



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Českých Budějovicích rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Markéty Bartizalové, Ph.D. a přísedících Mgr. Jana Steinbauera a Vladimíry Lieblové ve věci

žalobce: [redacted], narozený dne [redacted]
bytem [redacted]
zastoupen advokátem Mgr. Petrem Švrčkem
se sídlem Žižkova tř. 183/33, 370 01 České Budějovice

proti
žalované: **Mondi Bupak s.r.o.**, IČO 45022534
se sídlem Papírenská 587/41, 370 01 České Budějovice,
zastoupena advokátem JUDr. Petrem Vaňkem
se sídlem Krajinská 224/37, 370 01 České Budějovice

o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru

takto:

- I. Žaloba, kterou se žalobce domáhal určení, že rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením pracovního poměru dané žalobci žalovanou dne 20.9.2023 je neplatné, **se zamítá.**
- II. Žalobce **je povinen** zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 20 328 Kč k rukám zástupce žalované, a to do tří dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění:

1. Podanou žalobou se žalobce domáhal určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru žalovanou jako jeho zaměstnavatelem, které bylo žalobci doručeno dne 20.9.2023, a jehož důvodem bylo údajné nevhodné chování ke kolegyni [REDACTED]. Žalobce nesouhlasil s důvody vedoucími k okamžitému zrušení pracovního poměru, označil je za nepravdivé, a uvedl, že i kdyby pravdivé byly, nedosahovaly by takové intenzity, aby je bylo možno považovat za porušení právních povinností zvláště hrubým způsobem. Připustil, že měl s kolegyní [REDACTED] rozpory a nemá s ní obecně dobré vztahy, nicméně jeho jednání prý nelze označovat za protiprávní. Uvedl, že měl sice k její práci výhrady, tyto však nesměřoval ani vůči ní a ani vůči zaměstnavateli, a pokud se k její osobě jakkoliv kriticky vyjadřoval, činil tak vždy pouze v rámci soukromé diskuze s kolegu [REDACTED] [REDACTED]. Poukázal přitom na to, že okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem má být výjimečným prostředkem ultima ratio. Dále uvedl, že žalovaná v okamžitém ukončení pracovního poměru nevymezila tvrzené porušení pracovních povinností dostatečně určitě, nebyla dodržena subjektivní lhůta dvou měsíců k okamžitému ukončení pracovního poměru, a uvedl, že pokud se žalovaná dovolává na straně žalobce porušení etického kodexu, pak k tomuto nelze přihlížet, neboť vnitřní předpis nemůže ukládat zaměstnanci povinnosti nebo zkracovat jeho práva zakotvená v zákoníku práce. Dovolával se rovněž svého práva na svobodu projevu, zaručeného mu Listinou základních práv a svobod.
2. Žalovaná naopak uvedla, že pracovní poměr žalobce byl okamžitě zrušen z důvodu porušení jeho povinností vyplývajících pro něj z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, které spočívalo v jeho naprosto nepřijatelném chování vůči jinému zaměstnanci žalované, kdy žalobce flagrantním způsobem porušil zákaz diskriminace vyplývající jak z vnitřních předpisů zaměstnavatele, tak i ze zákona a Listiny základních práva a svobod. Dále uvedla, že o jednání žalobce se dozvěděla ze stížnosti své zaměstnankyně [REDACTED] [REDACTED], která byla žalované doručena dne 16.9.2023. Na základě této stížnosti provedla interní šetření, které mělo oprávněnost stížnosti potvrdit, tvrzení žalobce o soukromém charakteru výhrad proti paní [REDACTED] žalobkyně označila nepravdivá.
3. Na základě provedeného dokazování, kdy soud hodnotil provedené důkazy jak každý samostatně, tak v jejich vzájemných souvislostech, soud zjistil následující skutkový stav:
4. Žalobce byl u žalované zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 1.9.2021 na pozici [REDACTED] [REDACTED] (zjištěno z pracovní smlouvy č. I. 6). U žalované byla jako [REDACTED] zaměstnána rovněž paní [REDACTED] [REDACTED] a to od 1.10.2022 (zjištěno z pracovní smlouvy č. I. 105).
5. Dne 16.9.2023 sepsala zaměstnankyně žalované [REDACTED] [REDACTED] stížnost adresovanou personálnímu managerovi žalované [REDACTED] [REDACTED] upozorňující na nevhodné chování žalobce a jeho kolegy [REDACTED] [REDACTED] proti její osobě. Paní [REDACTED] ve své stížnosti uvedla, že prakticky od jejího nástupu v říjnu roku 2022 má s těmito kolegy problémy. Dle jejího tvrzení s ní žalobce odmítal spolupracovat, což měl odůvodňovat její neschopností, jejím pohlavím a její etnickou příslušností. Vedoucí zaměstnanec měl nabádat k jejímu propuštění. Poté, co byl žalobce přeložen na jinou směnu, měl být několik týdnů klid, i když i na druhé směně ji označoval nevhodnými výrazy, např. jako „čmoudku z Palačáku“, v podobném duchu se měl k ní chovat i kolega [REDACTED] [REDACTED] iniciátorem však měl být žalobce. Paní [REDACTED] dále uvedla, že po těchto zásazích, urážkách, neschopnosti spolupracovat a naschválech již neviděla jiné řešení než ukončení pracovního poměru, nicméně svěřila se kolegovi, který jí byl oporou, dodal jí sílu, a tak vše sdělila p. [REDACTED] a p. [REDACTED] a žádá o prošetření těchto nelidských podmínek, neboť by na pracovišti ráda zůstala a necítila strach a ponížení. (Zjištěno ze stížnosti zaměstnankyně žalované [REDACTED] [REDACTED] ze dne 16.9.2023 – č. I. 16.)
6. Žalovaná stížnost podanou zaměstnankyní [REDACTED] [REDACTED] prošetřila výsledkem zaměstnanec [REDACTED] [REDACTED] který dle zápisu z prošetření stížnosti potvrdil její oprávněnost

