toho kterého emailu nebo příloh neumožňuje okamžitě zrušit pracovní poměr (neohrožuje práva či oprávněné zájmy žalovaného), případně označil i důkazy zejména k prokázání skutečnosti, že některé smlouvy byly zveřejněny v registru smluv), nicméně okresní soud se s těmito tvrzeními v rozsudku vůbec nevypořádal (srov. nález Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 74/06 ze dne 3. 10. 2006). Žalobce, který s rozhodnutím okresního soudu nesouhlasil, tak nemohl náležitě formulovat odvolací důvody, a ani odvolací soud proto nemá náležité podmínky pro zaujetí názoru na intenzitu porušení pracovních povinnosti u třetí skupiny emailů.

27. Napadený rozsudek soudu prvního stupně je tedy nepřezkoumatelný pro nedostatek důvodů, proto odvolací soud postupoval podle § 219a odst. 1 písm. b) o. s. ř., tj. prvostupňový rozsudek zrušil a podle § 221 odst. 1 písm. a) o. s. ř. věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

28. Žalovaný nese břemeno tvrzení a břemeno důkazní k prokázání předpokladů pro OZPP, a to včetně skutečnosti odůvodňujících závěr, že se jednalo o porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem a že po žalovaném nebylo lze spravedlivě požadovat, aby žalobce zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. V dalším řízení se tedy bude soud prvního stupně opětovně zabývat zejména obsahem emailů a příloh u tzv. třetí skupiny, v případě potřeby poskytne žalovanému poučení podle § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. a doplní dokazování, vypořádá se s námitkami žalobce k jednotlivým emailům a následně opětovně posoudí přezkoumatelným způsobem intenzitu porušení pracovních povinností. Aniž by odvolací soud hodlal jakýmkoliv způsobem předjímat výsledek posouzení intenzity ze strany soudu prvního stupně, tak jen z hlediska zásady procesní ekonomie připomíná, že podle ustálené judikatury, není nutné, aby soud podrobně posuzoval všechny skutky, které zaměstnavatel v OZPP uvádí jako porušení povinností, pokud již některý z nich sám o sobě dosahuje intenzity potřebné pro OZPP podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Soud tedy zkoumá, zda alespoň jeden z tvrzených skutků či ve spojení s jiným naplňuje zákonnou intenzitu (porušení zvlášť hrubým způsobem), a pokud ano, není třeba se zabývat dalšími skutky.

29. V novém rozhodnutí rozhodne o také o náhradě nákladů dosavadního průběhu řízení, včetně řízení odvolacího.

Poučení:

Proti tomuto usnesení **není** dovolání přípustné [§ 238 odst. 1 písm. k) o. s. ř.].

Ostrava 5. listopadu 2025

Mgr. Tomáš Zubek v. r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.