



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Jany Knotkové a soudců Mgr. Zdeňka Váni a JUDr. Kateřiny Kodetové ve věci

žalobce: **Mgr. Stepan B.**, narozený xxx
bytem xxx
zastoupený advokátem Mgr. et Mgr. Václavem Klepšem
sídlem Baranova 1026/33, 130 00 Praha 3

proti
žalovanému: **Malostranské gymnázium, Praha 1, Josefská 7**, IČO 63109662
sídlem Josefská 626/7, 118 00 Praha 1
zastoupený advokátem Mgr. Vojtěchem Komínkem
sídlem Eliášova 922/21, 160 00 Praha 6

o určení neplatnosti výpovědi a zaplacení 15.300 Kč s příslušenstvím

o odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 20. dubna 2018, č. j. 39 C 98/2016-198, ve znění opravného usnesení ze dne 17. července 2018, č. j. 39 C 98/2016-224,

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradu nákladů odvolacího řízení 8.325 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta Mgr. Vojtěcha Komínka.

Shodu s prvopisem potvrzuje Iveta Tomanová.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně zamítl žalobu na určení, že právní jednání o rozvázání pracovního poměru žalobce u žalovaného výpovědí ze dne 29. 6. 2016 je neplatné (výrok I.), dále zamítl žalobu i v té části, ve které se žalobce domáhal po žalovaném zaplacení 15.300 Kč s příslušenstvím (výrok II.), a uložil žalobci povinnost zaplatit žalovanému na nákladech řízení 24.974,40 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalovaného (výrok III.).
2. Soud prvního stupně tak rozhodl o žalobě ze dne 30. 8. 2016, kterou se žalobce domáhal určení neplatnosti výpovědi a zaplacení částky 15.300 Kč s příslušenstvím jako doplatku nezákonně odebraného osobního příplatku. Nálezací soud ve věci provedl rozsáhlé dokazování, jak rozvedl v písemném odůvodnění rozsudku, a dospěl ke skutkovému závěru, že žalobce byl zaměstnán u žalovaného jako učitel fyziky na základě pracovní smlouvy ze dne 25. 5. 2004, pracovní poměr mu vznikl od 1. 8. 2004 na dobu neurčitou. Plat mu byl stanoven samostatným platovým výměrem. Na žalobce, jako učitele fyziky, byly od počátku jeho působení na škole podávány stížnosti. Situace se vyhrtila v roce 2015, kde se množily stížnosti žáků i rodičů. Stížnosti směřovaly především na způsob opravování testů a jazykovou nesrozumitelnost. Rodiče ve třídě 5B na třídní schůzce dne 9. 11. 2015 žádali o okamžitou výměnu vyučujícího. Ve dnech 13. 11. 2015 a 18. 11. 2015 proběhly ve třídě žalobce v hodině fyziky další hospitace. Oba hospitující učitelé B. i L. poukázali na neznalost českého jazyka, nesdělování témat a cílů hodiny. Dne 18. 11. 2015 byl žalobce za přítomnosti ředitele L., paní V. a T. seznámen se stížnostmi žáků a rodičů na jeho výuku a bylo mu uloženo, aby se k četným výtkám jeho pedagogické činnosti vyjádřil. Zároveň bylo téhož dne žalobci oznámeno, že dochází k odejmutí jeho osobního příplatku, a to z důvodu neposkytování opravených testů žákům. Odejmutí bylo učiněno v souladu s vnitřním mzdovým předpisem, konkrétně v souladu s čl. 8 bod 4, kdy tak může ředitel učinit v souvislosti s pracovními výsledky a plněním úkolů. Žalobce se ke stížnostem žáků a rodičů vyjádřil svým dopisem ze dne 23. 11. 2015, kde s výtkami vyslovil nesouhlas, nicméně projevil snahu problémy s žáky, rodiči i třídními učiteli řešit. Dne 27. 11. 2015 žalovaný vydal opatření ke zkvalitnění výuky, kde bylo žalobci uloženo, aby sděloval cíle a témata hodiny a obsah látky v každé hodině včetně její návaznosti na příslušnou kapitolu v učebnici, vždy alespoň na jednom příkladu prezentoval celý postup, jak vypočítat daný příklad a na následných příkladech ověřil, že žáci problematiku pochopili, důležité vzorce a definice napsal na tabuli nebo nadiktoval do sešitů, zařadil vhodné demonstrační experimenty, teoretické učivo propojil s příklady z běžného života, jednoduše se vyjadřoval a používal spisovnou češtinu, zveřejnil termíny testů a jejich témata, při zadání testu zveřejnil i způsob hodnocení, při psaní testů neumožnil žákům používat sešity, ohodnocené testy vždy rozdával žákům v některé z následujících vyučujících hodin k opravě, váhu opravných testů stanovil shodně jako u základního testu, umožnil konzultace mimo dobu jiné výuky. Dne 8. 3. 2016 prošetřila Česká školní inspekce stížnost zákonných zástupců na nečinnost ředitele školy a na způsob vedení hodin fyziky. V části stížnosti na nečinnost ředitele při vyřizování četných stížností rodičů na učitele fyziky, shledala inspekce, že je nedůvodná a kvitovala, že ředitel školy zcela v souladu se zákoníkem práce stanovil žalobci opatření ke zkvalitnění výuky. Co se týče druhé části stížnosti na efektivitu a naplňování opatření ke zkvalitnění výuky, tam inspekce shledala pochybení školy a četné hospitace ředitele školy označila za nedostačující. Dne 11. 3. 2016 žalobce ve sborovně mluvil o studentech jako o ulhaných hajzlech, a to i přes to, že byl vyzván, aby tak nehovořil. Následně bylo dne 11. 3. 2016 žalobci zasláno upozornění na méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, neboť nezveřejnil termín testu z 8. 3. 2016 v xxx v elektronické třídní knize (dále rovněž ETK), u testu z dynamiky byla odlišně stanovena váha známky než u opravného testu dne 15. 2. 2016, kde byla váha známky 4 a v hodině xxx dne 8. 3. 2016 nesdělil žákům téma a cíl hodiny, čímž nerespektoval přijaté opatření ze dne 27. 11.