a za hlavního strůjce uvedeného chování označil žalobce, ke kterému se měl později připojit i jeho kolega [REDACTED] [REDACTED] (zjištěno ze zápisu o prošetření stížnosti ze dne 19.9.2023 – č. l. 17).

7. Pracovní poměr žalovaného byl následně ukončen okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele dne 20.9.2023. V okamžitém zrušení pracovního poměru je uvedeno, že žalovaná „obdržela stížnost na nevhodné chování na pracovišti vůči zaměstnankyni [REDACTED] [REDACTED] se kterou odmítá spolupracovat z důvodu její (údajné) neschopnosti, pohlaví a etnické příslušnosti. Konkrétně užívá výrazy jako „prolhaní líná svině“ nebo „čmoudka z palačáku“. Dále nabádal ostatní kolegy, aby s ní přestali spolupracovat a usiloval o její propuštění.“ Žalovaná dále v okamžitém ukončení pracovního poměru uvedla, že popsané chování žalobce potvrdil další kolega, přičemž žalovaná takové chování hodnotí jako porušení povinnosti zaměstnance zvláště hrubým způsobem a z toho důvodu okamžitě ruší pracovní poměr. (Zjištěno z okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ze dne 20.9.2023 – č. l. 37.) Stejněho dne byl ze strany žalované okamžitě zrušen i pracovní poměr se zaměstnancem žalované [REDACTED] [REDACTED] (č. l. 8). Oznámením ze dne 5.10.2023 žalobce sdělil žalované, že považuje okamžité zrušení pracovního poměru za neplatné a trvá na dalším zaměstnávání (č. l. 7).
8. Dále bylo zjištěno, že žalobce měl konflikty s ostatními kolegy již v minulosti, kdy slovně napadal ostatní zaměstnance, situace byla řešena ústní domluvou a v případě konfliktu s [REDACTED] [REDACTED] přeložením žalobce na jinou směnu (zjištěno ze svědeckých výpovědí vedoucích pracovníků [REDACTED] a [REDACTED] a ze zprávy o průběhu pracovního poměru žalobce ze dne 14.11.2023 – č. l. 38).
9. K situaci na pracovišti u žalované soud zjistil, že žalobce, [REDACTED] [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED] byli u žalované zaměstnání jako [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. Původně spolu pracovali na jedné směně, následně byl žalobce přeložen na jinou směnu a na směně s [REDACTED] [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED] pracoval [REDACTED] [REDACTED]. Žalobce neměl s [REDACTED] [REDACTED] dobré vztahy, měl výhrady k jejím pracovním výkonům, kdy tvrdil, že tato nechce pracovat, [REDACTED] si palety, které bude vozit, tráví mnoho času na telefonu a není tak výkonná, jako ostatní, což sděloval i vedoucím zaměstnancům, konkrétně [REDACTED] [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED] (zjištěno ze svědecké výpovědi [REDACTED] [REDACTED] účastnické výpovědi žalobce, svědecké výpovědi [REDACTED] [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED]).
10. Co se týče podrobnějších zjištění ohledně chování žalobce k [REDACTED] [REDACTED] bylo u soudu se souhlasem účastníků provedeno dokazování předestřením protokolu o jednání ve věci 28 C 328/2023 ze dne 17.6.2024, kde svědek [REDACTED] [REDACTED] uvedl, že neví, zda žalobce [REDACTED] [REDACTED] urážel či nikoliv, či zda se vyjadřoval v tom smyslu, že s ní nechce pracovat, pouze že žalobce měl těchto problémů vícero. Svědek [REDACTED] [REDACTED] uvedl, že si nevybavuje, že by žalobce řekl [REDACTED] [REDACTED] nějakou nadávku, a svědek [REDACTED] [REDACTED] vypověděl, že nikdy nebyl přítomen žádnému nevhodnému chování žalobce vůči paní [REDACTED] [REDACTED]. Nevhodné jednání k paní [REDACTED] [REDACTED] ze strany žalobce naopak potvrdili svědkové [REDACTED] [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] uvedl, že sám osobně slyšel od žalobce výraz „čmoudka z Palačáku“, a rovněž potvrdil skutečnost, že žalobce nechtěl s [REDACTED] [REDACTED] pracovat, [REDACTED] [REDACTED] pak potvrdil, že žalobce se opakovaně zajímal o to, zda bude [REDACTED] [REDACTED] prodloužena pracovní smlouva, uváděl, že si nezaslouží tam pracovat, že pracuje špatně, a usiloval o její propuštění.
11. Sama [REDACTED] [REDACTED] ve své svědecké výpovědi uvedla, že žalobci vadila od samého nástupu do společnosti Mondí Bupak, a to již z pozice, že je žena. Uvedla, že se na ni povyšoval, ponižoval ji, dával jí najevo, že tam nemá co dělat, snažil se jí z pracoviště vyštvať, zpochybňoval její pracovní výkony, její rychlost a přesnost při převážení palet, přestože se později ze záznamů ukázalo, že ona je v práci výkonnější než sám žalobce (tuto skutečnost ve své výpovědi potvrdil [REDACTED] [REDACTED]). Popsala například situaci, kdy si žalobce a [REDACTED] [REDACTED] za ni stoupli s vozíky, mlátili vidlemi o zem „dělej, dělej, jak jsi to tam dala“ atp., a ponižovali ji před ostatními kolegy. Dále žalobce

