ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobkyně: **Mgr. Marta U.**, narozená dne xxx
bytem xxx
zastoupená advokátem Ing. Mgr. Bc. Václavem Holým
sídlem Na příkopě 857/18, Nové Město, 110 00 Praha 1

proti
žalované: **Základní škola, Andělská Hora, okres Bruntál**, IČO 70645558
sídlem Andělská Hora 215, 793 32 Andělská Hora
zastoupená advokátem JUDr. Marcelem Jurčagou
sídlem Purkyňova 143/18, 682 01 Vyškov

o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru
o odvolání žalobkyně proti rozsudku Okresního soudu v Bruntále ze dne 14. 11. 2024, č. j. 38 C 233/2023-141

takto:

I. Rozsudek soudu prvního stupně se **mění** takto:

Určuje se, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobkyni přípisem žalované ze dne 3. 10. 2023 je neplatné.

II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů ve výši 83 319 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám Ing. Mgr. Bc. Václava Holého, advokáta se sídlem Na příkopě 857/18, Praha 1.

III. Žalovaná je povinna zaplatit České republice na účet Okresního soudu v Bruntále náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně ve výši 1 469 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

Odůvodnění:

1. Žalobkyně byla na základě pracovní smlouvy ze dne 23. 8. 2018 zaměstnaná u žalované jako učitelka. Přípisem označeným jako „Výpověď z pracovního poměru - Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle § 55 zákoníku práce“ ze dne 3. 10. 2023, který byl žalobkyni doručen téhož dne, žalovaná žalobkyni oznámila, že s ní „s okamžitou platností rozvazuje pracovní poměr v souladu s ustanovením § 52 písm. g) a h), § 301 a § 55 zákoníku práce“ z důvodu hrubého porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobkyní vykonávané práci, které žalovaná spatřovala v níže specifikovaném jednání:

   1) dlouhodobá neochota spolupracovat a vycházet s kolegy v pedagogickém týmu (viz zápis z jednání vedení školy se zaměstnanci ze dne 12. 9. 2023) a dehonestace - povyšování se nad správními zaměstnanci (kuchařky, uklízečky), asistenty pedagoga a rodiči, s tím, že v případě nutnosti domluvy s žalobkyní mají její kolegové obavu a stres,

   2) opakované stížnosti rodičů žáků na nevhodné chování k dětem:

      a) křik, úsečné, afektované striktní chování, například cloumání s dětmi, vytrhávání sešitů z ruky dítěte, vytahování žáka P. P. z lavice, chování bez empatie k dětem,

      b) obviňování žáků třetí třídy z žalování rodičům, z pozdních příchodů (pokud nepřijdou do 7:15 hod., děti jsou dle vyjádření rodičů ve velkém stresu, aby paní učitelka nekřičela),

      c) při školních projektech separace kolektivu 3.A od ostatních tříd,

      d) srážení důstojnosti dětí, demotivace („ty raději piš, než počítej!“, „směješ se jak idiot“ k žáku 3. třídy apod.),

      e) přenášení antipatie učitelky k rodičům na jejich děti,

      f) negativní emoce přenášené denně na děti vyústily u několika dětí v dlouhodobé úzkosti ze školy a k psychosomatickým potížím (potvrzeno písemně lékařem),

      g) pokud se dítě vrací po nemoci do školy, je s ním nakládáno, jako by se něčím provinilo; naopak několikrát rodiče upozornili na neinformování třídní učitelkou o zažívacích problémech dětí během vyučování,

      h) již předchozí vedení školy bylo upozorněno na nevhodné chování pedagožky v TV k žákyni N. M. M. - narážky na postavu žákyně (tehdy 2. třídy) nebo na neadekvátní požadavky na domácí přípravu (60 příkladů z matematiky za DÚ v 1. ročníku apod.) či na nevhodné chování k dětem (v on-line prostředí) během distanční výuky,

      i) dále si rodiče stěžují na nevhodné srovnávání vlastních vnoučat žalobkyně a jejich studijních výsledků a povinností s žáky svěřené třídy,

      j) ve výchovných předmětech, obzvláště ve výtvarné výchově, si děti rodičům stěžují na neustálý křik, nesvobodu v tvorbě a celkovou nepohodu klimatu výuky,

   3) žalobkyně se měla opakovaně dopustit očerňování dobrého jména školy a pomluvy Mgr. Bc. Kamily B. a Ing. Markéty N. v souvislosti s jejich působením ve vedení školy, čímž negativně působila na kolektiv zaměstnanců a negativně ovlivnila „klima“ školy.

