



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Bořivoje Hájka a soudců Mgr. Radka Kopsy a JUDr. Šárky Hůrkové, Ph.D., ve věci

žalobkyně: **XXX**, narozená dne XXX
bytem XXX
zastoupená advokátem JUDr. Janem Burešem, Ph.D.
se sídlem Za Poříčskou bránou 375, 186 00 Praha

proti
žalované: **Česká republika – Vězeňská služba ČR**, IČO: 00212423
sídlem Soudní 1672/1a, 140 67 Praha 4
zastoupená advokátem Mgr. Filipem Smějou
se sídlem Polská 1716/54, 120 00 Praha 2

o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru,

o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Pardubicích ze dne 4. 9. 2019, č. j. 8 C 66/2017-171,

takto:

- I. Rozsudek okresního soudu **se potvrzuje.**
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.

Odůvodnění:

1. Citovaným rozsudkem okresní soud ve výroku I. zamítl žalobu, kterou se žalobkyně proti žalované domáhala určení, že výpověď daná žalovanou žalobkyni ze dne 28. dubna 2017 je neplatná a pracovní poměr žalobkyně k žalované nadále trvá. Ve výroku II. okresní soud rozhodl o tom, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

2. Okresní soud takto shledal nedůvodnou žalobu ze dne 15.6.2017 o určení neplatnosti uvedené výpovědi z pracovního poměru založeného pracovní smlouvou ze dne 7. 6. 2004, ve znění dohody o změně ze dne 30.6.2015, podle níž byla žalobkyně s účinností k 1.7.2015 zařazena u žalované na pracovní XXX. Výpověď ze dne 28. 4. 2017 byla ze strany žalované dána podle § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb. (zákoníku práce) pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, které je důvodem, pro něž by bylo možno okamžitě ukončit pracovní poměr dle § 55 odstavec 1 písm. b) zákoníku práce. Žalobkyně tuto výpověď považovala za neplatnou a žalované dne XXX 2017 oznámila, že trvá na svém dalším zaměstnání, neboť měla za to, že se nedopustila jednání, které by naplňovalo materiální předpoklady předmětné výpovědi. Dále namítala nedostatek formálních náležitostí výpovědi, v níž její jednání není popsáno tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, případně takové jednání nenaplnuje intenzitu závažného porušení pracovních povinností, pro které by mohlo dojít k okamžitému zrušení pracovního poměru, ale jedná se pouze o méně závažné porušování pracovních povinností, v souvislosti s nímž však žalobkyně nebyla upozorněna na možnost výpovědi. Zároveň měla žalobkyně za to, že předmětná výpověď nebyla podána včas poté, co se o vytýkaném jednání žalovaná dověděla již v XXX 2016.
3. Okresní soud vycházel z právní úpravy § 50 odst. 1, 2 a 4 zákoníku práce, podle níž výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 zákoníku práce a dá-li takto zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem s tím, že důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn. Dle § 52 písm. g) zákoníku práce platí, že 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 povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.
4. Okresní soud uzavřel, že v dané věci byla žaloba podána v zákonem stanovené lhůtě dle § 72 zákoníku práce, když vzal za prokázané, že žalobkyně nastoupila do pracovního poměru k žalované ke dni 1. 7. 2004 a s účinností od 30. 6. 2015 byla zařazena na pracovní pozici XXX. Ke sporné otázce naplnění formálních náležitostí podané výpovědi v souladu s § 50 a § 52 písm. g) zákoníku práce okresní soud provedeným dokazováním zjistil, že listinou ze dne 27. 4. 2017 č. j. VS-14745-5/ČJ-2017-802100 dala žalovaná žalobkyni výpověď z pracovního poměru s odkazem na § 52 písm. g) a § 55 odst. 1, písm. b) zákoníku práce, pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci s tím, že se jedná o důvod, pro který by bylo možno okamžitě ukončit pracovní poměr. Zjistil, že výpověď byla odůvodněna tím, že v XXX a XXX byla podána XXX jako řediteli XXX oznámení, která poukazovala na údajné projevy tzv. bossingu na pracovišti. Věc byla řádně prošetřena a následně uzavřena s tím, že v jednání žalobkyně a v jejím vystupování vůči pracovníkům XXX nelze spatřovat prvky šikany. Ředitel věznice však následně upozornil žalobkyni dopisem ze dne XXX 2016, č. j. XXX, na povinnost řídit se ustanovením § 302 zákoníku práce a na nezbytnost pozorného a objektivního hodnocení pracovního chování svých podřízených. Dne XXX 2017 obdržel ředitel věznice písemné podání XXX se sdělením, že se nachází v pracovní neschopnosti, přičemž důvodem k tomu mělo být šikanózní jednání žalobkyně. Důsledkem pak bylo zhroucení XXX oddělení XXX a XXX a nelibostem ze strany žalobkyně byla vystavena i XXX. Žalovaná následně věc předala k prošetření Generální inspekci bezpečnostních sborů, která zahájila trestní stíhání žalobkyně svým usnesením dle § 160 odstavec 2 trestního řádu ze dne XXX 2017, č. j. XXX. Žalobkyně se svým jednáním měla dopustit porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k žalobkyni vykonávané

práci a porušení § 301 písmeno c) a § 302 zákoníku práce a také § 4 odstavec 1, 3 písmeno b) a § 6 odstavec 1 písmeno h) nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR, č. 7/2013, kterým se vydává Pracovní řád, ve znění pozdějších změn a Kodex profesní etiky zaměstnance a příslušníka Vězeňské služby ČR, který tvoří přílohu 6 nařízení Generálního ředitele VS ČR č. 12/2016, jímž se vyhláší Protikorupční program Vězeňské služby ČR, Katalogy korupčních rizik a Kodex profesní etiky zaměstnance a příslušníka Vězeňské služby ČR. Jednání žalobkyně vůči podřízeným zaměstnankyním XXX mělo vykazovat znaky šikany (přehnaná kritika, osočování, obviňování, ústrky a psychický nátlak) v důsledku čehož došlo k XXX těchto pracovníků. Podle záznamu žalobkyně odmítla výpověď po přečtení převzít dne XXX 2017, proto byla výpověď podepsána i svědky a dne XXX 2017 byla nesporně doručena zástupci žalobkyně. Okresní soud dále zjistil, že listinou ze dne XXX 2017 žalobkyně sdělila žalované, že trvá na dalším zaměstnání a žalovaná dopisem ze dne XXX. 2017 potvrdila, že trvá na podané výpovědi.

