



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Táboře rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Lenky Pávkové a přísedících Zdeňky Hrochové a Bc. Luboše Jedličky v právní věci žalobkyně

proti žalovanému

o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru,

t a k t o :

I. Určuje se, že výpověď daná žalobkyni jako zaměstnanci žalovaným jako zaměstnavatelem dopisem ze dne 30. 11. 2015, je neplatná.

II. Žalovaný je povinen nahradit žalobkyni náklady tohoto řízení ve výši 79.924 Kč do 3 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám právního zástupce žalobkyně.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobkyně se domáhala určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 30. 11. 2015, která jí byla dána žalovaným s výpovědními důvody podle § 52 písm. f) a g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen zákoník práce) popsanými tak, že žalobkyně jednak nesplňuje bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon sjednané práce tím, že dosahuje neuspokojivých pracovních výsledků a dopouští se soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Výpověď je skutkově odůvodněna zkreslováním informací žalobkyní směrem k

zaměstnavateli a neplněním pokynů stanovených vedoucím pracovníkem opakovaným vyplňováním výkazů práce způsobem, který má pro zaměstnavatele nízkou vypovídací hodnotu, dále vykázáním nepřiměřeně dlouhého časového údaje na zpracování zaměstnavatelem zadaného materiálu, plagiátorstvím při zpracování tohoto materiálu a záměrným zkreslováním informací směrem k zaměstnavateli vykazováním odlišné doby výkonu práce ve výkazech práce od evidence elektronického docházkového systému. Žalobkyně nepopírala, že ve výpovědi blíže popsané situace nastaly, podle jejího názoru však probíhaly za jiných okolností a jiným způsobem, než prezentovaným žalovaným v písemnostech doručovaných žalobkyni (kromě zmiňované výpovědi jí byly doručeny ještě písemné výtky ze dne 18. 2., 30. 3., 11. 9. a 13. 10. 2015), na její námitky a pokusy o vysvětlení přitom zaměstnavatelem nebyl brán zřetel. Za důvod popsaného stavu považovala žalobkyně skutečnost, že dne 12. 11. 2014 jí byl přiznán starobní důchod, žalovaným v této souvislosti nabídnuté snížení pracovního úvazku (bez odpovídající reflexe v rozsahu pracovních úkolů) však odmítla. Poté v průběhu roku 2015 začala být žalobkyně vystavována zvýšené kontrole své nadřízené – vedoucí odboru správního a právního spočívající v opakovaném zadávání zpracovávání výkazů práce, jejím nepřiměřeným opatřením, kritice a osobním hodnotícím soudům vyúsťujícím až ve výše popsané písemné výtky a výpověď z pracovního poměru. Přístup žalovaného v této době, když v celém průběhu svého pracovního poměru od 7. 8. 2006 nikdy žádné výtky ke své činnosti neobdržela, vnímala žalobkyně jako snahu o vytvoření psychického nátlaku motivovanou dosažením ukončení pracovního poměru zaměstnance v důchodovém věku.

Žalovaný se žalobou nesouhlasil, průběh skutkového stavu popsal zcela odlišně. Dle jeho názoru došlo ke vzniku problémů se žalobkyní na pracovišti v souvislosti s nástupem nové vedoucí odboru správního a právního [redacted] která zjistila zásadní nedostatky při plnění pracovních úkolů žalobkyní. Ta své pracovní úkoly vykonávala povrchně, bez výstupů na vyšší úrovni, nikdy nebyla schopna konkretizovat svůj přínos pro zaměstnavatele. Na adresu nové nadřízené se opakovaně vyjadřovala nevhodným, urážlivým způsobem, odmítala respektovat její pokyny. Opakovaně si stěžovala na nezáměr o svoji práci ze strany zaměstnavatele, sama však nebyla schopna či ochotna jej s výsledky své práce seznámit a žádosti o vyhotovování výkazů práce považovala za šikanu. Tyto výkazy navíc opakovaně vyplňovala způsobem, který pro žalovaného neměl žádnou vypovídací hodnotu a v mnoha případech neodpovídal skutečnosti. Žalobkyně také zneužívala dávky nemocenského pojištění, když opakovaně onemocněla v době, která pro ni byla z různých důvodů vhodná (po obdržení písemných výtek, před zahájením čerpání dovolené, po návratu z dovolené apod.). Žalovaný zdůraznil, že žalobkyně nebyla diskriminována z důvodu svého věku ani z jiného důvodu, spor je dle jeho názoru motivován snahou žalobkyně o ukončení pracovního poměru způsobem, který by jí zajistil nárok na odstupné. Výrazem této snahy žalobkyně bylo v podstatě veškeré její chování na pracovišti, kdy opakovaně odmítala převzetí jakýchkoliv listin doručovaných jí žalovaným, po ukončení pracovního poměru nepředala svou agendu žalovanému, neposkytla součinnost a informace k systému nezbytnému pro fungování sociálních a souvisejících služeb a vymazala veškerá data ve svém počítači včetně elektronické pošty. V souhrnu žalovaný setrval na obsahu výtek daných žalobkyni, stejně jako na důvodech výpovědi a navrhl zamítnutí žaloby.

Soud věc po zjištění, že žaloba byla podána ve lhůtě podle § 72 zákoníku práce, věc projednal a za účelem zjištění skutkového stavu provedl rozsáhlé dokazování listinnými důkazy, výsledky svědků – bývalých zaměstnankyň žalovaného [redacted] současných zaměstnanců žalovaného – [redacted]

_____ (její
výslech byl proveden v souladu s § 126 odst. 4 o.s.ř. podle § 131 o.s.ř.), _____
_____(jeho výslech byl proveden v souladu s § 126a o.s.ř. podle § 131
o.s.ř.) a výsledkem žalobkyně.

Z provedených důkazů je prokázáno, že mezi účastníky řízení byla uzavřena pracovní smlouva s účinností od 20. 3. 2006 na dobu určitou a od 1. 1. 2012 na dobu neurčitou. Do 1. 1. 2012 pracovala žalobkyně jako referent sociálních dávek, po tomto datu jako referent sociální péče. Na této pozici měla žalobkyně s účinností od 1. 10. 2013 vykonávat činnosti na úseku sociální péče (mj. zajištění agendy pečovatelské služby, vytváření koncepcí sociální práce a sociálních služeb, realizace protidrogové politiky, poskytování sociálního poradenství) a na úseku organizačním a vnitřních věcí (mj. vedení a aktualizace úředních desek, zajištění činnosti městského rozhlasu, vedení evidence ztrát a nálezů), přímo podřízena byla tajemníkovi městského úřadu. S účinností od 1. 9. 2015 byl žalobkyni předán nový popis práce, dle které měla zajišťovat agendy při poskytování sociální péče občanům, na úseku sociální péče mj. zajišťovat agendu pečovatelské služby, rozvoz obědů, vytvářet koncepcie sociální práce a služeb, dále zajišťovat agendu úředních desek a evidenci ztrát a nálezů, nově byla podřízena vedoucí odboru správního a právního. Tyto skutečnosti vyplývají z pracovní smlouvy žalobkyně včetně dohod o jejích postupných změnách a jednotlivých popisech práce.

