ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Zdeňky Jungvirtové a soudkyň Mgr. Jany Barcalové a JUDr. Ivany Urbanové ve věci žalobce: **Ing.** [redacted], nar. [redacted], bytem [redacted], zastoupeného Mgr. Olgou Růžičkovou, advokátkou se sídlem Teplice, Josefská 577/10, proti žalovanému: **UNIPETROL RPA, s.r.o.**, IČO 275 97 075, se sídlem Litvínov - Záluží 1, zastoupeného Mgr. Michalem Vepřkem, advokátem se sídlem Praha 1, Husova 242/9, o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, o odvolání žalovaného proti rozsudku Okresního soudu v Mostě ze dne 22. 2. 2016, č. j. 45 C 5/2014-207, **takto**:

I. Rozsudek okresního soudu se **potvrzuje**.

II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 6 776 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Olgy Růžičkové, advokátky.

Odůvodnění

V záhlaví označeným rozsudkem okresní soud (dále jen „soud prvního stupně“) určil, že výpověď z pracovního poměru daná právní předchůdkyní žalovaného, společností ČESKÁ RAFINÉRSKÁ, a.s., IČO 627 41 772 (dále též „právní předchůdkyně žalovaného“), žalobci

dopisem ze dne 15. 11. 2013 je neplatná (výrok I.), právní předchůdkyni žalovaného uložil povinnost zaplatit České republice – Okresnímu soudu v Mostě na náhradě nákladů řízení částku 1 256,46 Kč (výrok II.), právní předchůdkyni žalovaného uložil povinnost zaplatit žalobci k rukám jeho právní zástupkyně na náhradě nákladů řízení částku 36 122 Kč (výrok III.) s tím, že povinnosti uvedené ve výrocích II. a III. je právní předchůdkyně žalovaného povinna splnit do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok IV.).

Soud prvního stupně takto rozhodl o žalobě, kterou se žalobce domáhal proti svému tehdejšímu zaměstnavateli - společnosti ČESKÁ RAFINÉRSKÁ, a.s., IČO 627 41 772, určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané mu listinou datovanou dnem 15. 11. 2013 z důvodu závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce, konkrétně proto, že žalobce: 1. dne 6. [redacted], 18. [redacted], 15. [redacted], 24. [redacted], 4. [redacted], 18. [redacted], 25. [redacted] a 1. 8. 20[redacted] jako vedoucí zaměstnanec dostatečně nerevidoval a nekontroloval evidenci pracovní doby u jeho podřízeného Ing. [redacted], který neoprávněně opouštěl areál společnosti a vykazoval si odpracovanou pracovní dobu a zároveň tím zaměstnavatele neoprávněně vedl k úhradě mzdových nákladů, na které zaměstnanec neměl nárok (dále jen „první výpovědní důvod“); 2. v průběhu období od [redacted] do [redacted] 20[redacted] neplnil povinnosti spojené s výkonem práce jeho pracovní pozice. Zanedbal svoje povinnosti při řízení a dodržení harmonogramu přípravy dokumentace při výběru dodavatele EPC fáze projektu, a to konkrétně tím, že ode dne 25. [redacted]. 20[redacted], kdy byl informován svým nadřízeným o nutnosti vyžádání nabídky na zpracování revize dokumentace BDEP od společnosti StemCon, nepřistupoval k celému procesu dle povinností jeho pracovní pozice. Nevyžadoval a neurgoval dodání objednané dokumentace ve smluveném termínu a to přesto, že byl svým nadřízeným na nedodržení termínu upozorňovaný. Jeho pracovní činnost skončila objednáním dokumentace a celý proces mohl být dokončen až po zásahu zaměstnanců z jiných oddělení a k plnému ukončení došlo až 23. [redacted]. 20[redacted], po akcích realizovaných ředitelem divize technologie a investic a vedoucího sekce investic (dále jen „druhý výpovědní důvod“); a 3. dne 10. [redacted] a 23. [redacted] 20[redacted] a v době od 16. [redacted]. do 27. [redacted]. 20[redacted] opakovaně nedostatečně kontroloval evidenci odpracované doby svých podřízených. V případech zaměstnance [redacted] v termínech 10. [redacted]. a 23. [redacted]. nedošlo ke splnění povinné přítomnosti zaměstnance na pracovišti v době pevné části pracovní doby u pružného ranního rozvržení pracovní doby, která připadá na dobu od 8:30

do 13:30 hodin. Zaměstnanec nebyl v uvedené době na svém pracovišti, aniž by měl schválenou nebo omluvenou absenci v evidenci odpracované doby. V období 16. [redacted] až 27. [redacted]. 20[redacted] u zaměstnance [redacted] nedodržel zákonnou povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnanci čerpat nepřetržitou dobu odpočinku v rozsahu nejméně 24 hodin v období jednoho pracovního týdne (dále jen „třetí výpovědní důvod“).

Soud prvního stupně při svém rozhodování vyšel ze zjištění, že žalobce byl u společnosti ČESKÁ RAFINÉRSKÁ, a.s. zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 5. 11. [redacted], ve znění jejího dodatku ze dne 26. [redacted]. 20[redacted], jako vedoucí oddělení realizace projektů, že mu tato právní předchůdkyně žalovaného dne 5. [redacted]. 20[redacted] doručila upozornění na porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci z důvodu nedostatečného revidování a kontroly pracovní doby [redacted] a dne 15. 11. 2013 výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. g) zákoníku práce skutkově odůvodněnou tak, jak je uvedeno shora pod body 1. - 3. Dne 15. 11. 2013 bylo žalobci doručeno oznámení právní předchůdkyně žalovaného, že mu od 15. 11. 2013 nebude moci pro překážky v práci na straně zaměstnavatele přidělovat práci. Dopisem ze dne 20. 1. 2014 žalobce sdělil právní předchůdkyni žalovaného, že výpověď považuje za neplatnou a trvá na dalším zaměstnávání.