2015. Žalobce prostřednictvím právního zástupce vyslovil s upozorněním svůj nesouhlas. Dne 7. 4. 2016 podali žáci xxx řediteli školy hromadnou stížnost s tím, že žalobce nedodržuje opatření ke zkvalitnění výuky. Dne 12. 4. 2016 si žáci opakovaně stěžovali na žalobce. Antonín B. jako předseda předmětové komise fyziky přezkoumal dne 30. 5. 2016 testy obou xxx a došel k závěru, že hodnocení testů vykazuje nedostatky. Dne 15. 4. 2016 bylo žalobci dáno druhé upozornění na méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, neboť dne 22. 3. 2016 v hodině fyziky neuvedl cíl hodiny a její návaznost na příslušnou kapitolu v učebnici, na intranetu sice zveřejnil datum testu, ale nikoliv jeho téma, nicméně v ETK již nezveřejnil nic, dále v hodinách fyziky dne 29. 3., 1. 4. a 5. 4. 2016 neuvedl cíl hodiny, testu přidal váhu 10 a jeho opravě pak jen váhu 4, umožňoval konzultace pouze v pondělí, nediktoval žákům definice. Dále bylo žalobci vytknuto, že se dne 11. 3. 2016 ve sborovně vyjadřoval o žácích jako o ulhaných hajzlech. Žalobce prostřednictvím právního zástupce vyslovil s upozorněním svůj nesouhlas. V dalším přezkoumání hodnocení testů z fyziky ze dne 9. 6. 2016 předseda B. přezkoumal čtyři testy z fyziky a shledal neobjektivní hodnocení mezi jednotlivými žáky. Dne 17. 6. 2016 žalobce uvolnil celkem čtyři studenty z vyučování a poslal je po stopách Alberta Einsteina po Praze, přitom tuto skutečnost neoznámil ani vedení školy, ani třídnímu učiteli a ani neměl souhlas zákonných zástupců. Třídní učitelka Veronika P. žáky celé dopoledne hledala. Dne 29. 6. 2016 dostal žalobce výpověď z pracovního poměru z důvodu § 52 písm. g) zák. práce, neboť nezveřejnil předepsaným způsobem v ETK ani na studentském intranetu termíny plánovaných testů a nevymezil témata a protože dne 17. 6. 2016 žalobce neplnil svou povinnost dohledu nad žáky a zcela svévolně bez předchozího informování či souhlasu ředitele školy, třídních učitelů a zákonných zástupců je vyslal v době vyučování, aby pátrali po stopách Alberta Einsteina, a to aniž by jim sdělil, kdy se mají vrátit a kam smějí a nesmějí jít. Žalobce s podanou výpovědí nesouhlasil a zaslal žalovanému dopis, že trvá na dalším zaměstnávání.

3. Soud prvního stupně poté odkázal na příslušná ustanovení zákoníku práce, věc právně posoudil a dospěl k závěru, že žaloba je nedůvodná. Zdůraznil, že přezkoumal pouze žalobcem namítané výpovědní důvody a nikoliv rovněž obsah jednotlivých upozornění, jak se domáhal v žalobě. Písemné upozornění na možnost výpovědi není pracovněprávním, ale faktickým jednáním, na něž nedopadají důvody nicotnosti nebo neplatnosti. Obecně jsou zaměstnanci povinni plnit povinnosti, které jsou stanoveny právními předpisy, pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Žalobce tak byl povinen se řídit jak zákoníkem práce, tak vnitřními předpisy, tak přijatým opatřením nadřízeného, který jej přijal ke zkvalitnění výuky. Pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci lze vypovědět pracovní poměr, jen jestliže dosáhlo porušení určitého stupně intenzity. Zákoník práce přitom rozlišuje zvláště hrubé, závažné a méně závažné porušení této povinnosti. Soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti zaměstnance k osobě zaměstnance, k pracovnímu místu, které zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností, k míře zavinění a ke způsobu a intenzitě porušení pracovních povinností. V projednávané věci soud prvního stupně došel k závěru, že výpovědní důvod dle § 52 písm. g) zák. práce byl naplněn již tím, že žalobce nevykonal dozor nad nezletilými. Jednalo o závažné porušení pracovních povinností žalobce, soud odkázal na vyhlášku č. 263/2007 Sb., která stanoví, za jakých okolností má pedagog vykonávat nad dětmi dozor. Žalobce v tomto případě dohled nad nezletilými nevykonal a přitom k tomu byl povinen, a to i mimo budovu školy. Žalobce nejen, že nad dětmi nevykonal dohled, ale ani o tom nikoho neinformoval, nevyžádal si souhlas zákonných zástupců studentů, ani třídního učitele a ani vedení školy. Sám žalobce potvrdil, že si na to nejprve nevzpomněl a třídní učitelka se tak o absenci čtyř žáků dozvěděla až po několika hodinách. S ohledem na možné důsledky, které toto nezodpovědné chování žalobce mohlo mít, je jeho intenzita vyšší, neboť se jednalo o nezletilé děti, které se volně pohybovaly