Dále je prokázáno, že výpověď z pracovního poměru byla žalobkyni dána dopisem ze dne 30. 11. 2015. Z obsahu tohoto dokumentu vyplývá, že žalovaného k tomuto postupu vedly následující důvody:

- žalobkyně záměrně zkreslovala informace směrem ke svému zaměstnavateli a neplnila pokyny stanovené vedoucím pracovníkem tým, že opakovaně po výzvách nadřízené zpracovávala výkazy práce způsobem, aby měl jejich obsah pro zaměstnavatele nízkou vypovídací hodnotu,
- materiál nazvaný Koncepce protidrogové politiky zpracovaný žalobkyní je z větší části plagiátem, v němž nebyly využity citace, současně na jeho zpracování vykazala žalobkyně v období 24. 9. 2015 – 16. 11. 2015 více jak 37 hodin,
- žalobkyně záměrně zkreslovala informace směrem ke svému zaměstnavateli tým, že jí vykazovaná doba výkonu práce ve výkazech práce neodpovídala evidenci elektronického docházkového systému (dne 11. 9. 2015 vykázáno 7 h 45 minut x odpracováno 6 h 43 minut, dne 26. 10. 2015 vykázáno 10 h x odpracováno 9 h 18 minut, 2. 11. 2015 vykázáno 9 h 5 minut x odpracováno 8 h 44 minut).

První a třetí popsané jednání právně hodnotí žalovaný ve výpovědi jako méně závažné porušování pracovních povinností, druhé popsané jednání pak současně jako porušování pracovních povinností i jako neuspokojivé pracovní výsledky. Vzhledem ke skutečnosti, že žalobkyni bylo vytýkáno porušení pracovních povinností již dopisy ze dne 11. 9. 2015 a 13. 10. 2015, byla žalobkyni dána výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce a vzhledem ke skutečnosti, že na neuspokojivé pracovní výsledky byla žalobkyně upozorněna dopisem ze dne 13. 10. 2015 se lhůtou k nápravě do 30. 11. 2015, když náprava nebyla zjednána, byla žalobkyni dána výpověď z pracovního poměru rovněž podle § 52 písm. f) zákoníku práce. Dopisem ze dne 2. 12. 2015 vyjádřila žalobkyně nesouhlas s rozvázáním pracovního poměru a ve smyslu § 69 zákoníku práce oznámila, že trvá na tom, aby ji žalovaný dále zaměstnával. V průběhu jednání soudu dne 24. 8. 2016 vznesla žalobkyně námitku relativní neplatnosti výpovědi z pracovního poměru z důvodů její nezákonnosti, neurčitosti a nedůvodnosti.

Pokud se jedná o výpovědní důvod dle § 52 písm. f) zákoníku práce, je tento ve výše popsané výpovědi skutkově odůvodněn přílišnou časovou dotací využitou žalobkyní ke zpracování materiálu Koncepce protidrogové politiky v období 24. 9. 2015 – 16. 11. 2015 v rozsahu více než 37 hodin. Z výkazů práce zpracovávaných žalobkyní v předmětném období však vyplývá, že žalobkyně obstaráváním informací a prací na materiálu strávila celkem 44 hodin. V písemné výtce předcházející výpovědi ze dne 13. 10. 2015 byla žalobkyně vyzvána k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků společně upozorněním na další jednání, která by mohla být důvodem výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce. Výpovědního důvodu dle písm. f) cit. ust. se v předmětné výzvě týká pasáž pod druhou odrážkou, kde byla žalobkyně upozorněna, že vykazuje velmi podprůměrné pracovní výsledky spočívající ve vykazování údaje o délce času stráveného kompletací materiálů pro radu města a přípravou jejich odeslání dne 11. 9. 2015 v trvání 150 minut, což je časová dotace mnohem delší než u ostatních zaměstnanců vykonávajících obdobnou činnost. Tuto skutečnost žalovaný hodnotil hned dvěma způsoby - buď jako záměrné zkreslování informací vůči zaměstnavateli anebo jako vykazování velmi podprůměrných pracovních výsledků a pro tento případ vyzval žalobkyni ke zlepšení množství práce a pracovního tempa ve lhůtě do 30. 11. 2015.

Pokud se jedná o výpovědní důvod dle § 52 písm. g) zákoníku práce z obsahu výpovědi vyplývá, že je skutkově odůvodněn všemi třemi vytykanými body, tedy záměrným zkreslováním informací směrem ke svému zaměstnavateli a neplněním pokynů stanovených vedoucím pracovníkem, zjištěním, že žalobkyní zpracovaná Koncepce protidrogové politiky je z větší části plagiátem, v němž nebyly využity citace, přičemž zaměstnavatel nebyl upozorněn, že materiál je zkopírován z jiných zdrojů a záměrným zkreslováním informací směrem k zaměstnavateli tím, že žalobkyní vykazovaná doba výkonu práce ve výkazech práce neodpovídá evidenci elektronického docházkového systému.

K prvnímu žalovaným uvedenému důvodu je v textu bodu I. výpovědi obsaženo pouze zcela obecné hodnocení pracovní činnosti žalobkyně žalovaným bez popisu jakékoliv konkrétní skutkové situace. Přitom v právní teorii i ustálené soudní praxi nejsou pochybnosti o tom, že výpovědní důvod použitý ve výpovědi z pracovního poměru je charakterizován právě jeho skutkovým vymezením. Současně platí, že důvodem k rozvázání pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci může být jen takové zaviněné jednání zaměstnance, kterým porušil povinnosti z daného pracovního poměru (NS 2 Cdon 1652/97). Aby mohlo být posouzeno naplnění těchto předpokladů v dané konkrétní věci, je nutné, aby výpověď obsahovala konkrétní skutkové vylíčení důvodu výpovědi. To zde však schází a důvodnost podané výpovědi v bodu I. tedy nelze posoudit. Z tohoto důvodu nebylo k tomuto výpovědnímu bodu prováděno ani žádné další dokazování.

K druhému žalovaným uvedenému důvodu již ve výpovědi skutkové vymezení výpovědního důvodu neabsentuje, lze se jím tedy zabývat i věcně. Z dokumentu nazvaného Koncepce protidrogové politiky [redacted] bylo zjištěno, že byl zpracován žalobkyní. Práce obsahuje celkem 27 stran s popisem zdrojů čerpání informací. Porovnáním jeho obsahu s obsahem dokumentů Zaostrěno na drogy 2, vydání březen - duben 2009, Výroční zpráva o stavu ve věcech drog v České republice v roce 2013 (Národní monitorovací středisko pro drogy a závislosti), Strategie protidrogové politiky [redacted] na období 2015 - 2018, Koncepce oddělení prevence a humanitních činností 2015 - 2017, Výroční zpráva o realizaci protidrogové politiky v kraji za rok 2014 [redacted] je zřejmé, že

žalobkyní zpracovaná koncepce obsahuje části textů převzaté z uvedených dokumentů a uspořádané do výsledné podoby koncepce. E-mailovou korespondencí bylo dále prokázáno, že žalobkyně za účelem získání informací k vypracování dokumentu oslovila řadu subjektů –

[redacted]
zpracování vycházela i z dalších jimi poskytnutých či doporučených zdrojů (Výpis výroční zprávy [redacted])

