Číslo jednací: **45 C 5/2014 – 207**



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Mostě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Zelenky a přísedících Ing. Jitky Karlíkové a Radky Mertové v právní věci žalobce: **Ing.** [redacted], nar. [redacted], bytem [redacted], zastoupeného Mgr. Olgou Růžičkovou, advokátkou se sídlem Josefská 577/10, 415 01 Teplice, proti žalované: **ČESKÁ RAFINÉRSKÁ, a.s.,** IČ 62741772, se sídlem Záluží 2, 436 01 Litvínov, zastoupené Mgr. Karlem Volfem, advokátem sídlem Jindřicha Plachty 28, 150 00 Praha 5, **o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru,** t a k t o :

I. Určuje se, že výpověď z pracovního poměru daná žalovanou žalobci dopisem ze dne 15. listopadu 2013 je neplatná.

II. Žalovaná je povinna zaplatit České republice – Okresnímu soudu v Mostě na náhradě nákladů řízení částku ve výši 1.256,46 Kč.

III. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci k rukám jeho právní zástupkyně na náhradě nákladů řízení částku ve výši 36.122,- Kč.

IV. Povinnosti uvedené ve výrocích II. a III. je žalovaná povinna splnit do tří dnů od právní moci rozsudku.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobou doručenou soudu dne 21.1.201[redacted] domáhá se žalobce určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Žalobu odůvodnil tak, že na základě pracovní smlouvy ze dne

5.11.[redacted] byl zaměstnancem žalované a na základě dohody o změně pracovní smlouvy ze dne 26.6.20[redacted] vykonával u žalované funkci vedoucího oddělení realizace projektů. Dne 15.11.2013 žalovaná doručila žalobci výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. g/ zákoníku práce odůvodněnou tím, že výpověď je dána pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci. Ze tří variant uvedených v § 52 písm. g/ ZP (1. porušení povinností, pro které by mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, 2. závažné porušení povinností a 3. soustavné méně závažné porušování povinností) tak žalovaná uplatnila shora uvedený důvod sub 2. Ani jedno z žalobcových jednání, jak jimi je výpověď skutkově odůvodněna, však není závažným porušením povinností; výpověď je tak neplatná pro nenaplnění požadavku právní normy.

Žalovaná dle žalobce ve výpovědi uvádí tři okruhy, ve kterých spatřuje porušení povinností. Jde o tyto citací textu výpovědi skutkové důvody:

1. Dne 6.[redacted], 18.[redacted], 15.[redacted], 24.[redacted], 4.[redacted], 18.[redacted], 25.[redacted] a 1.[redacted].20[redacted] jste jako vedoucí zaměstnanec dostatečně nerevidoval a nekontroloval evidenci pracovní doby u Vašeho podřízeného Ing. [redacted], který neoprávněně opouštěl areál společnosti a vykazoval si odpracovanou pracovní dobu a zároveň jste tím zaměstnavatele neoprávněně vedl k úhradě mzdových nákladů, na které zaměstnanec neměl nárok.

Z textu upozornění na porušení povinností ze dne 5.[redacted].20[redacted] vypracovaného žalovanou je patrné, že žalovaná skutečnost, že [redacted] vykazoval chybně pracovní dobu, zjistila prostřednictvím informací ze systému GPS, ke kterým žalobce ze své pozice neměl přístup a neměl tak vytvořeny podmínky, aby mohl závadné jednání podřízeného odhalit; z elektronické evidence pracovní doby, kterou měl žalobce k dispozici, tomu nic nenasvědčovalo.

Součástí pracovní náplně [redacted] byly spolupráce a kontrola průběhu tvorby realizace a progresu díla u vybraných dodavatelů. Při zpracování detailní projektové dokumentace jsou součástí také měsíční kontrolní dny, porady, respektive setkání se zpracovatelem prováděcího projektu k upřesňování, odsouhlasení jednotlivých částí prováděcího projektu a to v rámci kontrolního dne u zpracovatele a realizátora projektu. Některé projekty se realizovaly v jiné lokalitě, a to v rafinerii [redacted], kam [redacted] zajížděl na projekční setkání s příslušnými odbornými profesemi, dále zajížděl ke smluvním partnerům v rámci svých pracovních povinností. Zajížděl tedy mimo areál žalované, k čemuž využíval služební vozidlo. Dne 15.[redacted] a 18.[redacted].20[redacted] čerpal žalobce dovolenou. Žalobce prováděl pravidelnou kontrolu elektronického docházkového systému, z toho nic nenasvědčovalo tomu, co uvedla žalovaná, a přístup k GPS neměl. Nemohl tedy poznat, že [redacted] neoprávněně vykazuje odpracovanou dobu a co je mu vytýkáno, nezavinil ani z nedbalosti.

Pokud jde o tento výpovědní důvod, na straně žalobce se nejednalo o zaviněné porušení pracovních povinností a to ani ve formě nedbalosti, žalobce neměl ze strany žalované vytvořené podmínky k tomu, aby mohl kontrolovat, zda [redacted] užívá své služební

vozidlo řádně či nikoliv. Nelze proto žalobce činit odpovědným za ono „nezjištění“. Mimo to je jednání [redacted] žalobci vytknuto až v [redacted] 20[redacted], kdy uvedený u žalované více než 2 měsíce nepracuje, neboť v polovině [redacted] 20[redacted] s ním byl rozvázán pracovní poměr, zřejmě z důvodů jeho shora uvedeného jednání. Nejpozději v [redacted] 20[redacted] věděla, že Ing. [redacted] užívá vozidlo nedovoleným způsobem. Proto žalovaná i zmeškala dvouměsíční lhůtu dle § 58 odst. 2 zákoníku práce.

2. V průběhu období od [redacted] do [redacted] 20[redacted] jste neplnil povinnosti spojené s výkonem práce Vaší pracovní pozice. Zanedbal jste 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 jste byl informován svým nadřízeným o nutnosti vyžádání nabídky na zpracování revize dokumentace [redacted] od společnosti StemCon, nepřistupoval k celému procesu dle povinností Vaší pracovní pozice. Nevyžadoval a neurgoval jste dodání objednané dokumentace ve smluveném termínu a to přesto, že jste byl svým nadřízeným na nedodržení termínu upozorňovaný. Vaše 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.