poukazoval na její romský původ, v narážce na její nadváhu jí říkal Bambi (ve smyslu bambi vaku používaného při leteckém hašení požárů vrtulníkem), mluvil o ní jako o „čmoudce“ či „čmoudce z Palačáku“ (nikoliv přímo do očí). Po přerážení žalobce na jinou směnu se situace na nějakou dobu zlepšila, ale pak došlo opět k jejímu zhoršení, přičemž s žalobcem se nadále potkávala při předávání směn či při zastupování na směnách.

12. K časové souslednosti uvedla, že rok musela toto pracovní prostředí snášet a být ticho, protože se bála, že ji vyhodí. Uvedla, že je přesvědčena, že kolegové včetně předáků o nevhodném chování žalobce k ní museli vědět, neboť své hodnotící soudy např. vykřikoval v kuchyňce. Nicméně když pro již neúnosnou situaci obrátila na předáka [REDACTED] [REDACTED] tento jí sdělil, že by oficiální stížnost nepodával, že pak bude její pozice na pracovišti ještě obtížnější. Dva dny nato podala výše zmíněnou oficiální stížnost. Bezprostředně před podáním stížnosti telefonicky kontaktovala [REDACTED] [REDACTED] a vše mu sdělila. Soud neshledal důvod k pochybnostem o pravdivosti výpovědi [REDACTED] [REDACTED].
13. Žalobce sám naopak při své účastnické výpovědi uvedl, že sice neměl s [REDACTED] [REDACTED] dobré vztahy, a že skutečně měl výhrady k jejím pracovním výkonům, své jednání však nevnímal jako závažné a vyloučil používání rasistických poznámek či jiných urážek, jakož i skutečnost, že by usiloval o její propuštění. Tato tvrzení žalobce však byla výpověďmi ostatních svědků (zejména [REDACTED] [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED] přesvědčivě vyvrácena, a to i za situace, kdy další kolegové žalobce z jiných směn ([REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED] uvedli, že o takovém jednání neví či mu nebyli přítomni.
14. Vyslechnutí svědci rovněž potvrdili, že po odchodu žalobce se situace na pracovišti výrazně zlepšila (zjištěno z výslechu [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED]).
15. Co se týče pracovní hierarchie, pak bylo zjištěno, že žalobce, [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED] pracovali na stejných pracovních pozicích [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]. Dle organizačního řádu žalované je jejich přímým nadřízeným [REDACTED] [REDACTED] nicméně faktickým mezičlánkem mezi [REDACTED] [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED] byl předák či mistr [REDACTED] [REDACTED]. Nadřízeným [REDACTED] [REDACTED] je pak [REDACTED], manažer logistiky (zjištěno z organizačního řádu žalované, pracovních smluv [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] a [REDACTED] [REDACTED] č. l. 101 a 103 - 107).
16. Mezi vnitřní předpisy žalované patří pracovní řád a etický kodex. Podle etického kodexu tvoří vysoké etické standardy důležitou součást politiky žalované, kdy žalovaná mimo jiné deklaruje tyto své zásady: dodržování všech zákonných a jiných závazných ustanovení, zákaz diskriminace, a zákaz obtěžování. Žalobce byl s etickým kodexem žalované seznámen 1.9.2021 (zjištěno z etického kodexu žalované č. l. 18 – 20). Podle pracovního řádu žalované je pak zaměstnanec mimo jiné povinen dodržovat zásady dobré spolupráce a vzájemné pomoci a být ve styku se spolupracovníky i s cizími osobami, hlavně se zákazníky a potenciálními partnery zdvořilý a ochotný; za závažné porušení právních povinností je pak dle pracovního řádu mimo jiné považováno i poškozování zájmů organizace ze strany zaměstnance (např. výkon práce pro sebe nebo jiné osoby v pracovní době a jiné). S pracovním řádem žalované byl žalobce seznámen dne 1.9.2021 (zjištěno z pracovního řádu žalované č. l. 21 – 22).
17. Ve věci okamžitého zrušení pracovního poměru kolegy žalobce [REDACTED] [REDACTED] je u zdejšího soudu vedeno řízení pod sp. zn. 28 C 328/2023, v době vydání tohoto rozsudku byl v související věci vynesena rozsudek, který však není zatím pravomocný, neboť ve věci bylo podáno odvolání. Soud si je vědom, že v tomto řízení bylo rozhodnuto odlišným způsobem, nicméně má za to, že situace není totožná, neboť jednání obou žalobců nebylo srovnatelné ve své závažnosti a intenzitě.