[redacted]
výpovědi z pracovního poměru vyplývá, že žalobkyně zadaný úkol splnila ve stanovené lhůtě do 30. 11. 2015. Z další e-mailové komunikace ze dne 19. 10. a 18. 11. 2015 plyne, že žalobkyně v průběhu zpracovávání obsah a formu materiálu konzultovala se svou přímou nadřízenou, vedoucí odboru, která k jeho obsahu vznášela připomínky (kromě již zmiňovaných citací se jednalo o upozornění na překlepy a absentující zaměření na [redacted]). Z e-mailové komunikace ze dne 25. 9., 30. 11. a 2. 12. 2015 vyplývá, že žalobkyně zpracování materiálu konzultovala rovněž s [redacted] oddělení prevence a humanitních činností, odboru sociálních věcí a zdravotnictví [redacted] který zodpověděl dotazy žalobkyně, výsledný dokument přečetl, označil jej za velmi dobrý pokus o seznámení s problematikou s konstatováním, že „strategie se nedá napsat jedním člověkem, co sedí v kanceláři“ a nabídl další spolupráci. Nadřízené žalobkyně [redacted] se ve svých výpovědích neshodly, zda má žalovaný předmětný dokument v současné době zpracován a používá jej či nikoliv. V popisu pracovního místa v oznámení žalovaného o vyhlášení výběrového řízení na uvolněné pracovní místo sociálního pracovníka po žalobkyni již realizace protidrogové politiky není uvedena.

Třetímu žalovaným uvedenému důvodu výpovědi částečně odpovídá i skutkové vymezení závažného jednání žalobkyně vymezené ve vytýkacím dopisu žalovaného ze dne 13. 10. 2015, kde je žalobkyni vytýkáno možné nadhodnocení časové dotace strávené kompletací materiálů pro [redacted] ve výkazu práce. Obecně řečeno se tedy toto konkrétní porušování pracovních povinností žalobkyní mělo týkat neúplného a neodpovídajícího vyplňování výkazů práce žalobkyní spočívajícího v nadhodnocování svých pracovních výkonů. Z výpovědí žalobkyně, [redacted] vyplynulo, že žalobkyni bylo zadáno vyhotovování výkazů práce ve více obdobích – poprvé po nástupu nové vedoucí odboru [redacted] společně s dalšími zaměstnanci odboru, podruhé pokynem tajemnice pouze ve vztahu k žalobkyni (e-mail ze dne 22. 1. 2015), potřetí pokynem vedoucí odboru opět pouze ve vztahu k žalobkyni (e-mail ze dne 4. 3. 2015) a konečně bylo e-mailem vedoucí odboru ze dne 7. 9. 2015 nařízeno zpracovávat výkazy práce nejen žalobkyní, ale i dalším zaměstnancům odboru správního a právního, tato povinnost trvala až do výpovědi z pracovního poměru dané žalobkyní.

Celá e-mailová korespondence týkající se zpracovávání výkazů práce a pracovního vytížení žalobkyně vedená v průběhu roku 2015 mezi žalobkyní, [redacted] je enormně obsáhlá, obsahuje opakovaná zpochybňování dostatečného pracovního vytížení žalobkyně (e-mail [redacted] žalobkyni ze dne 4. 9. 2015), množství žalobkyní v jednotlivých dnech odvedené práce (e-mailová komunikace žalobkyně, [redacted] a [redacted] ohledně snímku pracovního dne žalobkyně 4. 9. 2015 ze 4. 9. - 7. 9. 2015) a

způsob vykazování jednotlivých pracovních výkonů (e-mailová komunikace [redacted] a žalobkyně z 2. 11. 2015 ke způsobu vykazování za 44. týden, dále jejich e-maily z 23. 10. - 27. 10. 2015 k výkazům práce za období 19. 10. - 23. 10. 2015, e-mail ze dne 16. 11. 2015 k výkazu práce z 9. 11. 2015). Na případné odpovědi žalobkyně či její pokusy o vysvětlení je jejími nadřízenými opakovaně reagováno dalším zpochybňováním těchto vysvětlení (e-mailová komunikace žalobkyně a [redacted] ohledně situace v rodině [redacted] a pana [redacted] z 26. 2. - 2. 3. 2015), což vede k vytvoření řetězce otázek, odpovědí a kritiky pracovního nasazení žalobkyně, z něhož však z předmětné e-mailové korespondence ani z dalších v průběhu řízení provedených důkazů neplyne žádné východisko ani konkrétní opatření, které by žalovaný učinil proto, aby závadný stav – opakovaně zjišťovanou nevytíženost žalobkyně jakýmkoliv způsobem korigoval (vyjma projednávané výpovědi z pracovního poměru); jediná v tomto směru podstatnější změna je obsažena v novém popisu práce žalobkyně spočívající v jejím podřízení vedoucí odboru správního a právního s účinností od 1. 9. 2015, nikoliv v razantní změně v její náplni práce.

Podstatná je rovněž skutečnost, že obě nadřízené žalobkyně měly dle tvrzení žalovaného pochybnosti o tom, zda je žalobkyně relevantně pracovní vytížená a současně zda vykazuje údaje o vykonaných pracovních činnostech v souladu se skutečností, což také plyne nejen z uvedené elektronické komunikace, ale i z výpovědi [redacted]. Ani jedna z nich však ve své výpovědi nezmiňovala, že by úsek činností zaměstnavatele, který svojí činností měla zajišťovat a fakticky také zajišťovala žalobkyně, ve skutečnosti trpěl navenek ve vztahu k adresátům poskytování sociálních služeb zjevnými nedostatky (nebylo poukázáno na stížnosti klientů, nedostatek komunikace ze strany žalobkyně ve vztahu k nim, průtahy apod.), takové skutečnosti nevyplynuly ani z dalších provedených důkazů. Naopak [redacted] žalobkyně do listopadu 2012 [redacted] shrnul náplň práce žalobkyně v průběhu doby a označil ji za iniciativní a bezproblémovou zaměstnankyni jak na pracovišti, tak navenek. Za této důkazní situace lze tedy uzavřít, že žalobkyně řádně vykonávala činnost odpovídající její pracovní náplni, avšak docházelo k případům, kdy ji nesprávně, resp. nepřesně vykazovala ve smyslu časového zařazení jednotlivých úkonů. Tato skutečnost vyplynula ze srovnání výkazů práce vyhotovených žalobkyní s výstupy elektronického docházkového systému žalovaného (namátkově se jedná o výkazy práce a výpisy z docházkového systému za dny 26. - 30. 10. 2015, 2. - 20. 11. 2015), kde jsou skutečně patrné časové nesrovnalosti. Pokud se však jedná o způsob vykazování – ve smyslu popisu činností, neshledal soud ve srovnání s výkazy práce vyhotovovanými ostatními zaměstnanci žalovaného výraznější rozdíly. Také jejich výkazy práce [redacted] obsahují v některých případech vykazování činností obecným způsobem za použití popisu předmětů činností - položky CzechPOINT, sekretariát, e-mailová pošta, datová schránka, administrativa - nikoliv činností samotných, jak bylo vedoucí odboru vyžadováno, což je obdobný případ jako použití popisu subjektů činností u žalobkyně, která mj. poskytovala poradenství klientům. Současně slyšené svědkyně [redacted] a [redacted] uvedly, že jejich výkazy práce nebyly nadřízenými nikdy rozporovány. Požadavky vedoucí odboru na obsah výkazů práce přitom vyplývají z jejího e-mailu ze dne 7. 9. 2015, kde uvedla, že výkaz práce má být stručný, přehledný a výstižný, má obsahovat vykonávanou činnost a čas. Všechny tyto parametry výkazy práce žalobkyně splňovaly, pouze v některých případech uváděla pouze jméno; k opakovaným dotazům na tuto skutečnost však vysvětlovala, že se vždy jednalo o jednání s předmětnou osobou.