Stručně lze dle žalobce právě uvedený důvod definovat tak, že žalovaná vytýká žalobci nedodržení termínu smluvní stranou (zhotovitelem), tedy žalobci je vytýkáno zaviněné porušení smluvních povinností ze strany zhotovitele díla, nikoliv zaviněné porušení povinnosti ze strany žalobce. Žalobce je činěn odpovědným za postup osoby, která není jeho podřízeným, není zaměstnancem žalované, ale toliko osobou od subjektu zaměstnavatele odlišnou. Žalobce pak měl dle výpovědi z pracovního poměru více „urgovat“.

Poté, co byl dne 29.[redacted].20[redacted] vedoucím sekce investic požádán o vystavení požadavku na objednávku (POBJ), vystavil požadavek na objednávku na zpracování revize BDEP k projektu [redacted] do systému [redacted] a informoval o tom vedoucího sekce investic. Před uplynutím termínu dokončení, někdy ve 2. polovině [redacted] se telefonicky informoval u firmy StemCon, v jakém stavu je uvedená revize. Po tomto telefonátu dne 29.[redacted].20[redacted] obdržel mailovou zprávu, kde byla žádost o zaslání doplňujících informací, aby práce firmy StemCon mohla být dokončena. To dne 29.[redacted].20[redacted] učinil a kopii zaslal vedoucímu sekce investic a řediteli pro technologii a investice. Finální zpráva od firmy StemCon byla doručena 23.[redacted].20[redacted]. Zpracovatele revize nemohl ovlivnit, uplatnil sankce.

Uvedený výpovědní důvod nenaplňuje zákonné požadavky zákoníku práce a to jak v otázce zavinění na straně žalobce, tak i v otázce intenzity jeho povinností (ty porušil zhotovitel) – osoba mimo rámec pracovní působnosti a pravomoci žalobce. Žalobce neměl žádné legální prostředky, jak zhotovitele donutit k respektování termínu zhotovení díla. V písemném závěrečném návrhu doručeném soudu ve vztahu k tomuto výpovědnímu důvodu žalobce uplatnil důvod neplatnosti spočívající ve zmeškání dvouměsíční subjektivní lhůty k výpovědi podle § 58 odst. 1 zákoníku práce.

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 k 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] jste nedodržel zákonnou povinnost zaměstnavatele umožnit zaměstnanci čerpat nepřetržitou dobu odpočinku v rozsahu nejméně 24 hodin v období jednoho pracovního týdne.

V případě [redacted] (dny 10. a 23[redacted].20[redacted]) tento žalobce 10[redacted].20[redacted] informoval, zda může odejít místo v 13.30 v 13.23, s tím žalobce souhlasil s tím, že musí naplnit fond pracovní doby za měsíc září. Dne 23[redacted].20[redacted] [redacted] žalobce informoval, že při cestě do zaměstnání se nepatrně zdrží kvůli dopravní situaci, do zaměstnání se dostavil v 8.47. Dne 16[redacted].20[redacted] byl první inženýrský den, kterým se zahajoval odstávka rafinérie v [redacted] trvající do 18[redacted].20[redacted], kde [redacted] vedl několik projektů, věděl, že naplní fond pracovní doby do konce měsíce září. Pokud jde o případ [redacted], došlo k němu v době zarážky rafinerie v [redacted], kde docházelo ke zpožďování dodavatele proti plánovanému harmonogramu. [redacted] si z vlastní iniciativy prováděl průběžnou fyzickou kontrolu účasti dodavatele na stavbě. Aby tuto kontrolu mohl provést, musel při vstupu do závodu projít přes turniket, které zaznamenal jeho příchod a odchod, neboť se jednalo o stavbu v areálu závodu. Šlo o vlastní iniciativu zaměstnance, neměl to od žalobce nařízeno, a žalobce mu to proto neměl za zlé.

V případě [redacted] jeho absence čítala minuty, a žalobce byl o ní informován. Akceptovat omluvu sedmnáctiminutového zpoždění zaměstnance z důvodu dopravní zácpy i povolení odchodu zaměstnanci odchodu z pracoviště o 7 minut dříve není porušením povinností vedoucího zaměstnance, a i kdyby jím být mohlo, pak intenzita takového porušení je s ohledem na dané okolnosti vskutku velmi nízká. Pokud jde o neumožnění [redacted] čerpat nepřetržitou dobu odpočinku, žalobce se takového jednání nedopustil ani ho nezavinil.

Žalobce byl u žalované zaměstnán [redacted] let bez jediné výtky k jím vykonávané práci, před doručením výpovědi mu dne 5[redacted].20[redacted] byla doručena výtka (ve vztahu ke shora uvedenému jednání [redacted]), pak mu bylo nabízeno ukončení pracovního poměru dohodou, a když s dohodou nesouhlasil, dostal uvedenou výpověď. Důvody k výpovědi žalobce považuje za zástupné, skutečným důvodem byla snaha ukončit s ním pracovní poměr bez toho, aby mu žalovaná musela vyplatit odstupné dle kolektivní smlouvy ve výši jedenáctinásobku průměrného příjmu, přičemž se hledaly jiné důvody než organizační změny na straně žalované. Ve vztahu k tomuto podezření argumentuje časově souvisejícím propouštěním jiných zaměstnanců i tím, že mu žalovaná sdělila, že ode dne 15.11.2013 mu nebude moci přidělovat práci. Žalobce argumentuje i tím, že – kdyby se porušení povinností skutečně dopustil – nebylo by mu v [redacted] 2013 poskytnuto osobní ohodnocení ve výši cca 15% jeho mzdy.