5. Při právním hodnocení okresní soud vycházel z právních závěrů předcházejícího rozhodnutí zdejšího odvolacího soudu ze dne 26. 4. 2018, č. j. 22 Co 38/2018-94, a ve shodě s nimi uzavřel, že podaná výpověď ze dne 28. 4. 2017 splňuje veškeré zákonem stanovené formální náležitosti dle § 52 písm. g) zákoníku práce a je určitým, jasným a srozumitelným právním jednáním, když výpovědní důvod je v ní řádně a určitě uveden, a to jak odkazem na příslušnou právní úpravu, tak jeho určitým a nezaměnitelným skutkovým vymezením. Uzavřel, že z popisu jednání je zřejmé, pro jaké chování žalobkyně a v jakém období byla výpověď dána s tím, že žalovaná měla toto jednání za šikanózní (tzv. bossing), neboť se ho žalobkyně měla dopustit při výkonu práce XXX vůči svým podřízeným XXX, XXX a XXX a jeho následkem bylo XXX a XXX. Okresní soud dodal, že v rámci doplněného dokazování nevyšly najevo žádné nové skutečnosti, pro které byl dán důvod se od uvedeného závazného právního názoru zdejšího odvolacího soudu odklonit.
6. Okresní soud dále shledal, že výpověď byla žalovanou podána včas v souladu s § 58 odst. 1 a 2 zákoníku práce. K tomu okresní soud odkázal na citované závěry ustálené judikatury Nejvyššího soudu ČR (rozsudku ze dne 6. 2. 2001, sp. zn. 21 Cdo 13/2000, sp. zn. 21 Cdo 4837/2010, ze dne 3. 6. 2012 a ze dne 5. 10. 1992, sp. zn. 6 Cdo 52/92), podle nichž k tomu, aby začala běžet dvouměsíční lhůta k výpovědi z pracovního poměru postačuje, aby zaměstnavatel získal vědomost (dozvěděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k výpovědi z pracovního poměru. Toto však nelze vykládat tak, že by zaměstnavatel měl přistupovat k výpovědi z pracovního poměru se zaměstnancem již na základě podezření ze skutků, zakládajících důvod k takovému rozvázání pracovního poměru, když zákonem stanovená dvouměsíční lhůta je dána také k tomu, aby zaměstnavatel mohl provést potřebné šetření a aby se podle jeho výsledku rozhodl, zda přistoupí k výpovědi z pracovního poměru. Zároveň však nelze dovodit, že by tato lhůta začala běžet již na základě předpokladu či domněnky, že zaměstnavatel o takovém jednání zaměstnance mohl, příp. musel (k určitému datu) vědět. Platí, že zákonem stanovená dvouměsíční lhůta, během níž musí zaměstnavatel přistoupit k výpovědi z pracovního poměru, začíná běžet ode dne, kdy se o důvodu výpovědi prokazatelně (skutečně) dozvěděl, a to prostřednictvím nadřízeného vedoucího zaměstnance s tím, že není významné, kdy zaměstnavatel důvod okamžitého zrušení zjistil, neboť nemusí jít o zjištění (rozumí se jistotu v běžném slova smyslu). Jiným orgánem, který vede řízení ve smyslu § 58 odst. 2 zákoníku práce, se pak dle těchto judikатурních závěrů rozumí orgán, který není součástí zaměstnavatele a do jehož zákonem založené pravomoci patří posuzování jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, tj. zejména orgány činné v trestním řízení.
7. Okresní soud proto dospěl k závěru, že pokud by se jednání popsané ve výpovědi týkalo výhradně XXX, nebyla by zákonem stanovená dvouměsíční lhůta dle § 58 odst. 1 zákoníku práce dodržena, neboť na chování žalobkyně vůči této podřízené byla žalovaná jednoznačně a srozumitelně upozorněna podáním ze dne XXX 2016 XXX, po němž proběhlo šetření, a ředitel žalované uzavřel, že v jednání žalobkyně nelze spatřovat prvky šikany. Okresní soud dodal, že

XXX svůj pracovní poměr ukončila v XXX 2016 odchodem do předčasného důchodu, aniž by žalované jako zaměstnavateli potvrdila, že tak činí zejména pro chování žalobkyně, ale jako důvod uváděla péči o XXX. Subjektivní lhůta k podání výpovědi za jednání žalobkyně, které směřovalo vůči XXX proto dle okresního soudu marně uplynula ke dni XXX.2016. Tuto část výpovědi (vztahující se k XXX) však okresní soud shledal jako část oddělitelnou s tím, že nezpůsobuje neplatnost výpovědi jako celku.

8. Okresní soud dále z obsáhlého provedení dokazování uzavřel, že po odchodu XXX pokračovala žalobkyně v jednání popsaném v podané výpovědi, soustředila ho na XXX a následně také na XXX, když i tato porušování pracovních povinností jsou součástí podané výpovědi v popsaném skutku i v uvedeném období. Okresní soud odkázal na svědeckou výpověď XXX o tom, že chování žalobkyně vůči sobě oznámila řediteli žalované v XXX nebo XXX 2016 s tím, že ředitel jako svědek potvrzoval XXX 2016 s tím, že však neobdržel informace, které by jednoznačně potvrzovaly, že se žalobkyně dopouští šikany. Vypověděl, že jistotu o této skutečnosti nabyl až z podání XXX ze dne XXX 2017. Okresní soud proto uzavřel, že až k tomuto datu se příslušný nadřízený pracovník žalované prokazatelně dozvěděl ve smyslu citované judikatury o jednání směřujícím vůči XXX a jeho charakteru, a proto až od XXX 2017 začala žalovaná jako zaměstnavateli běžet subjektivní dvouměsíční lhůta dle § 58 odst. 1 zákoníku práce. Žalovaná pak dle prokázaných skutečností postoupila tento podnět dle jeho obsahu následující den k šetření GIBS, která dne XXX 2017 zahájila úkony trestního řízení.
9. Proto dle okresního soudu v části týkající se XXX a XXX byla výpověď podána v zákonné lhůtě v souladu s § 58 odst. 2 zákoníku práce, když došlo ke stavení běhu subjektivní dvouměsíční lhůty k podání výpovědi z pracovního poměru, protože jednání žalobkyně se stalo předmětem šetření jiného orgánu (GIBS), a žalovaná jako zaměstnavatel přiměřenou dobu se svým závěrem vyčkala výsledků jeho činnosti, a to konkrétně usnesení č. j. XXX ze dne XXX 2017 o zahájení trestního stíhání, a přistoupila k podání výpovědi dne 28. 4. 2017. Okresní soud zdůvodnil, že v tomto směru nemá právní význam, že v trestní věci byla žalobkyně zproštěna obžaloby a že uvedené usnesení je ve smyslu zákona č. 82/1998 Sb. rozhodnutím nezákonným.
10. Okresní soud dále dospěl k závěru, že podaná výpověď je důvodná, když dospěl k závěru, že žalobkyně se skutečně dopustila jednání, které bylo ve výpovědi popsáno a které dosáhlo intenzity předpokládané v § 52 písm. g) zákoníku práce. K tomu okresní soud odkázal na použitelnou ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu ČR (dle rozsudku ze dne 17. 1. 2008, sp. zn. 21 Cdo 743/2007), podle níž pro posuzování intenzity porušení povinností zaměstnance nestanoví zákon rozhodná hlediska a příslušné pojmy intenzity (méně závažné porušení, závažné porušení či porušení zvláště hrubým způsobem) nejsou definovány. Jejich vymezení jako hypotézy právní normy proto závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu s tím, že soud může přihlídnout k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení, k míře zavinění, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům, které porušení mělo pro zaměstnavatele, např. k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon tak ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby jeho rozhodnutí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval, a to bez ohledu na to, jak případně intenzitu porušení hodnotí zaměstnavatel ve svém pracovním řádu či jiném interním předpise.
11. Okresní soud dále zdůvodnil, že vycházel z definice bossingu, kterou použil Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích ve svém rozsudku ze dne XXX, kterým byla žalobkyně zcela zproštěna podané obžaloby pro předmětný skutek se závěrem, že tento skutek se stal, ale není trestným činem. Okresní soud zjistil, že takto bylo krajským soudem uzavřeno, že popsané jednání není standardním chováním nadřízeného vůči podřízeným s tím, že autorita se arogancí přirozeně prosadit nedá a žalobkyně zjevně postrádala při komunikaci s podřízenými

prvky empatie a sebereflexe. Výpovědi XXX, XXX a XXX byly přitom hodnoceny jako autentické s tím, že popsané jednání je tzv. bossingem, útokem na lidskou důstojnost v rámci pracovněprávních vztahů, které zákonodárce ponechává prostředkům pracovního práva. Okresní soud ve shodě se závěry v této trestní věci vycházel z toho, že za bossing je považována varianta psychické šikany na pracovišti, která je specifická tím, že šikany se dopouští nadřízený pracovník na svém podřízeném. Jedná se tedy o chování nadřízeného, které poškozuje podřízeného před jeho kolegy, znesnadňuje či znemožňuje mu jeho práci s tím, že bossing se samozřejmě vyvíjí a stupňuje a jako šikana zhoršuje vztahy na pracovišti a zvyšuje kult osobnosti vedoucích. Za takovou šikanu - bossing může být (XXX) považováno např. přehnané kontrolování plnění povinností či docházky, neschválení dovolené, arogantní chování, slovní urážky, nedocení práce či častá a neoprávněná kritika, zesměšňování před kolegy, zadávání příliš složitých úkolů (na které nemá podřízený kvalifikaci nebo jsou nesplnitelné), nemožnost vyjádřit svůj názor nebo navrhnout své návrhy, přisvojení si práce podřízeného jeho šéfem, různé naschvály (odebrání kancelářských potřeb atd.). Při rozhodování, zda už jde o bossing se užívá tzv. Leymannovo pravidlo, podle něhož lze za bossing považovat pouze chování, které se objevuje alespoň jedenkrát týdně po dobu minimálně 6 měsíců. Výsledkem takového jednání je, že oběť se dostane do situace, ve které si nemůže sama pomoci, protože je pod neustálým tlakem trvajících útoků a tato situace může vyústit v její závažné psychické či psychosomatické potíže.