   Vytýkané jednání žalovaná kvalifikovala jako porušení povinností podle § 2, § 22 a § 44 školského zákona a § 301 písm. a) a c) zákoníku práce.

2. Žalobkyně se žalobou podanou u soudu dne 28. 11. 2023 domáhala, aby soud určil, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Předně namítala, že skutkové vymezení důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru (dále též jen OZPP) není dostatečně určité, neboť není zřejmé, kdy mělo k vytýkaným jednáním dojít, proto nelze posoudit, zda byla dodržena subjektivní prekluzivní dvouměsíční lhůta podle § 58 odst. 1 zákoníku práce. Žalobkyně popřela, že by se kdykoli za trvání pracovního poměru dopustila jakéhokoliv obdobného jednání, které jí bylo v okamžitém zrušení pracovního poměru vytýkáno. Nadto i kdyby byly tvrzené důvody pravdivé, nelze jejich intenzitu 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.

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.

3. Žalovaná s žalobou nesouhlasila a měla naopak za to, že předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce byly dány, protože „dlouhodobě hrubé a nevhodné jednání žalobkyně mělo negativní dopady do fyzické i psychické sféry žáků“. Dle žalované si tak lze jen obtížně přestavit závažnější jednání, než kterého se dopustila žalobkyně jako učitelka.

4. Okresní soud napadeným rozsudkem žalobu zamítl a uložil žalobkyni povinnost zaplatit náhradu nákladů řízení státu ve výši 1 469 Kč a žalované ve výši 40 369,72 Kč. Dospěl k závěru, že vytýkané jednání pod body 1) a 3) nenaplňuje intenzitu porušení povinností zvlášť hrubým způsobem, ovšem okamžité zrušení pracovního poměru je důvodné v bodě 2), ve kterém bylo žalobkyni vytýkáno nevhodné chování k dětem. Okresní soud měl po provedeném dokazování za prokázáno, že žalobkyně se jednání pod bodem 2), s výjimkou narážek na postavu žákyně druhé třídy, dopustila. Zejména výpověďmi svědků Miloslava P. a Miroslavy N. bylo prokázáno, že žalobkyně skutečně na děti křičela tak, že ji bylo slyšet až ven z budovy a v rámci budovy do další třídy. Bylo popsáno její striktní chování vůči dětem, vytrhávání sešitů z ruky dítěte, obavy dětí z pozdního příchodu, obviňování dětí ze simulace po dobu nemoci, srážení důstojnosti dětí, kdy je žalobkyně zesměšňovala před třídou, kdy toto chování žalobkyně vůči dětem pak vyústilo v jejich problémy jak psychického, tak i zdravotního rázu, kdy měly obtíže zažívací, bolelo je břicho, hlava, byly ve stresu, bály se projevit. Žalobkyně tak porušovala jak cíle základního vzdělávání, tak i své povinnosti pedagogického pracovníka, neboť nechránila a nerespektovala práva svých žáků, nevytvářela jim bezpečné a zdravé prostředí, naopak její chování vedlo k řadě zdravotních problémů žáků. Prvostupňový soud vyhodnotil intenzitu tohoto jednání jako porušení pracovních povinností (§ 22 a § 44 školského zákona) zvlášť hrubým způsobem, neboť mělo negativní dopad, nejenom do sféry žáků, ale i zaměstnavatele. Rodiče, kteří nebyli spokojeni s metodami výuky žalobkyně, totiž hrozili odchodem žáků ze školy a žalované tak mohla jednáním žalobkyně vzniknout značná újma. Přihlédl rovněž k tomu, že žalobkyně se takto chovala k dětem prvního stupně, tzn. dětem mladšího věku, které jsou zranitelnější a které by si teprve měly vytvářet a osvojovat potřebné návyky v učení a motivaci ke vzdělání. Cíle základního vzdělání byly jednáním žalobkyně zcela popřeny. Děti měly z chování žalobkyně celou řadu zdravotních problémů. Žalovaná se proto zcela po právu snažila takto popsanému negativnímu jednání žalobkyně zabránit. Po žalované nebylo možné za této situace požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnávala. Okamžité zrušení pracovního poměru bylo dáno žalobkyni včas před uplynutím subjektivní dvouměsíční prekluzivní lhůty podle § 58 odst. 1 zákoníku práce, jelikož ředitelka školy se dozvěděla o chování žalobkyně až ze stížností rodičů v září 2023. Vzhledem k tomu, že předcházející ředitel obdobné stížnosti rodičů na chování žalobkyně po dobu dvou let neřešil, resp. je hodnotil jako nedůvodné a nepořídil o nich žádné písemné záznamy, nová ředitelka se o nich po převzetí funkce ke dni 1. 7. 2023 nemohla dozvědět a řešila až stížnosti od začátku školního roku v září 2023. Žalovaná se nedopustila ani diskriminace žalobkyně z důvodu věku, protože zaměstnávala i další osoby vyššího věku. Podle názoru okresního soudu je okamžité zrušení pracovního poměru platným právním jednáním.