Žalovaná se k žalobě po stránce skutkové vyjádřila tak, že [redacted] pracoval u žalované jako manažer projektů a žalobce byl jeho nadřízeným. Z elektronického docházkového systému měl žalobce do 5 minut po označení průchodu zaměstnancem k dispozici údaje o průchodu zaměstnance a ze systému GPS (ke kterému měl přístup) měl žalobce možnost detailně nahlížet na pohyb automobilu řízeného zaměstnancem včetně časového intervalu s vizuálním zobrazením na mapě. To, že cesta mezi [redacted] a [redacted] běžně trvající hodinu někdy trvala [redacted] déle, mohl žalobce zjistit již na první pohled z elektronického docházkového systému. Výpověď byla žalobci doručena před uplynutím dvouměsíční subjektivní lhůty. V následných vyjádřeních žalovaná doplnila podrobný přehled, kde a kdy se [redacted] ve dnech uvedených ve výpovědi z pracovního poměru zdržoval, a to tak, že

- dne 6. [redacted]. 20[redacted] absolvoval pracovní cestu služebním vozidlem z [redacted] do [redacted], rafinérii v [redacted]. opustil ve 14.46 hod. Z tohoto místa však nejel obvyklou cestou zpět na své pracoviště v [redacted], ale bez důvodu odbočil z obvyklé trasy na [redacted] – [redacted] a na tomto místě setrval až do 15.47 hod. V 15.47 hod. si v tomto místě ve služebním vozidle přepnul na modul soukromá jízda a zamířil zpět na své pracoviště v [redacted]. Po návratu zpět na své pracoviště v [redacted] svoji cestu zaevidoval v docházkovém systému v 17.16 hod. jako ukončení pracovní cesty a celou dobu vykázal jako odpracovanou dobu.
  Tedy v době trvání pracovní cesty trávil cca 1 hodinu na místě, kde neměl co dělat, aniž by zde plnil pracovní úkoly, kvůli kterým byl vyslán na pracovní cestu.

- dne 18. [redacted]. 201[redacted] opustil rafinérii v [redacted]. ve 14.00 hod. Při cestě zpět na své pracoviště do [redacted] vybočil z obvyklé trasy a ve 14.46 hod. v [redacted] přepnul ve služebním vozidle modul „soukromá jízda“. Teprve v 16.04 hod. přepnul uvedeným modul na „služební jízda“ a pokračoval na své pracoviště v [redacted], kde v docházkovém systému v 16.25 hod. vykázal ukončení služební cesty.
  V tomto případě rovněž v době trvání pracovní cesty řešil přibližně 1 hodinu 20 mimopracovní záležitosti na místě, kde se neměl nacházet. Ovšem i tato doba byla celá Ing. [redacted] neoprávněně vykázána jako odpracovaná.

- dne 15. [redacted]. 20[redacted] ve 13.50 hod. odjížděl z [redacted]. a ve 14.40 hod. v [redacted], u benzinového čerpadla OMV, přepnul modul ve služebním vozidle na „soukromou jízdu“, a to až do 16.41 hod. Na svém pracovišti v [redacted] v evidenci docházky vyznačil ukončení služební cesty 16.24 hod.
  Tedy téměř 2 hodiny setrvával na místě, kde se vůbec neměl nacházet a mimo trasu služební cesty a navíc opět byla tato doba neoprávněně celá vykázána jako odpracovaná.

- dne 24. [redacted]. 20[redacted] odjížděl z [redacted] služebním vozidlem ve 14.33 hod., v 15.17 hod. v [redacted] přepnul modul ve služebním vozidle na „soukromou jízdu“, a to do 16.47 hod., kdy v [redacted] opět modul přepnul na „služební jízdu“.
  Tedy cca 1,5 hodiny opět setrvával na místě, které je zcela mimo trasu služební cesty a mimo plnění pracovních úkolů. Ukončení služební cesty bylo vykázáno v evidenci docházky v 17.01 hod. a celá doba byla neoprávněně vykázána jako odpracovaná.

- Dne 4. [redacted] 20[redacted] odjížděl z [redacted] služebním vozidlem ve 14.20 hod.; v 15.18 hod., v [redacted] u benzinového čerpadla OMV přepnul modul ve služebním vozidle na „soukromou jízdu“. V 16.24 v [redacted] přepnul modul zpět na „služební jízdu“, zamířil na své

pracoviště v [redacted] a ukončení služební cesty vyznačil v docházkovém systému v 16.43 hod. jako odpracovanou dobu.
Tedy je zřejmé, že opět více jak hodinu setrval na místě, které bylo mimo trasu služební cesty a nikoliv plněním pracovním úkolů, přičemž tato doba byla opět neoprávněně vykázána jako odpracovaná.

- dne 18. [redacted] 20[redacted] odjížděl z [redacted] služebním vozidlem ve 13.06 hod. do [redacted] v režimu služební cesta. Cestu přerušil u studentské koleje [redacted], kde se zastavil od 14.05 hod. do 14.28 hod., pak pokračoval do [redacted] do svého bydliště, kam dorazil v 15.36 hod., v 15.44 hod. pokračoval ze svého bydliště na své pracoviště, kde v 15.55 hod. vykázal služební cestu jako ukončenou.
  Opět je zcela zřejmé, že nešlo po dobu téměř 3 hodin o plnění pracovních úkolů, nacházel se mimo trasu služební cesty, avšak celá doba byla opět neoprávněně vykázána jako odpracovaná doba.

- Dne 25. [redacted]. 20[redacted] odjížděl služebním vozidlem z pracoviště v [redacted] v 9.37 hod., přičemž ve služebním vozidle přepnul modul na „soukromou jízdu“, a to v době, kdy měl být na svém pracovišti. Zpět se vrátil až v 11.31 hod., modul přepnul na služební cestu, a v 11.35 hod. v evidenci pracovní doby neoprávněně vykázal tuto dobu dvou hodin jako „služební cesta“, tedy jako odpracovanou dobu.
  Tedy zcela neoprávněně využil služebního vozidla k soukromé cestě v době, kdy měl vykonávat svoji práci na pracovišti a zcela v rozporu se skutečností takto trávený čas vykázal jako dobu odpracovanou.

- Dne 1. [redacted]. 20[redacted] odjížděl služebním vozidlem z [redacted], v 10.32 hod. v modulu „služební jízda“; v 11.16 přepnul v obci [redacted] na modul „soukromá jízda“, a to až do 12.29 hod., kdy v [redacted] opět přepnul modul ve služebním vozidle na „jízdu služební“. Tuto služební cestu ukončil ve 12.45 hod. v evidenci docházky.
  Tedy, v pracovní době zcela neoprávněně opět absolvoval soukromou jízdu služebním vozidlem, a to do místa, kde se neměl nacházet. Navíc opět tuto dobu více než jedné hodiny neoprávněně vykázal jako dobu odpracovanou.