po hlavním městě Praze, tedy na vysoce frekventovaném místě. Žalobce ani přesně nevěděl, kam uvedení žáci pojedou, nebyla jim stanovena žádná trasa a v případě jakýkoliv problémů by ani nebylo zřejmé, kde se mají uvedení studenti hledat. Žalobce tak závažným způsobem porušil své pracovní povinnosti stanovené vyhláškou č. 263/2007 Sb. Soud se zabýval i postojem žalobce k plnění pracovních úkolů a došel k závěru, že žalobce byl již od počátku problémovým zaměstnancem. Na základě četných stížností studentů i rodičů studentů vydal žalovaný dne 27. 11. 2015 opatření ke zkvalitnění výuky. Soud nepřisvědčil námitkám strany žalující na diskriminaci žalobce, ale naopak shledal přijetí opatření ke zkvalitnění výuky a následné hospitace sledující jeho dodržování za zcela opodstatněné. Stejně tak se vyjádřil i Inspektorát České školní inspekce. Za diskriminační nelze pak považovat ani skutečnost, že byl žalovaným vyzván k doložení jeho vzdělání včetně znalosti českého jazyka. Uvedené bylo jednoznačně vyústěním mnoha stížností ze strany studentů a jejich zákonných zástupců na nesrozumitelný výklad, špatnou komunikaci v českém jazyce a rovněž to vyplývalo ze závěrů z hospitací, kdy špatná komunikace v českém jazyce byla žalobci vyčítána téměř vždy. Soud nechal stranou přezkumu, zda je pro žáky větším přínosem opravit si test z probírané látky tak, že si žáci napíší zcela totožný test, kde si opraví chyby, ale dostanou za něj hodnocení s nižší vahou, než jaký měl původní test nebo si napíší opravný test, kde budou jiné příklady, nicméně ze stejné probírané látky, a tento test bude hodnocen rovnocennou známkou jako test původní. Již z uvedeného vyplývá, že se jedná o zcela jiné uchopení a náhledu na možnost opravit si psaný test, nicméně nelze jednoznačně uvést, která metoda by měla pro žáky střední školy větší přínos, co se nabývání znalostí týče. K čemu se však soud může vyjádřit je skutečnost, že ačkoliv měl žalobce zcela jiný způsob výuky a jiné metody psaní písemných prací (je jedno zda lepší či horší), měl by postupovat tak, jak mu bylo nařízeno zaměstnavatelem, a měl by dodržovat opatření, ke kterému byl povinen. Žalobce pokyny žalovaného nerespektoval a nedodržoval. K žalobcovu tvrzení obsaženého v žalobě, že rozhodně nenazval děti „ulhanými hajzly“ soud uvedl, že to bylo jednak vyvráceno svědeckými výpověďmi a dále to nakonec potvrdil i sám žalobce, který při jednání u soudu několikrát zopakoval, že takto o studentech skutečně hovořil. Soud prvního stupně uzavřel, že výpověď udělená žalobci dle § 52 písm. g) zák. práce byla dána po právu, a to zejména ve vztahu ke shora uvedenému závažnému porušení pracovních povinností spočívajícího v nevykonání dohledu nad nezletilými studenty. Soud prvního stupně již nepovažoval za nutné rozebírat další pochybení žalobce, která mu byla vytkána v jednotlivých upozorněních, neboť pro platnost výpovědi stačilo jedno jediné závažné porušení pracovních povinností.

4. Odebrání osobního příplatku prvostupňový soud považoval za oprávněné, vyšel při tom i z vnitřního platového předpisu ze dne 15. 12. 2006, který stanovil, že ředitel školy může rozhodnout o zvýšení, snížení popř. odejmutí osobního příplatku v závislosti na pracovních výsledcích a plnění úkolů. Žalobce v době, kdy mu byl osobní příplatek odebrán, tj. 18. 11. 2015, neplnil řádně své pracovní povinnosti. Důvod pro odebrání osobního příplatku byl v neposkytování opravených testů žákům a tedy nemožnosti identifikace chyb a jejich odstranění. Jak bylo zjištěno, v tomto případě se jednalo o jeden z příkladů, kdy docházelo k naprostému nesouladu mezi žáky, jejich rodiči, vedením školy na straně jedné a žalobcem na straně druhé. Soud není oprávněn hodnotit způsob, jak s žáky probrat chyby v testu, neboť se jedná o pedagogickou metodu, nicméně pokud žalobcem prezentovaná metoda spočívající v nerozdání písemných testů studentům nevyhovovala vedení školy a žalobce byl na nevhodný způsob prezentace chyb upozorněn, měl žalobce uposlechnout pokyn nadřízeného a písemné práce s dětmi probrat. O náhradě nákladů řízení procesně zcela úspěšného žalovaného bylo rozhodnuto dle § 142 odst. 1 o. s. ř.
5. Proti všem výrokům rozsudku podal žalobce včasné odvolání. Poukázal na to, že argumenty soudu prvního stupně k odebrání osobního příplatku se zakládají na nesprávném hodnocení důkazů, nerespektují existující judikaturu ve věci odměňování zaměstnanců. V rozhodnutí

o odebrání osobního příplatku ze dne 18. 11. 2015 je uvedeno, že důvodem odejmutí osobního příplatku mělo být zjištění nedostatků při výuce, konkrétně neposkytování opravených testů žákům a tedy nemožnost identifikace chyb a jejich odstranění. Pro posouzení otázky oprávněnosti odebrání osobního příplatku tak není relevantní to, zda žalobce plnil nebo neplnil řádně své povinnosti, ale pouze to, zda poskytoval žákům opravené testy a umožňoval jim identifikovat jejich chyby.