Pokud jde o první výpovědní důvod (nedostatečné revidování a kontrola evidence pracovní doby [redacted]), nebylo mezi účastníky sporné, že ve výpovědi uvedených dnech [redacted], který byl žalobcovým podřízeným, část pracovní doby, kterou pak v evidenci pracovní doby vykázal jako odpracovanou, nestrávil plněním pracovních úkolů. [redacted] pracoval na pozici projekt manažer, náplní jeho práce byly inženýrské činnosti při investiční činnosti právní předchůdkyně žalovaného, z čehož měl soud prvního stupně za zjištěné, že výkonem jeho práce byly činnosti spojené s pobytem mimo areál právní předchůdkyně žalovaného, která provozovala svou činnost v závodech v [redacted] a [redacted]. Ke služebním cestám užíval osobní automobil, který byl oprávněn užívat i k soukromým účelům. Žalobce měl přístup do elektronické evidence pracovní doby, která byla vedena společně pro závody v [redacted] a [redacted] Právní předchůdkyně žalovaného přes poučení soudu prvního stupně podle § 118a občanského soudního řádu neprokázala, že žalobce měl přístup do evidence GSM, protože o to nepožádal;

kdyby o to požádal, byl by mu přístup umožněn. Z porovnání přehledu docházky [redacted] a GPS evidence měl soud prvního stupně za zjištěné, že přehled docházky byl veden bez toho, že by nahlížením do něj bylo možné zjistit, ve kterém závodu byly do evidence činěny záznamy. Bez porovnání přehledu docházky s GPS evidencí pohybu vozidla nebylo možné zjistit, ve kterých případech se [redacted] v rámci služebních jízd vykázaných jako odpracovaná doba věnoval svým soukromým záležitostem. To bylo možné dovodit (jak učinila právní předchůdkyně žalovaného) jen z GPS evidence pohybu vozidla, kdy modul ve vozidle byl přepnut do režimu soukromá jízda. Soud prvního stupně proto vycházel z toho, že pouhou kontrolou přehledu docházky žalobce nemohl zjistit, že [redacted] ve výpovědi uvedených dnech neoprávněně vykazoval odpracovanou dobu. Soud prvního stupně neměl za zjištěnou právní předchůdkyní žalovaného tvrzenou škodu spočívající v úhradě mzdových nákladů, na které neměl [redacted] nárok.

Pokud jde o druhý výpovědní důvod (nevyžadování a neurgování objednané dokumentace ve smluveném termínu přesto, že žalobce byl svým nadřízeným na nedodržení termínu upozorňovaný), měl soud prvního stupně za zjištěné, že žalobce na pokyn svého nadřízeného, vedoucího sekce investic Ing. [redacted], zajistil objednávku u firmy StemCon, a.s. na provedení revize BDEP, která měla být provedena do 31. [redacted]. 20[redacted]. Mezi účastníky nebylo sporné, že zakázka byla realizovaná opožděně. Nikde nebylo stanoveno, že by se žalobce měl v případě této objednávky v určitých časových intervalech informovat na průběh realizace. Pro plnění zakázky nebyl stanoven žádný harmonogram či sjednány kontrolní dny. Jednalo se o malou zakázku. Po vzniku prodlení s dodáním dokumentace bylo vyvoláno obchodním oddělením právní předchůdkyně žalovaného jednání s firmou StemCon, a.s., kdy bylo zhotovitelem sděleno, že navzdory ohrožení sankcemi je schopen zakázku dokončit až za měsíc od tohoto jednání. Soud prvního stupně měl za zjištěné, že Ing. [redacted] žalobce po vzniku prodlení opakovaně vyzýval, aby dodání revize urgoval, a že tak žalobce (nejméně jednou) učinil.

Stran třetího výpovědního důvodu (opakovaná nedostatečná kontrola evidence odpracované doby podřízených) měl za nesporné, že [redacted], žalobcův podřízený, odešel dne 10. [redacted]. 20[redacted] ze zaměstnání ve 13:23 hodin místo 13:30 hodin a dne 23. [redacted]. 20[redacted] přišel do práce místo v 08:30 hodin v 08:47 hodin, aniž by měl v evidenci odpracované doby

schválenou nebo omluvenou absenci. Měl za zjištěné, že [redacted] v prvním případě předčasně opustil pracoviště se souhlasem žalobce, protože si potřeboval něco zařídit na úřadech a ve druhém případě přišel pozdě do práce v důsledku dopravní situace, o čemž žalobce informoval. Směrnice č. [redacted], týkající se pracovní doby včetně evidence docházky a vykazování pracovní doby, neobsahuje žádnou regulaci, jak si mají vedoucí zaměstnanci ve vztahu k evidenci docházky v obdobných případech počínat (např. vkládat do evidence poznámky, že předčasný odchod povolili či omluvili pozdní příchod). K nenaplnění předepsaného fondu pracovní doby za měsíc [redacted] 20[redacted] v důsledku uvedeného dřívějšího odchodu a pozdního příchodu nedošlo. Mezi účastníky nebylo sporné, že [redacted], žalobcův podřízený, v období od 16. [redacted]. do 27. [redacted]. 20[redacted] nečerpal nepřetržitou dobu odpočinku nejméně v rozsahu 24 hodin v období jednoho pracovního týdne. Vycházel z toho, že k uvedené situaci došlo tím, že [redacted] z vlastní iniciativy v době tzv. zarážky, v neděli, poté, kdy v sobotu zjistil potřebu tak učinit, šel do práce, kde byl asi 3 hodiny. Žalobce neinformoval o vzniku problému ani o tom, že půjde v neděli do práce. Žalobce nepostupoval tak, aby [redacted] neumožnil čerpat dobu odpočinku. I v době zarážky byl zajištěn nepřetržitý 24 hodinový odpočinek v týdnu.