Žalovaná dále setrvala na tvrzení, že žalobce měl přístup do systému GPS a rozšířila své závěry o tvrzení, že žalobce měl pohyb vozidla v systému GPS sledovat i za tím účelem, aby kontroloval oprávněnost jeho použití, zda [redacted] vozidlo nezneužívá. Počínáním [redacted] vzniklou škodu vypočetla vynásobením jeho hodinové mzdy a počtu všech hodin, které neoprávněně dle evidence pracovní doby vykázal, částkou přes 8 tisíc Kč.

Pokud jde o porušení povinností žalobce ve vztahu ke zpracování revize dokumentace [redacted], zhotovitel dokumentaci nedodal, přesto žalobce navzdory opakovanému upozorňování jeho nadřízeným o nedodržení termínu dodávky a pokynu, aby zhotovitele urgoval a dodání dokumentace požadoval, tyto pokyny nerespektoval a neučinil tak. V důsledku prodlužování celého projektu tak i došlo ke zvyšování nákladů na jeho realizaci a ke škodě na majetku zaměstnavatele. Následně doplnila, že žalobce byl nadřízeným opakovaně upozorňován na neplnění jeho povinností a opakovaně urgován k jejich splnění v průběhu realizace zakázky, tedy od [redacted] 20[redacted] do [redacted] 20[redacted], že zakázka měla být dokončena do 31.[redacted].20[redacted] a byla dokončena až 23.[redacted].20[redacted], resp. až 11.[redacted].20[redacted], žalovaná pro prodlení vůči zhotoviteli uplatnila majetkovou sankci ve výši 10.890,- Kč, a že jí škoda, kterou by uplatňovala vůči zhotoviteli v důsledku prodlení, nevznikla.

Pokud jde o nedostatečnou kontrolu evidence odpracované doby, žalobce měl mimo jiné kontrolovat dodržování pracovní doby, aby bylo zajištěno splnění povinnosti přítomnosti zaměstnance na pracovišti v rámci pevné části pružné pracovní doby. Porušení povinnosti žalobce spočívá v tom, že předmětné absence nefigurovaly ve schválené či omluvené evidenci odpracované pracovní doby. Případná schválená nebo omluvená absence má být zaznamenána v evidenci pracovní doby. To se v daném případě nestalo, četnost či délka neznamenané či neomluvené absence podřízeného zaměstnance je zcela nerozhodná. Pokud jde o případ [redacted], porušil žalobce povinnost jako vedoucí zaměstnanec co nejlépe organizovat práci podřízených zaměstnanců; žalobce nezajistil [redacted] možnost čerpat nepřetržitou dobu odpočinku. Pokud mu to neměl „za zlé“, žalobce ipso facto tento stav nejen neřešil, ale i schvaloval.

To, že žalobci byla dána výpověď s úmyslem vyhnout se povinnosti zaplatit mu odstupné, žalovaná odmítla, a pokud mu od 15.[redacted].20[redacted] nepřidělovala práci, bylo v důsledku rozhodnutí žalované motivovaného zabránit tomu, aby se žalobce dopouštěl dalšího závažného porušování povinností.

Vyjádření žalované je doplněno zevrubnou právní argumentací s odkazy na příslušnou judikaturu.

Soud má za zjištěné, že žalobce byl u žalované 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 žalovaná 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 (dále též jen „výpověď“) skutkově odůvodněnou tak, jak je uvedeno ve shora uvedeném žalobním tvrzení. Dne 15.11.2013 bylo žalobci doručeno oznámení žalované, že mu od 15.11.2013 nebude moci pro překážky v práci na straně zaměstnavatele přidělovat práci, dopisem ze dne 20.1.2014 žalobce žalované sdělil, že výpověď považuje za neplatnou a trvá na dalším zaměstnávání. Uvedené skutečnosti jsou mezi účastníky nesporné a vyplývají i z listinných důkazů *(pracovní smlouva, dohoda o změně pracovní smlouvy, upozornění, výpověď z pracovního poměru, oznámení žalované ze dne 15.11.2013, oznámení žalobce ze dne 20.1.2014).*

Pokud jde o první důvod k výpovědi (nedostatečné revidování a kontrola evidence pracovní doby [redacted]), není mezi účastníky sporu, 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, to vyplývá z jeho svědecké výpovědi i GPS evidence pohybu jím řízeného vozidla, kterou soud provedl důkaz. Soud předpokládá, když v řízení nikdo netvrdil opak, že sledování, kde se s vozidlem pohyboval, bylo prováděno s jeho souhlasem, jinak by šlo ze strany žalované o jednání v rozporu se zákonem o ochraně osobních údajů a o nepoužitelný důkaz *(k tomu např. Pichrt,*

J., Drápal, J. a kol. Případové studie pracovněprávní. 1. vydání. Praha : C.H.Beck, 2015, 383 s.). pracoval na pozici projekt manažer, náplní jeho práce byly inženýrské činnosti při investiční činnosti žalované *(zařazení zaměstnance)*, z tohoto řízení lze mít za zjištěné, že s výkonem jeho práce byly činnosti spojené s pobytem mimo areál žalované, a to i proto, že žalovaná provozuje svoji činnost (nejméně) v závodech v a , ke služebním cestám užíval osobní automobil. Služební automobil byl oprávněn užívat i k soukromým účelům, za toto užívání zaplatil tak, že přepnul modul ve vozidle do režimu soukromá jízda, jízda pak byla takto evidována a jednou za měsíc vyúčtována, na mzdu za práci přesčas nárok neměl *(Směrnice žalované č. , svědecká výpověď* . Mezi účastníky není sporu o tom, že žalobce měl přístup do elektronické evidence pracovní doby, která byla vedena společně pro závody žalované v i . Žalovaná přes výzvu a poučení dané žalované dle § 118a OSŘ neprokázala, že žalobce měl přístup do evidence GSM, protože o to nepožádal; kdyby o to požádal, byl by mu přístup umožněn *(výpovědi svědků Ing. , Ing. , Ing. , Ing. ,)*. Po skončení každého kalendářního měsíce, a to nejpozději třetí pracovní den po skončení měsíce, měl žalobce zkontrolovat, případně upravit a schválit odpracovanou pracovní dobu svých podřízených zaměstnanců *(Směrnice č. ze dne 22. .20)*.