5. Proti rozsudku okresního soudu podala žalobkyně odvolání z důvodu uvedených v § 205 odst. 2 písm. c), e) a g) o. s. ř. Připustila, že mohla v něčem pochybit, nicméně žalovaná ji nedala žádnou příležitost se vyjádřit a změnit své chování, což v minulosti dokázala, když jí bylo vytýkáno zadávání příliš mnoho domácích úkolů. Vyčetla okresnímu soudu nepřezkoumatelnost hodnocení důkazů, neboť z odůvodnění napadeného rozsudku není zřejmé, kterými důkazy mělo být prokázáno, že se žalobkyně dopustila vytýkaného jednání v bodě 2). Nemohlo to být jen výpověďmi dvou zmiňovaných svědků, protože ti se vůbec nevyjadřovali např. k vytrhávání sešitů, obavám z pozdních příchodů, obviňování ze simulace apod. Prvostupňový soud se žádným způsobem nevypořádal s rozpory mezi důkazy, a to především s výpověďmi svědků, kteří naopak popisovali chování žalobkyně k dětem jako bezproblémové. Nereagoval vůbec ani na námitku, že skutkové vymezení důvodů OZPP nebylo dostatečně určité. Podle judikatury musí být vytýkané jednání vymezeno časově, místně a věcně tak, aby bylo jednoznačné a nezaměnitelné (kdy, kde, jakým jednáním a která konkrétní povinnost byla porušena). V daném případě je jen jediný skutek identifikován jednoznačně časově a většina skutků není identifikována ani věcně. Prekluzivní lhůty podle § 58 odst. 1 zákoníku práce se nestaví ani nepočínají běžet opět od začátku v důsledku změny nadřízených vedoucích zaměstnanců. Po dobu prázdnin se žalobkyně nemohla dopustit vytýkaných pochybení, je tak možné přihlížet pouze ke skutkům, kterých se dopustila od 1. 9. 2023 do doby, než ji bylo dáno OZPP (tj. do 3. 10. 2023). Nebylo prokázáno, že by se jednalo o pokračující jednání. Naopak z provedených

důkazů je zřejmé, že žalovaná se cíleně zbavovala starších zaměstnanců a nahrazovala je podstatně mladšími. Žalobkyně byla druhá nejstarší zaměstnankyně, resp. nejstarší ze všech zaměstnanců s pracovní smlouvou na dobu neurčitou. Dále se žalobkyně podrobně vyjádřila k jednotlivým dílčím důvodům (skutkům) vymezeným v bodě 2) pod písm. a) až j) OZPP, s tím, že jsou zčásti neurčité a zčásti neprokázané a že nadto nedosahují zejména potřebné intenzity. Z doložené komunikace vyplývá, že žalobkyně jednala s rodiči s úctou a o dětech se vyjadřovala zcela korektně.