K osobě žalobce soud prvního stupně zjistil, že byl u právní předchůdkyně žalovaného (a jejích právních předchůdců) zaměstnán přes [redacted] let a svým posledním nadřízeným nebyl negativně hodnocen, mimo případu se zpožděnou zakázkou uvedeného ve výpovědi. Soud prvního stupně proto vycházel z neutrální charakteristiky žalobcova pracovního profilu s přihlédnutím k době jeho zaměstnání u právní předchůdkyně žalovaného. Ke zjištění tvrzených porušení povinností žalobcem došlo v souvislosti s tím, že právní předchůdkyně žalovaného zjistila uvedené jednání [redacted], následně ustavila skupinu, která měla zkontrolovat práci žalobce. Spoluprací členů této skupiny byly zjištěny i další tvrzené nedostatky v práci žalobce, uvedené ve výpovědi.

Soud prvního stupně věc právně posoudil podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „zákoník práce“), protože se jedná o posouzení výpovědi dané v roce 2013. Vycházel přitom z toho, že splnění podmínek platnosti výpovědi z pracovního poměru je třeba posuzovat k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, které panovaly v den, kdy žalovaná učinila rozvazovací úkon. Subsidiárně

aplikoval zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. Učinil závěr, že žalobci byla výpověď řádně doručena a že žaloba byla podána včas (§ 72 zákoníku práce).

Ve vztahu k prvnímu výpovědnímu důvodu soud prvního stupně uzavřel, že z ničeho nevyplývá, že žalobce měl povinnost speciálně v uvedených dnech revidovat a kontrolovat evidenci pracovní doby, takovou povinnost měl explicitně dle vnitřního předpisu právní předchůdkyně žalované jednou za měsíc v souvislosti s kontrolou dodržení fondu pracovní doby. Žalobce neměl podle jeho závěru možnost porovnáváním údajů evidence docházky s GPS evidencí pohybu vozidel sledovat „on line“ nepatřičné chování [redacted] ve vztahu k nedodržení pracovní doby odhalit. Možnost přístupu do GPS evidence si mohl sjednat, z ničeho ale nevyplývá, že by chování [redacted] zavdávalo příčinu tak učinit. Povinností žalobce bylo kontrolovat podřízené zaměstnance průběžně a přiměřeně s přihlédnutím k charakteristice jejich práce a očekávatelnému riziku porušení povinností z jejich strany.

Ve vztahu ke druhému výpovědnímu důvodu soud prvního stupně uzavřel, že žalobce se vytýkaného jednání nemohl dopouštět v období od [redacted] do [redacted] 20[redacted], protože se jednalo o zakázku ze dne 3.[redacted] 20[redacted] s termínem splnění 31.[redacted] 20[redacted]. Považoval za nesrozumitelné, proč by měl žalobce revizi termínu vyžadovat, když objednávka byla akceptována zhotovitelem, čímž mu vznikla povinnost ve smluveném termínu revizi zhotovit bez toho, že by to bylo žalobcem vyžadováno. Uvedl, že pracovní činnost žalobce neskončila objednáním revize, když 29.[redacted] 20[redacted] dodal zhotoviteli jím vyžádané podklady potřebné k dokončení zakázky a po vzniku prodlení dodání dokumentace urgoval. Zhotovitel přes to, že se následně do věci vložili žalobcovi nadřízení, při jednání s nimi prohlásil, že je schopen zakázku dokončit až za měsíc, zakázku dokončil až 23.[redacted] 20[redacted], za což mu byla udělena právní předchůdkyní žalovaného sankce. Podle názoru soudu prvního stupně se měl žalobce u zhotovitele preventivně informovat o průběhu realizace zakázky. V opomenutí takového preventivního jednání ve vztahu k tak malé zakázce však neshledal závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, když se jedná o jednání nedbalostní, bez prokazatelných následků (prodlením s dodávkou právní předchůdkyni žalovaného žádná škoda nevznikla). Soud prvního stupně ve vztahu k tomuto jednání akceptoval názor žalobce o zmeškání propadné lhůty dle § 58 odst. 1 zákoníku práce, když o jeho „nedostatečném“

konání musel být jeho nadřízený informován již v době, kdy se do věci „vložili“ vedoucí zaměstnanci právní předchůdkyně žalovaného, což se stalo koncem [redacted] 20[redacted] (dříve než za měsíc přede dnem 23. [redacted]. 20[redacted] zakázku zhotovitel dle jeho prohlášení nebyl schopen dokončit).

Ve vztahu ke třetímu výpovědnímu důvodu soud prvního stupně nezjistil, že by se žalobce dopustil porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, když podle právních předpisů ani vnitřních předpisů právní předchůdkyně žalovaného neměl žalobce povinnost doplňovat evidenci pracovní doby poznámkami signalizujícími, že zaměstnancovu nepřítomnost omluvil. Za porušení povinnosti žalobce nepovažoval ani to, že zaměstnanec přišel bez jeho vědomí v neděli do práce; když to žalobce zjistil, nemohl již toto jednání odvrátit.

Podle závěru soudu prvního stupně žádný z důvodů uvedených ve výpovědi nelze považovat za závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a důvody uvedené ve výpovědi tak neumožňují učinit ani v jejich souhrnu. Uzavřel, že ve výpovědi uvedené skutkové důvody nenaplňují hypotézu § 52 písm. g) zákoníku práce, ve vztahu k porušení povinnosti týkající se dodávky revize došlo ke zmeškání propadné lhůty dle § 58 odst. 1 zákoníku práce, a výpověď je proto neplatná pro rozpor se zákonem.

O nákladech řízení státu rozhodl podle § 148 odst. 1 občanského soudního řádu, přičemž se jedná o svědečné uplatněné svědkem Ing. [redacted].