Z porovnání přehledu docházky a shora uvedené GPS evidence má soud 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, je-li např. v přehledu vyznačeno opuštění areálu žalované v 09:37 (konkrétně ve shora uvedeném dni 25. .20), nelze identifikovat, zda jde o opuštění areálu v nebo ve , leda by evidence docházky byla porovnána s GPS evidencí pohybu vozidla (tento dílčí závěr byl v řízení akceptován i žalovanou). Současně bez porovnání přehledu docházky s GPS evidencí pohybu vozidla (leda by to bylo prokázáno jinak) nelze zjistit, ve kterých případech se v rámci služebních jízd pak vykázaných jako odpracovaná doba věnoval svým soukromým záležitostem, to lze dovodit – jak učinila i žalovaná - jen z GPS evidence pohybu vozidla, kdy modul ve vozidle byl přepnut do režimu soukromá jízda. Soud tak má za zjištěné, že pouhou kontrolou přehledu docházky žalobce nemohl zjistit, že ve shora uvedených dnech neoprávněně vykazoval odpracovanou dobu. Soud nemá za zjištěné žádné okolnosti, které by implikovaly závěr, že se ze strany žalobce mělo dostat většího „dohledu“. Přitom nelze nebrat v úvahu charakter práce umožňující v rámci pracovní doby – bez toho, že by to zaměstnavatel mohl zjistit – se nevěnovat plnění pracovních povinností (zaměstnanec např. v pracovní době provádí na své kalkulačce výpočty pro jeho soukromou zakázku, telefonuje se svým zákazníkem, přeruší služební cestu a místo oběda jedná se svým zákazníkem, prohlubuje si pro zaměstnavatele nepotřebnou kvalifikaci apod.). Vztahy mezi zaměstnancem a nadřízeným na této úrovni se tak mimo sledování, zda je dodržována pracovní doba, splněn fond odpracované doby či řádně plněny pracovní úkoly, musí řídit standardními vztahy slušnosti, loajality a důvěry (a u žalované se tak na žalobcově úseku i dělo – *svědecká výpověď Ing.)*. Soud nemá za zjištěné, že by žalobce měl důvod tak nečinit i vůči .

Co do tvrzení, že tím, že [redacted] v pracovní době nevykonával pracovní povinnosti, žalované vznikla škoda úhradou mzdových nákladů, na které neměl nárok, u žalované byla zavedena a pro [redacted] (stejně jako pro níže uvedené zaměstnance [redacted] a [redacted]) platila 37,5 hodinová týdenní pracovní doba se základní délkou pracovní doby ve směně 7,5 hodiny a s rovnoměrnou ranní pracovní dobou od 6:00 do 14:00 hod., přičemž šlo o pracovní dobu pružnou se základní pracovní dobou od 8:30 do 13:30 hod.; konečný součet odpracovaných hodin ve čtyřtýdenním pracovním období (podle pracovního řádu však v měsíčním) musel odpovídat stanovenému fondu pracovní doby *(směrnice č. [redacted], pracovní řád, nesporná tvrzení účastníků).* Pokud žalovaná (po postupu soudu dle § 118a občanského soudního řádu – dále jen OSŘ) vyčíslila vzniklou škodu a učinila tak shora uvedeným postupem, nemá soud žalovanou tvrzenou škodu za zjištěnou. Škodu bylo možné vyčíslit jen tak, že odečtením neoprávněně vykázané pracovní doby od celkově vykázané odpracované doby v jednotlivých měsících by bylo zjištěno, kolik bylo oprávněně vykázáno, a teprve porovnáním tohoto výsledku s fondem pracovní doby zjištěno, zda a o kolik bylo zaplaceno více.

Pokud jde o druhý důvod k výpovědi (nevyžadování a neurgování objednané dokumentace ve smluveném termínu a to přesto, že žalobce byl svým nadřízeným na nedodržení termínu upozorňovaný), má soud za zjištěné a mezi stranami o tom není sporu, že žalobce na pokyn svého nadřízeného, vedoucího [redacted] Ing. [redacted], zajistil objednávku u firmy StemCon, a.s., na provedení revize [redacted]. Objednávku zajišťovalo obchodní oddělení žalované, revize měla být provedena do 31.[redacted].20[redacted]. Pokud jde o činnost žalobce po vystavení objednávky (na objednávce deklarovaném dnem 30.[redacted].20[redacted], přičemž akceptace objednávky je vyznačena dnem 3[redacted].20[redacted] a na objednávce původně vytištěné datum dodání 20.[redacted].20[redacted] je ručně přepsáno na 31.[redacted].20[redacted] – *objednávka*) má soud za zjištěné, že na základě vyžádání zhotovitele dne 29.[redacted].20[redacted] žalobce zhotoviteli odeslal zhotovitelem vyžádané dodatečné informace a materiály potřebné k provedení revize *(e-mail ze dne 29.[redacted].20[redacted]),* jinak postup prací na předmětu objednávky, což ani netvrdí, nesledoval (snad jen mimo jím tvrzeného telefonátu ve druhé polovině měsíce [redacted] 20[redacted]). O tom, že zakázka byla realizována opožděně tak, jak je uvedeno ve výpovědi, není mezi účastníky sporu. Že by se žalobce v případě této objednávky měl v určitých časových informovat na průběh realizace, nikde není stanoveno, pro plnění zakázky nebyl stanoven žádný harmonogram či dokonce sjednány kontrolní dny, když šlo o malou zakázku; pokud by zhotovitel měl dostatečnou kapacitu, mohl by revizi vyhotovit do 4 – 6 týdnů *(výpověď svědka Ing. [redacted], objednávka).* Po vzniku prodlení s dodáním dokumentace bylo vyvoláno obchodním oddělením žalované jednání s firmou StemCon, a.s., kterého se zúčastnil i Ing. [redacted], kdy bylo zhotovitelem sděleno, že navzdory ohrožení sankcemi je schopen zakázku dokončit až za měsíc od tohoto jednání (*svědecká výpověď Ing.* [redacted] *a* [redacted]. Soud má za zjištěné, že Ing. [redacted] žalobce po vzniku prodlení opakovaně vyzýval, aby dodání revize urgoval, a že tak žalobce (nejméně jednou) učinil *(dopis právního zástupce Ing.* [redacted], *e-mail právního zástupce Ing.* [redacted], *e- maily Ing.* [redacted] *právnímu zástupci žalované a soudu).*