18. Podle § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, *zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.*
19. Podle § 58 odst. 1 zákoníku práce *může pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.*
20. Podle § 60 zákoníku práce *musí v okamžitém zrušení pracovního poměru 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 nepřiblíží.*
21. Podle § 72 zákoníku práce *může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.*
22. Na základě shora uvedeného soud posuzoval, zda byl pracovní poměr okamžitě zrušen ve lhůtě k tomu zákonem stanovené, a z důvodů, které zákon připouští.
23. K otázce porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem soud uvádí, že ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) představuje právní normu s tzv. relativně abstraktní hypotézou, neboť neurčuje, podle čeho se hodnotí intenzita porušení povinností zaměstnance, a přenechává tedy soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. V tomto svém uvažování není soud omezován žádnými konkrétními hledisky či mantinely, ale bere v úvahu pouze specifika dané věci a podpůrně i platnou judikaturu obecných soudů.
24. Podle dosavadní soudní praxe se za porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem považuje např. krádež majetku většího rozsahu, fyzické napadání, požívání alkoholických nápojů apod. Za odůvodněné bylo například shledáno i okamžité zrušení pracovního poměru lékaře, který při ošetření pacienta postupoval hrubě nedbalým způsobem či déle trvající neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci. Jednání zaměstnance znamenající porušení jeho povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci však nelze posuzovat bez přihlédnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.5.2008 sp. zn. 21 Cdo 2542/2007), a proto v jiném případě soud shledal jako oprávněné okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnance, který sice zameškal pouze jednu směnu, ale svým jednáním, kdy zfalšoval svou docházku, se dopustil útoku na majetek svého zaměstnavatele, neboť se pokusil získat mzdu, aniž by zaměstnavateli poskytl odpovídající práci. Útok na majetek zaměstnavatele, ať už přímý, nebo nepřímý, je sám o sobě tak významnou okolností, že zpravidla postačuje pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17.10.2012 sp. zn. 21 Cdo 2596/2011), přičemž nezáleží na výši škod. Útokem na majetek zaměstnavatele, a tedy i důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru byl shledán i případ, kdy se zaměstnankyně – kuchařka pokusila odnést ze svého pracoviště potraviny, neboť tím zaviněně porušila jednu ze základních povinností zaměstnance řádně hospodařit s prostředky svěřenými mu zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21.1.2014 sp. zn. 21 Cdo 1496/2013). S ohledem na další okolnosti případu může být jako zvlášť hrubé porušení povinností zaměstnance shledána i taková situace – útok na majetek zaměstnavatele –, kdy fakticky k žádné škodě nedošlo. Zvlášť hrubým porušením povinností zaměstnance byl shledán i hrubý a vulgární útok vůči zákazníkovi zaměstnavatele (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.4.2002 sp. zn. 21 Cdo 678/2001).

25. O zvlášť hrubé či závažné porušení jde i tehdy, pokud zaměstnanec porušil takovou svou povinnost, která ve svém důsledku způsobila nebo mohla způsobit porušení dobrého jména či pověsti zaměstnavatele, porušení mlčenlivosti a důvěrnosti informací nebo v jejím důsledku došlo anebo mohlo dojít k poškození života či zdraví zaměstnanců zaměstnavatele či třetích osob nebo jiných právních statků požívajících zvýšené ochrany (například životního prostředí). (JANŠOVÁ, Marie. § 55 [Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem]. In: VALENTOVÁ, Klára, PROCHÁZKA, Jan, JANŠOVÁ, Marie, ODOBINOVÁ, Veronika, BRŮHA, Dominik a kol. Zákoník práce. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2022, s. 227, marg. č. 7.)
26. O povinnost vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci jde ve smyslu ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) a § 52 písm. g) zákoníku práce nejen tehdy, ukládá-li ji zaměstnanci zákon nebo jiný obecně závazný právní předpis. Zaměstnanci jsou povinni (mají právní povinnost) plnit rovněž závazky, které jim vznikly - kromě kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu nebo pokynu nadřízeného vedoucího zaměstnance - na základě pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy (dohody) uzavřené mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem; nesplnění povinností z těchto smlouvou převzatých závazků (závazkových právních vztahů) představuje též porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci a mohou být tedy důvodem k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3323/2008). Při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně není sice soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.1.2000 sp. zn. 21 Cdo 1228/99, R 21/2001), ale je významným kritériem pro posouzení intenzity porušení pracovní kázně, i když se nemůže jednat o hledisko jediné (srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 4902/2014), a soud proto při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně zaměstnancem přihlíží dále zejména k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním způsobil zaměstnavateli škodu apod. (např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 10.5.2001 sp. zn. 21 Cdo 1080/2000).
27. Výsledné posouzení intenzity porušení pracovní kázně 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 speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.7.2013 sp. zn. 21 Cdo 3325/2012), přičemž rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením musí vzít na zřetel, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001 sp. zn. 21 Cdo 379/2000; nálezný Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 1471/14)
28. Soud má v řízení za prokázané, že žalobce odmítal s paní [REDAKCE] spolupracovat, u nadřízených pracovníků usiloval o její propuštění, vyjadřoval se o ní zcela nevhodně, kdy posměšně narážel na její tělesnou konstituci (bambí), pohlaví, a na její etnickou příslušnost, a to pejorativně a rasisticky (čmoudka z palačáku). Soud rovněž považuje za prokázané, že toto chování žalobce (v součinnosti s jeho kolegou [REDAKCE] [REDAKCE] vnímala [REDAKCE] [REDAKCE] velmi negativně a vyústilo u ní k rozhodnutí, že v takovém prostředí není schopna dále vykonávat pracovní činnost a byla připravena ukončit pracovní poměr u žalované výpovědí, neboť nedokázala žalobcem vytvořenou atmosféru na pracovišti dále snášet. V důsledku jednání žalobce má [REDAKCE] [REDAKCE] nalomené sebevědomí a navštěvuje firemního psychologa. Jednání žalobce vůči [REDAKCE] [REDAKCE] lze tedy označit za šikanu na pracovišti, tedy tzv. mobbing. Verzi žalobce, že se jednalo pouze o situaci, kdy si někdo s někým nerozumí, případně, že si soukromě postěžoval kolegovi, což náhodně vyslechla třetí osoba, shledal soud na základě svědeckých výpovědí jako značně podhodnocenou a neodpovídající skutečnosti.