O nákladech řízení rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř. a jejich náhradu přiznal v řízení úspěšnému žalobci. Tyto náklady jsou představovány zaplaceným soudním poplatkem ve výši 2 000 Kč, odměnou za právní zastoupení advokátkou za 9 úkonů právní služby po 2 500 Kč (převzetí a příprava zastoupení, sepis žalob, 6 x účast na soudním jednání – jedno jednání trvalo déle než 2 hodiny), 9 režijními paušály po 300 Kč, náhradou za ztrátu času za 10 započatých půlhodin po 100 Kč, jízdným k jednáním soudu na trase Teplice – Most a zpět osobním automobilem zn. Škoda Superb, reg. zn. [redacted] a 21 % DPH.

O lhůtě k plnění rozhodl soud prvního stupně podle § 160 odst. 1 občanského soudního řádu.

Proti tomuto rozsudku podala v zákonné lhůtě odvolání právní předchůdkyně žalovaného. Vytýkala soudu prvního stupně nesprávné zjištění skutkového stavu a nesprávné právní hodnocení věci. Odůvodnění rozsudku považovala za vnitřně rozporné. Zdůraznila, že žalobce byl vedoucím zaměstnancem ve smyslu § 11 zákoníku práce, na kterého jsou kladeny vyšší požadavky na plnění pracovních povinností, zejména ve vztahu k organizování, řízení a kontrole práce podřízených zaměstnanců. Tvrdila, že tyto své povinnosti žalobce závažným způsobem porušil, stejně jako povinnosti v souvislosti s kontrolou plnění zakázky ze strany dodavatele, což vyplývá přímo z jeho náplně práce jako vedoucího oddělení [redacted]. Měla za to, že soud prvního stupně nesprávně vyhodnotil jak porušení povinností ze strany žalobce, tak intenzitu těchto porušení. K prvnímu výpovědnímu důvodu zdůraznila, že protože charakter práce [redacted] mu umožňoval v pracovní době se nevěnovat plnění pracovních povinností, bylo povinností jeho nadřízeného (žalobce) plnění pracovních povinností v pracovní době [redacted] kontrolovat. Za tím účelem měl žalobce vytvořeny ze strany zaměstnavatele veškeré podmínky, včetně možnosti obstarat si přístup do systému GPS za účelem kontroly jízd služebním vozidlem v pracovní době. To však žalobce neučinil a tím porušil svou povinnost řádně řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a dodržování jejich pracovní doby ve smyslu § 302 odst. 1 zákoníku práce. [redacted] opakovaně uskutečnil soukromé cesty služebním vozidlem i v rámci základní pracovní doby, což žalobce mohl a měl, pokud by řádně kontroloval dodržování pracovní doby podřízeným zaměstnancem, zjistit ze systému GPS, do něhož mohl získat přístup, pokud by o to požádal. Závěr soudu prvního stupně, že nebylo prokázáno, že by žalobce dodržování pracovní doby podřízeného v období [redacted] až [redacted] 20[redacted] nekontroloval nebo kontroloval nedostatečně, proto považovala za nesprávný. Za právně vadné rovněž považovala závěry o neunesení svého důkazního břemene ohledně vzniku škody. Uvedla, že pracovní doba [redacted] byla rozvržena pružně s tím, že jeho povinností bylo být přítomen na svém pracovišti v tzv. základní pracovní době. Pokud nebyl v základní pracovní době na svém pracovišti bez jakékoliv omluvy, jeho jednání bylo podle jejího názoru nutno objektivně hodnotit jako neomluvené zameškání práce, o které měla být krácena jeho mzda. K tomuto krácení mzdy mělo dojít bez ohledu na jeho případnou práci přesčas. Zastávala názor, že konání práce

přesčas je bez zjevného vlivu na kalkulaci škody vzniklé na straně právní předchůdkyně žalovaného v důsledku nezkrácení mzdy [redacted] pro nedodržení základní pracovní doby. Pokud žalobce zanedbáním svých povinností vedoucího zaměstnance způsobil nezkrácení mzdy [redacted], když vzniklou škodu právní předchůdkyně žalovaného řádně vyčíslila a doložila, dopustil se jednání proti majetku právní předchůdkyně žalovaného a jeho jednání vedlo ke vzniku škody na straně právní předchůdkyně žalovaného. Ke druhému výpovědnímu důvodu uvedla, že porušení uvedené povinnosti nelze bagatelizovat údajně „malým“ rozsahem zakázky, když za ní dodavateli zaplatila částkua [redacted] Kč. V řízení bylo prokázáno, že žalobce postup zakázky nijak nesledoval a dodavatele urgoval pouze jedenkrát, ačkoli byl nadřízeným k urgencím dodavatele opakovaně vyzýván. Podle jejího názoru se tak nejednalo o „pouze nedbalostní“ jednání. Uvedla, že ke škodě v důsledku vytýkaného jednání nedošlo nikoli „zásluhou“ žalobce, nýbrž díky včasnému zásahu ostatních zaměstanců právní předchůdkyně žalovaného a díky okolnosti, že obchodní oddělení právní předchůdkyně žalovaného uplatnilo u dodavatele sankci za pozdní splnění zakázky. Odvolatelka vyjádřila přesvědčení, že soudem prvního stupně provedené hodnocení závažnosti tohoto porušení povinnosti je nesprávné a že šlo o porušení závažné, odůvodňující výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce. Rovněž je přesvědčena, že soud prvního stupně nesprávně posoudil otázku počátku běhu dvouměsíční propadné lhůty, neboť tato lhůta mohla začít běžet až poté, kdy zaměstnavatel celou situaci a porušení žalobce a jeho důsledky mohl řádně prošetřit a vyhodnotit, což mohlo nastat nejdříve po splnění zakázky ze strany dodavatele (tj. 23. [redacted]. 20[redacted]), kdy teprve bylo jasné, k jak dlouhému prodlení došlo a že po celou tuto dobu žalobce ignoroval pokyny nadřízeného k urgování splnění zakázky. Ke třetímu výpovědnímu důvodu, týkajícího se žalobcova podřízeného [redacted], odvolatelka uvedla, že žalobce jako vedoucí zaměstnanec měl povinnost organizovat a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců, včetně dodržování jejich pracovní doby, zejména v rámci základní pracovní doby při pružném rozvržení pracovní doby, a zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů. Nezpochybnila oprávnění žalobce omluvit nepřítomnost podřízeného zaměstnance na pracovišti v pracovní době, ale bylo zapotřebí, aby žalobce o takové omluvené absenci informoval příslušné oddělení právní předchůdkyně žalovaného (mzdovou účtárnu), k čemuž slouží poznámky o omluvené absenci zaměstnance v elektronické evidenci pracovní doby. Tato povinnost žalobce jako vedoucího zaměstnance vyplývá z obecných právních předpisů [§ 302 písm. a), f) a g) zákoníku práce]. Protože tak