12. Okresní soud pak uvedl, že obdobně jako odvolací soud v trestním řízení dospěl v dané pracovněprávní věci k závěru, že výpověďmi svědkyň XXX, XXX a XXX bylo prokázáno, že k popsanému jednání žalobkyně vůči podřízeným XXX a XXX skutečně došlo. Výpovědi podřízených žalobkyně shledal přesvědčivé s tím, že se neodlišovaly v podstatných rysech ani v průběhu času. Okresní soud uzavřel, že žalobkyně v úkonech, k nimž sice jako nadřízená měla pravomoc (kontrola pracovních výsledků, poskytování dovolených, řešení zařízení kanceláří), používala arogantní chování, slovní urážky s tím, že však bylo vyvráceno její vulgární vyjadřování. Dále bylo prokázáno nedocení práce podřízených i jejich nepřiměřená kritika a zákaz komunikace vně oddělení bez jejího vědomí. Jednání žalobkyně pak mělo přímý dopad na psychiku podřízených a v konečném důsledku i na jejich zdravotní stav. Proto dle okresního soudu se žalobkyně dopustila i ve vztahu k těmto podřízeným takového porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, pro které by bylo možno okamžitě ukončit pracovní poměr dle § 55 odst. 1 písmeno b) ve spojení s § 52 písmeno g) zákoníku práce, a to povinnosti vedoucího zaměstnance vytvářet pro podřízené příznivé pracovní podmínky dle § 302 písmeno c) zákoníku práce. Okresní soud uvedl, že takové porušení povinností by mohlo být samostatným výpovědním důvodem, i kdyby se ho žalobkyně dopustila pouze ve vztahu k jediné podřízené. Okresní soud odmítl námitky žalobkyně, že takové jednání bylo možné hodnotit jako opakované, méně závažné porušování pracovních povinností, a to proto, že se jedná o šikanu na pracovišti, kterou lze obvykle identifikovat až ve fázích, kdy se projevují na oběti zdravotní následky a definovat až poté (dle citovaného Leymannova pravidla), co trvá v řádu měsíců. K tomu okresní soud uvedl, že provedeným dokazováním (výpovědi uvedených svědků i zprávami XXX a XXX) bylo prokázáno, že nejen u XXX, ale také u XXX došlo k následkům, které obecně literatura u šikany popisuje, tj. ke stavům úzkosti, které vyvolává už pouhá myšlenka na to, co se bude v zaměstnání dít další den, včetně následků, které bylo nutno řešit za pomoci lékaře. Proto okresní soud uzavřel, že chování žalobkyně nelze akceptovat jako omluvitelné a výlučně v mezích standardního vystupování vedoucího. Okresní soud dospěl k závěru, že podaná výpověď tak naplňuje i materiální předpoklady platného právního jednání, a proto podanou žalobu v plném rozsahu zamítl.
13. O nákladech řízení okresní soud rozhodl dle § 142 odst. 1 o.s.ř. s tím, že v řízení byla úspěšná žalovaná, která se náhrady nákladů vzdala.
14. Proti citovanému podala žalobkyně včasné odvolání, v němž nesouhlasila ani se skutkovými, ani s právními závěry okresního soudu. Žalobkyně zejména trvala na tom, že podaná výpověď je

neplatná z důvodu její neurčitosti, neboť v ní není náležitě skutkově vymezen důvod výpovědi. Žalobkyně uvedla, že důvod uvedený ve výpovědi, tj. to, že se měla ve vztahu ke svým podřízeným dopouštět v době od XXX 2015 nejméně do XXX 2016 jednání vykazujícího znaky šikany, byl žalovanou opřen zejména o usnesení GIBS o zahájení trestního stíhání žalobkyně ze dne XXX 2017. Dle žalobkyně však toto usnesení není legitimním důvodem k výpovědi, pouze případným důvodem pro překážky v práci na straně zaměstnavatele, který byl uplatněn, neboť na toto usnesení je třeba pohlížet jako na nezákonné rozhodnutí ve smyslu zákona č. 82/1998 Sb., podle něhož také bylo žalobkyni již vyplaceno částečné odškodnění. Žalobkyně měla také za to, že podaná výpověď a vyjádření žalované vykazují řadu faktických rozporů a protichůdných tvrzení, z nichž je patrná nepravdivost dané výpovědi. Zejména poukázala na to, že dle žalované se měla závažného jednání dopouštět v uvedeném období, v němž však sama žalovaná současně uvádí, že v XXX a XXX 2016 byla ředitelem řešena podaná oznámení ohledně údajných projevů tzv. bossingu na pracovišti s tím, že po řádném prošetření bylo uzavřeno, že v jednání žalobkyně a v jejím vystupování vůči pracovním XXX nelze spatřovat prvky šikany. Žalobkyně také zdůraznila, že ředitel žalované ještě XXX. 2017 výslovně uváděl, že se situaci na XX důkladně věnoval a žádné problémy nezjistil, což potvrdil i svým dopisem GIBS ze dne XXX 2017. Tomu dle žalobkyně také odpovídá jím podaný zcela kladný pracovní posudek žalobkyně ze dne XXX 2017, u něhož žalobkyně zdůraznila, že byl podán tři týdny po vydání usnesení o zahájení trestního stíhání, pouhé tři dny před podáním výpovědi z pracovního poměru, kdy již žalobkyně pro oznámení překážek v práci nedocházela do zaměstnání, a téhož dne, kdy byla výpověď projednávána s odborovou organizací. Žalobkyně rovněž uvedla, že poté, co měl ředitel žalované dne XXX 2017 obdržet písemné podání XXX o jejím XXX, neprobíhalo žádné šetření, ale toto podání bylo ihned následujícího dne XXX 2017 předáno GIBS. Časové vymezení vytýkaného jednání je pak dle žalobkyně zcela nelogické a nepravdivé, neboť k němu mělo docházet od prvního dne jejího nástupu do pozice XXX s tím, že v uvedeném období se na XXX po celou dobu ani nevyskytovaly všechny tři dotčené zaměstnankyně. Žalobkyně uzavřela, že je tak zřejmé, že žalovaná v jednání žalobkyně nic protiprávního nespatořovala, měla za to, že se žalobkyně šikany nedopustila a k opačnému přesvědčení dospěla pouze na základě nezákonného usnesení GIBS o zahájení trestního stíhání. Žalobkyně trvala na tom, že z výpovědi fakticky není vůbec zřejmé, co je žalobkyni konkrétně vytýkáno, neboť vymezení jejího závažného jednání je nadále zcela vágní a neurčité. Výpovědní důvod je tak dle žalobkyně zcela nedostatečně skutkově vymezen, když konkrétně je vymezen pouze odkazem na nezákonné usnesení o zahájení trestního stíhání. Žalobkyně uvedla, že není uvedeno žádné konkrétní jednání či časově a místně vymezená situace tak, jak uzavřel okresní soud ve svém původním rozsudku ze dne 20. 11. 2017, č. j. 8 C 66/2017-82. Žalobkyně zdůraznila, že zrušující usnesení zdejšího krajského soudu ze dne 26. 4. 2018, č. j. 22 Co 38/2018-94, bylo vydáno před písemným vyhotovením zprošťujícího trestního rozsudku ze dne XXX, v jehož důsledku se stalo nezákonným usnesení o zahájení trestního stíhání, o něž se opírá podaná výpověď, a odvolacím krajským soudem toto nebylo zohledněno. Dle žalobkyně tak došlo k podstatné změně okolností, za kterých odvolací soud původně vyslovoval svůj právní názor, a proto tento přestal být závazný. Dle žalobkyně není zcela konkrétně a nezaměnitelně zřejmé, v jakém konkrétním chování je spatřován uplatněný výpovědní důvod, když není nijak specifikováno, v čem konkrétně měla spočívat „přehnaná kritika“, „osobování“, „obviňování“, „ústrky“ a psychický nátlak. Zároveň dle žalobkyně nebyly ani v rámci trestního řízení, ani v rámci tohoto řízení objektivizovány či prokázány uváděné konkrétní následky, když „XXX“ byla pouze tvrzena, ale nebyla objektivně posuzována či prokazována. Stejně dle žalobkyně platí také pro opakovaná tvrzení o újmě na zdraví podřízených zaměstnankyň, která také zůstala pouze zcela nepodloženými. Žalobkyně měla za to, že v soudním řízení tvrzené konkrétní situace či skutečnosti vždy řádně vysvětlila, příp. uvedla na pravou míru, zejména udělování dovolené, včetně pátku, či úpravu nábytku v kanceláři podřízených určené pro styk s veřejností, příp. o údajných vulgarismech či povinnosti informovat o vnějších výstupech a komunikacích z XXX. Žalobkyně namítla, že okresní soud v tomto směru