29. Z pohledu soudu lze takové jednání žalobce spočívající v šikaně kolegyně a rozvracení pracovního kolektivu, navíc s rasistickým a misogynním podtextem, hodnotit jako zvláště hrubé porušení pracovních povinností, neboť takové jednání nejen že je morálně i eticky zavrženíhodné, ale je v rozporu se zákonem, neboť žalobce jím zasahoval do práva své kolegyně na ochranu osobnosti (k tomu viz dále bod č. 34 a násl.), a je v rozporu i s vnitřními předpisy žalované a s oprávněnými zájmy žalované jako zaměstnavatele. Zaměstnavatel má jednoznačný zájem na fungujícím pracovním kolektivu a udržení si zaučených a schopných zaměstnanců, a to obzvláště v současné době, kdy je nízká nezaměstnanost a pro zaměstnavatele je obtížné získat spolehlivé zaměstnance na všech úrovních pracovního procesu. Naopak je v jeho zájmu zbavit se zaměstnanců, kteří svým toxickým chováním vytvářejí na pracovišti tíživou atmosféru a pracovní kolektiv narušují. Toxické jednání zaměstnance totiž způsobuje, že zaměstnanci, kteří mu jsou vystaveni, snadněji ztrácí sounáležitost s firmou, dochází k poklesu jejich výkonnosti a snížení kvality odvedené práce, svou frustraci přenášejí na další pracovníky či zákazníky, případně své zaměstnání brzy opouští. Eliminace toxických pracovníků má pak přímý ekonomický dopad na zaměstnavatele a šetří mu náklady.¹ V konkrétních souvislostech lze odkázat na sdělení svědka [REDACTED] [REDACTED] podle kterého trvá zaučení nového [REDACTED] [REDACTED] cca tři měsíce a pominout nelze ani náklady na nábor nových pracovníků.
30. Stejně tak je významným zájmem zaměstnavatele zachování dobré pověsti, a to nejen z hlediska nábory nových zaměstnanců, ale i z hlediska reakce zákazníků a spolupráce s klienty a partnery. Být spojován s tolerancí misogynie a rasismu může firmu zaměstnavatele významně poškodit, zejména jedná-li se o společnost působící na mezinárodním trhu.
31. S ohledem na vše shora uvedené tedy soud chování žalobce spočívající v šikaně kolegyně s misogynním a rasistickým podtextem vyhodnotil jako zvláště hrubé porušení povinností, které je v rozporu se zájmy zaměstnavatele, přičemž v souladu s výše uvedenými judikatorními závěry přihlédl i ke skutečnosti, že žalobce měl konflikty s kolegy na pracovišti již v minulosti, což s ním bylo opakovaně řešeno, a rovněž k tomu, že jeho jednání bylo dlouhodobé, úmyslné, neopodstatněné (tvrzená nevykonnost [REDACTED] [REDACTED] byla nadřazeným vyvrácena), svým jednáním se dopustil zásahu do osobnostních práv kolegyně a porušil vnitřní předpisy zaměstnavatele, se kterými byl prokazatelně seznámen.
32. K podmínce pro oprávněné využití okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem jako prostředku ultima ratio za situace, kdy po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby, soud uvádí, že rovněž tuto podmínku považuje v projednávaném případě za splněnou. Žalovaná se pokusila dříve situaci vyřešit tím, že žalobce přeložila na jinou směnu, což se však ukázalo jako nedostatečné a další personální změny k eliminaci chování žalobce již nebyly možné. Zároveň soud považuje za nepřijatelné, aby za takto neúnosné situace musela [REDACTED] [REDACTED] jednání žalobce snášet další dva a půl měsíce do uplynutí standardní výpovědní lhůty, když navíc bylo možno očekávat (a ostatně se v tomto smyslu vyjádřil i [REDACTED] [REDACTED] že po podání stížnosti a případné výpovědi by se chování žalobce vůči ní ještě zhoršilo. Jsou-li zde proti sobě postaveny neslučitelné zájmy dvou zaměstnanců, z nichž jeden svou povinnost porušil, a druhý nikoliv, a situaci nelze vyřešit jiným způsobem, je nutno zvolit řešení na úkor rušitele a chránící toho, kdo svou povinnost nijak neporušil.
33. Argumentoval-li zástupce žalobce tím, že žalobce se nikdy neprojevoval vůči [REDACTED] [REDACTED] napřímo, ale případně pouze v soukromém rozhovoru s jinými kolegy, pak soud tuto argumentaci v obecné rovině odmítá s tím, že šikana na pracovišti nemusí mít formu přímé konfrontace útočníka s obětí, ale může mít například i formu tzv. silent treatment, neboli ignorace a přehlížení, které může být v pracovním kolektivu obzvláště bolestivé. Přímá konfrontace tedy není nezbytná.