žalobce neučinil, porušil tím podle názoru odvolatelky, své povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Ke třetímu výpovědnímu důvodu, týkajícího se žalobcova podřízeného [redacted], uvedla, že soud prvního stupně opět nepřípustně bagatelizuje povinnosti žalobce jako vedoucího zaměstnance. Nezajištěním toho, že bude zaměstnanec [redacted] odpočívat, žalobce zásadně ohrozil bezpečnost práce, zdraví tohoto zaměstnance a vystavil zaměstnavatele riziku nutnosti náhrady škody na zdraví dotčenému zaměstnanci, pokud by u něj v důsledku neodpočinku nastal pracovní úraz. Zdůraznila, že nedodržení odpočinku zaměstnanců v týdnu, za což odpovídá zaměstnavatel, který tuto povinnost koná prostřednictvím příslušných vedoucích zaměstnanců, je závažný správní delikt ve smyslu § 28 odst. 1 písm. k) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, za který může být zaměstnavateli uložena pokuta až 1 000 000 Kč. Jednání žalobce nejen vedlo k riziku vzniku značné škody na majetku právní předchůdkyně žalovaného, ale bylo zcela zjevně v hrubém rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Navrhla změnu napadeného rozsudku tak, že žaloba bude zamítnuta.

Žalobce s odvoláním právní předchůdkyně žalovaného nesouhlasil a navrhl potvrzení rozsudku soudu prvního stupně, s jehož závěry se plně ztotožnil. Je přesvědčen, že výpověď mu byla dána účelově se zpětným vyhledáváním jeho domnělých pochybení. Poukázal na judikaturu Nejvyššího soudu ČR a na formální stránku věci, protože pokud by soud dospěl k závěru, že na jeho straně došlo k porušení pracovních povinností, pak se nejedná svou intenzitou o porušení závažná, ale toliko o méně závažná porušení pracovních povinností, u kterých se vyžaduje upozornění na jejich porušování a následně možnost k nápravě. Podrobně se vyjádřil k jednotlivým bodům odvolání a polemizoval s odvolacími námitkami. Uvedl, že první a jediná výtka za celou dobu trvání jeho pracovního poměru ([redacted] let) je ze dne 5. [redacted]. 20[redacted], kdy mu bylo předáno upozornění na porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, kde je mu vytýkáno, že údajně nedostatečně kontroloval evidenci pracovní doby u svého podřízeného Ing. [redacted] v období [redacted] - [redacted] 20[redacted]. Jiná porušení povinností mu vytýkána nejsou. Za pouhých 10 dní je mu doručena samotná výpověď z pracovního poměru. Pro období po vytýkacím dopise již právní předchůdkyně žalovaného netvrdila a ani nedokládala žádnou skutečnost, ze které by vyplynulo, že po vytknutí zkonrolovala, zda došlo na straně žalobce k nápravě či nikoli. Ani netvrdila, že by se žalobce v době po vytýkacím dopise dopustil ještě

nějakého porušení pracovních předpisů. Poukázal na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 1236/2012. Co se týče prvního výpovědního důvodu, tak žalobce zejména zastává názor, že právní předchůdkyně žalovaného nedodržela subjektivní lhůtu v trvání dvou měsíců ve smyslu § 58 zákoníku práce, když s Ing. [redacted] byl pracovní poměr ukončen dohodou nejpozději v první polovině [redacted] 20[redacted], a nejpozději v tento okamžik měla právní předchůdkyně žalovaného vědět o případných pochybeních nadřízeného Ing. [redacted], tedy žalobce. Právní předchůdkyně žalovaného nemůže, podle názoru žalobce, obstát s tím, že žalobce mohl zjistit neoprávněné vykazování cest, kdyby býval měl přístup do systému GPS a kdyby si býval byl o přístup do systému požádal. Nelze automaticky dovozovat, že by jeho žádosti bylo vyhověno. Za rozhodné považuje to, že žalobce přístup do systému GPS neměl. Připomněl, že ve vytýkacím dopise právní předchůdkyně žalovaného výslovně napsala, že pochybení na straně Ing. [redacted] zjistila za pomoci systému GPS. Uvedl, že pokud neměl možnost zjistit, že na straně Ing. [redacted] dochází k pochybení, nemůže být ani odpovědný za případnou škodu, pokud vůbec vznikla. Ke druhému výpovědnímu důvodu uvedl, že skutečnost, že externí dodavatel nereflektoval datum dodání ani urgence z vyšších pozic zaměstnanců právní předchůdkyně žalovaného nepřiměla dodavatele ke splnění objednávky včas, nemůže jít k jeho tíži. Poukázal i na to, že nebyl osobou, která měla objednávku vyřizovat, přesto dodavatele k pokynu svého nadřízeného urgoval a zaslal mu potřebné dokumenty. Zdůraznil, že jako důvod k výpovědi je uvedeno jednání, které mělo mít svůj původ již v [redacted] 20[redacted], termín dokončení zakázky byl 31. [redacted]. 20[redacted], a proto nejpozději dne 1. [redacted]. 20[redacted] muselo být právní předchůdkyni žalovaného zřejmé, že zakázka není splněna (že subdodavatelem nebyl projekt dodán v termínu). Za těžko pochopitelné považuje vyčkávání právní předchůdkyně žalovaného až do listopadu 2013, když uvedené pochybení žalobce ani nebylo předmětem písemné výtky. I stran tohoto výpovědního důvodu je tedy přesvědčen o tom, že nebyla splněna subjektivní lhůta dvou měsíců pro možnost ukončit pracovní poměr výpovědí. Podle jeho názoru není rozhodný okamžik, kdy došlo ke splnění zakázky ze strany dodavatele. Tvrzení právní předchůdkyně žalovaného, že až časem mohla zjistit reálný dopad tohoto nesplnění pracovní povinnosti, považuje za nelogické, neboť plynutím času nezjistila žádné jiné okolnosti, než ty, které věděla již 1. [redacted]. 20[redacted]. Zjistila maximálně to, že reálná škoda jí nevznikla a že sankce za pozdní dodání vůči dodavateli byly úspěšně uplatněny. Ke třetímu výpovědnímu důvodu uvedl, že nebylo prokázáno, že by měl povinnost krátkodobou absenci svých podřízených jakkoliv a kamkoliv zaznamenávat, naopak vyplynulo, že bylo běžnou