Pokud jde o třetí důvod k výpovědi (opakovaná nedostatečná kontrola evidence odpracované doby podřízených), mezi účastníky není sporu o tom, že [redacted], který je žalobcovým podřízeným, odešel dne 10.[redacted]20[redacted] ze zaměstnání v 13:23 místo v 13:30 a dne 23.[redacted]20[redacted] přišel do práce místo v 08:30 v 08:47, aniž by měl v evidenci odpracované doby schválenou nebo omluvenou absenci *(to vyplývá i z podrobného přehledu jeho docházky).* Soud má za zjištěné, že [redacted], pokud jde o první případ, předčasně opustil pracoviště se souhlasem žalobce, neboť si potřeboval něco zařídit na úřadech, protože má trvalé bydliště hlášené v Ústí nad Labem, ve druhém případě přišel pozdě do práce v důsledku dopravní situace a o tom žalobce informoval. Soud má za zjištěné, že shora uvedená 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), je však možné, aby tak vedoucí zaměstnanec z důvodů evidenčních učinil. K nenaplnění předepsaného fondu pracovní doby za měsíc [redacted] 20[redacted] v důsledku uvedeného dřívějšího odchodu a pozdního příchodu nedošlo *(podrobný přehled docházky [redacted], jeho svědecká výpověď, svědecká výpověď Ing.* [redacted]*).* Mezi účastníky není sporu o tom, že [redacted], žalobcův podřízený, v období od 16.[redacted] do 27.[redacted]20[redacted] nečerpal nepřetržitou dobu odpočinku neméně v rozsahu 24 hodin v období jednoho pracovního týdne. K uvedené situaci došlo tím, že [redacted] z vlastní iniciativy v době zarážky v neděli poté, když v sobotu zjistil potřebu tak učinit, šel do práce, kde byl asi tři hodiny. Žalobce o vzniku problému ani o tom, že půjde v neděli do práce, neinformoval, žalobce neinformoval ani o tom, že v souvislosti se zarážkou má příliš mnoho práce, žalobce nikdy nepostupoval tak, aby mu neumožnil čerpat dobu odpočinku, i v době zarážky byl zajištěn nepřetržitý 24 hodinový odpočinek v týdnu *(podrobný přehled docházky* [redacted]*, jeho svědecká výpověď).*

Pokud jde o osobu žalobce, není sporu o tom, že byl u žalované (jejích právních předchůdců) zaměstnán přes [redacted] let, a svým posledním nadřízeným nebyl negativně hodnocen, mimo případu zmíněného ve výpovědi (z kontextu vyplývá, že případu se zpožděnou zakázkou) k němu jeho nadřízený žádnou zásadný výhradu neměl, soud tak vychází z neutrální charakteristiky žalobcova pracovního profilu s přihlédnutím k době jeho zaměstnání u žalované *(svědecká výpověď Ing.* [redacted]*, pracovní smlouva).*

Ke zjištění žalovanou tvrzených porušení povinností došlo v souvislosti s tím, že žalovaná zjistila shora uvedené jednání [redacted]. Následně byla žalovanou ustavena skupina (JUDr. [redacted], pan [redacted], Ing. [redacted], práci skupiny koordinoval pan [redacted]), která měla za úkol zkontrolovat práci žalobce, který měl to, čeho se dopustil [redacted], jako jeho vedoucí připustit. Spoluprací členů této skupiny byly zjištěny i další tvrzené nedostatky v práci žalobce, které jsou uvedeny jako důvody výpovědi *(svědecká výpověď Ing.* [redacted]*).*

Soud nemá za zjištěné, že by z pracovního řádu žalované pro žalobce vyplývaly jiné povinnosti než ty, které lze dovodit z právních předpisů *(pracovní řád).*

Soud neprovedl důkaz výslechem žalobce, protože dle sdělení jeho právní zástupkyně by jím měla být objasněna otázka, kdy byl žalobce urgován k vyžádání revize projektové dokumentace. Podle § 131 odst. 1 občanského soudního řádu (dále jen OSŘ) lze výslech účastníka provést, jestliže dokazovanou skutečnost nelze prokázat jinak, účelem účastnického výslechu je tak prokazování již tvrzených skutečností a nikoli doplňování jejich tvrzení. Soud neprovedl ani důkazu opakovaným výslechem svědka Ing. [redacted], když žalovaná na něm netrvala a uvedený důkaz byl v dostatečné míře nahrazen důkazy listinnými, což žalovaná akceptovala.

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. Proto po stránce právní soud věc, když jde o posouzení výpovědi dané v roce 2013, posoudil podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb. ve znění účinném do 31.12.2013 (Čl. LXXX bod 2. zákona č. 303/2013 Sb.) – dále jen ZP - a subsidiárně občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. Shora uvedený zjištěný skutkový stav tak soud právně poté, co konstatoval, že žalobci byla výpověď řádně doručena a žaloba byla podána včas (§ 72 ZP) právně kvalifikoval následujícím způsobem.

Podle § 50 ZP výpověď z pracovního poměru musí být písemná (odst. 1), zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 (odst. 2) a dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn (odst. 4). Podle § 334 odst. 1 ZP výpověď z pracovního poměru musí být doručena do vlastních rukou zaměstnance (podmínka existence právního úkonu).

Podle § 58 ZP pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může 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.