6. I při aplikaci dalších hledisek ve smyslu rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013, sp. zn. 21 Cdo 832/2012, má žalobce za to, že tu nejsou ani jiné skutečnosti, ze kterých by šlo dovodit, že se žalobcovy pracovní výsledky oproti dřívějšímu období zhoršily. Z judikatury vyplývá, že k odebrání osobního příplatku mohlo dojít pouze tehdy, pokud došlo ke zhoršení pracovních výsledků oproti době, kdy byl žalobci osobní příplatek přiznán. Zhoršení pracovních výsledků však nebylo žalovaným prokazováno. Soud prvního stupně se nezabýval ani otázkou nerovného zacházení vůči žalobci a účelovosti jednání žalovaného. Žalobce se stal obětí soustředěného tlaku trvajícím po celý školní rok 2015/2016, kdy na něj byl vyvíjen nátlak za účelem dobrovolného ukončení pracovního poměru, přičemž tyto skutečnosti jsou porušením povinností zaměstnavatele dle § 302 písm. c) zák. práce, jakožto i § 16 zák. práce. Součástí mobbingu, bossingu, respektive nerovného zacházení bylo zejména to, že žalovaný si bezdůvodně vyžádal již dříve doložené dokumenty dokládající odbornou a jazykovou kvalifikaci žalobce. Žalovaný zveřejnil interní pracovní právní dokument opatření ke zkvalitnění výuky ze dne 27. 11. 2015 třetím osobám (rodičům žákům), přičemž žáci následně začali na tento interní pracovní právní dokument odkazovat ve svých opakovaných stížnostech na žalobce. Žalobce byl podroben opakované kontrole stejných testů ze strany žalovaného, testy byly opakovaně předkládány ke kontrole Mgr. B. (předsedovi předmětové komise), čímž byla snižována autorita žalobce a ten byl udržován v dlouhodobé nejistotě. Pravou motivací těchto kontrol bylo vyvinutí nátlaku na žalobce. V případě stížnosti studentů nebyl žalobce nikdy vyzván, aby se k situaci vyjádřil, jeho vysvětlení a názory byly přehlíženy. Žalovaný se odmítal sejit se žalobcem za přítomnosti právních zástupců, což bylo navrženo žalobcem v dopise ze dne 6. 5. 2016, čímž potvrdil, že nechce věc konstruktivně řešit. Žalovaný se snažil bez relevantního provozního důvodu přimět žalobce ke snížení jeho pracovního úvazku.
7. U výpovědi pro závažné porušení pracovních povinností soud prvního stupně založil své rozhodnutí na tom, že propuštěním žákům mimo budovu školy dne 17. 6. 2016 se žalobce měl dopustit závažného porušení pracovních povinností, což samo o sobě mělo být dostatečným důvodem pro oprávněnost skončení pracovního poměru. Soud se opřel o tento jediný důvod výpovědi, neprovedl však žádné dokazování, které by prověřilo okolnosti vyslání žáků mimo školu. Soud převzal tvrzení žalovaného obsažená ve výpovědi ze dne 29. 6. 2016, aniž by byla v řízení jakkoli prokazována. K okolnostem plnění uložených úkolů mimo školu nebyl vyslechnut ani žádný ze svědků navržených žalobcem, tedy zejména vyučující Jan R., u kterého žalobce studenty omluvil. Vyslechnuti nebyli ani ostatní vyučující, u kterých měli žáci dne 17. 6. 2016 absentovat. Při zkoumání intenzity porušení povinností zaměstnance je třeba také přihlídnout k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinností zaměstnance, k míře zavinění, k důsledkům porušení povinností zaměstnance pro zaměstnavatele. Tyto okolnosti nebyly prokazovány, což zatěžuje rozsudek vadou. Žáci byli starší 15 let a běžně se po městě pohybují sami bez jakéhokoliv doprovodu. Není pravdou, že žákům nebylo sděleno, kam mají jít a kdy se mají vrátit. Všechny potřebné instrukce s určením přesné trasy a času návratu byly žákům sděleny. Skutkový průběh vyslání studentů k plnění úkolů mimo prostory školy byl takový, že žáci byli informováni o tom, že budou vysláni k plnění úkolů mimo budovu školy zhruba týden před jejich vyslání dne 17. 6. 2016. Žalobce se s nimi sešel, informoval je o tom, na která místa se mají dostavit a že celý program by měli stihnout nejpozději do konce čtvrté vyučovací hodiny. Termín vyslání mimo prostory školy měl být domluven až následně. Žáci

přišli za žalobcem dne 16. 6. 2016 v odpoledních hodinách a sdělili mu, že následující den budou mít jen suplovanou výuku, že by tedy bylo možné tento den domluvený program realizovat. Potvrdili mu též, že rodiče jsou s věcí srozuměni. Žalobce se snažil ve škole ještě nalézt někoho z vedení školy, ale nikdo již škole přítomen nebyl. Zastihl jen vyučujícího matematiky Jana R., který měl vyučovat následujícího dne jedinou nesuplovanou hodinu, který se vyslání žáků souhlasil. Žalobce byl po celém školním roce, kdy na něj byl nejrůznějšími způsoby činěn nátlak, připravovány intriky a porušována jeho důstojnost, unaven, a to že mohl i on sám chybovat, je přirozeným důsledkem jednání žalovaného. Vliv těchto okolností nebyl jakkoliv posouzen. Soud prvního stupně se nezabýval otázkou, zda došlo k soustavnému méně závažnému porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu § 52 písm. g) zák. práce.