při zjišťování skutkového stavu nezohlednil navržené důkazy v její prospěch a naopak nesprávně přihlížel k obsahu dle výsledku trestního řízení nezákonných rozhodnutí o zahájení trestního stíhání či o odsouzení žalobkyně dle původního rozsudku okresního soudu ze dne XXX. Dle žalobkyně okresní soud rovněž při hodnocení svědeckých výpovědí nesprávně nepřihlédl k motivaci a zájmům jednotlivých svědků, zejména u XXX na setrvání ve stávající pozici XXX a u bývalých podřízených zaměstnankyň na tom, aby se žalobkyně na původní pozici nevrátila. Dle žalobkyně svědek XXX nevypovídal nic o tom, že by kdy byl svědkem závažného jednání žalobkyně vůči podřízeným, když je zřejmé, že mu byly známy pouze kolující a v řízení před okresním soudem vyvrácené fámy, zejména o vulgarismech či neudělování dovolených.

15. Dále žalobkyně trvala na tom, že i v případě, že by jí popírané jednání mělo být pravdivé, by podaná výpověď byla neplatná pro nedodržení lhůt dle § 58 odst. 1 zákoníku práce, neboť první stížnost na žalobkyni byla podána již v XXX 2016, a je tak evidentní, že o údajných důvodech pro předmětnou výpověď již žalovaná ve smyslu závěrů ustálené soudní judikatury věděla. Toto dle žalobkyně potvrzuje i svědkyně XXX, která vypověděla, že ředitele žalované osobně opakovaně navštívila na podzim roku 2016, aby si na žalobkyni stěžovala. Dle žalobkyně se okresní soud na základě závěrů o oddělitelnosti jednání ve vztahu k XXX řádně nezaměřil na to, jakých konkrétních závažných jednání se žalobkyně měla dopustit právě v době běžící lhůty po podání výpovědi, když žádné takové konkrétní „závažné“ jednání není ani v rozsudku, ani ve výpovědi specifikováno. Zároveň žalobkyně namítla, že vytýkaná závažná jednání by mohla představovat toliko opakovaná méně závažná porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Proto by výpověď mohla být dána pouze za předpokladu, že by žalobkyně byla v době posledních 6 měsíců v souvislosti s nimi písemně upozorněna na možnost výpovědi, což se nestalo. Ze všech uvedených důvodů navrhla žalobkyně změnu napadeného rozsudku a úplné vyhovění žalobě, případně zrušení tohoto rozsudku a vrácení věci okresnímu soudu k dalšímu projednání a rozhodnutí. Zároveň žalobkyně namítla neopodstatněnost zastoupení žalované advokátem v odvolacím řízení, a to s odkazem na závěry ustálené judikatury Ústavního soudu dle jeho nálezu sp. zn. I. ÚS 2929/07, ze dne 9. 10. 2008. Uvedla, že se tak nejedná o účelně vynaložené náklady řízení, neboť stát je k hájení svých zájmů vybaven ze státního rozpočtu personálně i finančně zajištěnou organizační složkou, a proto není důvod v dané oblasti přenášet výkon jeho práv a povinností na advokáta jako soukromý subjekt.

16. Žalovaná v odvolacím řízení navrhla potvrzení napadeného rozsudku, s jehož skutkovými i právními závěry se plně ztotožnila. Žalovaná zdůraznila obsah podané výpovědi a zcela odmítla závěry žalobkyně o tom, že by byla odůvodněna pouze usnesením GIBS o zahájení trestního stíhání žalobkyně, resp. o tom, že jediným důvodem pro její podání bylo toto usnesení, u něhož nelze mít za to, že je dle námitek žalobkyně nezákonné. Dle žalované následné zproštění žalobkyně obžaloby pro trestný čin útisku neznámá, že k popsanému jednání nedošlo, ale pouze to, že toto jednání žalobkyně nebylo trestným činem, jak je uvedeno také ve zprošťujícím rozsudku v trestní věci zdejšího krajského soudu č. j. XXX a okresní soud se s tím, správně vypořádal. Žalovaná rovněž odmítla veškeré námitky žalobkyně ohledně faktických rozporů či protichůdných vyjádření žalované s tím, že tato opakovaná tvrzení a námitky žalobkyně byly předmětem dokazování a okresní soud se s nimi zcela vypořádal. Žalovaná k tomu poukázala na výpověď svědkyně XXX, která se styděla o dění na pracovišti v dané době hovořit s tím, že z popisu její kolegyně XXX nebyly o šikaně v dané době získány hmatatelnější důkazy. Žalovaná odmítla protichůdnost svých tvrzení, když měla za to, že je zřejmé, že zaměstnavatel nebyl s chováním žalobkyně spokojen, neboť jí dopisem ze dne XXX 2016 upozornil na důsledné dodržování povinností vedoucích zaměstnanců, doporučil jí změnu formy řízení a zdůraznil prioritu interpersonálních vztahů. Žalovaná uvedla, že vůči GIBS se její ředitel vyjadřoval k celému období působení žalobkyně na pozici XXX, když popsal i řešení podání XXX z XXX 2016 o šikaně XXX na pracovišti XXX. Také svá tvrzení o šetření šikany v XXX 2017 dle