Podle § 52 písm. g/ ZP 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. Jde o ustanovení s relativně neurčitou hypotézou, …*soud vždy posuzuje v každém jednotlivém případě, jak budou definovány pojmy „zvlášť hrubé“, „závažné“*

a „méně závažné porušení“ povinnosti zaměstnance z pracovního poměru, a na základě jejich posouzení rozhodne, zda zaměstnanec byl za své jednání (chování) postižen zákonu odpovídajícím způsobem. Vymezení hypotézy § 52 písm. g) tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti zaměstnance z pracovního poměru k osobě zaměstnance, k pracovnímu místu, které zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení těchto povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností 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 výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval (Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 326 s). Musí jít o jednání zaviněné *(rozsudek Nejvyššího soudu 23 Cdo 1652/97).*

Zaměstnanci jsou povinni plnit povinnosti, které jsou stanoveny právními předpisy, podle § 301 ZP jsou povinni

a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci,
b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly,
c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni,
d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Vedoucí zaměstnanci jsou navíc povinni (§ 302 ZP)

a) řídit a kontrolovat práci podřízených zaměstnanců a hodnotit jejich pracovní výkonnost a pracovní výsledky,
b) co nejlépe organizovat práci,
c) vytvářet příznivé pracovní podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci,
d) zabezpečovat odměňování zaměstnanců podle tohoto zákona,
e) vytvářet podmínky pro zvyšování odborné úrovně zaměstnanců,
f) zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů,
g) zabezpečovat přijetí opatření k ochraně majetku zaměstnavatele.

Podle § 19 ZP soud přihlédne i bez návrhu k neplatnosti právního úkonu a/ který nebyl učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně, b/ který byl učiněn osobou nezpůsobilou k právním úkonům nebo osobou jednající v duševní poruše, která ji činí k tomuto úkonu neschopnou, c/ který zavazuje k plnění od počátku nemožnému, d/ který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů, e/ který odporuje dobrým mravům, f/ kterým se zaměstnanec předem vzdává svých práv, g/ k němuž nebyl udělen předepsaný souhlas příslušného orgánu v případech, kdy to stanoví

výslovně tento zákon anebo zvláštní zákon; požaduje-li zákon, aby právní úkon byl s příslušným orgánem pouze projednán, není právní úkon neplatný, i když k tomuto projednání nedošlo. Podle § 1a ZP v pracovněprávních vztazích se uplatňují zejména tyto základní zásady: a/ zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance, b/ uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce, c/ spravedlivé odměňování zaměstnance, d/ řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, e/ rovné zacházení se zaměstnanci a zákaz jejich diskriminace. *K tomu, aby pracovněprávní úkon odporoval zákonu a aby zároveň byly naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů uvedené v § 1a, může zřejmě dojít jen výjimečně (Bělina, M. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha : C. H. Beck, 2012. 153 s).* Neplatnost pracovněprávního úkonu podle § 19 ZP je neplatností absolutní, k níž je soud povinen přihlédnout z úřední povinnosti i když se zaměstnanec neplatnosti nedovolá.

Výpověď byla žalobci dána pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Pro takový případ platí, že není podstatné, kolik z jednání označených ve výpovědi jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci bylo skutečně v řízení před soudem jako porušení pracovní kázně posouzeno, ale zda ono zjištěné (ona zjištěná) porušení dosahuje (ve svém souhrnu dosahují nebo alespoň jedno z nich dosahuje) takové intenzity, že může být (mohou být) podřazeno (podřazena) pod pojmy méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, pro které by zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr *(rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2375/2004).*

Ve vztahu k prvnímu výpovědnímu důvodu (nedostatečné revidování a kontrola evidence pracovní doby [redacted] ve dnech 6.[redacted], 18.[redacted], 15.[redacted], 24.[redacted], 4.[redacted], 18.[redacted], 25.[redacted] a 1.[redacted]20[redacted]) je s odkazem na shora uvedená skutková zjištění třeba uvést, 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 žalované jednou za měsíc v souvislosti s kontrolou dodržení fondu pracovní doby. Žalobce, jak se žalovaná původně domnívala, neměl ani možnost porovnáváním údajů evidence docházky s GPS evidencí pohybu vozidel sledovat a „on line“ (jak se podává z výpovědi) nepatřičné chování [redacted] ve vztahu k nedodržování pracovní doby odhalit. Možnost přístupu do GPS evidence (a tedy možnost on line sledování zaměstnance) si mohl zjednat, z ničeho však nevyplývá, že by chování [redacted] zavdávalo příčinu tak učinit. Z obecné kontrolní povinnosti žalobce jako vedoucího pracovníka samozřejmě nevyplývá, že dle shora uvedené směrnice žalobce kontrolní povinnost ohledně dodržování pracovní doby byla omezena tak, že by měl kontrolovat jednou měsíčně. Jeho povinností bylo kontrolovat podřízené zaměstnance průběžně a přiměřeně s přihlédnutím k charakteristice jejich práce a očekávatelnému riziku porušení povinností z jejich strany. Že by žalobce v tomto smyslu

práci [redacted] v období měsíců [redacted] – [redacted] 20[redacted] vůbec nekontroloval nebo kontroloval nedostatečně, z výpovědi, která se omezuje jen na uvedené dny, nevyplývá.

Pokud jde o druhý výpovědní důvod (nevyžadování a neurgování objednané dokumentace ve smluveném termínu a to přesto, že žalobce byl svým nadřízeným na nedodržení termínu upozorňovaný), žalobce se takového jednání nemohl dopouštět v období od [redacted] do [redacted] 20[redacted], protože šlo o zakázku ze dne 3.[redacted].20[redacted] s termínem splnění 31.[redacted].20[redacted] (ke srovnání se nabízí shora uvedený odhad doby potřebné k jejímu vyhotovení). Šlo o malou a nikoli výrobní zakázku, u které logicky nebyl stanoven harmonogram (= plán prací s jednotlivými časově vymezenými a kontrolovanými etapami) ani kontrolní dny, kde by bylo třeba jednotlivé etapy pokroku díla ve stanovených termínech kontrolovat; taková povinnost pro žalobce nevyplývala ani ze žádného právního předpisu ani interního předpisu. Pokud je ve výpovědi uvedeno, že žalobce zhotovení revize nevyžadoval ve smluveném termínu, je nesrozumitelné, proč by měl revizi ve smluveném vyžadovat, když objednávka byla akceptována zhotovitelem, čímž mu vznikla povinnost ve smluveném termínu revizi zhotovit bez toho, že by to bylo žalobcem vyžadováno. 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, a dokončil ji až 23.[redacted].20[redacted]. Za opožděné dokončení zakázky mu byla udělena žalovanou sankce, ipso facto žalovaná dospěla k závěru, že zhotovitel prodlení zavinil, prodlením s dodávkou žalované žádná škoda nevznikla. Je pravda, že žalobce se měl u zhotovitele preventivně informovat o průběhu realizace zakázky např. po několika dnech či týdnu od jejího zadání a podle zjištěného stavu třeba i opakovaně, aby se ubezpečil, zda termín jejího splnění není ohrožen, a že tak neučinil. V opomenutí takového preventivního jednání ve vztahu k tak malé zakázce, které měla být vyhotovena v měsíci vystavení objednávky, však nelze shledávat závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů, když jde o jednání nedbalostní, v daném případě bez prokazatelných následků, a nejsou zjištěny žádné skutečnosti, které by takové jednání (nejvýše kvalifikovatelné jako méně závažné porušení povinnosti) posouvaly do kategorie porušení závažného. Pro úplnost – vzhledem k argumentaci žalované - ve vztahu k tomuto výpovědnímu důvodu třeba dodat, že z textu výpovědi vyplývá, že porušení povinnosti žalobce (výpovědní důvod) je shledáváno v tom, že neurgoval, ač byl nadřízeným upozorňovaný na nedodržení termínu, nikoli v tom, že by (opakovaně) odmítal plnit pokyny nadřízeného, aby urgoval.