¹ K otázce důležitosti eliminace toxických pracovníků z hlediska firemních nákladů podrobně studie HOUSMAN, M., MINOR, D. *Toxic Workers*. Harvard Business School. 2015.

34. Odvolává-li se žalobce na svá ústavní práva a tvrdí, že nemůže být nijak omezován ve svém právu na svobodu projevu, a to ani kdyby bylo jeho jednání hodnoceno jako neetické či dokonce rasistické, pak ani s touto argumentací se soud neztotožňuje. V první řadě soud poznamenává, že jednání žalobce nebylo omezeno pouze na ústní projevy či komentáře (např. výše popsáný incident s vidlemi vozíků či usilování o propuštění u nadřízených). Co se však práva žalobce na svobodu projevu týče (čl. 17 Listiny základních práv a svobod), tato se zde dostává do kolize s právem [REDAKCE] na ochranu osobnosti (čl. 10 Listiny základních práv a svobod), kdy každý má právo, aby byla zachována jeho lidská důstojnost, osobní čest, dobrá pověst a chráněno jeho jméno.
35. Obecně dochází-li ke kolizi dvou základních principů, tedy práva na svobodu projevu a práva na ochranu osobnosti, musí soud posoudit, který z principů má s ohledem na skutkový stav přednost. Je na soudu, aby rozhodl, v jaké míře se každý z principů uplatní, a to v závislosti na skutkových a právních okolnostech případu, přičemž výsledkem sporu bude rozhodnutí o tom, že jeden z principů v konkrétním případě převáží. K řešení kolize slouží test proporcionality. Výsledek lidskoprávní kolize závisí na tom, zda je zásah do příslušného základního práva vhodný a nutný k dosažení jiného základního práva či veřejného zájmu, a dále na tom, zda je zásah přiměřený.
36. Argumentoval-li tedy žalobce tím, že má právo vyjádřit svůj kritický názor, pak soud odkazuje na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31.5.2012, sp. zn. 30 Cdo 3567/2010, který k právu na kritiku uvedl následující: *„Každá svoboda má ovšem své meze tam, kde by její projev byl v rozporu s oprávněnými zájmy na svobodném rozvoji všech ostatních. Proto i svobodě projevu názorů, vyjadřujících hodnotící úsudky, musí být vytyčeny meze tak, aby neobtěžovaly svobodný rozvoj osobnosti jiných lidí (čl. 17 odst. 4 Listiny základních práv a svobod). Hodnotící úsudek – kritika může mít nejen pozitivní účinek, ale i efekt negativní, případně vyúsťující v závažnou újmu na osobnosti kritizovaného. Má-li jít o kritiku oprávněnou, musí být věcná a konkrétní, stejně jako současně přiměřená co do obsahu, formy a místa. Přípustná kritika není oprávněna vybočovat z mezí nutných k dosažení sledovaného a společensky uznávaného účelu. Věcnost kritiky vyžaduje, aby vycházela z pravdivých podkladů jako premis pro hodnotící úsudek. Nejsou-li tyto podklady pro úsudek pravdivé a je-li hodnotící úsudek difamující, nelze kritiku považovat za přípustnou.“*
37. Svoboda projevu tedy není neomezená a bezbřehá, a i kritika jako součást svobody projevu má své meze, jejichž překročení může vést k závažným nežádoucím újmám na právu na ochranu osobnosti kritizovaných osob. Právě tak tomu bylo v projednávaném případě a dle názoru soudu nemůže být shora popsáná šikana na pracovišti v žádném případě přehlížena a tolerována s odkazem na právo na svobodu projevu. Právo [REDAKCE] na ochranu její cti a důstojnosti dle názoru soudu převáží nad potřebou žalobce usilovat o propuštění své kolegyně či se jí dlouhodobě vysmívat a urážet ji kvůli její tělesné konstituci, pohlaví či rase. Jednání žalobce nebylo ani věcné, ani oprávněné a ani přiměřené co do obsahu a formy. Zásah zamezující takovému chování je zásahem vhodným a nutným, a s ohledem na intenzitu jednání žalobce a jeho účel, a s ohledem na popsané okolnosti, situaci na pracovišti, a předchozí snahu vyřešit konflikt jinak, rovněž přiměřeným.
38. Dále se soud zabýval formálními náležitostmi okamžitého zrušení pracovního poměru.
39. Důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném okamžitém zrušení pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou druhého účastníka pracovního poměru k tomu, že rozvazuje pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit, tj. který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit.
40. V okamžitém zrušení pracovního poměru bylo výslovně uvedeno, že jeho důvodem je nevhodné chování k [REDAKCE] se kterou odmítá spolupracovat z důvodu její (údajně) neschopnosti, pohlaví a etnické příslušnosti, a byl rovněž výslovně uveden žalobcem použitý výraz „čmoudka z palačáku“. Skutečnost, že v řízení se neprokázalo, že žalobci je možno rovněž přičítat

výraz „prolhaná lína svině“, který naopak měl použít žalobcův kolega [REDACTED] [REDACTED] není důvodem k neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť ostatní v něm uvedené důvody jsou k okamžitému ukončení pracovního poměru dostačující, dostatečně určité, a bylo prokázáno, že se zakládají na pravdě. Zároveň zde bylo uvedeno, že podnětem byla právě stížnost [REDACTED] [REDACTED] že tato stížnost byla prověřena a skutečnosti v ní uvedené potvrzeny, a obsahuje odkaz na pracovní řád a etický kodex zaměstnavatele.