8. Soud prvního stupně se ve svém rozhodnutí nekriticky vychází a bez výhrady přijímá tvrzení svědků, kteří jsou zaměstnanci žalovaného, nijak se nevypořádával s námitkami žalobce. Soud ve svém rozhodnutí vycházel ze skutečností, které nemohou mít pro jeho rozhodnutí žádnou relevanci. Soud neměl k provádění listinných důkazů svědčících o událostech mimo rozhodnou dobu školního roku 2015/2016 ve vztahu k posouzení oprávněnosti skončení pracovního poměru vůbec přistoupit, když tyto skutečnosti nemohou mít jakoukoliv souvislost s deklarovaným důvodem podané výpovědi dle § 52 písm. g) zák. práce. Soud prvního stupně se nechal ovlivnit tvrzeními a důkazy, které nemají s předmětem sporu žádnou souvislost, pravým smyslem jejich předložení bylo očernit žalobce. Žalobce spatřoval ve věci naplnění podmínek pro doplnění dokazování, a to výsledkem studentů, kteří byli dne 17. 6. 2016 vysláni mimo prostory školy za účelem plnění zadaných úkolů.
9. Žalobce navrhl, aby odvolací soud určil, že právní jednání o rozvázání pracovního poměru žalobce u žalovaného výpovědí ze dne 29. 6. 2016 je neplatné, aby žalovanému byla uložena povinnost zaplatit žalobci 15.300 Kč s příslušenstvím a zavázal žalovaného k povinnosti zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení. Pokud by nebyly splněny podmínky pro změnu rozsudku, pak žalobce navrhl zrušení rozsudku a vrácení věci soudu prvního stupně k dalšímu řízení.
10. Žalovaný se ve svém vyjádření k odvolání žalobce vyvracel jednotlivé argumenty, považoval skutkové i právní závěry soudu prvního soudu stupně za správné a navrhl, aby odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalobci povinnost zaplatit žalovanému náhradu nákladů odvolacího řízení.
11. Odvolací soud přezkoumal postupem z podnětu podaného odvolání napadený rozsudek i řízení, které jeho vydání předcházelo, podle § 212 a § 212a odst. 1, 5 o. s. ř., a odvolání žalobce neshledal důvodným.
12. Odvolací soud předně seznal, že soud prvního stupně správně a v rozsahu, který lze považovat za dostatečný pro rozhodnutí věci, zjistil skutkový stav, přičemž provedené důkazy v souladu s ustanovením § 132 o. s. ř. hodnotil jak jednotlivě, tak i v jejich vzájemné souvislosti, a na tomto základě pak dospěl ke správným skutkovým zjištěním. Soud prvního stupně logicky koncentroval svou pozornost na závažné porušení povinnosti žalobce ve smyslu § 52 písm. g) zák. práce, které spatřoval v absenci dohledu nad žáky dne 17. 6. 2016.
13. Podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Shodu s prvopisem potvrzuje Iveta Tomanová.

14. Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce jen tehdy, bylo-li zaměstnancem zaviněno, a to úmyslně, vědomou nedbalostí nebo alespoň z nevědomé nedbalosti. Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci lze vypovědět pracovní poměr jen, jestliže dosáhlo určitého stupně intenzity. Zákoník práce rozlišuje zvláště hrubé, závažné a méně závažné porušení této povinnosti z pracovního poměru, aniž by tyto pojmy definoval, přičemž na jejich vymezení závisí, zda a jak bude zaměstnanec za její porušení postižen. Ustanovení § 52 písm. g) zák. práce je právní normou s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. právní normou, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Vymezení hypotézy ustanovení § 52 písm. g) zák. práce závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu, přitom přihlédne k osobě zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinnosti pro zaměstnance, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4084/2015).
15. Žalovaný jako zaměstnavatel spatřoval v situaci, kdy žalobce dne 17. 6. 2016 řádně neplnil svou povinnost dohledu nad žáky, závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Žalobce se v žalobě bránil tím, že studentům bylo v době jejich vyslání mimo budovu školy více než 15 let, zcela běžně se po Praze pohybují bez jakéhokoliv doprovodu a k tomuto vyslání studentů došlo až na samém konci školního roku. Bylo dbáno na to, aby nebyla narušena výuka v jiných předmětech. Proto byla cíleně volena doba, kdy byly vyučovací hodiny suplovány. Studenti se pohybovali po dvojicích, důvodem byla snaha oživit výuku. V písemné replice ze dne 19. 1. 2017 žalobce k vyslání žáků mimo budovu školy doplnil, že daný den byly hodiny v rozvrhu předem zrušeny a nahrazeny suplováním. Z uvedeného důvodu bylo vyslání žáků mimo budovu školy určeno na tento termín. Jediným vyučovaným předmětem byla matematika, přičemž věc byla s vyučujícím matematiky Janem R. předem domluvena a on s nepřítomností žáků souhlasil.
16. Už za samotných tvrzení žalobce je zřejmé, že vyslání studentů po stopách Alberta Einsteina v Praze bylo plánované a žalobci nic nebránilo v tom, aby tento svůj záměr konzultoval s vedením školy nebo s rodiči žáků, aby od nich získal potřebný souhlas. I kdyby žalobce informoval jen jednoho z vyučujících, nic by to na tom závěru nezměnilo. Navíc v daném případě šlo o čtyři žáky ze dvou různých tříd, je tak zřejmé, že majorita učitelů dopolední výuky o pobytu žáků mimo budovu školy informována nebyla.
17. Žalobce v odvolání namítal, že soud prvního stupně se opřel o jediný důvod výpovědi, neprovedl však žádné dokazování, které by prověřilo okolnosti vyslání žáků mimo školu. S tímto argumentem nelze souhlasit. Soud vyslechl svědkyni Ing. Jitku V., zástupkyni ředitele školy, která vypověděla, že o vyslání čtyř žáků mimo budovu školy se dozvěděla až zpětně, vedení školy to žalobce neoznámil a vyučující v hodinách, ve kterých žáci měli být, to rovněž nevěděli. Svědkyně Veronika P., třídní profesorka třídy, ze které pocházeli dva ze čtyř žáků, které žalobce vyslal mimo budovu školy, jednoznačně vypověděla, že o jejich uvolnění z výuky nevěděla, děti hledala, proto to oznámila vedení školy. Žáci nebyli ve škole celé dopoledne. Svědkyně Dana V., zástupkyně ředitele školy, se o tom, že žalobce pustil čtyři studenty ze školy, dozvěděla až zpětně, žalobce ji o svolení nežádal, což je jinak běžný postup.
18. Podle § 29 odst. 2 zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) školy a školská zařízení zajišťují bezpečnost a ochranu zdraví dětí, žáků a studentů při vzdělávání a s ním přímo souvisejících činnostech a při poskytování školských služeb a poskytují žákům a studentům nezbytné informace

Shodu s prvopisem potvrzuje Iveta Tomanová.

k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví. Ministerstvo stanoví vyhláškou opatření k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, žáků a studentů při vzdělávání ve školách a školských zařízeních a při činnostech s ním souvisejících. V tomto ustanovení je stanovena samotná povinnost zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví dětí, žáků a studentů. Tuto povinnost má vždy ta právnická osoba vykonávající činnost školy nebo školského zařízení, která v daném okamžiku poskytuje dítěti, žákovi či studentovi z právního hlediska vzdělávání či školské služby podle školského zákona, a to bez ohledu na to, zda se daná činnost odehrává v budově, v níž se standardně vzdělávání či školské služby uskutečňují, či nikoliv. Ustanovení § 29 odst. 2 školského zákona neumožňuje přenesení povinnosti zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví vůči dětem, žákům nebo studentům na jiný subjekt.

19. V případě bezpečnosti a ochrany zdraví dětí a nezletilých žáků, jak tomu bylo i v projednávané věci, je pak důležitý výkon dohledu, jehož zajištění je povinností ředitele školy nebo školského zařízení vyplývající z § 164 odst. 1 písm. h) školského zákona. Podle tohoto ustanovení ředitel školy a školského zařízení odpovídá za zajištění dohledu nad dětmi a nezletilými žáky ve škole a školském zařízení. S povinností zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví dětí, žáků a studentů je neoddělitelně spjata také odpovědnost za škodu vzniklou dětem, žákům a studentům. Jedná se o záležitost velmi citlivou, neboť v případě vzniku škody na zdraví nebo majetku je následně zkoumáno, zda byl ze strany právnické osoby vykonávající činnost školy nebo školského zařízení zajištěn dohled odpovídajícím způsobem.
20. Podle § 6 odst. 1 vyhlášky č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí dohled k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví žáků ve škole nebo školském zařízení při výchově a vzdělávání a s nimi souvisejících činnostech a při poskytování školských služeb se vykonává v zájmu předcházení škodám na zdraví, majetku, přírodě a životním prostředí. Ředitel školy nebo školského zařízení určuje provádění dohledu nad žáky. Vychází z konkrétních podmínek a přihlíží zejména k vykonávané činnosti, věku žáků a jejich rozumové vyspělosti, dopravním a jiným rizikům (odst. 2). Pedagogický pracovník vykonává podle pokynů ředitele dohled i mimo školu a školské zařízení, zejména při kurzech, exkurzích a jiných činnostech vyplývajících ze školních vzdělávacích programů nebo učebních dokumentů, při účasti na soutěžích, přehlídkách, popřípadě při jejich přípravě a na jiných akcích organizovaných školou nebo školským zařízením (odst. 4). Při akcích konaných mimo školu nebo školské zařízení, kdy místem pro shromáždění žáků není škola nebo školské zařízení, začíná dohled nejpozději 15 minut před dobou shromáždění na určeném místě. Po skončení akce dohled končí na předem určeném místě a v předem stanoveném čase. Místo a čas shromáždění žáků a skončení akce se oznámí nejméně jeden den před konáním akce zákonným zástupcům žáků (odst. 5). Tento pracovní řád byl stanoven s odkazem na § 306 odst. 1 zák. práce.
21. V projednávané věci žalobce neinformoval ředitele školy o tom, že dne 17. 6. 2016 umožní čtyřem žákům pohyb po hlavním městě Praze v průběhu celého dopoledne, kdy se konalo řádné vyučování, aniž by během dané doby byl nad žáky vykonáván jakýkoliv dohled, což koliduje s povinnostmi školy k zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti žáků, jak vyplývá z citovaných právních předpisů. Smyslem výkonu dohledu nad žáky během vyučování je právě prevence a eliminace rizik, která hrozí v reálném životě, navíc v tak velkém městě jako je Praha. Žalobci nic nebránilo v tom, aby vyslání žáků mimo budovu školy nahlásil řediteli školy a ten to případně odsouhlasil a oznámil zákonným zástupcům žáků způsobem, který by uznal za vhodný. Žalobce tak svým jednáním vystavil žáky nebezpečí a potenciálně je ohrozil, aniž by absenci potřebného dohledu sdělil vedení školy a vyžádal si jeho souhlas. V tomto jednání žalobce lze dle názoru odvolacího soudu spatřovat závažné porušení povinnosti žalobce vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ve smyslu § 52 písm. g) zák. práce, jak správně dovodil i soud prvního stupně. Zaměstnanci jsou totiž