6. Žalovaná navrhla potvrzení rozsudku okresního soudu jako věcně správného. Z provedeného dokazování nevyplynuly žádné zásadní rozpory mezi jednotlivými důkazy, proto není důvodná námitka nepřezkoumatelnosti napadeného rozsudku. Podle judikatury nemusí být v OZPP uváděny všechny podrobnosti, které zaměstnavatele vedly k okamžitému zrušení a které jen blíže osvětlují podstatné skutečnosti. Při výkladu projevu vůle je třeba přihlédnout k tomu, že v OZPP byl odkaz na zápisy a lékařskou zprávu, které si žalobkyně při převzetí OZPP ofotila. Žalovaná spatřovala důvod OZPP zejména v nevhodném chování žalobkyně k dětem, kterého se dopustila na začátku školního roku 2023/2024, přičemž obdobného jednání se dopouštěla i v minulosti. Šlo tudíž o pokračující jednání, proto není námitka prekluze důvodná. Žalovaná nediskriminovala žalobkyni z důvodu věku. Nabízené snížení úvazku nesouviselo s následným rozvázáním pracovního poměru.

7. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř.) po zjištění, že odvolání žalobkyně proti rozsudku soudu prvního stupně bylo podáno ve lhůtě uvedené v § 204 odst. 1 o. s. ř., přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení jemu předcházející (podle pravidel nastavených v § 212, § 212a odst. 1, 3 a 5 o. s. ř.), a dospěl k závěru, že odvolání je důvodné.

8. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – s ohledem na to, že žalovaná s žalobkyní okamžitě zrušila pracovní poměr přípisem ze dne 3. 10. 2023, který jí byl doručen téhož dne – podle ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 27. 12. 2023 (dále jen „zákoník práce“), za subsidiárního použití zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění účinném do 31. 12. 2023 (dále jen „o. z.“).

9. 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.

10. 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.

11. 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).

12. 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).

13. 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.

14. 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.

15. Odvolací soud předně neshledal důvodnou námitku nepřezkoumatelnosti napadeného rozhodnutí. 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 nejedná, o čemž svědčí i obsah samotného odvolání žalobkyně.

16. Soud prvního stupně sice správně kvalifikoval přípis ze dne 3. 10. 2023 podle jeho obsahu jako okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, ovšem s dalšími jeho závěry souhlasit nelze. Odvolací soud se ztotožnil s odvolací argumentací žalobkyně, že z odůvodnění napadeného rozsudku není zřejmé, kterými důkazy mělo být podle názoru soudu prvního stupně prokázáno, že se žalobkyně dopustila vytýkaného jednání v bodě 2), s výjimkou narážek na postavu žákyně druhé třídy. Nemohlo to být jen výpověďmi svědků Miloslava P. a

Miroslavy N., protože ti se vůbec nevyjadřovali např. k vytrhávání sešitů, obavám z pozdních příchodů, obviňování ze simulace apod. Okresní soud se vůbec nevypořádal s rozpory mezi důkazy, a to především s výpověďmi svědků, kteří naopak popisovali chování žalobkyně k dětem jako bezproblémové, včetně bývalého ředitele. Nereagoval vůbec ani na námitku, že skutkové vymezení důvodů OZPP nebylo dostatečně určité. Skutečnosti, které byly důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru, přitom není potřebné ve smyslu § 60 zákoníku práce 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. Není-li tedy vylíčené skutkové vymezení důvodu OZPP ve smyslu § 60 zákoníku práce dostatečné nebo není-li provedeno určitě nebo srozumitelně, je třeba přistoupit k výkladu (interpretaci) projevu vůle obsaženého v okamžitém zrušení (srov. § 555 a 556 o. z. a § 18 zákoníku práce), což okresní soud rovněž zcela opomenul. 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 – je 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. Bez řádného vyjasnění otázky určitosti skutkového vymezení důvodů OZPP nelze posoudit ani dodržení prekluzivních lhůt podle § 58 odst. 1 zákoníku práce.