praxí, aby o krátkodobé absenci měl vědomí toliko přímý nadřízený a hlídal si zejména měsíční fond pracovní doby, což žalobce činil. Uvedl, že ve všech případech byl fond pracovní doby dodržen a absence nadřízeným omluvena. Poukázal i na intenzitu případného porušení pracovních povinností, když dne 10. [redacted]. 20[redacted] došlo k nezaevidování dřívějšího uvolnění podřízeného zaměstnance čítajícího 7 minut při kladném saldu pracovní doby a dne 23. [redacted]. 20[redacted] měl zaměstnanec zpoždění v důsledku dopravní situace, neboť do zaměstnání dojížděl. Za naprosto nepravdivé považuje poslední tvrzení ve výpovědi, že nedodržel povinnost umožnit čerpat podřízenému zaměstnanci nepřetržitou dobu odpočinku. Zdůraznil, že umožnil zaměstnanci čerpat nepřetržitou dobu odpočinku, nenařizoval mu, aby v době, kdy měl čerpat volno, tak nečinil. Možnost čerpat řádnou dobu odpočinku zajištěna byla, že této možnosti zaměstnanec v důsledku specifické situace sám ze své vlastní inicitativy nevyužil, nemůže jít k tíži žalobce.

Krajský soud, jako soud odvolací, po zjištění, že odvolání bylo podáno osobou k tomu oprávněnou (§ 201 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „o. s. ř.“), je přípustné (§ 201, § 202 o. s. ř.) a bylo podáno v zákonem stanovené lhůtě (§ 204 o. s. ř.), přezkoumal napadené rozhodnutí spolu s řízením jeho vydání předcházejícím podle § 212 a § 212a o. s. ř., k projednání odvolání nařídil jednání (§ 214 odst. 1 o. s. ř.) a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.

Po podání odvolání, konkrétně ke dni 1. 1. 2017, došlo k zániku odvolatelky (právní předchůdkyně žalovaného) společnosti ČESKÁ RAFINÉRSKÁ, a.s., jejíž veškeré jmění přešlo v důsledku vnitrostátní fúze sloučením na nástupnickou společnost UNIPETROL RPA, s.r.o. (žalovaného). Odvolací soud proto usnesením ze dne 16. 2. 2017, č. j. 11 Co 565/2016-270, které nabylo právní moci dne 7. 3. 2017, rozhodl podle § 107 odst. 1, 3 o. s. ř. o tom, že v řízení bude na straně žalované nadále pokračováno se společností UNIPETROL RPA, s.r.o., která musela přijmout stav řízení, jaký tu byl v době jejího nástupu do řízení (§ 107 odst. 4 o. s. ř.).

Při hodnocení odvoláním napadeného rozsudku nelze než konstatovat, že soud prvního stupně provedl ve věci řádným způsobem dokazování, na jehož podkladě učinil potřebná

a dostatečná skutková zjištění, z nichž vyvodil skutkové a právní závěry, které považuje odvolací soud za správné a pro stručnost na ně odkazuje.

Soud prvního stupně správně posuzoval danou věc podle hmotněprávní úpravy zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2013, protože posuzovaná výpověď byla učiněna v listopadu 2013.

V řízení bylo prokázáno, že právní předchůdkyně žalovaného, jakožto zaměstnavatel, dala žalobci (svému zaměstnanci) výpověď z pracovního poměru, datovanou dnem 15. 11. 2013, podle § 52 písm. g) zákoníku práce, pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a to třemi jednáními, popsanými shora. Tato výpověď má veškeré náležitosti stanovené v § 50 odst. 1, 2 a 4 zákoníku práce, když se jedná o právní úkon písemný, daný z důvodu uvedeného v § 52 zákoníku práce, přičemž jednotlivé výpovědní důvody jsou skutkově vymezeny tak, že je nelze zaměnit s důvody jinými. Výpověď byla žalobci doručena dne 15. 11. 2013, jeho pracovní poměr měl na základě ní skončit dne 31. 1. 2014 a žaloba, podaná u soudu prvního stupně dne 21. 1. 2014, tak byla podána v zákonné lhůtě (k tomu srov. § 72 zákoníku práce).