41. Jednání žalobce (šikana kolegyně), které bylo důvodem pro okamžité ukončení pracovního poměru, tak bylo definováno dostatečně určité a naplňuje požadovaný standard, není jej možno zaměnit s jiným ani dodatečně měnit. Nejsou-li přesně datem vymezeny jednotlivé útoky žalobce na [REDACTED] [REDACTED] pak soud poznamenává (jak je podrobněji uvedeno dále v bodu 46), že šikana na pracovišti není jednorázovým přesně časově ohraničeným incidentem a pro časové zařazení soud shledává dostatečným odkaz na datum podání stížnosti [REDACTED] [REDACTED] neboť právě toto byl okamžik „poslední kapky“ na straně oběti šikany, která shledala, že jednání žalobce dosáhlo takové intenzity, že již není schopna jej dále snášet a jako nezbytnou shledala ingerenci zaměstnavatele.
42. Soud rovněž posuzoval, zda byla ze strany zaměstnavatele dodržena dvouměsíční subjektivní lhůta od vzniku důvodu k okamžitému ukončení pracovního poměru.
43. Dvouměsíční subjektivní lhůta začne zaměstnavateli běžet ode dne, kdy důvod k výpovědi či okamžitému zrušení pracovního poměru zjistí, tedy získá vědomost o tom, že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k výpovědi či okamžitému zrušení, nebo nastala skutečnost, jež může být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.4.1997 sp. zn. 2 Cdon 725/96). Vědomost zaměstnavatele, od níže se odvíjí počátek běhu subjektivní lhůty podle § 58 odst. 1 zákoníku práce se váže ke skutečností, jimiž byl vymezen důvod výpovědi pracovního poměru, nikoliv pouhé indicie, jež teprve vedla zaměstnavatele k šetření a ke zjištění těchto skutečností (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29.8.2023 sp. zn. 21 Cdo 1407/2022). Postačuje sice, aby zaměstnavatel získal vědomost (dověděl se) o skutečnostech, s nimiž zákon možnost rozvázání pracovního poměru tímto způsobem spojuje, nicméně subjektivní lhůta nezačne běžet již na základě předpokladu (jakkoliv by byl pravděpodobný), že takový důvod nastane, nebo na základě domněnky, že o takové skutečnosti mohl či dokonce musel zaměstnavatel k určitému datu vědět. Subjektivní lhůta tak začíná plynout ode dne, kdy se o důvodu pro rozvázání pracovního poměru tímto způsobem prokazatelně (skutečně) dověděl (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.3.2012 sp. zn. 21 Cdo 4837/2010, srov. obdobně rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 3.4.1997 sp. zn. 2 Cdon 725/96, uveřejněný pod č. 6 v časopise Soudní judikatura, ročník 1997, a rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26.3.1998, sp. zn. 2 Cdon 600/97, uveřejněný pod č. 75 v časopise Soudní judikatura č. 10, ročník 1998, aktuálněji rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6.2.2001 sp. zn. 21 Cdo 13/2000).
44. Zaměstnavatel důvod k výpovědi či okamžitému zrušení zjistí zpravidla tehdy, kdy jej zjistil kterýkoliv nadřízený daného zaměstnance (tj. bezprostředně nadřízený i kterýkoliv vyšší nadřízený), jehož se důvod týká, tedy ten vedoucí zaměstnanec, který je takovému zaměstnanci oprávněn ukládat pracovní úkoly a dávat mu k tomu účelu závazné pokyny (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 22.12.1972 sp. zn. 5 Cz 37/72, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3.4.1997 sp. zn. 2 Cdon 725/96, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4.5.2015 sp. zn. 21 Cdo 3024/2014, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20.4.2020 sp. zn. 21 Cdo 391/2020).
45. Žalobce argumentoval tím, že pokud k tvrzenému jednání vůbec došlo, není subjektivní lhůta ze strany žalované dodržena, neboť se mělo jednat o jednání, o kterém nadřízení pracovníci žalobce dlouhodobě věděli. [REDACTED] [REDACTED] vypověděla, že je přesvědčena, že nevhodného chování a nadávek ze strany žalobce vůči ní si byli vědomi její nadřízení, konkrétně předák [REDACTED] [REDACTED] ostatně právě to bylo dříve důvodem pro přerazení žalobce na jinou směnu. Žalovaná

naopak argumentovala tím, že [REDAKCE] [REDAKCE] který o nepřátelském chování žalobce k [REDAKCE] [REDAKCE] věděl, není ve formální hierarchii žalované nadřízeným žalobce, tím je až [REDAKCE] [REDAKCE] přičemž ani [REDAKCE] [REDAKCE] si nebyl vědom rozsahu a dosahu dopadu na [REDAKCE] [REDAKCE] a rasistického podtextu šikany.