oznámení XXX označila žalovaná za konzistentní a shodná s tím, že po vyhodnocení s ohledem na závažnost byla kontaktována GIBS, která si po potvrzení pracovní neschopnosti oznamovatelky šetření zcela převzala, čímž žalovaná neměla zákonnou možnost šetření provést sama. Dle žalované tak byla prokázána gradace situace v důsledku nestandardního jednání žalobkyně vůči podřízeným. Žalovaná zdůraznila, že šikana (bossing či mobbing) jsou jednání specifická, spočívající v projevech popsaných správně okresním soudem, a proto není relevantní, že v celém období nebyly na XXX všechny tři podřízené zaměstnankyně, když k závažnému jednání s projevy šikany ve formě tzv. bossingu postačovala žalobkyni pouze jedna podřízená, po jejímž XXX se žalobkyně zaměřila na další, a poté i na tu poslední. Dle žalované jsou svědecké výpovědi podřízených zaměstnankyň věrohodné a konzistentní s výpověďmi v trestním řízení a bylo jimi prokázáno, že žalobkyně vystupovala vůči svým podřízeným hrubě, arogantně, v rámci běžných vztahů na pracovišti značně nestandardně a vytvářela tím stresové prostředí. Opakovaně se dopouštěla vůči podřízeným osočování, ústrků a psychického nátlaku, což vyústilo v pracovní neschopnost dvou podřízených a v odchod jedné z nich do předčasného důchodu tak, jak to bylo ve shodě se závěry okresního soudu potvrzeno i dalšími provedenými důkazy. Naopak účastnickou výpověď žalobkyně označila žalovaná za účelovou, vedenou snahou o vylepšení svého obrazu, a proto nezpůsobilou vyvrátit prokázanou šikanu na pracovišti. Žalovaná rovněž uvedla, že okresní soud správně vycházel ze závazného právního názoru odvolacího soudu o tom, že podaná výpověď má veškeré formální náležitosti platné výpovědi ze strany zaměstnavatele v souladu s § 50 a § 52 zákoníku práce, včetně určitého a nezaměnitelného skutkového vymezení uplatněného výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) zákoníku práce, a to bez ohledu na zprošťující rozsudek samostatného trestního řízení, o němž odvolací soud již věděl a v odůvodnění na něj i reagoval. Dle žalované okresní soud provedl řádným způsobem veškeré důkazy nezbytné pro prokázání materiální důvodnosti podané výpovědi a tyto důkazy také správně a úplně hodnotil, a to i ve vztahu k praktickým postupům při udělení dovolené či k požadavku na schvalování výstupů zaměstnanců před jejich odesláním vně oddělení, když šikanózní jednání nespočívalo v tomto požadavku, ale v tom, že žalobkyně zakazovala svým podřízeným komunikovat s jinými zaměstnanci.

17. Žalovaná zároveň trvala na tom, že výpověď byla podána včas v souladu se závěry ustálené judikatury, jak zdůvodnil okresní soud, když v dané věci bylo pro běh lhůty zásadní a rozhodující podání oznámení podřízené XXX ze dne XXX 2017, jeho postoupení GIBS a zahájení úkonů trestního řízení dne XXX 2017, jímž došlo k zastavení běhu subjektivní lhůty, a proto výpověď byla žalobkyni dne XXX 2017 dána se zachováním jak subjektivní, tak objektivní lhůty dle § 58 zákoníku práce. Žalovaná se ztotožnila také se závěrem okresního soudu o oddělitelné části výpovědi vztahující se k XXX, která nezpůsobuje neplatnost výpovědi jako celku, i o tom, že ke konci roku, resp. XXX 2016 nadřízený žalobkyně sice obdržel informace o nevhodném jednání žalobkyně, avšak nikoliv takové informace, které by jednoznačně směřovaly k tomu, že se žalobkyně dopouští šikanózního jednání vůči svým podřízeným, o čemž se žalovaná prokazatelně dozvěděla až XXX 2017 z podání XXX.
18. Krajský soud přezkoumal napadený rozsudek okresního soudu v souladu s § 212 a § 212a odst. 1 o.s.ř. na základě odvolacích námitek i z důvodů v odvolání neuplatněných a shledal, že podané odvolání není důvodné.
19. Krajský soud shledal, že okresní soud vycházel ze správné právní úpravy a z přílehlavých závěrů ustálené soudní judikatury a také ze závazných právních závěrů zdejšího krajského soudu v této věci vyjádřených v předcházejícím rozhodnutí ze dne 26. 4. 2018, č. j. 22 Co 38/2018-94. Krajský soud tak zejména přisvědčil závěru, že v dané věci byla žaloba podána řádně a včas v zákonné lhůtě dle § 72 zákoníku práce. Okresní soud také správně zjistil vznik a obsah pracovního poměru mezi účastníky i podání výpovědi ze strany žalované jako zaměstnavatele v listině ze dne XXX 2017, č. j. XXX, jejíž obsah nebyl sporný. Bylo tak prokázáno, že žalovaná dala žalobkyni výpověď na základě popsaných časových a skutkových okolností s odkazem na § 52 písm. g) a

§ 55 odst. 1, písm. b) zákoníku práce, tj. pro závažné porušení povinností žalobkyně jako zaměstnankyně vyplývající z konkrétně označených právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, pro které by bylo možno okamžité ukončení pracovního poměru. Toto porušení povinností ze strany žalobkyně dle obsahu podané výpovědi spočívalo v projevech šikany vůči třem označeným podřízeným zaměstnankyním na pracovišti - tzv. bossingu v době, kdy žalobkyně od 1. 7. 2015 vykonávala práci XXX ve XXX. Jednání bylo popsáno tak, že žalobkyně (citace) „po dobu působení na pracovní XXX (v době od XXX 2015 nejméně do XXX 2016) vystavovala své podřízené přehnané kritice, osočování, obviňování, ústrkům a psychickému nátlaku, v důsledku čehož došlo k XXX pracovník oddělení XXX a XXX; nelibostem byla vystavena i pracovnice XXX“. Současně bylo uvedeno, že toto jednání se stalo předmětem prošetření Generální inspekci bezpečnostních sborů (GIBS), která pro ně zahájila trestní stíhání žalobkyně pro přečin útisku dle usnesení ze dne XXX 2017, č. j. XXX. V podané výpovědi bylo popsáno, že ředitel žalované v XXX a XXX 2016 řešil oznámení o projevech tzv. bossingu na pracovišti ze strany žalobkyně, které bylo uzavřeno tím, že v jednání žalobkyně a v jejím vystupování vůči pracovním XXX nelze spatřovat prvky šikany, a současně byla žalobkyně dopisem ředitele za dne XXX 2016 upozorněna na povinnost řídit se § 302 zákoníku práce a na nezbytnost pozorného a objektivního hodnocení pracovního chování svých podřízených. Ve výpovědi bylo také uvedeno, že ředitel žalované dne XXX 2017 obdržel písemné podání MXXX o tom, že se nachází v pracovní neschopnosti z důvodu šikanózního jednání žalobkyně.

20. Krajský soud na základě prokázaného skutkového stavu setrval na závěrech uvedených v této věci v jeho shora citovaném předchozím rozhodnutí, na jehož podrobné odůvodnění plně odkazuje, neboť v této věci nenastaly žádné podstatné změny, pro které by uvedené závěry neobstály. Krajský soud tak zcela odmítl námitky žalobkyně, k nimž uvádí, že je zcela zřejmé, že v přecházejícím rozhodnutí krajský soud zohlednil i vydání pravomocného zprošťujícího rozsudku v trestní věci žalobkyně. Krajský soud proto setrval na tom, že z podané výpovědi je zcela konkrétně a nezaměnitelně zřejmé, v jakém konkrétním chování žalobkyně spatřuje žalovaná uplatněný výpovědní důvod, když je určité a srozumitelně popsáno, že důvodem výpovědi je chování žalobkyně hodnocené jako šikanózní ve formě tzv. bossingu, jehož se žalobkyně dopouštěla při výkonu práce XXX a které směřovala vůči jejím třem konkrétně označeným podřízeným zaměstnankyním - XXX, v konkrétně označeném období od XXX 2015 nejméně do XXX 2016. Je také jednoznačně popsáno, že toto chování žalobkyně spočívalo v tom, že žalobkyně vystavovala uvedené podřízené přehnané kritice, osočování, obviňování, ústrkům a psychickému nátlaku. Současně byly uvedeny také konkrétní následky tohoto chování žalobkyně spočívající v XXX XX a XXX s tím, že nelibostem ze strany žalobkyně byla vystavena i XXX, a dále bylo rovněž konkrétně uvedeno, že pro toto chování bylo proti žalobkyni zahájeno trestní stíhání pro trestný čin útisku usnesením GIBS ze dne XXX 2017, v němž je chování žalobkyně dále konkrétně a podrobněji popsáno. Ve shodě s obranou žalované krajský soud uvádí, že na skutkové, ani právní závěry v této věci nemá žádný vliv, že trestní stíhání žalobkyně pro dané chování skončilo pravomocným zprošťujícím rozsudkem, a dále ani to, že na základě jeho závěrů je pro účely zákona č. 82/1998 Sb. usnesení o zahájení trestního stíhání považováno za nezákonné rozhodnutí, pro jehož vydání případně byla žalobkyni poskytnuta náhrada za utrpěnou újmu v souladu s tímto zákonem.