Ve vztahu k tomuto jednání žalobce soud akceptuje jeho názor o zmeškání propadné lhůty dle § 58 odst. 1 ZP, když o jeho „nedostatečném“ konání musel být jeho nadřízený informován již v době, kdy se do věci „vložili“ vedoucí zaměstnanci žalované, porovnáním shora uvedených časových údajů vyplývá, že se tak stalo koncem měsíce [redacted] (dříve než za měsíc před 23.[redacted].20[redacted] zakázku zhotovitel dle jeho prohlášení nebyl schopen dokončit).

Ve vztahu k třetímu výpovědnímu důvodu (opakovaná nedostatečná kontrola evidence odpracované doby podřízených) soud nezjistil, že by se žalobce dopustil porušení povinnosti

vyplývající z právních předpisů, když žalobce podle právních předpisů ani vnitřních předpisů žalované povinnost doplňovat evidenci pracovní doby poznámkami signalizujícími, že zaměstnancovu nepřítomnost omluvil, neměl. Porušením povinnosti žalobce nenastala ani situace, že zaměstnanec přišel bez jeho vědomí v neděli do práce; když to zjistil, nemohl již toto jednání odvrátit. Že toto jednání uvedenému zaměstnanci nevytkl a příslušným způsobem ho nepoučil, jako důvod k výpovědi uvedeno není.

Žádný z důvodů uvedených ve výpovědi tak nelze považovat za jednání, pro které by žalovaná s žalobcem mohla okamžitě zrušit pracovní poměr, ani za závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, důvody uvedené ve výpovědi neumožňují učinit tak ani v jejich souhrnu. Že by se žalobce dopustil porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci po doručení shora uvedeného vytýkacího dopisu, z výpovědi nevyplývá. Ve vztahu k porušení povinnosti týkající se dodávky revize žalovaná zmeškala lhůtu dle § 58 odst. 1 ZP. Soud tak dospěl k závěru, že ve výpovědi uvedené skutkové důvody nenaplňují hypotézu ustanovení § 52 písm. g/ ZP, došlo ke zmeškání propadné lhůty dle § 58 odst. 1 ZP a výpověď je proto pro rozpor se zákonem neplatná; proto žalobě vyhověl (výrok I.).

Výrok II. je důsledkem aplikace ustanovení § 148 odst. 1 OSŘ; stát má podle výsledků řízení proti účastníkům právo na náhradu nákladů řízení, které platil, pokud u nich nejsou předpoklady pro osvobození od soudních poplatků. V daném případě náklady státu tvoří svědečné ve výši 1.256,46 Kč uplatněné svědkem Ing. [redacted].

Výrok III. o nákladech řízení je odůvodněn ustanovením § 142 odst. 1 OSŘ, neboť žalobce měl ve věci plný úspěch. Žalobce uplatnil nárok na odměnu advokátky za 9 úkonů právní služby po 2.500,- Kč dle § 1 odst. 2, § 6 odst. 1, § 7, § 8 odst. 1, § 11 odst. 1 písm. a/, d/ a g/ vyhl.č. 177/1996 Sb. (advokátní tarif – dále jen AT) za převzetí a přípravu zastoupení, sepis žaloby a 6 x za účast při soudním jednání ve dnech 8.12.2014, 23.2., 13.4. (v tomto případě jednání trvalo déle než 2 hodiny) a 9.11.2015 , 18.1. a 12.2.2016, dále 9 paušálních částek po 300,- Kč dle § 11, 13 AT, náhradu za ztrátu času za 10 započatých půlhodin po 100,- Kč za cesty k 5 jednáním soudu na trase Teplice-Most a zpět (§ 14 odst. 1, 3 AT), cestovní výdaje (jízdné - § 13 odst. 1,4 AT)) za cesty k jednáním soudu na trase Teplice-Most a zpět (54 km) osobním automobilem Škoda Superb registrační značky [redacted], a to za 3 cesty v roce 2015 částkou 3 x 301,10 Kč a za 2 cesty v roce 2016 částkou 2x287,- Kč, DPH k součtu předchozích položek (§ 137 odst. 1, 3 OSŘ) a zaplacený soudní poplatek ve výši 2.000,- Kč. Vyúčtování bylo doplněno technickým průkazem vozidla a potvrzením, advokátka je plátcem DPH. Soud takto uplatněnou výši nákladů celkem ve výši 36.122,- Kč přiznal. Náklady bylo uloženo zaplatit k rukám právního zástupce žalobce (§ 149 odst. 1 OSŘ).

Výrok IV. je důsledkem aplikace ustanovení § 160 odst. 1 OSŘ.

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem prostřednictvím Okresního soudu v Mostě.

Nebude-li tímto rozhodnutím uložená povinnost splněna, lze se jejího splnění domáhat výkonem rozhodnutí nebo exekucí.

V Mostě dne 22. února 2016

JUDr. Jiří Zelenka v. r.
předseda senátu

Za správnost vyhotovení:
Marcela Kalkusová, DiS.