- povinni plnit povinnosti, které jsou stanoveny právními předpisy (§ 301 zák. práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Všechny uvedené povinnosti mají společné to, že vyplývají z pracovního poměru zaměstnance u zaměstnavatele.
22. Vymezení hypotézy ustanovení § 52 písm. g) zák. práce závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu. Soud přitom ve smyslu citované judikatury přihlédne i k osobě zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinností. Žalobce byl u žalovaného zaměstnán již od roku 2004, jednalo se tak o učitele s delší praxí, kterému by mělo být jasné, že takové excesivní jednání ve vztahu k porušení svých povinností není přípustné. V případě absence potřebného dohledu šlo o zaviněné jednání žalobce, navíc se jednalo o zaměstnance, na kterého si často stěžovali sami studenti, jejich rodiče a způsob výuky žalobce byl předmětem mnohačetných hospitací. V tomto kontextu se v případě porušení dohledu nad nezletilými žáky jednalo o závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, výpovědní důvod ve smyslu § 52 písm. g) zák. práce tak u žalobce byl naplněn, výpověď z pracovního poměru byla platným právním jednáním žalovaného.
23. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoli diskriminace (§ 16 odst. 2 zák. práce). Na rozdíl od zásady rovného zacházení, která ukládá zaměstnavateli zacházet se zaměstnanci rovně, v případě zákazu diskriminace se jedná o zákaz odlišného zacházení ze stanovených důvodů. Podstatou diskriminace je určité odlišné či rozdílné zacházení. Odvolací soud ve shodě s nalézacím soudem nepovažuje za diskriminační jednání ze strany žalovaného, pokud ten si od žalobce vyžádal již dříve doložené dokumenty dokládající odbornou a jazykovou kvalifikaci žalobce, který byl státním občanem Ukrajiny a své potřebné vzdělání odvozuje od vysokoškolského diplomu vydaného Užhorodskou státní univerzitou. V praxi mohou nastat situace, kdy zaměstnavatel má pochybnosti o pravosti takových dokumentů, pokud si je po více než deseti letech od vzniku pracovního poměru žalovaný vyžádal, aby ověřil jejich autentičnost, neshledává na tom odvolací soud nic závadného. Navíc žalobce je povinen doložit splnění kvalifikačních předpokladů pro výkon povolání učitele fyziky dle § 8 a § 9 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících.
24. Podle § 131 odst. 1 zák. práce zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen. Podle § 131 odst. 2 zák. práce zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100 % platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.
25. Z citovaných ustanovení vyplývá, že jednou ze složek platu je osobní příplatek, který může zaměstnavatel poskytovat zaměstnanci, jenž dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo jenž plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci anebo jenž je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy. Osobní příplatek představuje tzv. nenárokovou složku platu, kterou je třeba odlišovat od nárokových složek platu. Zatímco tzv. nároková složka platu představuje platový nárok, který je zaměstnavatel povinen v určené výši uspokojit, jestliže se u zaměstnance splní stanovené předpoklady a podmínky, poskytuje tzv. nenároková složka platu zaměstnanci nárok na stanovené plnění, jen jestliže - bez ohledu na splnění předpokladů a podmínek stanovených pro její poskytování nebo pro její výši - zaměstnavatel o jejím přiznání zaměstnanci a o její výši také rozhodne. Pro tzv. nenárokovou složku platu je tedy charakteristické, že bez rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání má povahu pouze

fakultativního plnění; jestliže však zaměstnavatel vydá v souladu se zákoníkem práce rozhodnutí o jejím přiznání a o její výši, je povinen tuto složku platu zaměstnanci v určené výši poskytovat. Osobní příplatek jako nenároková (fakultativní) složka platu se tedy v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jeho přiznání a výši stává složkou platu nárokovou (obligatorní).