Z prokázaného opakovaného zadávání zpracovávání výkazů práce žalobkyni jejími nadřízenými bez jakékoliv reflexe a zohlednění zjištěných skutečností v organizaci práce na pracovišti vyplývá souhrnný závěr soudu k tomuto výpovědnímu bodu, že skutečným cílem

postupu žalovaného při zadávání zpracovávání výkazů práce žalobkyni nebylo sledování a následné vyhodnocování její pracovní vytíženosti či výkonnosti, nýbrž zajištění záminky k opakovanému napomínání žalobkyně. Tomuto závěru soudu nasvědčují i výpovědi svědků, ze kterých jednoznačně vyplývá vzájemný negativní vztah žalobkyně a její přímé nadřízené [redacted]. Žalobkyně popsala jednání své nadřízené, které vnímala jako nátlak, výhrůžky a rozvracení vztahů na pracovišti. Vedoucí odboru [redacted] naopak poukazovala v negativních souvislostech na chování žalobkyně, která jí dělala naschvály, neplnila zadané příkazy, opakovaně ji nařkla ze šikany. Negativní vztahy mezi jmenovanými i na předmětném odboru celkově popsali také soudem slyšení svědci, bývalí a současní zaměstnanci odboru – [redacted] („...nová vedoucí odboru se obecně snažila prosadit větší změny, posléze však zjistila, že toto není možné...vztahy na pracovišti v té době nebyly dobré...vím však, že nám vedoucí paní [redacted] několikrát úmyslně lhala...“), [redacted] („...pokud jsem dotazována, kdy došlo ke změně vztahů mezi žalobkyní a nadřízenými, uvádím, že to bylo s příchodem naší přímé nadřízené, neměly se rády...komplikovaný je vztah všech podřízených k této nadřízené paní [redacted] diskriminujícího či šikanózního jednání ze strany nadřízené vůči žalobkyni jsem nebyla přítomna, to však lze velice dobře schovat, např. za nějakými poznámkami...“), [redacted] („...vím, že se neměly rády...byly mezi nimi neshody, které byly řešeny i před námi...“), [redacted] („...pokud mám popsat atmosféru na našem odboru, uvádím, že je tam divná, zvláštní nálada, myslím, že na jiných odborech mají vztahy lepší...“). Pokud se [redacted] v rámci svých výpovědí, stejně jako žalovaný v rámci dalších důkazních návrhů, pokoušely znevěrohodnit popsané výpovědi svědků, považuje soud za podstatné uvést, že mnohem vyšší vypovídací hodnotu a váhu pro rozhodnutí ve věci samé měly právě tyto výpovědi slyšených zaměstnanců oproti výpovědím obou jmenovaných nadřízených. Důvodem je skutečnost, že se jednalo o naprosto spontánní, nepřipravené výpovědi, zatímco vedoucí odboru i tajemnice úřadu vypovídaly z důvodů na své straně až při následujícím jednání soudu po seznámení se s protokolem o jednání obsahujícím všechny uvedené výpovědi svědků, k nimž se hojně vyjadřovaly.

Naopak v řízení nebyla prokázána diskriminace zaměstnanců v důchodovém věku ze strany žalovaného. O negativním přístupu zaměstnavatele k důchodcům i ve vztahu ke své osobě hovořila pouze svědkyně [redacted]. Bylo však zjištěno, že konkrétně v jejím případě se jednalo o snížení pracovního úvazku odůvodněné. Tyto skutečnosti vyplývají z listin předložených žalovaným – podle popisů práce [redacted] z 1. 2. 2008 a 30. 12. 2011 došlo ke zúžení počtu jí vykonávaných činností, podle dohody o změně pracovní smlouvy včetně nového popisu práce došlo ke změně týdenní pracovní doby ze 40 na 23,5 hodin ke dni 1. 10. 2013. Z dohody o změně pracovní smlouvy nově nastoupivší [redacted] ze dne 1. 9. 2014 je zřejmé, že nejprve pracovala rovněž s týdenní pracovní dobou 23,5 hodin a následně další dohodou o změně pracovní smlouvy s účinností od 1. 2. 2015 jí byla týdenní pracovní doba rozšířena na 40 hodin v souvislosti s rozšířením vykonávaných agend (popis práce účinný od stejného data). Další bývalá zaměstnankyně žalovaného v důchodovém věku [redacted] ze strany zaměstnavatele při navržení snížení pracovního úvazku žádný nátlak nepociťovala. Nátlak na odchod z pracovních pozic z důvodu dosažení důchodového věku na pracovišti popřel i [redacted].

Ve vztahu k výpovědnímu bodu dle § 52 písm. g) zákoníku práce byl proveden dále důkaz písemnými výtkami ze dne 11. 9. 2015 a 13. 10. 2015 obsahujícími v obou případech upozornění žalovaného na možnost výpovědi v případě nezjednání nápravy závažného stavu žalobkyní. Konkrétní pochybení, která byla žalobkyni vytknuta výzvou ze dne 13. 10. 2015, jsou následující:

- problémy způsobené jednáním žalobkyně při odeslání prohlášení příjemce dotace Ministerstvu práce a sociálních věcí, kdy byl žalovaný nejprve urgován ministerstvem, že toto prohlášení nebylo odesláno a následně že bylo odesláno bez otisku razítka a podpisu starosty obce,
- postup žalobkyně při odesílání žádosti poskytovatele sociálních služeb o účelovou dotaci z rozpočtu kraje pro rok 2016, kdy příslušné dokumenty předložila k podpisu starostovi obce v průběhu zasedání rady města dne 5. 10. 2015 (v den posledního termínu pro odeslání) ve večerních hodinách,
- vysoká vykázaná časová dotace pro kompletaci materiálů pro radu města a přípravu jejich odeslání ve srovnání s ostatními zaměstnanci vykonávajícími obdobnou činnost vykázanou žalobkyní za den 11. 9. 2015 v trvání 150 minut,
- zpracování Standardů kvality při poskytování sociálně - právní ochrany dětí žalobkyní s chybami, pro jejichž odstranění byla vedoucí odboru nucena vynaložit značné pracovní úsilí.

Pokud se jedná o první dvě vytýkaná jednání, svým předmětem spolu úzce souvisí. Jedná se v obou případech o zpracování a odesílání podkladů k žádostem o dotace. Mezi účastníky řízení nebylo sporu o tom, že žalovaný obě předmětné dotace skutečně obdržel, a to v důsledku činnosti žalobkyně. Podstatou sporu byl v tomto bodě postup, který žalobkyně k dosažení cíle v obou případech zvolila.