Podle § 52 písm. g) zákoníku práce, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

V citovaném ustanovení uvedený výpovědní důvod umožňuje se zaměstnancem rozvázat pracovní poměr pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Typickým příkladem závažného porušení povinností zaměstnance je požívání alkoholu a jiných návykových látek na pracovišti, neomluvená absence, výkon práce pro sebe a jiné osoby v pracovní době, nepovolené užívání

dopravních prostředků zaměstnavatele na soukromé cesty, majetkové a morální delikty na pracovišti, nerespektování příkazů nadřízených apod. Při zkoumání intenzity porušení povinností zaměstnance je třeba také přihlédnout k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti zaměstnance, k míře zavinění, k důsledkům porušení povinnosti zaměstnance pro zaměstnavatele, zda došlo ke vzniku škody apod. Výpověď lze dát i pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Podle soudního výkladu musí jít alespoň o tři a více případů, které však nemusí být stejného druhu. Podmínkou platnosti výpovědi je v tomto případě písemné upozornění zaměstnance na možnost výpovědi, které mu bylo předáno v posledních šesti měsících před doručením výpovědi. Výpověď lze dát pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu zaměstnavatel dověděl, nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl. Tyto lhůty jsou prekluzivní, což znamená, že po jejich marném uplynutí právo zaniká.

Co se týče prvního výpovědního důvodu, kterým je žalobci vytýkáno, že v konkrétně uvedených dnech v období [redacted] až [redacted] 20[redacted] jako vedoucí zaměstnanec dostatečně nerevidoval a nekontroloval evidenci pracovní doby u jeho podřízeného Ing. [redacted], který neoprávněně opouštěl areál společnosti a vykazoval si odpracovanou pracovní dobu a zároveň tím zaměstnavatele neoprávněně vedl k úhradě mzdových nákladů, na které zaměstnanec neměl nárok, odvolací soud nesdílí názor žalobce, že právní předchůdkyně žalovaného nedodržela zákonnou dvouměsíční lhůtu k dání výpovědi. V řízení totiž nebylo postaveno na jisto, že již v době ukončení pracovního poměru s Ing. [redacted], právní předchůdkyně žalovaného věděla o tvrzených pochybeních žalobce. Za zásadní považuje odvolací soud tu skutečnost, že v řízení bylo prokázáno, že žalobce neměl přístup k systému GPS, bez čehož objektivně nemohl dostatečně kontrolovat dodržování pracovní doby Ing. [redacted], když elektronická evidence docházky, kterou k plnění svých pracovních povinností používal, mu toto v dostatečné míře neumožňovala. Žalovaný, resp. jeho právní předchůdkyně v řízení neprokázala, a to ani přes řádné poučení soudu prvního stupně, že žalobce měl přístup do systému GPS, aby mohl služební vozidlo Ing. [redacted] požadovaným způsobem sledovat. Není přitom podstatné, že si žalobce o přístup k systému GPS mohl požádat a neučinil tak, protože takové jednání mu ve výpovědi vytýkáno není, podstatné je to, že tento přístup ve vytýkaném období neměl, a neměl tak od svého zaměstnavatele vytvořeny

podmínky k požadované kontrole dodržování pracovní doby Ing. [redacted]. Právní předchůdkyně žalovaného mohla žalobci automaticky přístup k systému GPS zřídit, pokud to k jeho práci považovala za nezbytné, a je otázkou, proč tak neučinila. S ohledem na charakter práce Ing. [redacted] a kategorii jeho služebního vozidla neměl žalobce prokazatelně možnost zjistit porušování pracovních povinností ze strany svého podřízeného, který si svůj povinný pracovní fond vždy splnil a nezavdal žalobci jakýkoli důvod pochybovat o jeho pracovní činnosti a o nutnosti provádět kontrolu plnění jeho pracovních povinností jinak, než prostřednictvím elektronické evidence pracovní doby. Pokud právní předchůdkyně žalovaného v odvolání uváděla, že porušení povinnosti žalobce řádně řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a dodržování jejich pracovní doby tkví v tom, že si žalobce neobstaral přístup do systému GPS, tak takové jednání není žalobci v posuzované výpovědi vytýkáno, a proto jím nelze dodatečně argumentovat. Jak vyplývá z § 50 odst. 4 zákoníku práce, důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn. Námitky týkající se vzniku škody, spočívající v neoprávněně vynaložených mzdových nákladech, shledal odvolací soud nepřípadnými, když za situace, že se žalobce nedopustil žádného porušení pracovních povinností (neměl přístup k systému GPS, a proto neměl možnost zjistit nedodržování pracovní doby ze strany svého podřízeného), nemohl ani způsobit (zavinit) vznik tvrzené škody, za kterou, v případě jejího vzniku, nemůže nést odpovědnost. Výpověď z pracovního poměru z uvedeného výpovědního důvodu proto shledal odvolací soud neplatnou, když tvrzeným jednáním se žalobce nedopustil závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce.

Stran druhého výpovědního důvodu, kterým je žalobci vytýkáno, že v průběhu období od [redacted] do [redacted] 20[redacted] neplnil povinnosti spojené s výkonem práce jeho pracovní pozice a zanedbal svoje povinnosti při řízení a dodržení harmonogramu přípravy dokumentace při výběru dodavatele EPC fáze projektu a zajištění zakázky na zpracování revize dokumentace BDEP od společnosti StemCon, odvolací soud plně souhlasí se závěrem soudu prvního stupně, že výpověď z tohoto důvodu byla žalobci dána po uplynutí subjektivní dvouměsíční výpovědní lhůty ve smyslu § 58 zákoníku práce. Bylo zjištěno, že uvedená zakázka měla být dokončena do 31. [redacted]. 20[redacted] a nejpozději dne 1. [redacted]. 20[redacted] tak mělo a muselo být právní předchůdkyni žalované zřejmé, že zakázka splněna není a že se žalobce dopustil tvrzeného

zanedbání pracovních povinností. Vědomost o tomto pochybení právní předchůdkyně žalovaného nabyla nejpozději koncem měsíce [redacted] 20[redacted], když zakázka byla dodavatelskou firmou dokončena dne 23. [redacted]. 20[redacted] a nejpozději měsíc před tím byli žalobcovi nadřízení (zaměstnanci právní předchůdkyně žalovaného) o prodlení dodavatelem informováni. Výpověď z pracovního poměru z uvedeného důvodu, daná žalobci dne 15. 11. 2013, tak byla učiněna po marném uplynutí prekluzivní lhůty, tedy opožděně.

Jde-li o třetí výpovědní důvod, kdy je žalobci vytýkáno, že v konkrétně uvedených dnech nedostatečně kontroloval evidenci odpracované doby svých podřízených [redacted] a [redacted], odvolací soud se ztotožnil se závěry soudu prvního stupně a výpověď z pracovního poměru danou z tohoto důvodu shledal rovněž neplatnou. V případě zaměstnance [redacted] nebylo v řízení spolehlivě prokázáno, že by bylo povinností žalobce jakkoliv a kamkoliv zaznamenávat důvod krátkodobé absence svých podřízených, naopak bylo běžnou praxí, aby o takové krátkodobé absenci věděl pouze přímý nadřízený, jehož povinností bylo hlídat splnění měsíčního fondu pracovní doby podřízených zaměstnanců, což žalobce dodržoval. I v případě, že by bylo povinností žalobce zaznamenávat do evidence docházky důvod krátkodobé absence svých podřízených, tak je odvolací soud názoru, s přihlédnutím k intenzitě porušení pracovních povinností žalobcem ve vztahu k [redacted], který v jednom případě odešel z práce s vědomím a souhlasem žalobce o 7 minut dříve a ve druhém případě se opozdil při příchodu do práce o 17 minut v důsledku dopravní situace, že se jednalo o jednání tak nízké intenzity, nespadající do kategorie závažného porušení pracovních povinností, nýbrž maximálně do kategorie méně závažného porušení pracovních povinností, u kterého je však vyžadováno písemné upozornění na možnost výpovědi, což se v daném případě nestalo. Nelze přehlédnout, že uvedené jednání nebylo obsahem vytýkacího dopisu právní předchůdkyně žalovaného ze dne 5. [redacted]. 20[redacted], ačkoli muselo být právní předchůdkyni žalovaného v té době již známo (z evidence docházky). Teprve v soudním řízení žalovaný uvedený výpovědní důvod přetváří tak, že vytýká žalobci, že neinformoval příslušné oddělení (mzdovou účtárnu) o nepřítomnosti pana [redacted] v práci, což však jako důvod v posuzované výpovědi uvedeno není a nelze proto k takové dodatečné změně výpovědního důvodu přihlédnout (§ 50 odst. 4 zákoníku práce). Odvolací soud proto uzavírá, že povaha vytýkaného jednání nemá intenzitu takového

závažného porušení povinnosti, pro které by bylo možné žalobce ve smyslu zákoníku práce bez dalšího sankcionovat výpovědí z pracovního poměru.

Pokud je žalobci vytýkáno, že v konkrétně uvedeném období nedodržel u podřízeného zaměstnance [redacted] zákonnou povinnost umožnit čerpat nepřetržitou dobu odpočinku v rozsahu nejméně 24 hodin v období jednoho pracovního týdne, tak v řízení bylo prokázáno, že takového jednání se žalobce nedopustil, když uvedený zaměstnanec možnost čerpat nepřetržitou dobu odpočinku měl, žalobce mu to umožnil a nenařizoval mu chodit v neděli, kdy měl mít volno, do práce. Pan [redacted] šel do práce z vlastní vůle a iniciativy, bez vědomí žalobce a sám zapříčinil, že nečerpal zákonnou dobu na odpočinek. Nebylo v moci žalobce mu jakkoliv v jeho rozhodnutí a počínání zabránit, protože o tom nevěděl. Žalobci proto nelze jednání jeho podřízeného zaměstnance klást za vinu a dávat mu za to výpověď z pracovního poměru.

Ze všech vyložených důvodů proto odvolací soud napadený rozsudek, kterým bylo vyhověno žalobě o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 15. 11. 2013, jako věcně správný potvrdil, a to včetně rozhodnutí o nákladech řízení státu a mezi účastníky, o nichž bylo rozhodnuto rovněž správně (§ 219 o. s. ř.).

O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto tak, že byly přiznány úspěšnému žalobci (§ 142 odst. 1, § 224 odst. 1 o. s. ř.). Přiznané náklady sestávají z mimosmluvní odměny advokáta podle § 9 odst. 3 písm. a), § 7 bodu 5 vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „advokátní tarif“) za dva úkony právní služby (vyjádření k odvolání, účast při odvolacím jednání) po 2 500 Kč, tj. částky 5 000 Kč, dvou režijních paušálů po 300 Kč (§ 13 odst. 3 advokátního tarifu), tj. částky 600 Kč a náhrady za 21% daň z přidané hodnoty, jejíž plátkyní právní zástupkyně žalobce je, a to ve výši 1 176 Kč. Celkové náklady odvolacího řízení ve výši 6 776 Kč byly žalovanému uloženy k zaplacení žalobci ve lhůtě tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám právní zástupkyně žalobce (§ 160 odst. 1, § 149 odst. 1, § 211 o. s. ř.).

Proti tomuto rozhodnutí **je** dovolání přípustné, jestliže napadené 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 nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak. Přípustnost dovolání je oprávněn zkoumat jen dovolací soud. Účastník může podat dovolání do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím Okresního soudu v Mostě.

V Ústí nad Labem dne 14. září 2017

Za správnost vyhotovení:
Monika Rynešová

JUDr. Zdeňka Jungvirtová v. r.
předsedkyně senátu