46. Zde soud v prvé řadě poznamenává, že u šikany na pracovišti se zpravidla jedná o dlouho trvající nepřátelské vztahy a nepřátelskou náladu, ponižování, zesměšňování, urážky, zpochybňování, výčitky nebo zastrašování, a to jedním či více zaměstnanci najednou. Specifikem je právě dlouhodobost, kdy každý jednotlivý incident není či nemusí být sám o sobě závažný, ale ve svém součtu a trvání představují jednotlivé útoky pro oběť stále nesnesitelnější u útrpnější situaci, přičemž situace se v čase stupňuje a zhoršuje. Na druhou stranu relativně obvyklou záležitostí jsou běžné spory zaměstnanců na pracovišti, které nevyžadují zásah zaměstnavatele. Rozdíl mezi běžnými občasnými spory mezi zaměstnanci či chladnými vztahy a šikanou, do které je namístě zasáhnout, může být přitom obtížně rozpoznatelný a do značné míry závisí i na vnímání oběti jednání.
47. Z výsledku [REDAKCE] [REDAKCE] jednoznačně vyplynulo, že situace se v průběhu času zhoršovala a že celá situace vyvrcholila bezprostředně před podáním stížnosti. Uvedla, že žalobce s kolegu [REDAKCE] [REDAKCE] přitvrzovali, stupňovalo se to, bylo to horší a horší, a pak už se to nedalo vydržet, rok to musela snášet, rok musela být ticho, protože se bála, že když se ozve, tak ji vyhodí, a postupně začala věřit tomu, že je špatný člověk, protože je tmavá. Nakonec to psychicky neustála, kontaktovala vedoucího a tím se to celé rozjelo. Uvedla, že když se to stane jednou, tak nad tím mávnete rukou, ale když je to pořád, najednou se to na vás sesype. Dále z jejího výsledku vyplynulo, že o situaci s [REDAKCE] [REDAKCE] hovořila bezprostředně před podáním stížnosti, konkrétně dva dny před tím, a že již dříve (cca o půl roku dříve) také situaci řešila s [REDAKCE] [REDAKCE]. Ten tuto skutečnost potvrdil a uvedl, že v důsledku toho došlo k ústní domluvě a přerazení žalobce na jinou směnu (duben 2023), následně konflikty mezi žalobcem a [REDAKCE] [REDAKCE] nezaznamenal, až v září roku 2023, kdy [REDAKCE] [REDAKCE] mu nejprve volala a bezprostředně nato podala oficiální stížnost.
48. Ze zjištěných skutečností tedy vyplývá, že vztahy mezi žalobcem a [REDAKCE] [REDAKCE] nebyly dobré od samého počátku, tj. od října roku 2022, přičemž této skutečnosti si byli nadřízení žalobce vědomi a z podnětu paní [REDAKCE] se pokusili situaci vyřešit domluvou a přerazením žalobce na jinou směnu v dubnu roku 2023, následovalo několikátýdenní období klidu, po kterém se však začala situace pro [REDAKCE] [REDAKCE] opět zhoršovat a vyvrcholila v září roku 2023, kdy [REDAKCE] [REDAKCE] informovala [REDAKCE] [REDAKCE]. Ten jí nepomohl a tak se obrátila na [REDAKCE] [REDAKCE] a bezprostředně nato podala 16.9.2023 písemnou stížnost. Okamžité ukončení pracovního poměru bylo žalobci dáno 20.9.2023. Z výše uvedeného sledu událostí vzal soud za prokázané, že o konfliktech na pracovišti nadřízení žalobce sice skutečně věděli a situaci zkusili vyřešit mírnějšími prostředky, to však nemělo požadovaný efekt, naopak časem došlo ke zhoršení situace, přičemž o plném rozsahu, hrubosti, závažnosti, důsledcích a dopadech na [REDAKCE] [REDAKCE] a rasistickém a misogynním podtextu jednání žalobce se nadřízení žalobce prokazatelně dozvěděli skutečně až bezprostředně před podáním stížnosti v září roku 2023, a s ohledem na promptní reakci vedení společnosti při prošetření stížnosti byla dvouměsíční subjektivní lhůta na straně zaměstnavatele dodržena.
49. S ohledem na vše shora uvedené soud shledal žalobu žalobce jako nedůvodnou a v plném rozsahu ji zamítl.
50. O náhradě nákladů řízení bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o.s.ř. Žalované, která měla ve věci plný úspěch, přiznal soud náhradu účelně vynaložených nákladů, které sestávají z odměny zástupce za 6 úkonů právní služby po 2 500 Kč (převzetí věci, vyjádření ze dne 20.11.2023, účast na jednání soudu dne 22.5.2024, dne 23.10.2024 trvajícím déle než dvě hodiny, a dne 2.12.2024, a podání

ze dne 7.11.2024) podle § 9 odst.3 vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu, z 6 tzv. režijních paušálů po 300 Kč podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu, a náhrady DPH ve výši 3 528 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne jeho doručení ke Krajskému soudu v Českých Budějovicích prostřednictvím Okresního soudu v Českých Budějovicích.

Nesplní-li povinný dobrovolně povinnost uloženou mu tímto rozhodnutím, může se oprávněný domáhat splnění této povinnosti cestou soudního výkonu rozhodnutí nebo exekuce.

České Budějovice 2. prosince 2024

JUDr. Markéta Bartizalová, Ph.D. v. r.
předsedkyně senátu