



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Petry Novákové a přísedících Bc. Iriiny Rálišové a Anny Volné věci ve věci

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

proti
žalované: **Česká republika – Vězeňská služba ČR**, IČ: 00212423
sídlem Soudní 1672/1a, 140 67 Praha 4

o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru

takto:

- I. Návrh, aby soud určil, že výpověď daná žalovanou žalobkyni ze dne 28. dubna 2017 je neplatná a pracovní poměr žalobkyně k žalované nadále trvá, se zamítá.**
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.**

Odůvodnění:

1. Žalobkyně se žalobou doručenou soudu dne 15. 6. 2017 proti žalované domáhala určení, že výpověď, která jí byla dána dne 28. 4. 2017, je neplatná a její pracovní poměr proto nadále trvá. Tvrdila, že dne 7. 6. 2004 uzavřela s žalovanou pracovní smlouvu, na základě které vznikl pracovní poměr. Dohodou o změně této smlouvy z 30. 6. 2015 byla zařazena s účinností

k 1. 7. 2015 na pracovní pozici XXX. Dne 28. 4. 2017 jí byla dána výpověď z pracovního poměru dle § 52 písmeno g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník 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 dle § 55 odstavec 1 písmeno b) zákoníku práce. Žalovaná tuto výpověď odůvodnila tím, že v XXX a XXX 2016 byla na žalobkyni podána žalované, resp. vrchnímu radovi 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 pracovním XXX oddělení nelze spatřovat prvky šikany. Ředitel věznice měl následně žalobkyni upozornit svým 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 měl ředitel věznice obdržet písemné podání pracovnice XXX se sdělením, že se nachází v pracovní neschopnosti, přičemž důvodem k tomu mělo být již prošetřované šikanózní jednání žalobkyně, které mělo být příčinou zhroucení pracovnic XXX oddělení – XXX a XXX a že nelibostem ze strany žalobkyně byla vystavena i pracovnice XXX. Žalovaná následně věc předala k prošetření Generální inspekci bezpečnostních sborů (dále jen „GIBS“), která zahájila trestní stíhání žalobkyně svým usnesením ze dne XXX 2017, č. j. XXX. Žalobkyně se tímto jednáním měla dopustit porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, porušení § 301 písm. a), c) a § 302 zákoníku práce a porušení ustanovení § 4 odst. 1 a odst. 3 písm. b) a § 6 odst. 1 písm. h) nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 7/2013, kterým se vydává pracovní řád, ve znění pozdějších změn a Kodex profesní etiky zaměstnance a příslušníka Vězeňské služby České republiky, který tvoří přílohu 6 nařízení generálního ředitele VS ČR č. 12/2016, kterým se vyhláší Protikorupční program Vězeňské služby České republiky, Katalogy korupčních rizik a Kodex profesní etiky zaměstnance a příslušníka Vězeňské služby České republiky. Žalobkyně žalované dne XXX 2017 oznámila, že trvá na svém dalším zaměstnání a má výpověď za neplatnou, žalovaná však na výpovědi trvá. Kromě toho, že žalobkyně má za to, že se nedopustila jednání, které by naplňovalo materiální předpoklady dané výpovědi, namítala také, že daná výpověď nesplňuje formální záležitosti, neboť v ní není popsáno jednání žalobkyně tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným.

2. Žalovaná navrhovala zamítnutí žaloby. Tvrdila, že výpověď z pracovního poměru byla určitým, jasným a srozumitelným právním jednáním souladným s právními předpisy. Žalobkyně věděla, z jakých důvodů výpověď dostává, a bylo jí to podrobně vysvětleno jak v odůvodnění výpovědi tak ústně, přičemž současně bylo zahájeno i řízení GIBS a následně probíhalo řízení u Okresního soudu v Pardubicích pro trestný čin útisku. Šikana na pracovišti sestává z řady drobnějších ústrků a útoků na podřízené zaměstnance a je obtížné je popsat podrobněji. Obvykle trvá také dlouho a i v tom je třeba spatřovat její značnou nebezpečnost. Žalovaná spatřuje důvod výpovědi v jednání popsaném v předložených listinách. Má za to, že žalobkyně podstatným způsobem porušila povinnosti vyplývající z právních předpisů a její jednání bylo také zásahem do osobnostních práv zaměstnanců, které má žalovaná povinnost chránit.
3. Rozsudek Okresního soudu v Pardubicích č.j. 8 C 66/2017 – 82 ze dne 20. 11. 2017, jímž soud žalobě vyhověl, neboť dospěl k závěru, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyni listinou datovanou dnem 27. 4. 2017 není co do své formy platným právním jednáním, protože v ní není důvod výpovědi skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem ve smyslu § 50 odstavec 4 zákoníku práce, byl zrušen usnesením Krajského soudu v Hradci Králové – pobočky v Pardubicích č.j. 22 Co 38/2018 – 94 ze dne 5. 2. 2018 a věc vrácena okresnímu soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud vyslovil závazný právní názor, že v podané výpovědi je výpovědní důvod řádně a určitě uveden, a to jak odkazem na příslušnou právní úpravu, tak jeho určitým a nezaměnitelným skutkovým vymezením. Krajský soud shledal, že z podané písemné

výpovědi je zcela konkrétně a nezaměnitelně zřejmé, v jakém konkrétním chování žalobkyně žalovaná uplatněný výpovědní důvod spatřuje, neboť je zřejmé, že výpověď byla dána pro chování žalobkyně, které žalovaná hodnotila jako šikanózní a jako tzv. bossing a žalobkyně se ho měla dopustit při výkonu práce XXX vůči konkrétně označeným podřízeným zaměstnankyním a v konkrétně označeném období tím, že jmenované podřízené vystavovala přehnané kritice, osočování, obviňování, ústkům a psychickému nátlaku s uvedením konkrétních následků tohoto chování spočívajících jednak ve zhroucení XXX a XXX, a jednak v zahájení trestního stíhání žalobkyně pro přečin útisku již vydaným usnesením GIBS ze dne XXX, č.j. XXX. Krajský soud shledal, že takto byl důvod podané výpovědi z pracovního poměru ze strany žalované zcela určitě v citované listině vymezen právně i skutkově tak, že jej nelze s jiným důvodem zaměnit. Odvolací soud pak uložil soudu okresnímu zabývat se zejména včasností podané výpovědi a naplněním jejích materiálních předpokladů, především existencí uplatněného a skutkově řádně vymezeného výpovědního důvodu.