21. K uvedeným závěrům krajský soud dodává, že z prokázaného skutkového stavu je zřejmé, že chování žalobkyně bylo v podané výpovědi z pracovního poměru ze dne 28. 4. 2017 ve spojení s odkazem na usnesení GIBS o zahájení trestního stíhání žalobkyně ze dne XXX 2017 skutkově popsáno jako zcela konkrétní, určitý a přesně vymezený skutek, který se stal také předmětem uvedeného trestního stíhání žalobkyně. Tento jednoznačný skutek byl v souladu s hmotněprávní a procesní úpravou trestního práva projednán v trestním řízení, a to před soudem prvního i druhého stupně, a bylo o něm pravomocně, tedy i pro soud a účastníky v tomto řízení závazné,

rozhodnuto tak, že tento určitý skutek se stal, avšak nenaplnuje znaky zákonem vymezeného trestného činu. Proto byla žalobkyně v trestní věci rozsudkem odvolacího soudu obžaloby podané pro tento určitý skutek pravomocně zproštěna. Ve shodě s tím krajský soud v této věci hodnotil obsah podané výpovědi z pracovního poměru ze dne 28. 4. 2017 tak, že v ní popsané chování žalobkyně představuje konkrétně a určitě vymezený důvod podané výpovědi z pracovního poměru. Krajský soud má za to, že v tomto směru by jiný skutkový či právní závěr byl ve zjevném rozporu se zásadou jednotného a předvídatelného soudního rozhodování v obdobných věcech dle § 13 o.z., pro který v dané věci nejsou dány žádné relevantní důvody. Krajský soud proto k odvolacím námitkám žalobkyně uzavřel, že skutkové vymezení výpovědního důvodu je určité, srozumitelné, jednoznačné a nezaměnitelné, a to bez ohledu na to, že není uvedeno, v jaký konkrétní den a jakými konkrétními slovy či činy, příp. vůči které ze tří uvedených podřízených zaměstnankyň se žalobkyně jako vedoucí dopustila vytýkaného šikanózního chování, které je jednoznačně a konkrétně popsáno tak, že v konkrétním období směřovalo vůči uvedeným podřízeným a spočívalo v přehnané kritice, osočování, obviňování, ústřích a psychickém nátlaku, pro které bylo proti žalobkyni zahájeno trestní stíhání usnesením GIBS ze dne XXX 2017, v němž je toto vytýkané chování žalobkyně dále podrobněji popsáno.

22. Ve shodě se závěry okresního soudu je při tomto závěru třeba vycházet z toho, že šikanózní chování na pracovišti (obdobně jako jiné šikanózní jednání) je jednání specifické, které nemá zpravidla uzavřený výčet konkrétních projevů chování, jelikož zahrnuje všechny formy systematického vytváření dlouhodobě nepřátelských a ponižujících vztahů. V dané věci se pak jednalo o formu tzv. bossingu, tj. o šikanózní chování na pracovišti ze strany nadřízeného zaměstnance vůči jemu podřízenému zaměstnanci či zaměstnancům, při němž je zneužívána nadřazená pozice tak, že dochází k narušování lidské důstojnosti na pracovišti a odpovídajících pracovněprávních vztahů. Za šikanózní je tak možné označit chování, které podle konkrétních okolností dosahuje potřebné soustavnosti, dlouhodobosti a intenzity, jak na to správně odkázal okresní soud ve shodě se závěry pravomocného soudního rozhodnutí v trestní věci a v souladu s ustálenými všeobecně známými a přijímanými odbornými závěry (viz odkaz na wikipedii, tzv. Leymannovo pravidlo), když krajský soud k tomu odkazuje také na použitelnost závěrů rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 5. 2018, sp. zn. 21 Cdo 2738/2017. Žalobkyní požadované zcela podrobné konkrétní časové a skutkové vymezení uplatněného výpovědního důvodu, který spočívá v šikanózním jednání ve formě tzv. bossingu, je dle závěrů krajského soudu nepřijatelným formalismem, při jehož uplatnění by bylo prakticky nemožné, resp. zjevně nepřiměřeně obtížné, takový výpovědní důvod skutkově vymezit. Krajský soud současně nepřisvědčil námitkám žalobkyně, že důvodem podané výpovědi z pracovního poměru bylo pouze vydání citovaného usnesení GIBS o zahájení trestního stíhání, neboť takový závěr nelze z obsahu písemné výpovědi ze dne 28. 4. 2017 dovodit. Současně má krajský soud za to, že neurčitost podané výpovědi nelze dovozovat ani z toho, že část podrobnější vymezení vytýkaného chování žalobkyně bylo ponecháno ve formě odkazu na vydané usnesení GIBS o zahájení trestního stíhání, u něhož bylo prokázáno, že jeho obsah byl oběma stranám pracovního poměru v okamžiku podání výpovědi znám.

23. Krajský soud ze všech uvedených důvodů setrval na svém závěru, že v dané věci je třeba mít za to, že v souladu s právní úpravou a nadále použitelnou ustálenou judikaturou (např. dle rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 3013/2005, ze dne 10. 10. 2006) je v podané výpovědi ze strany žalované ze dne 28. 4. 2017 výpovědní důvod řádně, určitě a nezaměnitelně uveden, a to jak odkazem na příslušnou právní úpravu, tak jeho určitým a nezaměnitelným skutkovým vymezením. Podaná výpověď z pracovního poměru ze strany žalované ze dne 28. 4. 2017 tak splňuje veškeré formální náležitosti platné výpovědi ze strany zaměstnavatele v souladu s § 50 a § 52 zákoníku práce, včetně určitého a nezaměnitelného skutkového vymezení uplatněného výpovědního důvodu dle § 52 písm. g) zákoníku práce.