K dotaci poskytované Ministerstvem práce a sociálních věcí bylo dokazováním zjištěno, že informace o rozhodnutí o přidělení dotace byla žalobkyni předána dne 13. 8. 2015 prostřednictvím elektronického systému žalovaného. Prostřednictvím e-mailu žalobkyně dne 18. 8. 2015 informovala [redacted] o podmínkách čerpání dotace, z těchto zaslaných informací vyplývá i konečný termín pro odeslání prohlášení příjemce dotace do 11. 9. 2015. Dnem 17. 9. 2015 je datován e-mail [redacted] pracovnice odboru sociálních služeb, sociální práce a sociálního bydlení ministerstva adresovaný nezveřejněným příjemcům (mj. i žalovanému) s urgencí o zaslání vyplněného prohlášení obratem, následuje další e-mail [redacted] ze dne 18. 9. 2015 adresovaný vedoucí odboru [redacted] o přijetí prohlášení žalovaného bez otisku razítka a podpisu starosty obce. Odstranění uvedených nedostatků žalobkyní vyplývá z její e-mailové komunikace s [redacted] ze dne 18. 9. 2015, z níž vyplývá, že ministerstvo prohlášení příjemce dotace obdrželo a v pořádku je zaevidovalo do systému.

K dotaci poskytované prostřednictvím [redacted] bylo zjištěno, že informace o poskytování účelové dotace byla předána [redacted] e-mailem ze dne 27. 8. 2015 mj. i žalobkyni, z obsahu e-mailu plyne uzávěrka pro podání žádostí dne 5. 10. 2015. Podle elektronického systému žalovaného měla žalobkyně dne 29. 9. 2015 předmětnou žádost rozpracovanou. V e-mailové komunikaci z téhož data se [redacted] dotazuje žalobkyně na podrobnosti týkající se této dotace, a zda o ni bude žalovaný žádat, žalobkyně sděluje požadované informace včetně termínu uzávěrky (5. 10. 2015), dále uvádí, že žádost se podává pouze prostřednictvím internetové aplikace a žádá o poskytnutí dalších potřebných podkladů. Dalším výpisem z elektronického systému žalovaného včetně samotné žádosti o účelovou dotaci je prokázáno, že žádost o poskytnutí dotace byla žalovaným podána dne 5. 10. 2015 v 19:36 hodin. V e-mailu ze dne 7. 10. 2015 vysvětluje žalobkyně svůj postup [redacted] kdy před odesláním žádosti považovala za potřebné konzultovat svůj postup při odesílání žádosti.

Pokud se jedná o třetí vytýkané jednání ve výtce ze dne 13. 10. 2015, jak již bylo výše uvedeno, zaměstnavatel hodnotí skutkově popsanou skutečnost alternativně jako vykazování velmi podprůměrných pracovních výsledků nebo jako záměrné zkreslování informací vůči zaměstnavateli. Z obsahu předmětného odstavce výtky nelze vyložit, jakou skutečnost hodnotí žalovaný negativně, zda přílišnou časovou dotací či skutečnost, že tato časová dotace neodpovídá skutečnosti, či obě okolnosti současně, výtka adresovaná žalobkyni je v tomto směru neurčitá. Nicméně z výkazů práce vyplynulo, že žalobkyně časový údaj ohledně 150 minut na provedení uvedené činnosti skutečně vykazala.

Pokud se jedná o čtvrté vytýkané jednání, dle e-mailové komunikace s vedoucí odboru [REDAKCE] bylo zpracování materiálu zadáno žalobkyni dne 31. 8. 2015 s termínem do 30. 9. 2015, o potřebnosti dokumentu však spolu komunikovaly již dříve (formou e-mailů již od 26. 6. 2015). Z žalovaným předložených několika verzí předmětného dokumentu vyplývá, že žalobkyně Standardy kvality při poskytování sociálně - právní ochrany dětí v zadaném termínu zpracovala. Vedoucí odboru byly v dokumentu shledány chyby v podobě dvou chybějících odrážek a nesprávného skloňování (e-mail ze dne 1. 10. 2015). Poté následuje osm dalších e-mailových zpráv mezi žalobkyní a [REDAKCE] z období do 12. 10. 2015, jejichž účelem zjevně mělo být odstranění uvedených nedostatků žalobkyní. Z obsahu těchto e-mailů je patrné naprosté vzájemné nepochopení, které je typické i pro ostatní elektronické komunikace žalobkyně s nadřízenými o nejrůznějších problémech v dané věci. Z pohledu výsledků, kterých bylo takovým množstvím e-mailových zpráv dosaženo, se jedná o naprosto neefektivní a neadekvátní způsob komunikace, přitom v případě pravopisných chyb ve zpracovávaném dokumentu o zcela marginálním problému, který bylo možno mnohem rychleji vyřešit krátkým osobním rozhovorem.

Písemnou výtka ze dne 11. 9. 2015 bylo žalobkyni žalovaným vytknuto nestrpění kontroly práce na PC vedoucí odboru dne 9. 9. 2015. Podle svého tvrzení žalobkyně namítala problém v dlouhém nabíhání elektronického systému, poté co však zjistila jeho funkčnost, požádala o zanechání zbytečné kontroly. V rámci své výpovědi pak situaci popsala tak, že kontrola byla vedoucí odboru provedena dvakrát, přičemž první strpěla, při druhé však nadřízenou požádala, aby odešla a vrátila se později, po dokončení plánovaného vkládání záznamů žalobkyní. Svědkyně [REDAKCE] potvrdila, že skutečně v jednom případě z kanceláře žalobkyně společně s vedoucí odboru vykazána byla. Podle e-mailového sdělení správce IT žalovaného [REDAKCE] ze dne 14. 9. 2015 byly problémy na počítači žalobkyně způsobeny rychlostí počítače a rychlostí připojení k internetu, po spuštění aplikace se problémy neprojevují.

Ze dvou listin nazvaných upozornění na porušení pracovních povinností zaměstnancem vyplývá, že žalobkyně byla žalovaným upozorňována na porušování pracovních povinností již na počátku roku 2015, konkrétně dne 18. 2. 2015 na neplnění pokynů vedoucí odboru (nepodání návrhu na vklad na podatelnu katastrálního úřadu, nezpracování návrhu materiálu na radu města ve věci dlužníka pana [REDAKCE]), nevykonávání hlášení v [REDAKCE] a neefektivní vykonávání svěřených úkolů. V písemné reakci adresované tajemnici úřadu žalobkyně obhájuje svůj postup (návrh na vklad byla připravena odvézt o den dříve, kdy jí však vedoucí odboru potřebné materiály nepředala, věc dlužníka pana [REDAKCE] byla vyřešena jiným způsobem, hlášení v rozhlasu zajišťuje prostřednictvím kolegyně, neboť sama k němu není zdravotně způsobilá), brání se použití termínu efektivita plnění úkolů. Dále poukazuje na jednání své přímé nadřízené, které považuje za ponižující, vyjadřuje přesvědčení, že je vystavena bossingu a vyzývá [REDAKCE] k jednání o možné nápravě. Dalším upozorněním ze dne 30. 3. 2015 je žalobkyni opětovně vytýkáno porušování

pracovních povinností (neuspokojivé vedení agendy [redacted] která je neuspořádaná, nesystematická a absentují na ní části vyvěšených dokumentů, opakované používání jmen s dovětkem v.r. bez vědomí dotčené osoby). Na tuto písemnost již navazuje upozornění na právní stav věci ze strany právního zástupce žalobkyně, který vyjadřuje pochybnosti o důvodnosti udělených výtek a poukazuje na možné porušení dodržování zákonných povinností zaměstnavatele ze strany žalovaného spočívajícího v povinnosti zajistit rovné zacházení a zákaz diskriminace na pracovišti. Dále navrhuje zahájit jednání o ukončení pracovního poměru žalobkyně dohodou.