4. V dalším řízení žalobkyně poukazovala na skutečnost, že usnesení GIBS o zahájení trestního stíhání ze dne XXX není legitimním důvodem k výpovědi a s ohledem na výsledek trestního řízení je na ně třeba pohlížet jako na nezákonné. Dále namítala, že se měla údajného závažného jednání dopouštět v období od XXX 2015 nejméně do XXX 2016, ale v tomto období se na pracovišti ani po celou dobu nevyskytovaly všechny tři zaměstnankyně a šetření o oznámení na údajné projevy bossingu proběhlé na pracovišti v XXX 2016 žádné prvky šikany neshledalo. Ředitel věznice ještě v XXX 2017 tvrdil při šetření GIBS, že žádné problémy na XXX oddělení neshledal. Dne XXX 2017 pak podepsal pracovní posudek žalobkyně č.j. XXX, ze kterého vyplývá, že za celou dobu trvání pracovního poměru žalobkyně nebyla zaměstnavatelem upozorněna na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, nebyla zaměstnavatelem řešena pro tzv. porušování pracovní kázně dle zákoníku práce a její pracovní činnost je na standardní úrovni a tento posudek odeslal až po projednání výpovědi žalobkyně s odborovou organizací. Dále zdůraznila, že šetření, v rámci kterého mělo být zjištěno, že se žalobkyně dopouští závažného jednání, v souvislosti s oznámením XXX ze dne XXX 2017 o psychickém týrání, ve skutečnosti neprobíhalo, neboť XXX 2017 bylo toto podání postoupeno GIBS. Sama žalovaná tak v jednání žalobkyně nic protiprávního nespatořovala, dle jejích závěrů se šikany nedopustila a své rozhodnutí opřela pouze o usnesení GIBS o zahájení trestního stíhání, které však je třeba mít z důvodů výše uvedených za nezákonné. Žalobkyně také setrvala na svém stanovisku, že výpovědní důvod je nedostatečně skutkově vymezen odkazem na citované usnesení GIBS, žádné konkrétní jednání, či situace časově a místně vymezená nejsou ve výpovědi uvedeny. Pokud byla některá tvrzení předmětem sporu, žalobkyně je uvedla na pravou míru. Například dovolené pracovnice čerpaly v rozsahu, v jakém o ně požádaly i pouhý den předem včetně pátku a úpravy nábytku v jejich kanceláři spadaly do kompetence žalobkyně, neboť byly určeny pro styk s veřejností. Vyvrácena pak byla tvrzení o údajných vulgarismech a povinnosti informovat o výstupech a komunikacích jdoucích vně XXX oddělení. Žalobkyně dále tvrdila, že žalovaná nedodržela lhůtu stanovenou v § 58 odstavec 1 zákoníku práce, neboť oznámení o údajném bossingu obdržela již v XXX 2016, výpověď však byla podána až XXX 2017. I kdyby se jednání, která žalobkyně popírá, stala, mohlo by se jednat pouze o opakovaná méně závažná porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, žalobkyně však nesporně nikdy nebyla upozorněna v souvislosti s nimi na možnost výpovědi.
5. Žalovaná setrvala na stanovisku, že žalobkyně se dopustila jednání, které bylo popsáno v usnesení GIBS o zahájení trestního stíhání, že žalobkyně se vůči svým podřízeným chovala hrubě a arogantně, kontrolovala jim a určovala, jaké věci mohou mít na pracovním stole, rozmístění nábytku v kanceláři, zakazovala jim komunikovat (bez jejího vědomí) s ostatními zaměstnanci věznice, vstupovala náhle bez zaklepání do jejich kanceláře a přehnaně kontrolovala jejich

pracovní činnost, čímž jim vytvářela stresové situace, v jejichž důsledku XXX a XXX skončily v pracovní neschopnosti, přičemž první z nich raději odešla do předčasného důchodu, což však potvrdila až později. Lhůta pro podání výpovědi byla zachována, neboť o důvodu výpovědi se zaměstnavatel dozvěděl až z podání XXX ze dne XXX 2017, které dle věcné příslušnosti postoupil GIBS, jež zahájila šetření XXX 2017, čímž došlo ke stavení běhu subjektivní lhůty

6. Dle § 50 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen zákoník práce) výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Dle odst. 2 téhož ustanovení zákona zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52, dle odst. 4 pak 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.
7. Dle § 52 písm. g) zákoníku práce může dát zaměstnavatel 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.
8. Dle § 58 odstavec 1 zákoníku práce pro porušení povinností vyplývajících 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, a pro porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl. Dle odstavce 2 téhož ustanovení zákona stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.
9. Dle § 72 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.
10. Po doplnění dokazování soud žalobu v plném rozsahu zamítl na základě následujících skutkových zjištění:
11. Na základě shodných tvrzení bylo v řízení mezi účastníky nesporné a vyplývá i z pracovní smlouvy ze dne 7. 6. 2004 a dohody ze dne 30. 6. 2015, že žalobkyně nastoupila do pracovního poměru k žalované ke dni 1. 7. 2004, původně na pozici XXX. S účinností od 1. 7. 2015 pak byla zařazena na XXX.
12. Z listiny ze dne 27. 4. 2017 č. j. XXX soud zjistil, že žalovaná dala žalobkyni výpověď z pracovního poměru dle § 52 písmeno g) zákoníku práce, pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, přičemž se jedná o důvod, pro který by bylo možno okamžitě ukončit pracovní poměr dle ustanovení § 55 odstavec 1 písmeno b) zákoníku práce. Výpověď byla odůvodněna tím, že v červnu a červenci

Shodu s prvopisem potvrzuje Lenka Krausová.

byla podána XXX 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 pracovním XXX nelze spatřovat prvky šikany. Ředitel věznice však následně upozornil žalobkyni dopisem ze dne XXX 2016 čj. 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 pracovník XXX 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 a, 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, XXX a XXX mělo vykazovat znaky šikany (přehnaná kritika, osočování, obviňování, ústrky a psychický nátlak) v důsledku čehož došlo XXX těchto pracovník. Podle záznamu na výpovědi žalobkyně odmítla po přečtení tuto převzít dne XXX 2017, proto byla výpověď podepsána i svědky. Dne XXX 2017 byla, jak bylo mezi stranami nesporné, doručena zástupci žalobkyně na jeho žádost sporná listina do datové schránky. Z listiny datované dnem XXX 2017 bylo zjištěno, že výpověď byla projednána s odborovou organizací téhož dne. Listinou ze dne XXX 2017 žalobkyně sdělila žalované, že trvá na dalším zaměstnání. Žalovaná potvrdila, že trvá na podané výpovědi dopisem ze dne 29. 5. 2017.

13. Z výpovědi žalobkyně soud zjistil, že od svého nástupu na XXX ve XXX ke dni 1. 7. 2015 byla nejprve nadřízenou XXX a XXX a to do XXX 2016, následně byla nadřízenou pouze paní XXX, a až v období od XXX do XXX 2017 byla nadřízenou paní XXX a XXX. Za dobu působení ve věznici ji nikdy nebyl vytknut žádný pracovní postup, neobdržela vytýkácí dopis, nebyl s ní veden pohovor k nějakému kázeňskému přestupku či pracovnímu pochybení. Všechna nařčení jsou obecná a neurčitá. Funkci XXX zvládala bez problémů. Podřízené nebyly příliš nakloněny novým přístupům např. elektronické komunikaci, ona na ně ale nevyvíjela žádný nátlak. Podřízené jí nikdy neřekly, že by jim vadil způsob vedení nebo že by se cítily šikanovány. Neví, co si má představit pod pojmy osočování, ústrky, ovlivňování, nepřipustný nátlak či přehnaná kritika. Interpersonální vztahy na oddělení byly z jejího pohledu normální. Vzniklé problémy se řešily kolektivně. Vždy došlo k dohodě. XXX byla nejprofesionálnější a nejflexibilnější, ostatní pracovníce ke změnám přistupovaly rigidně. Nebyly odborně zcela zdatné, neabsolvovaly doplňková školení, neseznamovaly se s novinkami v zákoníku práce, samy o problematice nečetly. XXX jednou začala bolet hlava, když měla vytisknout dvě rozhodnutí pro ředitele. Žalobkyně popírala, že by se k podřízeným kdy chovala, jak popisují. Problémy vnímala, jejich důvodem bylo, že podřízené měly zažitý jiný systém práce a nedokázaly ji přijmout, ani v ničem ustoupit. Když nastoupil nový ředitel XXX, přišla nabídka nového nábytku. Řekla podřízeným, aby si ho vybraly. Paní XXX vybrala skříň, stoly, police a stolek a nakreslila umístění. Žalobkyně trvala na stolku, k němuž si mohou sednout zájemci o zaměstnání, protože v kanceláři byl do té doby pouze vysoký pult, o který se musel takový zájemce opírat. Naopak sezení u stolku bránilo nahlížení do spisu pracovník oddělení, které mají u sebe. Popírala, že by kdy nutila podřízené nábytek stěhovat, pouze paní XXX chtěla přestěhovat malý stolek oproti plánu, který původně sama nakreslila, což žalobkyně odmítla, protože původní poloha odpovídala celkové koncepci a mohly u něho probíhat porady. Neupravovala nijak povrch stolu podřízených, pouze nabídla paní