24. Okresní soud se proto správně v dané věci zabýval dalšími spornými skutečnostmi, k nimž dle závěru krajského soudu provedl řádným způsobem a v potřebném rozsahu dokazování, provedené důkazy náležitě, logicky a srozumitelně zhodnotil jednotlivě i ve vzájemných souvislostech a s přihlédnutím ke všemu, co v řízení vyšlo najevo, a dospěl tak k úplným a správným skutkovým závěrům. Okresní soud přitom správně vycházel jak z provedených listinných důkazů, tak z výpovědí svědků, zejména dotčených podřízených zaměstnankyň žalobkyně v rozhodném období XXX a XXX, resp. do XXX 2016 XXX, které správně hodnotil jako konzistentní a věrohodné. Krajský soud nepřisvědčil námitkám žalobkyně ohledně neprovedení důkazů navržených v její prospěch, když shledal, že takto namítané důkazní návrhy jsou nadbytečné, neboť nejsou způsobilé ovlivnit v dané věci rozhodné skutkové závěry. Shodně hodnotil krajský soud jako nadbytečné také důkazní návrhy žalobkyně přednesené v odvolacím řízení, kterým z tohoto důvodu nevyhověl. K uvedenému lze dodat, že vzhledem k prokázanému skutkovému stavu není v dané věci rozhodné, že žalobkyně případně jako vedoucí poskytovala podřízeným zaměstnankyním dovolenou i v případě konkrétních pátek, či že v souladu s obvyklou praxí jako vedoucí kontrolovala obsah vnějších výstupů z XXX. Zcela nerozhodné je také případné následné zjištění nedostatků v konkrétní činnosti XXX, které nemůže mít vliv ani na věrohodnost provedených důkazů, tj. ani na správnost skutkových závěrů okresního soudu. Nadbytečný pak je také důkazní návrh žalobkyně směřující k tomu, že XXX ukončila svůj pracovní poměr se žalovanou dohodou na vlastní žádost, neboť tuto skutečnost vzal okresní soud správně za prokázanou a vycházel z ní.
25. Krajský soud proto plně vycházel ze skutkových závěrů okresního soudu o tom, že žalobkyně se dopustila jednání, které bylo popsáno v podané výpovědi z pracovního poměru a které se stalo předmětem trestního stíhání žalobkyně, v němž byla žalobkyně obžaloby podané pro skutek, který byl důvodem podané výpovědi, zproštěna. Ve shodě se shora uvedenými závěry ani v tomto směru nemá zproštění obžaloby na skutkové a právní závěry v této věci žádný vliv, neboť podle něho došlo pouze v trestněprávní rovině k pravomocnému rozhodnutí o tom, že předmětné vytýkané jednání žalobkyně se stalo, ale není trestným činem. V této věci pak je toto prokázané jednání žalobkyně hodnoceno z hlediska soukromoprávního pracovněprávního vztahu mezi účastníky, jak správně zdůraznil již okresní soud.
26. Krajský soud ve shodě s okresním soudem uzavřel, že v souladu s § 58 odst. 1 a 2 zákoníku práce byla výpověď z pracovního poměru ze strany žalované podána řádně a včas, neboť bylo prokázano, že žalovaná se v souladu se závěry ustálené judikatury dozvěděla o uplatněném výpovědním důvodu dne XXX 2017 doručením oznámení XXX o pracovní neschopnosti a jejím důvodu. Krajský soud shledal, že v dané věci nelze mít za to, že žalovaná se o vytýkaném šikanózním jednání žalobkyně jako XXX dozvěděla již doručením oznámení ze dne XXX. 2016, které se týkalo chování žalobkyně zejména vůči tehdejší podřízené XXX. Ve shodě se skutkovými závěry okresního soudu bylo prokázano, že v chování žalobkyně nebyly ke dni XXX 2016 žalovanou shledány prvky šikany s tím, že však žalobkyně jako vedoucí byla ze strany zaměstnavatele (ředitelem věznice) vyzvána k tomu, aby při svém přístupu (empatičtější, pozornější, objektivní) prioritně usilovala o dobré interpersonální vztahy na pracovišti. Okresní soud z provedeného dokazování rovněž správně uzavřel, že před XXX 2017 se žalovaná nedozvěděla (nezískala konkrétní vědomost) o šikanózním chování žalobkyně, neboť nebylo zjištěno, že XXX před svým oznámením ze dne XXX 2017 některému z příslušných zaměstnanců žalované sdělila potřebné konkrétní skutečnosti, z nichž by šikanózní povaha chování žalobkyně vyplývala, resp. byla zřejmá, když okresní soud správně poukázal na to, že nestačí pouhé podezření, resp. žalobkyni označené kolující fámy. Tyto závěry jsou plně v souladu s výpovědí ředitele věznice XXX, XXX jako XXX i XXX jako XXX, z nichž je zřejmé, že potřebné vědomosti nemohly být získány dříve než v polovině XXX 2016. Výpověď XXX o tom, že si v XXX 2016 řediteli na chování žalobkyně stěžovala, je v tomto směru pouze obecná a její časového zařazení je nejisté, když i svědkyně připustila, že se tak mohlo stát až v XXX, jak

vypověděl ředitel věznice. Proto krajský soud shledal, že okresní soud k této části výpovědi svědkyně XXX po jejím zhodnocení spolu s ostatními provedenými důkazy správně nepřihlížel. Na základě toho, že bylo prokázáno, že ke dni XXX 2017 bylo šetření předmětného chování žalobkyně postoupeno GIBS jako příslušnému orgánu ve smyslu § 58 odst. 2 zákoníku práce, který dne XXX 2017 zahájil úkony trestního stíhání a dne XXX 2017 žalobkyni doručil usnesení o zahájení jejího trestního stíhání, je zcela správný závěr okresního soudu, že výpověď ze dne 28. 4. 2017 byla žalovanou podána řádně a včas ve lhůtách dle § 58 zákoníku práce.

27.K uvedenému krajský soud dodává, že okresní soud správně poukázal na to, že pouze ohledně skutkově oddělitelného chování žalobkyně vůči XXX, o němž se žalovaná dozvěděla ke dni XXX 2016, došlo k uplynutí lhůt pro podání výpovědi stanovených v § 58 zákoníku práce. Toto však v dané věci neplatnost podané výpovědi jako celku nezpůsobuje, neboť jako výpovědní důvod bylo řádně a včas uplatněno (také) šikanózní chování žalobkyně v uvedeném období směřující vůči podřízené zaměstnankyni XXX a dále vůči XXX, která se podřízenou zaměstnankyní stala od XXX 2016, když v souladu se shora uvedenými závěry bylo v tomto rozsahu šikanózní chování žalobkyně jako výpovědní důvod určitě, konkrétně a nezaměnitelně skutkově popsáno a v dané věci provedeným dokazováním řádně prokázáno. V této souvislosti krajský soud uvádí, že v dané věci prokázaný skutkový stav je plně v souladu s tím, že tzv. bossing jako forma šikanózního jednání se v průběhu času vyvíjí a stupňuje. Své šikanózní povahy chování dosáhne tím, že systematické a dlouhodobě trvající i drobné útoky vedené se snahou získat či udržet si moc, převahu či autoritu se stanou neustávajícím tlakem na jejich adresáta či skupinu adresátů, kteří se tomu nemohou vyhnout či se proti tomu bránit, což je právě vlastní postavení podřízeného zaměstnance, který je povinen podle pokynů nadřízeného zaměstnance plnit pracovní úkoly a osobně vykonávat pro zaměstnavatele práci v pracovní době a zásadně na pracovišti. Uplatněný výpovědní důvod tak byl dle závěru krajského soudu řádně prokázán jako platný a řádně i včas uplatněný bez ohledu na to, že takovým výpovědním důvodem není a nemůže být chování žalobkyně vůči XXX, jejíž nadřízenou žalobkyně byla do XXX. 2016 a která ukončila svůj pracovní poměr dohodou se žalovanou pro XXX. Bylo prokázáno, že žalobkyně v uvedeném období jako vedoucí vůči XXX a následně také vůči XXX vystupovala tak, že její chování tyto podřízené oprávněně vnímaly jako neobjektivní, nespravedlivé a proti některé z nich zaměřené. Žalobkyně takto vystupovala při plnění každodenních úkolů v rámci jejich vzájemných pracovněprávních povinností, kdy její způsob zadávání úkolů i kontroly jejich plnění vykazoval znaky systematických drobných ústrků, ponižujícího přístupu a nepřiměřené kritiky až přehnaného hlídání. Chování žalobkyně přitom postrádalo potřebnou důvěru a zohlednění znalostí a schopností podřízených zaměstnankyň u zkušené XXX a začínající XXX, a dále vykazovalo znaky nedostatečné empatie, pochvaly a ocenění práce či výsledků podřízených. Proto se projevovalo jako agresivní a arogantní, včetně tendence žalobkyně k izolaci podřízených vůči ostatním pracovištím. Bylo prokázáno, že taktové chování žalobkyně na pozici XXX bylo dlouhodobé, setrvalé, příp. stupňující, docházelo k němu pravidelně až každodenně, a proto důvodně vedlo k tomu, že bylo pro obě podřízené zaměstnankyně psychicky zatěžující, stresové a vedlo k tomu, že prožívaly obavy z příchodu do práce s úzkostí a „hrůzou, co se zase ze strany žalobkyně stane“, jak každá z nich shodně, konkrétně a podrobně popsala ve své svědecké výpovědi jak v tomto řízení, tak v trestním řízení vedeném proti žalobkyni. Je zřejmé, že ze strany XXX k tomu přispělo i to, že jí bylo známo, že obdobně se žalobkyně chovala již od počátku, a to i vůči její předchozí kolegyni XXX, která s ohledem na své osobní a rodinné poměry situaci vyřešila dohodou o ukončení svého pracovního poměru.

28.Z uvedeného je zřejmé, že takové chování žalobkyně je třeba označit za šikanózní, v rozporu s dobrými mravy a s pracovněprávními právy a povinnostmi žalobkyně jako vedoucí ve smyslu § 302 zákoníku práce. Je třeba zdůraznit, že takový způsob chování nelze podřadit pod oprávnění vedoucího zaměstnance organizovat, řídit a kontrolovat práci podřízených, neboť je v přímém rozporu s povinností vedoucího zaměstnance vytvářet zdravé pracovní prostředí, příznivé

pracovní podmínky a dobré vzájemné pracovněprávní vztahy. Prokázaný způsob plnění povinností žalobkyně jako XXX je třeba označit za zneužití vedoucího postavení vůči podřízeným, které naplňuje znaky tzv. bossingu uvedené shora. Chování žalobkyně je třeba takto hodnotit jako celek v souladu s jeho dlouhodobou a systematickou podobou, nikoliv jako izolované jednotlivé události, které by samy o sobě nepředstavovaly rozpor či zásah do pracovněprávních vztahů na pracovišti mezi žalobkyní a jejími podřízenými. Krajský soud proto odmítl názor žalobkyně, že prokázané jednotlivé konkrétní události byly žalobkyní náležitě vysvětleny, resp. uvedeny na pravou míru. Současně krajský soud z uvedených důvodů odmítl také námitky žalobkyně o nelogičnosti, rozpornosti a nepravdivosti tvrzení žalované. Krajský soud má oproti žalobkyni za to, že prokázaný skutkový stav pouze potvrdil, že první vznesené námitky proti chování žalobkyně jako XXX žalovaná v XXX a XXX 2016 prošetřila a dospěla k závěru, že neobsahuje projevy šikany. Současně však žalobkyni jako vedoucí vyzvala ke změně způsobu řízení a k nápravě, resp. k utváření dobrých vzájemných pracovních vztahů na pracovišti. V období následujícího půl roku však bylo prokázáno, že způsob šikanózního nadřízeného chování žalobkyně jako XXX se nezměnil, pouze se podle konkrétních okolností přeměroval a zaměřil na stávající podřízené a plnění jejich konkrétních pracovních povinností. Skutečnost, že trvalo dalších šest měsíců, než došlo k projevu šikanózního způsobu chování žalobkyně, odpovídá tomu, co bylo k povaze tohoto typu chování zdůvodněno shora. Na uvedených závěrech pak již nemůže ničeho změnit, že žalovaná poté, co se o rozhodných skutečnostech dne XXX 2017 dozvěděla, přistoupila následující den k rychlému postoupení chování žalobkyně k prošetření GIBS. Rovněž bez významu je podání obecně kladného pracovního hodnocení žalobkyně a obsah vyjádření ředitele věznice v rámci šetření GIBS, byť je zřejmé, že takové vystupování zaměstnavatele se jeví jako opatrné, resp. nedůsledné až alibistické.

29. Ze všech uvedených důvodů krajský soud přisvědčil také závěrům okresního soudu, že prokázané jednání žalobkyně je porušením pracovních povinností, které dosahuje takové intenzity, že je důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru ve smyslu § 52 písm. g) a § 55 odst. 1, písm. b) zákoníku práce. Krajský soud v souladu s ustálenou judikaturou citovanou okresním soudem shledal, že je třeba přihlídnout ke všem prokázaným konkrétním okolnostem dané věci, včetně osoby žalobkyně a její funkce vedoucí zaměstnankyně žalované, a dále také ke konkrétním důsledkům, které pro žalovanou jako zaměstnavatele nastaly. Krajský soud proto uzavřel, že prokázané šikanózní chování ve formě tzv. bossingu je hrubým porušením pracovních povinností žalobkyně, neboť ze své povahy je dlouhodobé, setrvalé, resp. stupňující, a vede k nepřijatelným poměrům podřízených zaměstnanců na pracovišti, vůči nimž právě žalobkyně z titulu nadřízeného postavení vedoucí vystupuje v pozici zaměstnavatele, neboť organizuje, řídí a kontroluje osobní výkon práce ze strany jí podřízených zaměstnanců. Vedle práv tak žalobkyni jako vedoucí svědčí rovněž povinnosti zaměstnavatele v souladu s právní úpravou § 302 zákoníku práce a jeho zásadami dle § 1a odst. 1 a 2, tj. zejména k vytváření uspokojivých a bezpečných podmínek pro výkon práce zaměstnanců, k rovnému a spravedlivému zacházení a zákaz diskriminace, kterým žalobkyně nedostála. Důsledkem pro žalovanou jako zaměstnavatele bylo, že došlo k zásahu do pracovních i osobnostních práv podřízených zaměstnankyň, u XXX spojenému s pracovní neschopností, a nebylo možné vyloučit ani vznik dalších nepříznivých následků. K tomu je třeba dodat, že v dané věci bylo také prokázáno, že ani poté, co způsob výkonu vedoucí funkce na XXX byl se žalobkyní žalovanou v XXX a XXX 2016 řešen (i přesto, že projevy šikany v té době shledány nebyly), nedošlo k nápravě, kterou žalovaná po žalobkyni požadovala, ba právě naopak. Proto je zřejmé, že po žalované nelze spravedlivě požadovat, aby strpěla další setrvávání žalobkyně v pracovním poměru na výkon práce ve sjednané vedoucí pozici, neboť právě při výkonu této práce žalobkyně hrubým způsobem porušovala své pracovní povinnosti v rozporu s dobrými mravy prokázaným šikanózním chováním. Výpověď z pracovního poměru tak je v dané konkrétní věci třeba hodnotit jako přiměřené a zcela odpovídající řešení ze strany žalované jako zaměstnavatele.

30. Ze všech uvedených důvodů krajský soud shledal napadený rozsudek okresního soudu jako věcně správný, a proto rozhodl dle § 219 o.s.ř. o jeho potvrzení, a to včetně správného a příléhavého výroku o náhradě nákladů řízení mezi účastníky.
31. Dále krajský soud rozhodl o náhradě nákladů odvolacího řízení, v němž byla plně úspěšná žalovaná, které proto ve smyslu § 224 a § 142 odst. 1 o.s.ř. zásadně vzniklo právo na náhradu účelně vynaložených nákladů. Krajský soud však v této části přisvědčil námitkám žalobkyně, neboť shledal, že žalované nelze přiznat požadovanou náhradu za její právní zastoupení advokátem, kterého si žalovaná zvolila až pro zastupování v řízení před odvolacím soudem. Krajský soud přihlédl k ustáleným závěrům judikatury, na které příléhavě poukázala žalobkyně, a dospěl k závěru, že v dané věci se na straně žalované při zastoupení zvoleným advokátem nejedná o účelně vynaložené náklady, neboť žalovaná jako stát v dané věci řádně jednala v soudním řízení příslušnou organizační složkou, která k potřebné a náležité ochraně práv a oprávněných zájmů disponuje odpovídajícím a dostatečným personálním i finančním zabezpečením ze státního rozpočtu. Předmět sporu se pak přímo dotýká činnosti žalované a jejího právního postavení jako zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích, když z obsahu spisu i výsledků řízení je zřejmé, že žalovaná je sama plně způsobilá k ochraně svých práv v tomto soudním řízení. K tomu je třeba dodat, že v odvolacím řízení ani nedošlo k žádné změně posuzovaných sporných skutkových a právních otázek, k nimž se žalovaná již v řízení před okresním soudem sama dostatečně vyjádřila. Proto zvolení advokáta jako soukromého subjektu a náklady, které s tím žalované v tomto odvolacím řízení vznikly, hodnotil krajský soud jako neúčelné a nedůvodné, a proto náhradu nákladů za toto právní zastoupení žalované v odvolacím řízení nepřiznal. Krajský soud proto rozhodl tak, jak je uvedeno ve výroku II., když jiné účelné náklady žalované v odvolacím řízení nevznikly.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí není odvolání přípustné.

Za podmínek uvedených v § 237 a § 238 o.s.ř. lze proti tomuto rozhodnutí podat dovolání do dvou měsíců ode dne doručení jeho písemného vyhotovení. Dovolání se podává u Okresního soudu v Pardubicích. O přípustnosti dovolání a o dovolání samém rozhoduje Nejvyšší soud v Brně.

Pardubice 28. května 2020

JUDr. Bořivoj Hájek v. r.
předseda senátu