K dalším okolnostem trvání a ukončení pracovního poměru žalobkyně bylo zjištěno, že v průběhu roku 2015 byla žalobkyně třikrát uznána dočasně pracovně neschopnou (v období 3. 3. 2015 – 19. 5. 2015 [redacted] 30. 11. – 7. 12. 2015 [redacted] 21. 12. 2015 – 12. 1. 2016 [redacted]). K předání agendy žalobkyni po ukončení pracovního poměru bylo zjištěno, že žalobkyně na základě e-mailové žádosti vedoucí odboru o vypracování předávacího protokolu k vykonávané agendě do 29. 1. 2016 tento skutečně vypracovala a nadřizené jej v písemné podobě předala.

Výše popsané provedené důkazy považoval soud za podstatné a dostačující pro zjištění skutkového stavu v rozsahu nezbytném pro rozhodnutí ve věci. Další důkazní návrhy stran již z tohoto pohledu považoval za nadbytečné a jako takové je zamítl. Vzhledem k množství takto neprovedených důkazů je dále uvedeno pouze jejich obecné vymezení předmětem problematiky, které se týkaly. Z důkazních návrhů žalobkyně se jedná o další důkazy ke zpracování Koncepce protidrogové politiky, k žádosti o poskytnutí dotace Ministerstvem práce a sociálních věcí, k poskytnutí účelové dotace prostřednictvím [redacted] k náplni práce žalobkyně, k vyvěšování dokumentů na [redacted] k faktické pomoci klientům žalobkyni, k překročení pravomocí žalobkyni, k přípravě materiálů pro [redacted] ke stížnosti ze dne 19. 1. 2016, k vypracovávání výkazů práce, dále o zprávu [redacted] z 15. 2. 2017. Z důkazních návrhů žalovaného se jedná o důkazy k podobě spisů v systému [redacted] k personálnímu zajištění výkonu agendy sociálního pracovníka v obcích obdobných žalovanému, k hrozícímu střetu zájmů týkajícímu se žalobkyně, k zastupování žalobkyně v době její nepřítomnosti, k faktické pomoci žalobkyně klientům, k pozitivnímu přístupu vedoucí odboru [redacted] k žalobkyni.

Právně byla věc posouzena podle příslušných ustanovení zákoníku práce o výpovědi z pracovního poměru dané zaměstnavatelem. Jelikož v dané věci byla žalobkyni dána výpověď ze dvou důvodů, je nutno na posouzení důvodnosti výpovědi aplikovat § 52 písm. f) a rovněž § 52 písm. g) zákoníku práce.

Podle § 52 písm. f) zákoníku práce může dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil.

Tento výpovědní důvod zajišťuje, aby zaměstnavatel nemusel zaměstnávat osobu, která není schopna bez zavinění zaměstnavatele vyhovět při výkonu práce oprávněným požadavkům svého zaměstnavatele. Tyto požadavky musí spočívat pouze v práci, kterou je

zaměstnanec v rámci sjednaného druhu práce povinen konat a kterou mu zaměstnavatel přiděluje v souladu se zákonem, tyto požadavky musí být z hlediska výkonu práce oprávněné a povahou pracovních činností ospravedlnitelné. Z uvedeného zákonného ustanovení je zřejmé, že dání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. f) věty za středníkem zákoníku musí předcházet písemná výzva zaměstnavatele k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, v níž jsou dostatečně konkrétně vymezeny nedostatky v práci, které má zaměstnanec v přesně stanovené lhůtě odstranit; jen tak lze následně určit, zda zaměstnanec výzvě vyhověl či nikoliv. Platným právním úkonem následně může být pouze takový projev vůle zaměstnavatele směřující k rozvázání pracovního poměru výpovědí, v němž je zaměstnanci vytýkáno, že ve stanovené přiměřené lhůtě neodstranil právě ty nedostatky v práci, o nichž se zmiňuje předchozí písemná výzva.

Z dopisu žalovaného žalobkyni ze dne 13. 10. 2015 vyplývá, že žalobkyně byla upozorněna, že vykazuje velmi podprůměrné pracovní výsledky spočívající ve vykázání údajů o délce času stráveného kompletací materiálů pro [REDAKCE] a přípravou jejich odeslání dne 11. 9. 2015 v trvání 150 minut, což je časová dotace mnohem delší než u ostatních zaměstnanců vykonávajících tuto činnost. Tento zjištěný nedostatek přitom žalovaný vzápětí hodnotí hned dvěma způsoby, a to buď jako záměrné zkreslování informací vůči zaměstnavateli anebo jako vykazování velmi podprůměrných pracovních výsledků a právě pro tento případ žalobkyni vyzývá ke zlepšení množství práce a pracovního tempa ve lhůtě do 30. 11. 2015. Takto formulovaná výzva zaměstnavatele k odstranění, na kterou odkazuje předmětná výpověď, nesplňuje náležitosti řádné výzvy k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, neboť neobsahuje konkrétní a jednoznačné sdělení pro žalobkyni jakožto zaměstnance v čem má své jednání na pracovišti změnit, zda je vyzývána ke zvýšení své výkonnosti či zda je upozorněna na méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů (žalobkyni bylo v tomto směru dáno de facto na výběr). Dále ani ve vztahu k výpovědnímu důvodu dle § 52 písm. f) zákoníku práce nesplňuje předmětná výzva zaměstnavatele požadavek určitosti vymezení konkrétních kritérií, v nichž žalobkyně nedosahuje uspokojivých pracovních výsledků. V dopisu je popsána pouze jedna skutková situace, ve které si dle názoru žalovaného žalobkyně nepočínala efektivně. Dopis v této části je však zakončen zcela obecnou výzvou žalovaného, aby žalobkyně zlepšila množství práce a pracovní tempo. Z tohoto pokynu není vůbec zřejmé, zda se zvýšení efektivity práce po žalobkyni požaduje pouze při výkonu téže činnosti (tzn. při kompletaci materiálů pro [REDAKCE] nebo i při výkonu dalších činností a v tomto případě zcela absentuje jejich výčet, byť alespoň příkladný. Z takto formulované výzvy není nejen z pohledu žalobkyně, ale ani objektivně možné zjistit, v jakých činnostech vykonávaných žalobkyní pro žalovaného je zrychlení vyžadováno a na jakou úroveň, tzn. jaké množství odvedené práce v rámci dané činnosti považuje zaměstnavatel za adekvátní. V tomto směru se jedná o výzvu zcela neurčitou, která objektivně nemůže vést k žalovaným zamýšlenému cíli – skutečnému zlepšení pracovních výkonů žalobkyně v konkrétních oblastech. Jelikož tedy nebyly naplněny hmotněprávní předpoklady platnosti předmětné výpovědi ve vztahu k výpovědnímu důvodu dle § 52 písm. f) zákoníku práce pro absenci „kvalifikované výzvy“ k odstranění neuspokojivých pracovních výsledků, bylo žalobě ohledně tohoto výpovědního důvodu vyhověno.

Výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce může dát zaměstnavatel zaměstnanci mj. z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, jestliže byl zaměstnanec v posledních 6 měsících v souvislosti s porušením těchto povinností písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Tento výpovědní důvod reaguje na skutečnost, že zaměstnanci jsou povinni plnit povinnosti stanovené právními předpisy (kterými jsou v případě žalobkyně zákoník práce, zákon o úřednících územních samosprávních celků č. 312/2002 Sb., který v § 16 konkrétně stanoví základní povinnosti úředníka a výslovně vylučuje použití § 301 a 303 zákoníku práce), pracovní smlouvou a pokyny nadřízeného zaměstnance. Výpověď z pracovního poměru daná žalobkyní na základě tohoto výpovědního důvodu je odůvodněna porušováním pracovních povinností žalobkyní ve vícero případech, konkrétně přímo ve výpovědi jsou uvedeny tři případy porušení, v písemné výtce ze dne 13. 10. 2015 jsou uvedeny další tři případy (plus jeden již výše popsáný případ, ohledně něhož je výtka formulována neurčitě), v písemné výtce ze dne 11. 9. 2015 je pak uveden jeden případ. Z výše popsaných výsledků dokazování vyplývá, že ani jednu ze skutkových situací popsaných ve výpovědi z pracovního poměru nelze kvalifikovat jako porušení povinností vyplývajících z pracovního poměru.

Jak již bylo podrobně rozvedeno na str. 4 tohoto rozhodnutí, absentuje v prvním bodu výpovědi popis konkrétní skutkové situace, kterou by bylo možno hodnotit jako porušení pracovních povinností. Jedná se o sdělení negativního výsledku šetření provedeného na základě podnětu žalobkyně zaměstnavatelem. Pokud zaměstnavatel dospívá k závěru, že na pracovišti nebyl prokázán bossing ze strany nadřízených, nýbrž záměrné zkreslování informací a neplnění pokynů žalobkyní, nejedná se o konkrétní skutkové vyličení důvodu výpovědi, které by bylo přezkoumatelné. Z důvodu neurčitosti výpovědi v tomto bodu nebylo možno k němu provést dokazování ani učinit žádný relevantní skutkový závěr.

Druhým bodem výpovědi poukazuje žalovaný na plagiátorství žalobkyně při zpracování dokumentu Koncepce protidrogové politiky. Jak již bylo výše rozvedeno, z provedeného dokazování vyplývá, že zadaný úkol žalobkyně ve stanoveném termínu splnila a Koncepti protidrogové politiky žalovaného zpracovala, práce obsahuje i seznam použitých zdrojů. K hlavní námitce žalovaného lze uvést, že veškerá žalobkyní použitá díla při zpracování koncepce jsou nehmotnými předměty vyjmutými podle § 3 zákona č. 121/2000 Sb., autorského zákona z rozsahu jeho ustanovení jakožto úředních výstupů úřadů, orgánů veřejné správy a samosprávy. Zadaný úkol tedy žalobkyně v tomto případě splnila a jak plyne z e-mailu [redacted] ze dne 2. 12. 2015, nešlo o zpracování nijak nekvalitní. V případě nedostatečnosti výsledného dokumentu bylo věcí nadřízené žalobkyně, aby ji následně metodicky vedla k tomu, aby výsledné dílo odpovídalo požadavkům, které mělo dle představ zadavatele splňovat. Pokud tedy žalobkyně, jako osoba, která měla problematiku zpracovat sama bez předchozích zkušeností, úkol splnila způsobem, který byl v řízení prokázán, nedopustila se tímto jednáním porušení pracovních povinností. Navíc v řízení byla prokázána jistá účelovost zadání zpracování úkolu tohoto typu žalobkyní v době, kdy již čelila několika výtkám porušování pracovních povinností a současně měla kromě plnění běžných pracovních povinností zpracovávat několik dalších materiálů. Tato účelovost vyplývá z výpovědi nadřízených žalobkyně [redacted] které se ve svých výpovědích ani neshodly, zda má žalovaný Koncepti protidrogové politiky v současné době zpracovánu, či nikoliv.

Třetím bodem výpovědi poukazuje žalovaný na záměrné zkreslování informací žalobkyní ve vykazování doby výkonu práce. Zpracovávání výkazů práce z důvodu, o kterém ve své výpovědi hovořila nadřízená žalobkyně [redacted] za účelem zjištění, orientace v náplni pracovního dne zaměstnance, má jistě své opodstatnění a pokud v takto odůvodněných případech zaměstnavatel zaměstnanci vypracovávání výkazů práce uloží, je povinností zaměstnance tento požadavek splnit. V dané věci, jak již soudem bylo

konstatováno výše, bylo prokázáno, že účel zadání zpracování výkazů žalobkyni byl jiný. Jeho účelem v daném případě bylo opatření důvodů, pro které bude možno žalobkyni kritizovat. Bylo prokázáno, že vztah mezi žalobkyní a její nadřízenou [REDAKCE] v osobní ani pracovní rovině nebyl dobrý a postupem času se pouze vyhrocoval, přitom žalobkyně do doby nástupu [REDAKCE] na pozici vedoucí odboru byla průměrnou, bezproblémovou zaměstnankyní a pokud se jedná o ostatní spolupracovníky žalobkyně, žádný z nich si na spolupráci s ní nestěžoval, problémy nespatořovali ani v roce 2015, kdy žalobkyně obdržela všechny písemné výtky včetně výpovědi z pracovního poměru, naopak popsali celkově negativní atmosféru panující na předmětném odboru žalovaného. Podle § 302 písm. c) zákoníku práce platí, že vedoucí zaměstnanci jsou mj. povinni vytvářet na pracovišti příznivé pracovní podmínky. Toto ustanovení nelze jistě vykládat jako povinnost vedoucích pracovníků zajišťovat podřízeným zaměstnancům spokojené prožití pracovního dne bez ohledu na jejich pracovní výkony, ale jako nutnost zachování určité míry komfortu zaměstnanců potřebné k tomu, aby byli schopni odvádět práci v potřebném množství a kvalitě. Z výpovědí jednotlivých zaměstnanců odboru, z prokázaného systému neustálého napomínání a úkolování žalobkyně i ze skutečnosti, že do nástupu současné vedoucí odboru se jednalo o bezproblémovou zaměstnankyni, zatímco poté žalobkyně obdržela v krátké době čtyři písemné výtky a výpověď z pracovního poměru, vyplývá závěr, že tato zákonná povinnost nebyla v dané věci ze strany žalovaného splněna. Dále je třeba zdůraznit, že pracovní náplň žalobkyně nebylo sepisování výkazů práce, ovšem s ohledem na rozsáhlost elektronické komunikace k výkazům se vztahující je zřejmé, že celá agenda a odůvodňování již zpracovaných výkazů práce musela žalobkyni zabírat podstatnou část pracovní doby a také podstatnou část energie nutné pro plnění pracovních úkolů. Přesto v oblasti výkonu práce sociálního referenta ve směru pomoci klientům (o kterou by mělo jít primárně) nebylo žádné pochybení či nevhodné jednání žalobkyně prokázáno. Z výkazů práce samotných vyplývá, že žalobkyně prováděla veškeré potřebné úkony pro to, aby její agenda byla zajištěna, ale nesprávně dle názoru nadřízené tyto činnosti vykazovala přesto, že se tyto v kvalitě zpracování diametrálně nelišily od výkazů práce zpracovaných jejími kolegyněmi. Přitom za situace, kdy z mnoha e-mailů vyplývá, že [REDAKCE] byla s výkony vykazovanými žalobkyní nespokojena, neučinila však v tomto směru žádné opatření, se účel zpracovávání výkazů práce (optimální rozvrstvení práce mezi zaměstnance) žádným způsobem nenaplnil. Vzhledem k výše popsaným okolnostem, situaci, za které k vytýkanému jednání došlo, osobě žalobkyně i jejímu dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů a k intenzitě konkrétního pochybení soud dospěl k závěru, že jednotlivá pochybení žalobkyně ve vykazovaných časech nelze hodnotit jako porušení pracovních povinností.