XXX, zda nechce využít drátěný program, který měla doma, a který měla na stole i XXX. Žalobkyně na své podřízené zvyšovala hlas pouze v případě, když chtěla něco zdůraznit. Nekřičela a nepoužívala vulgární výrazy, jen v jednom případě, a to ve vztahu k sobě, nikoliv k podřízeným. Dovolené podřízeným povolovala dle žádostí i v krátkém časovém úseku. Také XXX dostala dovolenou, když o ni žádala. XXX nijak blíže neodůvodňovala. O XXX problémech XXX nevěděla. Program XXX nekontrolovala z obrazovek podřízených, ale ze své kanceláře. S ředitelem věznice probírali vedení XXX dne XXX 2016 vzhledem k dopisu XXX o šikaně na pracovišti. Ředitel jí tehdy sdělil, že v jejím postupu šikanu nespaturuje, ale že by měla být ke kolegyním empatičtější, více se jim věnovat a zavést ranní kolokvia. Ona tento postup přijala. XXX ukončila pracovní poměr k XXX 2016, proto se jí tato změna prakticky netýkala. Přes léto pracovala s paní XXX, kdy na oddělení docházelo ke změnám vybavení nábytkem. XXX nastoupila XXX 2017, a pak se pravidelně scházely. Dne XXX 2017 odeslala XXX dva e-maily, v prvním mluví o psychoteroru a vulgaritě žalobkyně, která nezná hranic, v druhém pak tvrdí, že žalobkyně zasáhla neoprávněně do služební karty příslušníka. Z provedeného šetření ohledně druhého oznámení však vyplynulo, že k žádnému fatálnímu zásahu nedošlo. Po nařízení dovolené se vrátila dne XXX 2017, kdy jí v kanceláři ředitele chtěli předat oznámení o překážce v práci na straně zaměstnavatele, kterou odmítla podepsat, protože nevěděla, čeho se měla dopustit. K dalšímu jednání se dostavila 28. 4. 2017. Tehdy jí předložili výpověď z pracovního poměru, již odmítla podepsat, protože cítila nátlak a domnívala se, že není ničím vinna. Předání výpovědi vnímala jako nátlak, protože kromě ředitele byli přítomni i jeho zástupce, právníčka a vedoucí oddělení prevence.

14. Z výpovědi svědkyně XXX soud zjistil, že žalobkyně nastoupila na pracovní pozici XXX oddělení k 1. 7. 2015, kdy odešel původní XXX – XXX. Protože do té doby pracovala jako XXX a ne na XXX oddělení, měly s paní XXX snahu ji zaučit. Žalobkyně se však soustředila nejprve na svědkyni ve snaze ji zničit, když se jí to povedlo, soustředila se dále na paní XXX a pak na paní XXX. Když pracovnice XXX měly nějaký pracovní problém za předchozího nadřízeného, šly za ním a on jim poskytl odbornou pomoc, případně vyhledal potřebný předpis. Žalobkyně ale nebyla zaučena, takže jim řekla, ať si vše zjistí. Nevhodné chování žalobkyně vůči svědkyni nebylo zcela každodenní, ale plynulé. Třeba den byl klid a pak si zas našla nějaký důvod. Její chování svědkyně už vnímala jako průběžné a chodila s hrůzou do práce, co zase bude. Spočívalo v komunikaci zvýšeným hlasem, ironií, často svědkyni dohnala k pláči a pak jí říkala, že smutné obličejy na ní neplatí. Když XXX, dostala svědkyně na čtvrtek dovolenou na XXX, ale v pátek musela nastoupit do práce, ačkoli pro to nebyl žádný důvod. Žalobkyně tak rozhodla. Vulgární výrazy vůči ní žalobkyně nepoužívala. Svědkyně z této zátěže XXX onemocněla. Při vzpomínce na incident v posledních 14 dnech trvání svého pracovního poměru si svědkyně vybavila situaci, kdy dovolenou chtěla 2 x po dvou dnech. Žalobkyně trvala na tom, že si ji musí vybrat najednou, protože to ona tak chce. Když se svědkyně chtěla nejprve domluvit s XXX, kvůli péči o XXX, začala jí žalobkyně mávat rukama před očima a říkala: „Už mi s XXX dej pokoj, mám jí plné zuby“. Ze zaměstnání svědkyně odešla do důchodu, neboť to nemohla vydržet ani psychicky, ani fyzicky, ale také z důvodu péče o XXX. Za trvání pracovního poměru si na chování žalobkyně nikdy nestěžovala nadřízeným, nechtěla špatně mluvit o oddělení a styděla se. Dopis řediteli věznice napsal její XXX poté, co se zhroutila, řekl jí to, až když dopis odeslal. Pracovní poměr ukončila XXX. 2016.
15. Z výpovědi svědkyně XXX, XXX, bylo zjištěno, že ačkoli žalobkyně nikdy nepracovala v XXX, hned první týden prohlásila, že je na oddělení nepořádek a že zavolá kontrolu z Generálního ředitelství. Inspekce proběhla a skončila, aniž by zjistila závažnější pochybení. Žalobkyni se nelíbilo pracovní prostředí a zdálo se jí, že pracovnice XXX jsou málo vstřícné k ostatním zaměstnancům. Stále prováděla změny v jejich kanceláři, posouvala stůl svědkyně, měnila umístění tiskárny, pak přinesla katalog, aby si svědkyně vybrala nábytek, o jehož umístění však

rozhodovala žalobkyně. Tehdy vznikl konflikt, protože svědkyně bránila tomu, aby stůl, u kterého měla sedět veřejnost, byl umístěn tak, aby bylo vidět na stoly pracovníků, protože tam měly třeba platové složky. Žalobkyně ji pak pozvala „na kobereček“ k sobě do kanceláře a trvala na umístění nábytku dle svých představ. Také jí přinesla jiný držák na tužky. Žalobkyně stůl svědkyně pořád posunovala, až začal problém s prostorem. Nakonec ho umístila tak, aby ze své kanceláře viděla na monitor počítače svědkyně. Od počátku žalobkyně o XXX říkala, že je líná, pomalá, že jí vše dlouho trvá. Pokud se týkalo dovolených, nesouhlasila s tím, aby si XXX brala dovolenou o pátcích, protože si tak prodlužuje víkendy. I když se plánují dovolené na celý rok, předchozí vedoucí netrval na striktním dodržování plánů. Problém vznikl, když XXX měla jet na XXX. Žádala o dovolenou na čtvrtek a pátek, ale žalobkyně ji podepsala jen čtvrtek a ona se musela těch 200 km vrátit, ačkoli svědkyně byla na pracovišti a nic nebránilo tomu, aby zůstala s XXX. Žalobkyně spoléhala na výsledky práce podřízených, sama se nezaučovala. Kontrola, již prováděla, spočívala například v tom, že když XXX klikla v programu XXX na některého zaměstnance, žalobkyně vyběhla ze své kanceláře a zjišťovala, zda je ten člověk opravdu zpracováván. Program XXX obsahuje i citlivá osobní data, je pod zvýšenou kontrolou, povinností vedoucího je jedenkrát měsíčně kontrolovat, zda do něho nevstoupil někdo jiný, než zaměstnanec XXX. Nikdy se nestalo, že by žalobkyně podřízeným poradila, jaké ustanovení použít, nebo jakou formulaci. V komunikaci s nimi používala rozkazovací tón, a když se jí něco nelíbilo, křičela. Vyloženě sprosté výrazy vůči nim nepoužívala. Ohledně vztahu žalobkyně a XXX svědkyně vypovídala u ředitele věznice v XXX 2016. Uvedla, že ji žalobkyně považuje za línou, pomalou a není spokojená s tím, jak pracuje. Svědkyně plakala, když viděla, jak žalobkyně nakládá s XXX, když pak XXX odešla, plakala kvůli sobě, protože po odchodu XXX se žalobkyně začala stejně chovat ke svědkyni. Říkala jí, že je pomalá, a urgovala výsledky. Když svědkyně zaučovala XXX, stále se žalobkyni zdálo, že zaučování není moc rychlé. Pro chybu v práci na svědkyni křičela. Na konci roku 2016 zakazovala podřízeným komunikovat s ostatními zaměstnanci i podávat informace novým uchazečům. Svědkyně už nevěděla, jak má pracovat. Podřízené si dlouho na žalobkyni nestěžovaly, protože doufaly, že uvidí, že dobře pracují a vše se zlepší, ale ono se to jen zhoršovalo. Na XXX roku 2016 si svědkyně u ředitele stěžovala osobně asi 3 x, mohlo to být i v XXX a XXX, e-mail mu posílala dvakrát, časově ho už nedokáže přesně zařadit. Byla v pracovní neschopnosti od XXX 2017 do XXX 2017, protože byla XXX a XXX. Ze stavu pracoviště tehdy byla XXX zoufalá, některé pracovní problémy řešily telefonicky, protože žalobkyně jí nedokázala poradit.

16. Z výpovědi svědkyně XXX soud zjistil, že do XXX nastoupila jako XXX po odchodu XXX. Zacvičovala jí XXX. Ze strany žalobkyně byl vyvíjen nátlak, aby se za 3,5 měsíce naučila, to co znala paní XXX po 20 letech. Rozsah zaučení chtěla znát v procentech, a když jí vysvětlovali, že to nejde, nesla to nelibě. Vulgárně se nevyjadřovala, ale postupně zvyšovala tlak na svědkyni, která zůstala na oddělení sama. Začaly vznikat konflikty, např. zadala zpracování úkolu, pak byla s výsledkem nespokojena, ale nebyla schopna říct proč. Paní XXX skončila na počátku roku 2017 v pracovní neschopnosti, XXX, protože nevydržela nátlak žalobkyně. Paní XXX často plakala poté, co se vrátila z kanceláře žalobkyně. Žalobkyně se svědkyni probírala i své osobní problémy, měla obavy o zaměstnání, podezřívala kolegy ze spiknutí. Nakonec začala podezřívat i svědkyni. Její nátlak způsobil, že svědkyně přestávala XXX, a do práce chodila s obavou, co bude. Zakazovala podřízeným komunikovat se zaměstnanci, a když svědkyně někomu vyhověla, pocítila její nelibost. Také někteří kolegové měli s žalobkyní konflikt, ať už v pracovní nebo osobní rovině, a ti pak svědkyni žádali o konzultaci a pomoc, když žalobkyně nebyla v kanceláři. Jednalo se např. o XXX a záležitost jeho daru u příležitosti odchodu do důchodu. On měl s žalobkyní osobní konflikt, proto mu pomohla se zpracováním žádosti. Svědkyně prakticky nedokázala rozklíčovat, co žalobkyně jako vedoucí dělala, s ohledem na rozsah práce, kterou musela zastat svědkyně, vyjma kontrol. Pracovní náplň žalobkyně neviděla.

17. Dle výpovědi svědka XXX, který v době, kdy žalobkyně působila jako v XXX, pracoval mimo jiné jako XXX ve vězeňské službě, tento někdy v létě 2016 obdržel nejprve zprostředkovanou informaci, že vztahy na XXX nejsou takové, jaké by měly být. Pak mu byl doručen e-mail od pana XXX, který popisoval, jak to na XXX chodí, a mluvil o tom, že XXX se XXX. Spojil se s ředitelem, o věci jednali. XXX potvrdila skutečnosti v e-mailu uvedené a doplnila podrobnosti, které se týkaly XXX a situaci, kdy se musela ve čtvrtek vracet 150 km a nechat XXX samotnou, neboť musela být v pátek v práci. Mluvila o tom, že musí práci skončit a situaci bude řešit odchodem do důchodu, což také učinila nejpozději na začátku podzimu 2016, ačkoliv původně chtěla odejít na jaře 2017. Situaci řešil osobně ředitel věznice. Odeslal žalobkyni dopis, který svědek neviděl, ale v němž stanovil pravidla, jak řídit XXX. Na počátku prosince opět zprostředkovaně obdržel informace, že se na XXX nic nezměnilo a tlak se přenesl na novou zaměstnankyni a paní XXX, již se na situaci dotazoval, ale ona říkala, že je třeba delší rozhovor. Snažil se jí proto kontaktovat bez přítomnosti žalobkyně, nakonec rozhovor proběhl. Obě zaměstnankyně si stěžovaly na vztahy na oddělení, mluvily o tom, že každý den se stresem čekají na příchod žalobkyně, a vše popisovaly shodně s dopisem pana XXX. Hovořily o tisíci drobných věcí, např. že si žalobkyně tiskla množství nepotřebných předpisů, jen aby odůvodnila svoji přítomnost v jejich kanceláři, kontrolovala, co mají otevřeno na počítači, nutila je přerovnávat kancelář dle svých požadavků, rozhodovala i o tom, v jakém hrnečku a kde budou tužky. Musely zdůvodňovat, proč v programu XXX mají otevřeného konkrétního zaměstnance. Program XXX obsahuje citlivá data. Jako kontrolu si obvykle vedoucí jednou za měsíc zjistí přístupy, aby zjistil, zda nahlíželi výhradně zaměstnanci XXX. Žalobkyně jim také říkala, že jsou hloupé a dělají chyby. Nakonec podřízené na chyby raději neupozorňovaly. Plán dovolených není striktně dodržován, zaměstnanec jí může dostat, pokud tomu nebrání závažný důvod. Žádost se vypisuje pouze v případě, že zaměstnanec dovolenou skutečně obdrží. Přímým svědkem nějakého nevhodného chování žalobkyně vůči podřízeným nebyl. Do kanceláře paní XXX a XXX chodí např. zájemci o zaměstnání. Požadavky na vybavení schvaluje vedoucí oddělení. Koncem roku čerpali ředitel i svědek dovolenou, sešli se na počátku nového roku, když paní XXX oznámila pracovní neschopnost a popsala situaci na XXX s tím, že už jí nezvládá. Ředitel e-mail postoupil oddělení prevence a stížností.
18. Z výpovědi svědkyně XXX, občanské zaměstnankyně věznice, bylo zjištěno, že po nástupu žalobkyně na funkci XXX byla XXX, s níž svědkyně chodila na oběd, nejprve jen nespokojená, později se ale její stav zhoršoval. Nebyla schopná ani XXX, jen plakala. Také její XXX, až začala uvažovat o předčasném důchodu. Žalobkyně z podřízených začala dělat neschopná stvoření, nenechávala si vysvětlit, co je potřeba a kdy udělat. Nelíbilo se jí ani, jak mají uspořádané věci na stole nebo ve skříni. Problém byl s dovolenou, kterou bylo nutné hlásit 14 dní předem, i s indispozičním volnem. Od rána bývala žalobkyně našťavaná. Byla náladová, napětí narůstalo. XXX už nedokázala chodit do práce, jen čekala, kdy jí žalobkyně pro nic za nic vynadá. Nejhorší bylo, že žalobkyně soustavně zpochybňovala práci XXX, koukala jí přes rameno, co a proč dělá. Vše bagatelizovala a nezajímalo jí, co je třeba udělat. Někdy se stalo, že žalobkyně dala XXX práci tak, aby nemohla jít na oběd. Když XXX musela odjet za XXX, která bydlí na XXX a v noci upadla, nevyspala se, proto si vzala indispoziční volno. Žalobkyně jí ale poučila, že pro tento účel určeno není.
19. Z výpovědi svědka XXX, ředitele věznice do XXX 2016, soud zjistil, že nikdy nezjistil žádnou neshodu či konflikt mezi žalobkyní a jejími podřízenými a nikdy také neobdržel žádnou stížnost jejich podřízených. Plán dovolených se zpracovává pro každý rok, ale nepamatuje si, že by někdy někomu nevyhověl, pokud žádal o dovolenou. Žalobkyni vyhodnotil velmi dobře, několikrát jí udělil odměnu. Nikdy nezaznamenal nějaké nestandardní chování, žádnou z jejich podřízených neviděl plakat. Vedoucí oddělení určuje, co mají podřízení vykonávat při respektování katalogu a platové třídy, je povinen je kontrolovat, a nese odpovědnost za výstupy jejich práce. Systém XXX

Shodu s prvopisem potvrzuje Lenka Krausová.

obsahuje i citlivé osobní údaje, komplexní přístup do něho má pouze ředitel věznice a personální oddělení. Kancelář pracovníků tohoto oddělení slouží z části jako spisovna, a také ke kontaktu se zaměstnanci i třetími osobami. Konkrétní dělu práce na tomto oddělení svědek neví.

20. Z výpovědi XXX, ředitele XXX, soud zjistil, že asi v polovině XXX 2016 obdržel písemný podnět XXX, podle něhož se žalobkyně vůči jeho XXX měla dopouštět šikany a bossingu. V červenci proto vedl pohovory s XXX, paní XXX a žalobkyní. Nepodařilo se však získat hmatatelnější důkazy o šikaně, které by bylo možné řešit. Asi XXX. 2016 vše probral s žalobkyní, vedl jí k tomu, aby své zaměstnance lépe poznávala a lépe jim rozuměla a citlivě vnímala situaci a potřeby svých zaměstnanců. V tomto smyslu také odpověděl panu XXX. XXX na přímý dotaz jako důvod odchodu do předčasného důchodu označila nutnost péče o XXX. Na konci července 2016 obdržel děkovný dopis XXX. Žalobkyni také doporučil operativní ranní porady. V prosinci 2016 obdržel zprostředkovanou informaci XXX o dalších střetech a náznacích neshod na XXX. Dne XXX 2017 paní XXX oznámila pracovní neschopnost a XXX. 2017 od ní obdržel e-mail s oznámením, že její pracovní neschopnost je způsobena XXX ze strany žalobkyně. Konzultoval situaci s vedoucím oddělení prevence. Věc předali k posouzení GIBS, a tím přešla do její gesce. K výpovědi z pracovního poměru přistoupili na základě usnesení GIBS o zahájení trestního stíhání. Přítomnost dalších osob při předání výpovědi z pracovního poměru žalobkyni nebyla míněna jako nátlak, ale jako prostředek k zaručení nejvyšší možné objektivity. Žalobkyni seznámil s obsahem výpovědi, ale ona ji odmítla podepsat. Hlavním důvodem pro výpověď bylo zjištění z usnesení GIBS o existenci lékařských zpráv, které doložily XXX. To je hmatatelný důkaz o existenci bossingu. Pokud paní XXX tvrdila, že u něho byla třikrát na podzim 2016, nevybavuje si, že by si přišla osobně stěžovat, v takovém případě by určitě reagoval. Prvním průkazným zjištěním byl až její e-mail a doklad o její pracovní neschopnosti. Následně si vybavil, že koncem roku 2016 za ním paní XXX byla, ale že chtěla řešit a více o věci mluvit až po návratu XXX a neposkytla žádnou uchopitelnou informaci. Do výpovědi bylo pojato celé období pracovního poměru žalobkyně, protože šikana je věc dlouhodobá, latentní a obtížně identifikovatelná. Ředitel věznice shodně vypovídal při šetření GIBS, jak vyplývá z úředního záznamu o podaném vysvětlení ze dne XXX č.j. XXX.
21. Dle výpovědi svědka XXX, vedoucího oddělení XXX, tento od ředitele věznice někdy na počátku roku 2017 dostal podnět XXX, v němž si stěžovala na jednání žalobkyně jako vedoucí. Vybavil si, že s ní už v létě 2016 sepisoval úřední záznam a možná i s žalobkyní, jehož obsah si už nepamatuje. Stížnost si přečetl, a protože to, co tam bylo popsáno, mohlo být i trestným činem, kontaktoval ke konzultaci vedoucího GIBS. On se zeptal, zda je tam pracovní neschopnost, a GIBS si pak celou věc převzala. Svědek nebyl přítomen žádné situaci, která byla ve stížnosti popsána, ačkoliv s tímto oddělením běžně spolupracoval. V létě 2016 se řešil problém na XXX, ale nic se nepotvrdilo.
22. Z výpovědi svědkyně XXX, která asi do XXX 2016 vedla XXX, soud zjistil, že nezaznamenala žádné problémy nebo neshody na XXX ani žalobkyně si ji nijak nestěžovala. Jenom v jednom případě jí paní XXX připadala smutná, ale neřekla jí, o co jde. Na zaměstnankyních nebyla patrna frustrace, nestěžovaly si na vztahové problémy. Žalobkyně má svérázný způsob vystupování, ale každý vedoucí musí být osobnost. Byla správně na svém místě.
23. Z výpovědi svědka XXX soud zjistil, že žalobkyně jako zkušená XXX akceptovala jeho nabídku a následně působila jako XXX na XXX. V pozici XXX nepřicházela do kontaktu s XXX. Když došlo v listopadu 2012 k výměně vedení vězeňské služby, ekonomický náměstek odebral žalobkyni cestovní náhrady, které dostávala v souvislosti s dojížděním do zaměstnání z XXX do XXX. Po další výměně vedení, které mělo snahu řešit spor mezi žalobkyní a původním vedením o cestovních náhradách, došlo k uvolnění pozice XXX ve věznici v XXX a přechod žalobkyně na

Shodu s prvopisem potvrzuje Lenka Krausová.

toto místo bylo řešením, které mělo zamezit soudnímu sporu. Ze společenských kontaktů vnímal, že na XXX nejsou dobré vztahy, každá strana dávala protichůdné informace o důvodu situace. Tehdejší ředitel XXX se dvakrát vyjádřil tak, že si žalobkyni nevybral, ale že ji dostal, naopak žalobkyně problém vnímala tak, že kolegyně mají problém plnit úkoly, které jim zadává.

24. Z e-mailového oznámení ze dne XXX 2016 označeného jako „oznámení podezření na šikanu ve XXX – XXX“ bylo zjištěno, že XXX uvedeného dne oznámil řediteli věznice, koordinátorovi interpersonálních vztahů a ředitelce odboru personálního Generálního ředitelství Vězeňské služby ČR, že má podezření na dlouhodobou systematickou šikanu, na sprosté chování a další projevy žalobkyně vůči jeho XXX. To, co se děje na pracovišti se nyní podepisuje na jejím zdravotním stavu. Podle oznámení měla žalobkyně např. křičet, že kontrola udělá tlustou čáru za jejich „bordelem“. Bylo tvrzeno, že žalobkyně se vyžívá ve sprostotách, arogantním chování a schválnostech a ničí zdraví XXX oznamovatele, která je v pracovní neschopnosti. Dopisem ze dne XXX. 2016 sdělil ředitel XXX XXX, že interpersonální vztahy jsou jednou z jeho priorit, že se jeho podáním zabývá a prověřuje jej.
25. Listinou ze dne XXX 2016 označenou jako projednání písemného podnětu XXX „oznámení podezření na šikanu ve XXX“ ze dne XXX 2016 sdělil ředitel věznice žalobkyni, že provedl pohovory společně s XXX se zaměstnankyněmi XXX i se žalobkyní. Byla rozebrána problematika pracovněprávních vztahů a po zhodnocení případu s přihlédnutím k vyjádření všech zúčastněných pracovníků dospěl k závěru, že v jednání a vystupování žalobkyně vůči pracovníkům XXX nelze spatřovat prvky šikany, nicméně zdůraznil prioritu interpersonálních vztahů a vyzval, aby o pozitivní pracovní klima usilovali všichni zaměstnanci pracovního kolektivu.
26. Podle zprávy ze dne XXX 2017 zpracované XXX, ředitelkou odboru personálního Generálního ředitelství Vězeňské služby České republiky, pro účely šetření GIBS byla kontrola provedená ve dnech XXX. 2015 na XXX Věznice v XXX zařazena do plánu těchto kontrol. Nezjistila pochybení systémového charakteru, u pochybení v pracovněprávní problematice byla navržena příslušná opatření. V případě stížnosti z XXX. 2016 na přijímací řízení nebyla dodržena pouze jeho poslušnost. Případ dalšího stěžovatele není dořešen a ve věci stížnosti XXX z XXX 2017 na nedostatek informací o výsledku šetření jeho podání z XXX 2016, zpráva převzala závěr ředitele věznice z dokumentu ze dne XXX 2016.
27. Dopisem ze dne XXX 2017 sdělila XXX XXX, že ředitel XXX provedl šetření k jeho podnětu a dospěl k závěru, že v jednání XXX prvky šikany nespátňuje.
28. E-mailem datovaným dnem XXX 2017 oznámila XXX řediteli věznice, že se nachází v pracovní neschopnosti z důvodu XXX žalobkyní, jejíž agresivita a vulgarita nezná hranic, s tím že jej o této situaci opakovaně ústně informovala a dotazovala se, zda již podnikl nějaká opatření nebo má věc předat personálnímu odboru GŘ VS ČR v Praze. Týž den odeslala řediteli věznice další e-mailové sdělení, jímž oznámila pochybení žalobkyně v XXX programu u XXX v kartě praxe. Pokud se to stalo, nebyl jmenovaný řádně vyplácen ve správném platovém tarifu. Listinou datovanou dne XXX 2017 bylo prokázáno, že obě podání XXX postoupil XXX dle věcné příslušnosti GIBS.
29. Podle úředního záznamu z XXX. 2017 Č.J. XXX požádal dne XX 2017 XXX vedoucí XXX věznice XXX XXX o součinnost v šetření případu oznámení XXX ohledně chyby spočívající v nesprávném datu ukončení praxe příslušníka XXX. Při šetření byl otevřen program XXX, praxe byla shledána jako aktivní. Nedošlo k žádnému zásadnímu pochybení, které by mělo vliv na jeho plat a odslouženou praxi, neboť tato byla možným chybným kliknutím do karty

Shodu s prvopisem potvrzuje Lenka Krausová.

pozastavena pouze od XXX, a tato nepřesnost byla dne XXX 2017 opravena. Šlo tedy o marginální chybu bezprostředně zjištěnou dobře nastaveným kontrolním systémem XXX.

30. Z usnesení GIBS č.j. XXX ze dne XXX 2017, které bylo dle dodejky žalobkyni doručeno dne XXX2017, soud zjistil, že bylo zahájeno trestní stíhání žalobkyně pro přečin útisku podle ustanovení § 177 odst. 1 trestního zákoníku, kterého se měla dopustit tím, že v rámci svého pracovního zařazení XXX oddělení XXX od XXX 2015 do současné doby zneužívá své služební postavení a z toho plynoucí jisté závislosti svých podřízených XXX, tyto nutila, aby trpěly její nedůvodné jednání jako přehnané kontrolování, plnění pracovních povinností, neschválení dovolené, arogantní a hrubé jednání, často bezdůvodnou kritiku, nadávky, že jsou líné, pomalé a nespolehlivé, kdy neustálý bossing vedl až ke zdravotním potížím XXX a XXX, na základě kterých došlo k ukončení jejího pracovního poměru. Listinou ze dne XXX 2017 s ohledem na zahájené trestní stíhání rozhodl ředitel věznice, že počínaje dnem XXX. 2017 nemůže zaměstnavatel žalobkyni přidělovat práci pro jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele, přičemž žalobkyni náleží náhrada platu ve výši průměrného výdělku.
31. Dopisem ze dne XXX2017 sdělil ředitel věznice XXX GIBS, že za dobu svého působení ve vztahu k problémům na XXX řešil podání XXX; podání XXX nemohlo být uzavřeno z objektivních důvodů.
32. Dne XXX 2017 vydal ředitel věznice k žádosti GIBS k č.j. XXX pracovní posudek, podle něhož žalobkyně za dobu trvání pracovního poměru nebyla zaměstnavatelem upozorněna na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, ani v době předchozí nebyla zaměstnavatelem řešena pro tzv. porušování pracovní kázně dle zákoníku práce a její pracovní činnost je na standardní úrovni.
33. Listinou datovanou dnem XXX 2017 nařídil ředitel věznice žalobkyni dovolenou v rozsahu 4,5 kalendářního dne na období od XXX do XXX 2017, s tím že do doby čerpání řádné dovolené trvá nadále jiná překážka v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 zákoníku práce. Podle záznamu na listině žalobkyně odmítla písemnost převzít, proto byla podepsána svědky. Tato skutečnost vyplývá i ze záznamu o jednání ze dne XXX 2017 stejně tak jako skutečnost, že žalobkyně při tomto jednání odmítla převzít výpověď z pracovního poměru.
34. Ze zprávy XXX, praktické lékařky v XXX, ze dne XXX 2017 bylo zjištěno, že XXX byla v pracovní neschopnosti od XXX do XXX 2016, v průběhu předchozího měsíce si stěžovala na nejasné XXX, v závěru vyšetření připustila i XXX potíže, které měla na pracovišti. Pacientka se snažila spory na pracovišti řešit sama, ale nakonec jí došly síly a potřebovala vystavit pracovní neschopnost, protože se kvůli stresu nedokázala soustředit na práci. Po třech týdnech po ukončení pracovní neschopnosti přišla s tím, že na pracovišti byl nějakou dobu klid, ale pak se vše znovu opakovalo. Potíže měla nejen ona, ale i její kolegyně. Lékařka jí nabízela pomoc formou léku či XXX, pacientka ale nechtěla zbytečně polykat léky, neboť je po XXX a zbytečné medikaci se vyhýbá. Lékařka jí vystavila pracovní neschopnost od XXX do XXX. 2016, pak pacientka odešla do důchodu. Práce jí těšila, měla dobrý vztah s kolegyní, ale nástup nové XXX ji víceméně donutil odejít. Nyní je zcela bez obtíží.
35. Z lékařské zprávy zpracované dne XXX 2017 XXX, praktickou lékařkou v XXX, soud zjistil, že XXX byla vyšetřena XXX 2017. Subjektivně udávala úbytek váhy, asi XXX za dva měsíce, slabost, nechutenství, nespavost, únavu, XXX stavy. Na dotaz lékaře o příčině stresu udala pracovní obtíže až šikanu od nadřízené ženy v práci, s tím že před časem měla podobné problémy i spolupracovnice, která své potíže vyřešila odchodem do starobního důchodu. Lékařka diagnostikovala XXX, zahájila léčbu XXX a vystavila pracovní neschopnost s poznámkou, že

Shodu s prvopisem potvrzuje Lenka Krausová.

pacientku zná od XXX 1990 jako bezproblémovou, nekonfliktní a pracovitou ženu, jejíž nemocnost byla velmi nízká.

36. Ze zprávy XXX ze dne XXX 2018 pro řízení vedené u odvolacího soudu pod sp. zn. XXX, pak vyplývá, že pokud v období let 2015 a 2016 vypsala zaměstnankyně XXX písemnou žádost, čerpala, a to i XXX, dovolené v pátek běžně. Doložené žádosti také byly žalobkyni podřízenými obvykle předkládány v řádu několika dnů a ona je schvalovala.
37. Porovnáním svědeckých výpovědí provedených v řízení vedeném u Okresního soudu v Pardubicích pod sp. zn. XXX a v tomto řízení bylo zjištěno, že tyto výpovědi se nikterak významně neliší.
38. Rozsudek Okresního soudu v Pardubicích č.j. XXX ze XXX, jímž byla žalobkyně uznána vinnou, že od přesně nezjištěného dne, avšak nejdéle do týdne po nástupu na pozici XXX oddělení ve XXX ke dni XX 2015, nejméně do XXX 2017, v rámci svého pracovního zařazení jako XXX ve XXX, vědoma si svého vedoucího služebního postavení a z tohoto plynoucí jisté závislosti svých podřízených IXXX a od září 2016 XXX, vůči jmenovaným opakovaně a se značnou četností vystupovala hrubě a arogantně, když například na podřízené výrazně zvyšovala hlas, požadovala přestěhování nábytku v jejich kanceláři dle svých představ, hodnotila, jaké věci mohou mít na pracovním stole, zakazovala jim komunikovat s ostatními pracovníky věznice bez jejího vědomí, vstupovala náhle do kanceláře poškozených s cílem kontroly plnění pracovních povinností, například za účelem zdůvodnění nahlížení do personálního systému XXX, poškozeným prakticky neustále i bezdůvodně vytýkala pracovní postupy a případně na ně svalovala vinu za vlastní pochybení, nařídila poškozené XXX hlásit čerpání dovolené i v délce 1 dnu 3 týdny předem, a v důsledku jednání obžalované, které vysoce přesahovalo zákonnou i morální hranici chování vedoucího pracovníka, se všechny poškozené často v zaměstnání i před obžalovanou rozplakaly, a uvedenými příkazy, zákazy, citelným zvyšováním hlasu a příkořím na pracovišti obžalovaná vůči poškozeným vytvářela stresové prostředí a nepřiměřený tlak, následkem kterého se dne XXX 2016 XXX v zaměstnání zhroutila, když do XXX 2016 byla v pracovní neschopnosti, posléze byla v pracovní neschopnosti od XXX 2016 do XXX 2016, přičemž k XXX. 2016 ukončila pracovní poměr, XXX se rovněž v důsledku jednání obžalované v zaměstnání XXX, přičemž od XXX 2017 do XXX 2017 byla v pracovní neschopnosti, tedy nutila jiného, zneužívaje jeho závislosti, aby něco konal nebo trpěl, čímž spáchala přečin útisku podle § 177 odst. 1 tr. zákoníku, a byla odsouzena podle § 177 odst. 1 tr. zákoníku k trestu odnětí svobody v trvání čtyř měsíců podmíněně odloženému na zkušební dobu dvou let, byl zcela zrušen rozsudkem Krajského soudu v Hradci Králové – pobočky v Pardubicích č. j. XXX a žalobkyně byla zcela zproštěna obžaloby pro popsany skutek, který není trestným činem. Krajský soud při tom ale neměl pochybnosti, že poškozené XXX, XXX a XXX vypovídaly autenticky o tom, co na pracovišti zažily a jaké z toho měly pocity. Jednání popsané obžalobou se dle jeho názoru stalo a rozhodně je nelze označit za standardní chování nadřízeného. Žalobkyně zjevně postrádala komunikaci s podřízenými, prvky empatie a sebereflexe. I věci, kterými přímo vykonávala svá práva a povinnosti nadřízeného, mohla a měla vůči podřízeným vykonávat citlivěji. Její chování nelze bez dalšího akceptovat jako omluvitelné a výlučně v mezích standardního vystupování vedoucího. Takovým způsobem se vedoucí k podřízeným chovat nemá a nesmí, protože autorita se arogancí přirozeně prosadit nedá. Veškeré jednání popisované obžalobou lze dle názoru Krajského soudu zařadit pod pojem bossingu, útok na lidskou důstojnost v rámci pracovněprávních vztahů však zákonodárce ponechává prostředkům práva pracovního.
39. Tato skutková zjištění jsou základem pro následující právní závěr soudu: Pokud se týče formálních náležitostí výpovědi z pracovního poměru, která byla dána žalobkyni listinou ze dne XXX.2017 dle § 52 písm. g) zákoníku práce, je soud vázán závazným právním názorem

Shodu s prvopisem potvrzuje Lenka Krausová.

odvolacího soudu vysloveném v usnesení č.j. 22 Co 38/2018 – 94 ze dne 5. 2. 2018, jímž jednoznačně uzavřel, že tato výpověď je určitým, jasným a srozumitelným právním jednáním, výpovědní důvod je v ní řádně a určitě uveden a to jak odkazem na příslušnou právní úpravu, tak jeho určitým a nezaměnitelným skutkovým vymezením, neboť z popisu je zřejmé, pro jaké chování žalobkyně a v jakém období byla výpověď dána s tím, že toto jednání žalovaná měla za šikanózní (tzv. bossing), jehož se žalobkyně měla dopustit při výkonu práce XXX vůči svým podřízeným XXX, XXX a XXX a následkem tohoto chování bylo psychické zhroucení XXX a XXX. V řízení v rámci doplněného dokazování nevyšly najevo žádné nové skutečnosti, pro které by měl soud důvod se od tohoto závazného právního názoru odklonit.

40. Dále se soud dle pokynu odvolacího soudu zabýval včasností podané výpovědi, ve smyslu ustanovení § 58 odst. 1 a 2 zákoníku práce. Zde soud v souladu s námitkami sporných stran jednak vycházel z rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 2. 2001 sp. zn. 21 Cdo 13/2000, který uzavírá, že *ke 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, což 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; dvouměsíční lhůta, během které musí být výpověď dána (a také způsobem uvedeným v ustanovení § 266 zákoníku práce doručena), má-li se jednat o platné rozvázání pracovního poměru, slouží mj. také k tomu, aby zaměstnavatel mohl provést potřebné šetření, zda zaměstnanec skutečně porušil pracovní kázeň s intenzitou zákonem předpokládanou a aby se podle jeho výsledku rozhodl, zda přistoupí k výpovědi z pracovního poměru. Právní úprava nedává prostor ani pro výklad, že by tato lhůta začala běžet již na základě předpokladu (jakkoli by byl pravděpodobný), že takový důvod nastane, nebo na základě domněnky, že zaměstnavatel o porušení pracovní kázně mohl, či dokonce musel k určitému datu vědět. Dvouměsíční lhůta, během které musí zaměstnavatel přistoupit k výpovědi z pracovního poměru (aby šlo o platný právní úkon), začíná běžet ode dne, kdy se o důvodu výpovědi z pracovního poměru prokazatelně (skutečně) dozvěděl. Dále soud vycházel z rozsudku Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4837/2010 ze dne 3. 6. 2012, který je s výše citovaným rozhodnutím zcela konzistentní a vyslovuje se také podrobněji k otázce počátku běhu subjektivní lhůty: „Podle ustálené judikatury se zaměstnavatel o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru dozví dnem, kdy jeho vedoucí zaměstnanec (§ 11 odst. 4 zák. práce), který je bezprostředně nebo výše nadřízen tomu, kdo porušil pracovní kázeň (povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci) zvlášť závažným způsobem, získal vědomost (dozvěděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru. Pro určení počátku běhu dvouměsíční subjektivní lhůty uvedené v ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce není (stejně tak jako v případě předešlé jednoměsíční subjektivní lhůty uvedené v ustanovení § 53 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006) významné, kdy zaměstnavatel důvod okamžitého zrušení zjistil. Nemusí tu jít o zjištění (rozumí se jistotu v běžném slova smyslu), že zaměstnanec porušil pracovní kázeň zvlášť hrubým způsobem, které zpravidla není možné bez vyjádření zaměstnance k důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru. K tomu, aby začala běžet dvouměsíční lhůta k okamžitému zrušení pracovního poměru, postačuje, aby zaměstnavatel získal vědomost (dověděl se), že se zaměstnanec dopustil takového jednání, které může zakládat důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru.“ a k otázce řízení vedeného jiným orgánem, přičemž uvádí, že „Jiným orgánem ve smyslu ustanovení § 58 odst. 2 zák. práce se rozumí orgán, který není součástí zaměstnavatele (jeho organizační struktury) 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 (dříve porušení pracovní kázně); mezi takové orgány se řadí zejména orgány činné v trestním řízení, které jsou oprávněny posuzovat jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, z toho hlediska, zda tímto jednáním došlo ke spáchání trestného činu. Při tomto posuzování jsou pro zaměstnavatele významné nejen poznatky, které - po zahájení trestního stíhání zaměstnance - vyplynuly z rozhodnutí těchto orgánů, popřípadě z jimi provedených vyšetřovacích úkonů, ale i výsledky проверки na základě oznámení skutečností nasvědčujících tomu, že byl spáchán trestný čin. Zjištění v tomto směru totiž zaměstnavateli umožňují, aby lépe a nezávisle na*

vlastních poznatků posoudil, zda zaměstnanec skutečně zaviněně porušil pracovní povinnosti a jaký stupeň intenzity toto dosáhlo, a aby dovedl, jaké opatření vůči zaměstnanci přijme; je proto odůvodněné, aby zaměstnavatel mohl po přiměřenou dobu se svým závěrem vyčkat výsledků činnosti těchto orgánů (srov. rozsudek býv. Nejvyššího soudu České republiky ze dne 5.10.1992 sp.zn. 6 Cdo 52/92, uveřejněný pod č. 42 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1993).“

41. Za použití této judikatury soud dospěl k závěru, že pokud by se jednání ve výpovědi popsané týkalo výhradně XXX, nebyla by dvouměsíční lhůta stanovená v § 58 odstavec 1 zákoníku práce dodržena, neboť na chování žalobkyně vůči této podřízené jednoznačně a srozumitelně upozornil svým podáním ze dne XXX 2016 její XXX. Následně proběhlo šetření, v jehož rámci vyslovil ředitel věznice závěr, že v jednání žalobkyně nelze spatřovat prvky šikany a XXX svůj pracovní poměr ukončila v XXX 2016 odchodem do předčasného důchodu, aniž by zaměstnavateli potvrdila, že tak činí zejména pro chování žalobkyně, ale jako důvod uváděla péči o svoji XXX. Subjektivní lhůta k podání výpovědi za jednání žalobkyně, které směřovalo vůči XXX proto marně uplynula k XXX2016. Část výpovědi vztahující se k XXX je však částí oddělitelnou a nezpůsobuje neplatnost výpovědi jako celku.
42. Z provedeného dokazování však dále vyplývá, že po jejím odchodu žalobkyně pokračovala v jednání popsaném ve výpovědi a toto soustředila na XXX a následně též na XXX, přičemž i tato porušování pracovních povinností jsou součástí sporné výpovědi, jak co do popisu skutku, tak i co do období, na které se vztahuje. XXX vypověděla, že chování žalobkyně vůči své osobě řediteli oznámila v XXX nebo XXX 2016, přičemž ředitel věznice ve své výpovědi potvrzoval XXX 2016 s tím, že ale neobdržel informace, které by jednoznačně směřovaly k závěru, že se žalobkyně dopouští šikany a jistotu o této skutečnosti nabyl až z podání XXX ze dne XXX 2017, tedy až k tomuto datu se jako nadřízený pracovník žalobkyně prokazatelně dozvěděl (ve smyslu závěrů shora citované judikatury) o jednání směřujícím vůči XXX a jeho charakteru. Až od XXX.2017 proto začala žalovaná jako zaměstnavateli běžet subjektivní dvouměsíční lhůta dle § 58 odstavec 1 zákoníku práce, přičemž XXX tento podnět pro jeho obsah následující den s ohledem na věcnou příslušnost postoupila k dalšímu šetření GIBS, která dne XXX 2017 zahájila v dané věci úkony trestního řízení.
43. Za takové situace má soud za to, že v té části, která se týká XXX a XXX, byla výpověď dána v zákonné lhůtě, neboť nastaly předpoklady ustanovení § 58 odst. 2 zákoníku práce – 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, konkrétně usnesení č.j. XXX ze dne XXX o zahájení trestního stíhání a k výpovědi přistoupila dne XXX 2019. Pro tento závěr dle názoru procesního soudu také nemá právní význam, že v trestně právní rovině byla žalobkyně obžaloby zproštěna a uvedené usnesení je ve smyslu zákona č. 82/1998 Sb. rozhodnutím nezákonným.
44. Protože soud má za to, že výpověď byla dána v zákonem stanovené lhůtě, zabýval se dále otázkou, zda se žalobkyně skutečně dopustila jednání, které bylo ve výpovědi popsáno a zda toto jednání dosáhlo intenzity předpokládané ustanovením § 52 písm. g) zákoníku práce. Pokud se týče intenzity porušení povinností zaměstnance, vycházel ze stanoviska vyjádřeného např. v rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 1. 2008 sp. zn. 21 Cdo 743/2007, které lze mít za ustálenou judikaturu použitelnou i v daném případě a které uvádí, že *pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy méně závažné porušení pracovní kázně, závažné porušení pracovní kázně a porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu;*

Shodu s prvopisem potvrzuje Lenka Krausová.

soud může přiblídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvážení pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. Při hodnocení stupně intenzity porušení pracovní kázně přitom není soud vázán tím, jak zaměstnavatel ve svém pracovním řádu (nebo jiném interním předpise) hodnotí určité jednání zaměstnance.

45. Dále soud vycházel z definice bossingu obdobné, kterou použil Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích ve svém rozhodnutí č.j. XXX, a jež popisuje bossing jako variantu 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. Bossing se samozřejmě vyvíjí a stupňuje. Tato šikana zhoršuje vztahy na pracovišti a zvyšuje kult osobnosti vedoucích. Za šikanu (bossing) může být považováno např. přehnané kontrolování plnění povinností či docházky, neschválení dovolené, arogantní chování, slovní urážky, nedocenění 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. (viz XXX) Při rozhodování, zda už jde o mobbing se užívá tzv. Leymannova pravidla použitelného i pro bossing jako obdobnou formu šikany: za mobbing lze považovat pouze chování, které se objevuje alespoň 1× 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.
46. Stejně tak, jako odvolací soud v trestním řízení, tak i tento soud v řízení v režimu zákoníku práce dospěl k závěru, že výpověďmi svědkyň XXX, XXX a XXX bylo prokázáno, že k takovému jednání žalobkyně vůči podřízeným XXX a XXX skutečně došlo. Výpovědi podřízených žalobkyně byly přesvědčivé a neodlišovaly se v podstatných rysech ani v průběhu času. Soud má za to, že žalobkyně v úkonech, k nimž sice měla jako nadřízená pravomoc (kontrola pracovních výsledků, poskytování dovolených, řešení zařízení kancelářů), používala arogantní chování, slovní urážky (byť tvrzení o vulgárním vyjadřování bylo vyvráceno) nedocenění práce podřízených i jejich nepřiměřenou kritiku a zákaz komunikace vně oddělení bez jejího vědomí. Její jednání pak mělo přímý dopad na psychiku podřízených a v konečném důsledku i na jejich zdravotní stav, tedy dopustila se 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 ustanovení § 55 odstavec 1 písmeno b) zákoníku práce, ve smyslu ustanovení § 52 písmeno g) zákoníku práce a to povinnosti vedoucího zaměstnance vytvářet pro podřízené příznivé pracovní podmínky ve smyslu ustanovení § 302 písmeno c) zákoníku práce, přičemž dle názoru soudu takové porušení povinností by mohlo být samostatným výpovědním důvodem, i kdyby se ho žalobkyně dopustila pouze ve vztahu k jediné podřízené. Soud má za to, že toto jednání nelze hodnotit jako opakované, méně závažné porušování povinností, vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k žalobkyni vykonávané práci, a to právě 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 (viz citované Leymannovo pravidlo), co trvá v řádu měsíců. V řízení bylo prokázáno jak výpověďmi uvedených svědků, tak i zprávami XXX a XXX, že nejen u XXX, ale i XXX došlo právě k těm 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, a vyskytly se i takové následky, které

Shodu s prvopisem potvrzuje Lenka Krausová.

bylo nutno řešit za pomoci lékaře. Za takové situace má soud za to, opět v souladu s výše citovaným rozsudkem krajského soudu, že chování žalobkyně nelze akceptovat jako omluvitelné a výlučně v mezích standardního vystupování vedoucího. Soud tedy uzavřel, že sporná výpověď naplňuje i materiální předpoklady platného právního jednání, proto nezbylo, než žalobní návrh v plném rozsahu zamítnout.

47. O nákladech řízení bylo rozhodnuto postupem dle § 142 odstavec 1 o.s.ř., neboť v řízení úspěšná žalovaná se tohoto práva v plném rozsahu vzdala.

Poučení:

Odvolání lze podat do 15 dnů od doručení písemného vyhotovení rozhodnutí ke Krajskému soudu v Hradci Králové – pobočce v Pardubicích prostřednictvím soudu, proti jehož rozhodnutí směřuje, a to písemně ve dvou vyhotoveních.

Pardubice 4. září 2019

JUDr. Petra Nováková v.r.
předsedkyně senátu