17. Přes všechna pochybení soudu prvního stupně odvolací soud nepřistoupil ke zrušení napadeného rozsudku a vrácení věci okresnímu soudu k dalšímu řízení, protože pro posouzení věci považuje za stěžejní, že i kdyby vytýkané skutky byly dostatečně individualizovány, i kdyby OZPP bylo uplatněno včas a i kdyby bylo prokázáno, že se žalobkyně vytýkaného jednání vskutku dopustila, tak jednání žalobkyně by nemělo povahu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. V případě skutků pod body 1) a 3) OZPP k tomuto závěru dospěl i prvostupňový soud. Nicméně odvolací soud má na rozdíl od soudu prvního stupně za to, že je tomu tak i u bodu 2), ve kterém bylo žalobkyni vytýkáno v podstatě nevhodné chování k dětem. Jak bylo uvedeno výše, recentní judikatura pokládá za porušení zvlášť hrubým způsobem pouze ty nejzávažnější případy úmyslného 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. Povaha vytýkaného jednání, aniž by odvolací soud hodlal jakkoli zlehčovat udávané psychosomatické obtíže dětí, se z hlediska typové i specielní charakteristiky porušení právních povinností ani jen neblíží případům, které soudní praxe považuje za důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Reakce vedení školy na stížnosti rodičů byla zcela neadekvátní. Žalobkyni nebyla dána příležitost se k nim vyjádřit. Vytýkané chování k dětem, bylo-li by skutečně prokázáno, by jistě nebylo vhodné a představovalo by v některých případech nedbalostní porušení pracovních povinností (z povahy vytýkaného jednání se ani v náznacích nepodává, že by snad žalobkyně měla v úmyslu některému ze svěřených žáků způsobit jakoukoli újmu) a v některých případech by se z povahy věci dokonce nejednalo vůbec o zaviněné porušení pracovních povinností, nýbrž o nesplňování oprávněných požadavků zaměstnavatele pro řádný výkon práce učitele, případně neuspokojivé pracovní výsledky ve smyslu § 52 písm. f) zákoníku práce, nikoli však o důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Z důvodu nadbytečnosti se proto odvolací soud dalšími odvolacími námitkami nezabýval.

18. S ohledem na výše uvedené odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně podle § 220 odst. 1 písm. a) o. s. ř. změnil tak, že určil, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobkyni přípisem žalované ze dne 3. 10. 2023 je neplatné.

19. Rozhodnutí o náhradě nákladů je odůvodněno ust. § 224 odst. 1 a 2 za použití § 142 odst. 1 o. s. ř. Jelikož odvolací soud změnil napadený rozsudek, rozhodl podle § 224 odst. 2 o. s. ř. znovu o náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně. Žalobkyně měla po změně rozsudku v řízení úspěch, proto má právo na plnou náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů. Odvolací soud považuje

za účelně vynaložené náklady na právní zastoupení žalobkyně, jejichž výši určil ve shodě se soudem prvního stupně podle vyhlášky číslo 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „advokátní tarif“), a to za 11 úkonů právní služby z punkta 35 000 Kč v sazbě 2 500 Kč: 1. - příprava a převzetí zastoupení, 2. - žaloba ze dne 28. 11. 2023, 3. - účast u jednání dne 26. 4. 2024, 4. až 6. - účast na jednání dne 13. 6. 2024 od 9:00 do 14:30 hod, 7. až 9. - účast u jednání dne 17. 7. 2024 od 9:06 do 13:38 hod, 10. a 11. - účast u jednání dne 11. 11. 2024 od 9:00 do 11:20 hod, a 2 úkony právní služby z punkta 65 000 Kč v sazbě 3 700 Kč: 12. - odvolání ze dne 11. 2. 2025 a 13. - účast u odvolacího jednání dne 29. 5. 2025, což činí celkem 34 900 Kč. Vedle odměny má žalobkyně právo dále na paušální náhradu hotových výdajů ve výši 4 200 Kč (11 úkonů po 300 Kč podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu, ve znění účinném do 31. 12. 2024, a 2 úkony po 450 Kč podle téhož ustanovení, ve znění účinném od 1. 1. 2025), náhradu za promeškaný čas ve výši 8 500 Kč [64 půlhodin po 100 Kč podle § 14 odst. 1 písm. a) a odst. 3 advokátního tarifu, ve znění účinném do 31. 12. 2024, a 14 půlhodin po 150 Kč podle téhož ustanovení, ve znění účinném od 1. 1. 2025] a cestovném ve výši 17 952,72 Kč (17 026,72 Kč za 4 cesty k jednání před soudem prvního stupně v roce 2024 osobním motorovým vozidlem o průměrné spotřebě 5 l benzinu BA 95 na 100 km, cena paliva 38,20 Kč/l, sazba základní náhrady za 1 km jízdy 5,60 Kč, ujeto z Prahy do Bruntálu a zpět ke každému jednání 566,8 km; 926 Kč za cestu vlakem k odvolacímu jednání), tj. celkem 65 552,72 Kč. Tuto částku je třeba navýšit o náhradu za 21 % DPH ve výši 13 766,07 Kč, neboť zástupce žalobkyně je plátcem daně z přidané hodnoty. Žalobkyni náleží rovněž náhrada za zaplacený soudní poplatek za žalobu ve výši 2 000 Kč a za odvolání ve výši 2 000 Kč. Celkem tak odvolací soud vypočetl výši účelně vynaložených nákladů žalobkyně za řízení před soudy obou stupňů na částku 83 319 Kč (po zaokrouhlení na celé koruny české).

20. Naproti tomu odvolací soud nepřiznal žalobkyni z úkonů právní služby vyúčtovaných jejím zástupcem v podání ze dne 20. 5. 2025 náhradu nákladů spojených s písemnými podáními ze dne 17. 4. 2024 a 10. 5. 2024 a s dalšími poradami s klientkou ve dnech 13. 6. 2024, 17. 7. 2024 a 11. 11. 2024. Žalobkyni nic nebránilo, aby skutečnosti uvedené v replice ze dne 17. 4. 2024 uvedla již v samotné žalobě ze dne 28. 11. 2023. V podání ze dne 10. 5. 2024 zástupce žalobkyně doplnil a upřesnil důkazní návrhy včetně svědků. Za taková podání odvolací soud ve své rozhodovací praxi náhradu nepřiznává, protože je nelze pokládat za písemné podání nebo návrh ve věci samé ve smyslu § 11 odst. 1 písm. d) advokátního tarifu. Nadto zástupce žalobkyně měl možnost tyto důkazy navrhnout a řádně označit již v žalobě, případně u prvního jednání, proto nejde ani o účelný úkon. Nejvyšší soud se otázkou účelnosti nákladů řízení spočívajících v další poradě s klientem již v minulosti zabýval (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 15. 11. 2016 sp. zn. 21 Cdo 444/2016 nebo ze dne 15. 8. 2018 sp. zn. 21 Cdo 3113/2017) a dospěl k závěru, že součástí zastupování účastníka advokátem jsou též porady advokáta s účastníkem podle § 11 odst. 1 písm. c) advokátního tarifu, jejichž účelem je zejména, aby advokát byl od účastníka vybaven skutkovými poznatky potřebnými k jeho řádnému zastupování (to platí zvláště ve skutkově složitějších věcech), aby účastník byl od advokáta informován o výsledcích řízení v jeho jednotlivých stadiích a aby s touto znalostí věci mohl vydat advokátu pokyny k dalšímu zastupování (například aby advokát podal opravný prostředek proti rozhodnutí soudu, nebo aby ho naopak nepodával). V projednávané věci neshledal odvolací soud objektivně rozumný a účelný důvod k tomu, aby po prvním jednání ve věci proběhly před každým dalším jednáním tři další porady mezi žalobkyní a jejím zástupcem přesahující jednu hodinu.

21. Opětovně bylo třeba rozhodnout i o náhradě nákladů řízení, které vznikly státu za řízení před soudem prvního stupně. Podle § 148 odst. 1 o. s. ř. odvolací soud uložil povinnost zaplatit státu náhradu těchto nákladů procesně neúspěšné žalované, a to ve výši 1 469 Kč (tlumočné viz bod 24 odůvodnění napadeného rozsudku).

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí **je možno** podat dovolání, jestliže rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací

praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Bruntále.

Nesplní-li povinný, co mu ukládá vykonatelné soudní rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí nebo exekuční návrh.

V případě nezaplacení pohledávky ve výroku III ve lhůtě 30 dnů po uplynutí lhůty splatnosti bude tuto pohledávku vymáhat místně příslušný celní úřad.

Ostrava 29. května 2025

Mgr. Tomáš Zubek v. r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Dagmar Karkošková.