Intenzity porušení pracovních povinností nedosahují ani jednání vytýkaná žalobkyni v písemné výtce ze dne 13. 10. 2015 ohledně podávání žádostí o dotace. Pokud žalobkyně při zpracovávání žádosti o dotaci poskytovanou Ministerstvem práce a sociálních věcí pochybila a odeslala ji opožděně, tento nedostatek dokázala napravit. Hodnotit takovouto situaci bez dalšího jako porušení pracovní kázně odůvodňující výpověď z pracovního poměru se soudu jeví jako nepřiměřené stejně jako v případě obdobné kvalifikace několika pravopisných (či spíše stylistických), snadno odstranitelných chyb v žalobkyní zpracovaném dokumentu Standardy kvality při poskytování sociálně-právní ochrany dětí. V případě druhé dotace poskytované z rozpočtu Jihočeského kraje žalovaný, stejně jako v prvním případě, předmětnou dotaci obdržel, v tomto případě byly potřebné dokumenty žalobkyní odeslány včas. Ani zde postup žalobkyně, byť jej žalovaný považuje za nepraktický, nijak výrazně nevybočuje z mezí běžného pracovního postupu, kdy v určitých případech je nutno řešit problémy operativně či nestandardně. Účel, o který žalobkyně svým jednáním usilovala, byl dosažen a žalovanému jejím jednáním žádná újma nevznikla. O porušení pracovní kázně tedy ani zde nelze hovořit.

Méně závažným porušením pracovních povinností ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce však soud shledal jednání žalobkyně vytykávané jí dopisem žalovaného ze dne 11. 9. 2015 týkající se nestrpění kontroly práce na PC. Zde je soud toho názoru, že zaměstnanec – úředník má podle § 16 písm. d) zákona č. 312/2002 Sb. kdykoliv strpět kontrolu prováděnou svým nadřízeným, pokud tomu nebrání závažné okolnosti. Žádná taková okolnost v řízení prokázána nebyla, proto měla žalobkyně bez dalšího kontrolu prováděnou svou nadřízenou vedoucí odboru strpět.

Podle judikatury soudů se o soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení pracovní povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, která nedosahují intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost, kdy jedno porušení pracovní povinností navazuje na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (rozhodnutí NS ČR sp.zn. 6 Cdo 1/92). V dané věci bylo zjištěno, že z jednání vytykávaných žalovaným žalobkyni ve třech časově souvisejících výtkách, dopustila pouze jednoho jednání dosahujícího intenzity méně závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, toto jednání navíc nebylo ani důvodem výpovědi samotné, nýbrž předmětem výtky obsahující upozornění na možnost výpovědi. Ostatní soudem přezkoumávaná jednání žalobkyně, byť se v některých případech o určitá pochybení jednalo, nedosáhla takové intenzity, aby bylo možno je hodnotit jako porušení pracovních povinností. Při hodnocení závažnosti konkrétních pochybení přitom soud vycházel z obecného principu, že nikoliv každé pochybení zaměstnance je současně porušením pracovních povinností, nýbrž je jím pouze jednání zaměstnance, pro které nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. Jednáními žalobkyně obsaženými ve výtkách ze dne 18. 2. a 30. 3. 2015 se soud blíže nezabýval, neboť předcházejí datu podání výpovědi z pracovního poměru o více než 6 měsíců. Za takto zjištěné skutkové a právní situace soud rozhodl tak, že žalobě vyhověl a určil, že výpověď daná žalovaným žalobkyni je neplatná.

O nákladech řízení bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o.s.ř. tak, že žalobkyni, která byla ve věci zcela úspěšná, byla přiznána náhrada vynaložených nákladů řízení, avšak pouze nákladů, které vznikly žalobkyni v souvislosti se zahájeným soudním řízením. Náklady účtované žalobkyni za úkony právní služby provedené jejím zástupcem v době před zahájením řízení (další porady s klientem po převzetí právního zastoupení dne 16. 4. 2015, 1. 9. 2015, 1. 12. 2015, 2. 2016 a 23. 3. 2016, sepis právního rozboru dne 20. 4. 2015, 16. 9. 2015 a sepis nesusouhlasu s výpovědí, žádost o další zaměstnávání z 2. 12. 2015) jí nebyly přiznány. Důvodem tohoto postupu je skutečnost, že úkony vykázané pro období od 16. 4. 2015 do 23. 3. 2016 se týkají běžné komunikace stran v předžalobním stadiu, kdy není postaveno najisto, zda skutečně k podání žaloby dojde, v mnoha případech vedou právě tato jednání k odstranění sporu mezi účastníky a jejich náklady si nesou účastníci ze svého. Dále žalobkyni nebyl zohledněn úkon sepis namítnutí relativní neplatnosti, která není úkonem ve věci samé. Žalobkyni přiznané náklady řízení byly vyčísleny podle vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu (dále AT), jako odměna právního zástupce žalobkyně za 23 úkonů právní služby po 2.500 Kč za jeden úkon podle § 11 odst. 1 písm. a), d), g) AT, paušální náhrada hotových výdajů advokáta za 23 úkonů právní služby po 300 Kč za jeden úkon podle § 13 odst. 3 AT, DPH z uvedených položek podle § 137 odst. 3 o.s.ř. ve výši 21 % v částce 13.524

Kč a náhrada zaplaceného soudního poplatku v částce 2.000 Kč, to je celkem 79.924 Kč. Platební místo pro náhradu nákladů řízení vyplývá z ustanovení § 149 odst. 1 o.s.ř.

P o u ě n í : Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů od doručení jeho písemného vyhotovení ke Krajskému soudu v Českých Budějovicích prostřednictvím soudu podepsaného.

Toto rozhodnutí lze k návrhu soudně vykonat.

V Táboře dne 4. května 2017

Za správnost vyhotovení:
Michaela Bursíková

JUDr. Lenka Pávková v. r.
předsedkyně senátu