26. Okolnost, že zaměstnavatel rozhodl o přiznání osobního příplatku zaměstnanci a o jeho výši, neznamená, že nemůže dojít ke zvýšení, snížení nebo odejmutí přiznaného osobního příplatku. Změní-li se podmínky stanovené pro poskytování osobního příplatku, může být změněna i jeho výše, popřípadě může být osobní příplatek zaměstnanci odebrán; zaměstnavatel je oprávněn posuzovat, zda důvody pro jeho poskytování trvají, popřípadě zda trvají důvody pro jeho poskytování v nezměněné výši. Ke snížení nebo odnětí přiznaného osobního příplatku může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, došlo-li v okolnostech (předpokladech a podmínkách) uvedených v ustanovení § 131 odst. 1 a odst. 2 zák. práce, za nichž byl osobní příplatek zaměstnanci přiznán, k takové změně, která odůvodňuje jeho další poskytování v menším rozsahu nebo která vyžaduje jeho odnětí. Zaměstnanci uvedenému v ustanovení § 131 odst. 1 zák. práce proto zaměstnavatel může snížit osobní příplatek jen v případě zhoršení výsledků jeho pracovní činnosti posuzovaných podle množství a kvality (srov. § 110 odst. 5 zák. práce) nebo v případě zmenšení rozsahu jeho pracovních úkolů a odejmout osobní příplatek mu může jen tehdy, přestane-li zaměstnanec dlouhodobě dosahovat velmi dobrých pracovních výsledků posuzovaných podle množství a kvality nebo plnit větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 27. 2. 2013 sp. zn. 21 Cdo 832/2012).
27. Dle ustálené judikatury (např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 1752/2013) platí, že osobní příplatek jako pravidelně měsíčně poskytovaná složka platu patří mezi skutečnosti, které je zaměstnavatel povinen uvést v platovém výměru vydaném zaměstnanci, a protože snížením nebo odnětím osobního příplatku přiznaného zaměstnanci dochází ke změně těchto skutečností, je zaměstnavatel povinen své rozhodnutí o snížení nebo odnětí osobního příplatku zaměstnanci písemně oznámit včetně uvedení důvodů, a to nejpozději v den, kdy tato změna nabývá účinnosti. Nesplnění této povinnosti zaměstnavatele však samo o sobě nemá za následek zachování nároku zaměstnance na osobní příplatek v původně přiznané výši, neboť rozhodující je, zda pro snížení nebo odnětí osobního příplatku byly splněny předpoklady vyplývající ze zákona.
28. V parametrech projednávané věci byly dle názoru odvolacího soudu všechny zákonné podmínky pro odejmutí osobního příplatku žalobci splněny. Žalovaný svým opatřením ze dne 18. 11. 2015 žalobci sdělil, že mu odnímá osobní příplatek z důvodů nedostatků zjištěných při výuce s tím, že nedostatky se týkají neposkytování opravených testů žákům a nemožnosti identifikace chyb a jejich odstranění. Tyto nedostatky byly žalobci vytknuty v hospitačních záznamech ze dne 3. 11. 2015, 9. 11. 2015 a 13. 11. 2015, žalobce s nimi byl seznámen, což stvrdil svým podpisem. Před odebráním osobního příplatku žalovaný celou situaci se žalobcem projednal, jak jednoznačně vyplývá ze zápisu ze dne 18. 11. 2015 („Zápis z projednání stížností na výuku a jednání Mgr. Stepana B. a z projednání závěrů hospitací v hodinách fyziky“) o to na základě opakovaných stížností žáků i jejich rodičů. Jak vyplývá z bodu 3 zápisu, žalovaný projednal se žalobcem i otázku neposkytování opravených testů žákům, a tedy nemožnosti identifikace chyb a jejich odstranění, v důsledku toho netransparentnost hodnocení. A teprve následně ze strany žalovaného došlo o odebrání osobního příplatku žalobci. Žalobci bylo umožněno, aby se písemně vyjádřil, ten svého práva využil. Ve svém písemném vyjádření ze dne 23. 11. 2015 však neuváděl, že by opravené testy rozdával v hodinách k nahlédnutí. Žalobci tak byl odejmut osobní příplatek z důvodu konkrétně vymezeného nedostatku v jeho práci, který byl v řízení prokázán. Žalovaný odejmutí osobního příplatku zprocesoval způsobem korespondujícím s hmotným právem,

soudní judikaturou a vnitřním platovým předpisem žalovaného č. OS07_01 ze dne 15. 12. 2006. Soud prvního stupně proto správně zamítl žalobu i v té části, ve které se žalobce domáhal zaplacení 15.300 Kč s příslušenstvím představující odejmutý osobní příspěvek za určité období.

29.Lze tak shrnout, že odvolací výhrady žalobce neměly potenciál zvrátit věcnou správnost napadeného rozsudku, proto byl odvolacím soudem rozsudek soudu prvního stupně (včetně výroku o nákladech řízení) podle § 219 o. s. ř. potvrzen.

30.O náhradě nákladů odvolacího řízení mezi účastníky rozhodl soud podle § 224 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s § 142 odst. 1 o. s. ř., kdy plně úspěšnému žalovanému vznikly náklady spojené se zastoupením advokátem za dva úkony právní služby po 3.140 Kč (písemné vyjádření k odvolání, účast u jednání) dle § 7 bod 5 a § 8 odst. 1, § 9 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. (advokátní tarif) a dvě paušální náhrady hotových výdajů po 300 Kč (§ 13 odst. 4 cit. vyhl.) O povinnosti žalobce zaplatit tuto náhradu nákladů řízení (včetně příslušné DPH ve výši 1.445 Kč) v celkové částce 8.325 Kč k rukám zástupce žalovaného bylo rozhodnuto dle § 149 odst. 1 o. s. ř. v, o lhůtě splnění povinnosti dle § 160 odst. 1 o. s. ř.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení. Dovolání se podává k Nejvyššímu soudu prostřednictvím soudu prvního stupně. Přípustnost dovolání zkoumá odvolací soud (§ 239 o. s. ř.).

Praha 15. ledna 2019

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu