



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Tomáše Zubka a soudců JUDr. Martina Láníčka a Mgr. Dušana Broulíka ve věci

žalobce: **Jiří K.**, narozený dne xxx  
bytem xxx  
adresa pro doručování xxx

proti  
žalovanému: **město Krnov**, IČO 00296139  
sídlem Hlavní náměstí 96/1, 794 01 Krnov

**o neplatnost výpovědi z pracovního poměru,**

o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Bruntále ze dne 14. 10. 2020, č. j. 38 C 137/2020-103,

**takto:**

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se **potvrzuje**.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího a dovolacího řízení 27 412 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.
- III. Žalobce je povinen zaplatit České republice na účet Okresního soudu v Bruntále na náhradě nákladů odvolacího řízení 2 228 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.

### Odůvodnění:

1. Přípisem ze dne 29. 10. 2019 žalovaný upozornil žalobce na méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci „referenta státní správy a samosprávy v dopravě“, které žalovaný spatřoval v tom, že žalobce porušoval pravidla slušnosti používáním vulgárních výrazů při komunikaci s nadřízenými, a to konkrétně s vedoucím oddělení řídičských průkazů Bc. Vlastimilem G. ve dnech 11. 9. 2019, 1. 10. 2019 a 11. 10. 2019, přičemž ve druhém případě se tak stalo v přítomnosti tajemníka Ing. Igora K.
2. Přípisem ze dne 22. 1. 2020 žalovaný upozornil žalobce na méně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, které žalovaný spatřoval v tom, že:
  - a) žalobce dne 2. 12. 2019 předem neinformoval nadřízeného o ošetření u lékaře, kdy nepřišel do 8:00 hod. do práce a ani se neomluvil, přestože měl plánované zkoušky uchazečů o řídičské oprávnění. Na sms zprávu od vedoucího odboru Ing. Romana M. odpověděl žalobce v 8:12 hod., že je u lékaře, přičemž na pracoviště se dostavil v 10:15 hod.;
  - b) dne 29. 11. 2019 v 10:00 hod. byla naplánována výjezdní porada odboru dopravy a silničního hospodářství, na které byla povinná účast do 13:00 hod. a rovněž pracovní doba byla všem započítána do 13.00 hod. Žalobce se den před konáním z této porady omluvil s tím, že se hodlá účastnit pohřbu bývalého kolegy. Z evidence docházky ovšem není zřejmé, že by se pohřbu zúčastnil a na poradu se dostavil až po 13:00 hod. V docházkovém systému si žalobce vykázal pracovní dobu od 6:31 hod. do 18:55 hod. s různými služebními odchody a příchody. V uvedený den žalobce čerpal v rozporu s pracovním řádem přestávku na oběd od 11:41 hod. do 14:09 hod.;
  - c) dne 2. 12. 2019 čerpal přestávku na jídlo opět v rozporu s pracovním řádem od 11:44 hod. do 14:13 hod. a dne 4. 12. 2019 od 13:19 hod. do 14:56 hod.;
  - d) dne 19. 12. 2019 bez dovolení opustil pracoviště, kdy v 6:31 hod. odjel soukromým vozidlem. Při šetření této události v 8:00 hod. téhož dne vedoucímu odboru nepravdivě sdělil, že byl na odboru výstavby u p. Ž. a p. V.;
  - e) dne 31. 12. 2019 odešel v 6:49 hod. s vědomím nadřízeného za kolegou K. do budovy radnice s tím, že potřebuje opravit stojan ventilátoru. U p. K. se zdržel pouze 5 minut, přičemž jeho kolegyně si všimly odjezdu jeho soukromého vozidla z parkoviště. V docházkovém systému si vyznačil návrat ze služební cesty až v 8:40 hod.;
  - f) dne 8. 1. 2020 v 15:00 hod. hrubými vulgárními výrazy napadl vedoucího oddělení Bc. Vlastimila G.;
  - g) dne 7. 1. 2020 informoval telefonicky v 7:52 hod. vedoucího odboru o poruše vozidla na cestě z místa bydliště do práce, kdy zkoušky uchazečů o řídičský průkaz musel místo něj opět vykonat jiný zaměstnanec, do práce se dostavil v 9:00 hod. a následně téhož dne svévolně bez povolení nadřízeného opustil pracoviště a v docházkovém systému si vyznačil služební odchod od 11:16 hod. do 12:20 hod.
3. Přípisem ze dne 25. 3. 2020 žalovaný sdělil žalobci, že s ním rozvazuje pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť se opět dopustil dalších porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, přestože byl v období posledních šesti měsíců již dvakrát upozorněn na porušování pracovních povinností a v souvislosti s tím také na možnost výpovědi z důvodů uvedených v § 52 písm. g) zákoníku práce. Další porušení povinností žalovaný spatřoval konkrétně v tom, že:

- a) dne 29. 1. 2020 byla nadřízeným Bc. Vlastimilem G. žalobci jako oprávněné úřední osobě přidělena k vyřízení „Žádost o provedení změny v registraci autoškoly“ Vladimíra D., která byla podána dne 28. 1. 2020. Téhož dne žalobce v systému VERA založil o žádosti spis č. j. 1830/2020, následně ovšem ve věci nic nekonal (s výjimkou naskenování žádosti dne 6. 2. 2020 do spisu, který je veden v elektronické podobě), ačkoli byl povinen vydat ve správním řízení rozhodnutí bez zbytečného odkladu. Teprve dne 27. 2. 2020 oznámil vedoucímu odboru Ing. Romanu M., že je dočasně práce neschopným a že z tohoto důvodu nevydá v uvedené věci rozhodnutí. Dle žalovaného tak žalobce svou nečinností v období od 29. 1. 2020 do 27. 2. 2020, kdy měl přidělený k vyřízení jen jeden spis a jinak vykonával jen běžnou agendu týkající se zkoušek uchazečů o řidičský průkaz, způsobil, že dnem 27. 2. 2020 marně uplynula lhůta 30 dnů, ve které byl povinen podle § 71 správního řádu vydat rozhodnutí;
- b) dne 9. 3. 2020 v 10:55 hod. referentka řidičských průkazů Miluše R. poté, co vstoupila do kanceláře žalobce za účelem dodání stravenek, zjistila, že žalobce nereagoval na její sdělení, protože spal v kancelářské židli u pracovního stolu. Miluši R. se jej podařilo probudit až poté, co ho oslovila z bezprostřední blízkosti: „Jirko, nespi!“
4. Žalobce se žalobou domáhal určení neplatnosti předmětné výpovědi z pracovního poměru. Důvod neplatnosti shledával v tom, že hmotněprávní předpoklad výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce, spočívající v upozornění na možnost výpovědi, nespĺňuje první přípis ze dne 29. 10. 2019, neboť z jeho obsahu nevyplývá, že by mu žalovaný předmětné jednání vytýkal, kdy mu pouze oznámil, že se dopustil porušení pracovních povinností použitím vulgárních výrazů při komunikaci s nadřízenými. Dle žalobce však „oznámení není výtka“. Nadto byl zmiňovaný přípis v záhlaví v rozporu se zákonem o obcích označen slovy „Městský úřad Krnov“, který není orgánem města oprávněným upozornit zaměstnance na možnost výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Rovněž u druhého přípisu ze dne 22. 1. 2020 se nejedná o písemné upozornění, ale o konstatování, že mu bude doručena výpověď. Žalovaný tak nespĺnil povinnost písemně upozornit žalobce na možnost výpovědi z pracovního poměru. Další důvod neplatnosti spatřoval v tom, že vytýkaného jednání se v některých případech nedopustil, resp. ve zbývajících případech jej nelze hodnotit jako porušení pracovních povinností.
5. K důvodu vymezenému v přípisu ze dne 29. 10. 2019 uvedl, že je zmatečný, neurčitý a nezákonný; nejedná se o porušení pracovních povinností, ale případně o přestupek proti občanskému soužití podle § 7 zákona č. 251/2016 Sb.
6. K důvodu vymezenému v přípisu ze dne 22. 1. 2020 pod písm. a) uvedl, že byl nucen ráno navštívit lékaře z důvodu zhoršení zdravotního stavu, že o tom předem neinformoval zaměstnavatele, protože „neměl možnost zavolat“. Měl dále za to, že se dostaví do práce včas do osmi hodin. Vzhledem k průběhu ošetření to všem nestihl, proto informoval nadřízeného sms zprávou v 8:12 hod. o pozdějším příchodu do práce, což podle jeho názoru nepředstavuje zaviněné porušení pracovních povinností.
7. K důvodům vymezeným v přípisu ze dne 22. 1. 2020 pod písm. b) a c) uvedl, že přestávku na jídlo čerpal ve lhůtě stanovené v pracovním řádu, pouze opomněl v docházkovém systému vyznačit příchod, což učinil až následně dodatečně.
8. K důvodu vymezenému v přípisu ze dne 22. 1. 2020 pod písm. d) uvedl, že pracoviště neopustil, a že s vozidlem odjížděl jeho otec, se kterým přijel do práce. Připustil, že vedoucímu odboru nepravdivě sdělil, že byl na odboru výstavby u p. Ž. a p. V., protože ho „nazlobilo“ jednání vedoucího odboru, který jej napadl na chodbě před klienty úřadu formou otázek, které byly nepřiměřené, arogantní a šikanózní.
9. K důvodu vymezenému v přípisu ze dne 22. 1. 2020 pod písm. e) uvedl, že u p. K. byl skutečně jen krátce, kdy cestou zpět popřál některým kolegům na hlavní budově k Novému roku, což nelze

považovat za porušení pracovních povinností. Popřel, že by v pracovní době někam odjížděl svým vozidlem.

10. K důvodu vymezenému v přípisu ze dne 22. 1. 2020 pod písm. f) uvedl, že se nejedná o porušení pracovních povinností, ale případně o přestupek proti občanskému soužití podle § 7 zákona č. 251/2016 Sb.
11. K důvodu vymezenému v přípisu ze dne 22. 1. 2020 pod písm. g) uvedl, že poruchu vozidla při cestě do práce nemohl ovlivnit a že ji včas a řádně oznámil zaměstnavateli. Nebyl si vědom toho, že by následně téhož dne svévolně opustil pracoviště.
12. K důvodu výpovědi vymezenému pod písm. a) uvedl, že ve vydání rozhodnutí v třicetidenní lhůtě mu zabránila dočasná pracovní neschopnost, že podle zavedené praxe na Městském úřadu Krnov „byla vydávána rozhodnutí v obdobných případech vždy 25 až 30 den lhůty pro vydání rozhodnutí“ a byla-li tato lhůta „prolomena“, „nikdy nikdo z úředníků nebyl za toto opoždění napomínán, či mu to bylo vytýkáno jako porušení plnění pracovních povinností“.
13. K důvodu výpovědi vymezenému pod písm. b) uvedl, že žalovaný nebere na vědomí, že žalobce se „po dobu nejméně dvou let léčí s očním onemocněním (zelený zákal) a třikrát denně si je nucen kapat do očí roztoky, které ho nutí po dobu pěti až deseti minut být v klidu a mít oči zavřené“; v uvedený den „před vstupem paní R. si nakapal do očí příslušné léky a ... čekal na působení léků“.
14. Okresní soud napadeným rozsudkem žalobu zamítl a žalobce zavázal zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 14 140,45 Kč. Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobce na základě pracovní smlouvy ze dne 29. 4. 2005 pracoval u žalovaného od 1. 6. 2005 jako „referent státní správy a samosprávy v dopravě“. Žalobce „soustavně porušoval své povinnosti, a ačkoliv na to byl upozorňován, nesjednal ve svém chování nápravu“; „jedná se o méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů, kdy zejména žalobce řádně nedodržoval pracovní dobu, tuto řádně nevyznačoval a snažil se systému zneužívat“, a „také se nechoval vhodně vůči své nadřízené osobě, vedoucímu oddělení, vůči kterému měl celou řadu vulgárních výtek, které sděloval i před třetími osobami“. Žalobce tak porušil „ust. § 301 zákoníku práce i § 16 odst. 2 písm. d) zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků“, jakož i povinnosti stanovené mu pracovním řádem. Tím, že následně v době od 29. 1. 2020 do 27. 2. 2020 „nevypracoval správní rozhodnutí, ačkoliv pro to měl dostatek času“, se žalobce dopustil „pochybení zaměstnance pracovat řádně a řádně využívat pracovní dobu podle § 301 zákoníku práce“; bránil-li se žalobce tím, že by rozhodnutí včas vydal, kdyby nebylo jeho pracovní neschopnosti, poukázal soud prvního stupně na to, že žalobce sám uváděl, že dne 27. 2. 2020 měl plánované zkoušky uchazečů o řidičské oprávnění, „a tudíž v tento den ani neměl dostatek prostoru pro vydání rozhodnutí“. Jako porušení pracovních povinností hodnotil též druhé vytýkané jednání (že dne 9. 3. 2020 byl kolegyní přistižen v zaměstnání, jak spí u pracovního stolu), neboť „z úředního záznamu vyplývá, že pracovnice žalovaného jej musela důrazně až v jeho bezprostřední blízkosti vyzvat, aby nespal a tím jej tedy probudit k nějaké reakci, což by v případě, že by pouze měl nakapáno do očí a tyto neotvíral, neodpovídalo tomu průběhu, jak uvádí žalobce“. Dospěl proto k závěru, že „žalobce dlouhodobě porušoval méně závažným způsobem své pracovní povinnosti a byl opakovaně zaměstnavatelem na toto upozorňován, bylo mu to vytýkáno a byl i upozorňován na možnost dání výpovědi“, ale „své chování nezlepšil, naopak neplnil si pracovní povinnosti, když nevydal ve lhůtě správní rozhodnutí a v zaměstnání spal, tedy řádně nevyužíval pracovní dobu a neplnil si řádně své pracovní povinnosti“.
15. Proti rozsudku okresního soudu podal odvolání žalobce, který namítal, že soud prvního stupně nesprávně dovodil, že v přípisu ze dne 29. 10. 2019 byl řádně upozorněn na možnost výpovědi. Připomněl, že jeho zaměstnavatelem bylo město Krnov, nikoli Městský úřad Krnov, který byl uveden v záhlaví přípisu. Není přitom podstatné, kdo tuto listinu podepsal, ale kterým orgánem obce, případně samotnou obcí jako zaměstnavatelem, byla vyhotovena. Okresní soud se touto otázkou vůbec nezabýval a nevypořádal se ani s jeho námitkou, že z obsahu přípisu nevyplývá, že

by mu žalovaný předmětné jednání vytýkal, kdy mu pouze oznámil, že se dopustil porušení pracovních povinností použitím vulgárních výrazů při komunikaci s nadřízenými. Nadto toto jednání nepředstavuje porušení pracovních povinností, protože smyslem zákona o úřednících není úprava mezilidských vztahů na pracovišti. Rovněž u druhého přípisu ze dne 22. 1. 2020 se nejedná o písemné upozornění na možnost výpovědi ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce, ale o konstatování, že mu bude doručena výpověď. K jednání vytýkanému pod písm. a) ve zmiňovaném druhém přípisu namítal, že dne 2. 12. 2019 z důvodu náhlého zhoršení zdravotního stavu vyhledal lékařské ošetření, přičemž předpokládal, že na pracoviště se dostaví včas do 8:00 hod. Vzhledem k průběhu ošetření to všem nestihl, proto informoval nadřízeného sms zprávou v 8:12 hod. o pozdějším příchodu do práce, což podle jeho názoru nepředstavuje zaviněné porušení pracovních povinností. Ošetření ve zdravotnickém zařízení je totiž překážkou v práci podle nařízení vlády č. 590/2006 Sb. Jednání vytýkané pod písm. d) v přípisu ze dne 22. 1. 2020 nebylo prokázáno, protože dne 19. 12. 2019 přijel do práce se svým otcem, kterému předal vozidlo a který následně odjel na vyšetření do nemocnice. Je proto možné, že někdo viděl jeho vozidlo odjíždět. Nicméně není zřejmé, kdo konkrétně jej měl vidět a za jakých okolností. Žalobce trval na tom, že v uvedený den pracoviště neopustil, jedná se o toliko o nepodložené tvrzení žalovaného. Okresní soud nesprávně hodnotil i jednání vytýkané pod písm. g) v přípisu ze dne 22. 1. 2020, neboť poruchu vozidla na cestě z místa bydliště do práce nemohl ovlivnit a zameškanou pracovní dobu si nadpracoval. Co se týče prvního důvodu výpovědi z pracovního poměru, tak konstatování soudu prvního stupně, že samotný žalobce uvedl, že dne 27. 2. 2020 měl plánované zkoušky uchazečů o řidičské oprávnění, nemá oporu v obsahu spisu. Nic takového totiž v řízení před okresním soudem netvrdil. Příslušné správní rozhodnutí měl „zpracované“ několik dnů před koncem třicetidenní lhůty pro jeho vydání, nestihl jej však vypravit z důvodu „další administrativní činnosti“. Jelikož měl vše připraveno, nebyl by pro něj problém rozhodnutí dne 27. 2. 2020 (tj. poslední den třicetidenní lhůty) vypravit, což se nestalo pouze z důvodu akutního zhoršení jeho zdravotního stavu a dočasné pracovní neschopnosti. U žalovaného byla běžně správní rozhodnutí vydávána až ke konci lhůty, aniž by to bylo jednotlivým úředníkům vytýkáno. K prokázání této skutečnosti navrhoval výslech informovaného zástupce žalovaného a doložení přehledu vydaných správních rozhodnutí odborem dopravy a silničního hospodářství za roky 2019 a 2020. Dne 9. 3. 2020 v práci nespál, uvedený důvod výpovědi byl vykonstruován jeho kolegyní Miluší R. ve spolupráci s nadřízenými. Jedná se o tvrzení proti tvrzení. Žalobce doložil lékařskou zprávou, že trpí zeleným zákalem a že je nucen si z tohoto důvodu kapat třikrát denně do očí, což vyžaduje, aby byl po aplikaci po dobu několika minut v klidu a měl zavřené oči. Je proto možné, že se jevil kolegyni jako osoba, která spí. Kdyby skutečně spal, musel by z židle spadnout. Poukázal na to, že byl po řadu měsíců vystaven neustálému sledování a kontrolování ze strany nadřízených, kdy pro každou maličkost byly sepisovány úřední záznamy. Tento tlak se negativně projevil na jeho zdravotním stavu. Nepopíral, že svého nadřízeného nazval hulvát, nicméně je třeba přihlížet k okolnostem, za kterých se tak stalo, a příčinám zvýšeného zájmu nadřízených o jeho osobu. Žalobce navrhoval, aby odvolací soud rozsudek okresního soudu změnil a žalobě vyhověl.

16. Žalovaný navrhl potvrzení rozsudku okresního soudu jako věcně správného, přičemž zdůraznil, že v daném případě v souladu s právní úpravou a ustálenou judikaturou činil ve vztahu k žalobci právní jednání tajemník městského úřadu, který plní úkoly statutárního orgánu zaměstnavatele. Z obsahu přípisů ze dne 29. 10. 2019 a 22. 1. 2020 je zřejmé, že žalobci bylo vytýkáno konkrétní porušení pracovních povinností a že byl v této souvislosti upozorněn na možnost výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Námitky žalobce týkající nedostatku formálních náležitostí upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru proto nejsou důvodné. Skutkové zjištění soudu prvního stupně, že žalobce se dopustil vytýkaného jednání, má oporu v provedeném dokazování. Okresní soud rovněž správně dovodil, že žalobce se tímto jednáním dopustil soustavného méně závažného porušování pracovních povinností, přestože byl opakovaně žalovaným upozorněn na možnost výpovědi.

17. Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 19. 5. 2021, č. j. 16 Co 12/2021-153, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že se určuje, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci přípisem ze dne 25. 3. 2020 je neplatná (výrok I), a žalovanému uložil povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení „před soudy obou stupňů“ 4 000 Kč (výrok II). Odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že „v nedodržení lhůty podle § 71 správního řádu pro vydání rozhodnutí ve věci žádosti o provedení změny registrace autoškoly ... nelze spatřovat zaviněné porušení pracovních povinností ze strany žalobce“. Žalobce sice při jednání dne 14. 10. 2020 uvedl, „že dne 27. 2. 2020 prováděl zkoušky uchazečů o řidičské oprávnění, nicméně následně byl připraven ještě téhož dne příslušné správní rozhodnutí vydat, což se nestalo, protože z důvodu náhlého zhoršení zdravotního stavu byl nucen vyhledat lékařské ošetření a byl uznán dočasně práce neschopným“. Podle odvolacího soudu je pro posouzení věci podstatné, že předmětné správní řízení bylo zahájeno dne 28. 1. 2020 a „vzhledem k tomu, že rozhodnutí nebylo vydáno bezodkladně, byl žalobce povinen podle § 71 odst. 3 správního řádu vydat rozhodnutí nejpozději do 30 dnů od zahájení řízení, tj. do 27. 2. 2020“. Odvolací soud je toho názoru, že „náhlé (nepředvídatelné) zdravotní důvody“, které zabránily žalobci v dodržení lhůty pro vydání rozhodnutí, „lze považovat jednoznačně za objektivní překážku a omluvitelný důvod“ a „naopak žalobci nelze důvodně vytýkat, že měl a mohl správní rozhodnutí vydat dříve.“ Ohledně druhého z vytýkaných jednání (že žalobce měl dne 9. 3. 2020 v pracovní době spát v kanceláři na židli u pracovního stolu) odvolací soud po doplnění dokazování výslechem Miluše R. dospěl k závěru, že bylo prokázáno, že „žalobce byl svědkyní zastižen, která sedí v záklonu na židli se zavřenýma očima, což ovšem samo o sobě neznamená, že žalobce spal v plném smyslu tohoto slova. Na druhou stranu bylo totiž prokázáno, že žalobce trpí zeleným zákalem a že si musí v pravidelných intervalech aplikovat oční kapky, není proto důvod nevěřit žalobci, že shora popsána situace se odehrála poté, co si žalobce aplikoval oční kapky a se zavřenýma očima po jejich aplikaci musel chvíli odpočívat.“ Výpovědi svědkyně R. nebylo prokázáno, „jak dlouho žalobce spal, zda šlo o mikrospánek či snad o (hluboký) spánek trvající delší dobu apod.“ Z popsaných skutečností nelze dovozovat, že „žalobce (tvrdě) spal v pracovní době na židli u pracovního stolu“, přitom pouze v takovém případě by se jednalo „o zaviněné porušení povinností“. Odvolací soud považoval jednání žalobce za „pochopitelné, které bylo přiměřenou reakcí organismu žalobce na aplikaci léků a nemohlo pracovní výkon žalobce ovlivnit“. Uzavřel proto, že žalobce se ve výpovědi z pracovního poměru vytýkaným jednáním nedopustil zaviněného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. K jednání, které bylo žalobci vytýkáno v „přípisech“ ze dne 29. 10. 2019 a 22. 1. 2020, nelze „přihlížet“, neboť v době výpovědi již uplynula „dvouměsíční subjektivní lhůta podle § 58 odst. 1 zákoníku práce“. Podmínky pro výpověď z pracovního poměru nebyly proto splněny.
18. K dovolání žalovaného Nejvyšší soud rozsudkem ze dne 6. 4. 2023, č. j. 21 Cdo 3330/2021-189 rozsudek krajského soudu zrušil a věc vrátil Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení. Dovolací soud konstatoval, že žalobce jako úředník územního samosprávného celku vykonávající činnosti správního orgánu ve správních řízeních, na něž dopadá právní úprava správního řádu, je povinen dodržovat procesní postupy stanovené správním řádem, k nimž náleží též lhůty stanovené k vydání rozhodnutí. Nedodržení těchto lhůt představuje porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a jako takové může být výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, popř. důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, bylo-li úředníkem zaviněno (úmyslně nebo z nedbalosti). Z ustanovení § 71 odst. 1 a 3 správního řádu vyplývá, že správní orgán je v prvé řadě povinen rozhodnutí vydat „bez zbytečného odkladu“, resp. „bezodkladně“, tj. jakmile je to možné (co nejdříve); v každém individuálně posuzovaném případě je potom na odpovědném posouzení správního orgánu, aby s ohledem na konkrétní okolnosti případu rozhodnutí vydal ve lhůtě, která je tomuto zákonnému požadavku přiměřená. Teprve pro případ „pokud nelze rozhodnutí vydat bezodkladně“, je pro vydání rozhodnutí stanovena lhůta 30 dnů, která je k základní lhůtě „bez zbytečného odkladu“ lhůtou podpurnou (a kterou lze jen

výjimečně za splnění přísně stanovených podmínek prodloužit). Nejvyšší správní soud proto formuloval závěr, že ustanovení § 71 správního řádu nelze vykládat právně nejasným způsobem tak, že obecná lhůta pro vydání rozhodnutí je stanovena na 30 dnů, přičemž tuto lhůtu lze považovat vždy za přiměřenou, a pokud je zachována, pak není nutno odůvodňovat, proč rozhodnutí nebylo vydáno bez zbytečného odkladu (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 8. 2010, sp. zn. 9 Afs 20/2010). Nejvyšší soud na to navázal závěrem, podle kterého lhůta bez zbytečného odkladu přímo neurčuje, v jakém konkrétním časovém okamžiku je třeba konat. Nemusí nutně znamenat, že je třeba konat ihned, na druhou stranu u jakéhokoliv odkladu konání, který nastane, je třeba vždy v každém jednotlivém případě zjistit, zda se nejedná o odklad zbytečný, a to s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem daného případu (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 7. 2015, sp. zn. 30 Cdo 530/2014). Dovolací soud shrnul, že zaměstnanec (úředník územního samosprávného celku) vykonávající činnosti správního orgánu poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, nevydá-li rozhodnutí ve lhůtě „bez zbytečného odkladu“ (§ 71 odst. 1 správního řádu), a v případě, kdy to okolnosti posuzovaného případu neumožňují, ve lhůtě těmto okolnostem přiměřené do uplynutí podpůrné lhůty (30denní nebo prodloužené) podle ustanovení § 71 odst. 3 správního řádu. Odvolacímu soudu vytkl, že nepostupoval správně, nezabýval-li se tím, zda žalobce s ohledem na okolnosti případu mohl konat ihned, tj. rozhodnutí vydat „bezodkladně“ nebo v jiné přiměřené době předcházející poslednímu dni podpůrné lhůty 30 dnů od zahájení řízení. Jestliže by totiž žalobce rozhodnutí mohl vydat „bezodkladně“ nebo v jiné přiměřené lhůtě kratší 30 dnů, neboť by mu v tom nic nebránilo, jednalo by se z jeho strany o zaviněné nedodržení lhůty podle ustanovení § 71 správního řádu. Za těchto okolností nelze považovat za správný závěr odvolacího soudu, že „náhlé (nepředvídatelné) zdravotní důvody“, které zabránily žalobci v dodržení lhůty pro vydání rozhodnutí, „lze považovat jednoznačně za objektivní překážku a omluvitelný důvod“, a žalobci tak „nelze důvodně vytýkat, že měl a mohl správní rozhodnutí vydat dříve“.

19. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř.), vázán právním názorem vysloveným ve shora uvedeném rozsudku Nejvyššího soudu (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část věty první za středníkem o. s. ř.), přezkoumal opětovně rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení jemu předcházející se zřetelem k ustanovení § 206 odst. 2 a § 212 o. s. ř., a dospěl k závěru, že odvolání žalobce není důvodné.
20. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – s ohledem na to, že žalovaný dal žalobci výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 25. 3. 2020, který mu byl doručen téhož dne – podle ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 5. 2020 (dále jen „zákoník práce“), a podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o úřednících“).
21. V projednávané věci ze skutkových zjištění soudu prvního stupně vyplývá, že žalobce byl zaměstnancem v pracovním poměru k obci, zařazeným do úřadu tohoto územního samosprávného celku, a že vykonával správní činnosti ve smyslu ustanovení § 2 odst. 3 zákona o úřednících, jestliže se podílel na výkonu veřejné správy vydáváním rozhodnutí o právech a povinnostech subjektů právních vztahů, jež jsou povinny taková rozhodnutí respektovat (vykonával činnost při naplňování tzv. vrchnostenské pozice obce). Žalobce v pracovním poměru u žalovaného tedy naplňoval znaky úředníka územního samosprávného celku ve smyslu ustanovení § 2 odst. 4 zákona o úřednících; na jeho pracovní poměr se proto vztahuje zákoník práce, nestanoví-li zákon o úřednících jinak (srov. § 1 odst. 2 zákona o úřednících). Vzájemný poměr těchto právních předpisů je tedy založen na principu subsidiarity, což v praxi znamená, že řešení právní otázky je třeba přednostně hledat v právní úpravě zákona o úřednících, a teprve potom v zákoníku práce, že tedy právní úprava zákona o úřednících má přednost před zákoníkem práce. Tuto vzájemnou vazbu nelze opomíjet (důsledně vzato) ani při posuzování otázek souvisících s rozvázáním pracovního poměru úředníka. Protože však zákon o úřednících upravuje rozvázání pracovního poměru jen v souvislosti s odvoláním z funkce vedoucího úředníka nebo vedoucího úřadu, je třeba při posuzování otázky (ne)platnosti

výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce vycházet přímo z právní úpravy obsažené v zákoníku práce.

22. Podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku 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.
23. Ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce je charakterizováno [obdobně jako ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce] tím, že zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Povinnost dodržovat povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru, patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být toto porušení povinnosti ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušováním povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.
24. Pracovní povinnosti jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotčím kritériem pro všechny druhy těchto povinností je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; jednání zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovních povinností.
25. Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci“ a „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“ definovány. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; přitom podle ustálené judikatury může soud přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zejména k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinnosti pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. Výsledné posouzení intenzity porušení pracovních povinností není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci.
26. Pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce není podstatné, kolik z jednání označených ve výpovědi jako porušení pracovních povinností bylo skutečně v řízení před soudem jako porušení pracovních povinností posouzeno, ale to, zda



ono zjištěné (ona zjištěná) porušení pracovních povinností dosahuje (ve svém souhrnu dosahují nebo alespoň jedno z nich dosahuje) takové intenzity, že může být (mohou být) podřazeno (podřazena) pod pojmy „méně závažné porušení pracovních povinností“, „závažné porušení pracovních povinností“ nebo „porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem“ (srov. při obdobné právní úpravě např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. listopadu 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98, uveřejněný v časopise Soudní judikatura roč. 1999, pod č. 11, k otázce významu právní kvalifikace výpovědního důvodu zaměstnavatelem, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. října 1996, sp. zn. 3 Cdo 946/96, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997, pod č. 29, k otázce výkladu výpovědi, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. července 2005, sp. zn. 21 Cdo 2375/2004, uveřejněný v časopise Soudní judikatura pod č. 142, roč. 2005, k otázce výkladu vázanosti soudu kvalifikací porušení povinností zaměstnance provedené zaměstnavatelem).

27. I když výpovědní důvod je charakterizován toliko skutkovým vymezením a soud tak není vázán ani tím, o jaký výpovědní důvod ve výpovědi z pracovního poměru jde, ani tím, jak zaměstnavatel ve výpovědi z pracovního poměru sám kvalifikoval jednotlivé skutky, jež považoval za porušení povinnosti, není volnost soudu při posuzování výpovědi z pracovního poměru zcela bezbřehá. Nelze přehlédnout, že historicky vzniklo pracovní právo z důvodu potřeby chránit slabší stranu pracovního vztahu, tj. zaměstnance, a i v současné době je možno považovat ochrannou funkci za nejdůležitější a převažující funkci pracovního práva (nezanedbatelnou roli hraje i organizační funkce pracovního práva, vytváření rámce a podmínek, za nichž se uskutečňuje pracovní proces, vymezení míry práce, odměny za práci, stanovení pravidel pro fungování trhu práce, poskytování nástrojů pro řízení podniku apod.). Tato funkce pracovního práva nalézá svůj výraz mimo jiné zejména v ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce, jež za jednu ze základních zásad pracovněprávních vztahů označuje zvláštní zákonnou ochranu postavení zaměstnance. Promítnutí této zásady do právní úpravy rozvázání pracovního poměru pro porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci vede k závěru, že, rozhodne-li se zaměstnavatel pro rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem pro jeho porušení pracovní povinnosti z jím označeného zákonného důvodu, nemůže soud posoudit totéž porušení povinnosti z důvodu přísnějšího. Mimo výše uvedeného je tomu tak též proto, že soud nemůže zaměstnavateli „vnucovat“, zda vůbec a proč chce se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat (srov. slova: „Zaměstnavatel může . . .“ v návěti ustanovení § 52 a 55 odst. 1 zákoníku práce). Je totiž zcela na vůli zaměstnavatele, zda i při splnění všech předpokladů pro rozvázání pracovního poměru jednostranným úkonem zaměstnavatele k takovému kroku přistoupí či nikoli.
28. Méně závažná porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci jsou podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, jde-li o soustavné zaviněné porušování pracovních povinností a byl-li zaměstnanec v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.
29. O soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci se podle ustálené judikatury jedná v případě nejméně tří méně závažných porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, pokud je mezi nimi přiměřená časová souvislost. O soustavné porušování z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení na druhé (další) v takovém časovém intervalu, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Zákoník práce nezná nižší stupeň porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, než je méně závažné porušení; proto **každé porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, které nelze podřadit pod závažné porušení, popřípadě pod porušení zvláště hrubým způsobem, je vždy méně závažným porušením povinnosti vyplývajícím z**

**právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.** Z tohoto důvodu zákoník práce stanoví, že pro méně závažná porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci lze dát výpověď, jen pokud byl zaměstnanec v posledních 6 měsících v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi. Zákoník práce nestanoví, při kterém méně závažném porušení je třeba zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi. Je tedy třeba dovodit, že zaměstnavatel musí písemně upozornit zaměstnance na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď.

30. Lze uzavřít, že výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce není - jako taková - série (souhrn) tří (nebo více) porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nedosahujících intenzity závažného porušení. Výpovědní důvod pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je totiž naplněn, dopustí-li se zaměstnanec jen jediného méně závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, které však není ojedinělé; předpokladem, který musí být splněn současně, proto je, že se předtím - v přiměřené časové souvislosti - dopustil jiných dvou méně závažných porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, a že byl v souvislosti s některým z nich v době posledních šesti měsíců upozorněn na možnost výpovědi.
31. K základním povinnostem úředníka územního samosprávného celku (dále také jen „úředníka“) patří – mimo jiné – povinnost dodržovat ústavní pořádek České republiky [§ 16 odst. 1 písm. a) zákona o úřednících] a právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané, pokud s nimi byl řádně seznámen [§ 16 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících]. Úředník má dále povinnost pracovat svědomitě a řádně podle svých sil, znalostí a schopností [§ 16 odst. 2 písm. a) zákona o úřednících], povinnost plně využívat pracovní doby a pracovních prostředků k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně, hospodárně a včas pracovní úkoly [§ 16 odst. 2 písm. b) zákona o úřednících] nebo povinnost zachovávat pravidla slušnosti při úředním jednání a vůči ostatním zaměstnancům působícím ve veřejné správě [§ 16 odst. 2 písm. d) zákona o úřednících].
32. Zvláštní povaha práce úředníka územního samosprávného celku nachází svůj odraz též v samostatné úpravě základních povinností úředníků obsažené v ustanovení § 16 zákona o úřednících, která je ve vztahu k ustanovením § 301 a § 303 zákoníku práce úpravou speciální (jejich užití ustanovení § 16 odst. 6 zákona o úřednících výslovně vylučuje). Stejně jako u ostatních zaměstnanců je nejdůležitější povinností úředníka vyplývající z pracovního poměru povinnost pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností a plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, k čemuž je povinen plně využívat zaměstnavatelem rozvrženou pracovní dobu. Úředník je přitom povinen dodržovat právní předpisy vztahující se k jím vykonávané práci; jiné než právní (tedy ostatní) předpisy vztahující se k práci jím vykonávané je úředník povinen dodržovat jen za předpokladu, že s nimi byl řádně seznámen. Vedle Ústavy, Listiny základních práv a svobod a ústavních zákonů jsou těmito právními předpisy zákony, zákonná opatření Senátu, nařízení vlády, vyhlášky ministerstev a jiných ústředních správních úřadů, jakož i právní předpisy vydávané územními samosprávnými celky – obecně závazné vyhlášky vydávané v samostatné působnosti a nařízení vydávaná v přenesené působnosti. Za právní předpisy ve smyslu § 16 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících se rovněž považují vnitřní předpisy (§ 305 zákoníku práce), pracovní řády vydané zaměstnavatelem na základě § 306 zákoníku práce, neboť rovněž tyto vnitřní předpisy, jsou závazné jak pro zaměstnavatele, tak i pro všechny jeho zaměstnance (srov. § 305 odst. 3 zákoníku práce). Úředník vykonávající činnosti správního orgánu ve správních řízeních, na něž dopadá právní úprava správního řádu, je proto povinen dodržovat procesní postupy stanovené správním řádem, k nimž náleží též lhůty stanovené k vydání rozhodnutí. Nedodržení těchto lhůt (které je

nesprávným úředním postupem ve smyslu ustanovení § 13 odst. 1 věta druhá zákona č. 82/1998 Sb. – srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 1. 3. 2016, sp. zn. 30 Cdo 1018/2014) představuje porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a jako takové může být výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, popř. důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, bylo-li úředníkem zaviněno (úmyslně nebo z nedbalosti).

33. Z ustanovení § 71 odst. 1 a 3 správního řádu vyplývá, že správní orgán je v první řadě povinen rozhodnutí vydat „bez zbytečného odkladu“, resp. „bezodkladně“, tj. jakmile je to možné (co nejdříve); v každém individuálně posuzovaném případě je potom na odpovědném posouzení správního orgánu, aby s ohledem na konkrétní okolnosti případu rozhodnutí vydal ve lhůtě, která je tomuto zákonnému požadavku přiměřená. Teprve pro případ „pokud nelze rozhodnutí vydat bezodkladně“, je pro vydání rozhodnutí stanovena lhůta 30 dnů, která je k základní lhůtě „bez zbytečného odkladu“ lhůtou podpůrnou (a kterou lze jen výjimečně za splnění přísně stanovených podmínek prodloužit). Nejvyšší správní soud proto formuloval závěr, že ustanovení § 71 správního řádu nelze vykládat právně nejasným způsobem tak, že obecná lhůta pro vydání rozhodnutí je stanovena na 30 dnů, přičemž tuto lhůtu lze považovat vždy za přiměřenou, a pokud je zachována, pak není nutno odůvodňovat, proč rozhodnutí nebylo vydáno bez zbytečného odkladu (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 8. 2010, sp. zn. 9 Afs 20/2010). Nejvyšší soud na to navázal závěrem, podle kterého lhůta bez zbytečného odkladu přímo neurčuje, v jakém konkrétním časovém okamžiku je třeba konat. Nemusí nutně znamenat, že je třeba konat ihned, na druhou stranu u jakéhokoliv odkladu konání, který nastane, je třeba vždy v každém jednotlivém případě zjistit, zda se nejedná o odklad zbytečný, a to s přihlédnutím ke konkrétním okolnostem daného případu (srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 30. 7. 2015, sp. zn. 30 Cdo 530/2014).
34. Lze tedy shrnout, že zaměstnanec (úředník územního samosprávného celku) vykonávající činnosti správního orgánu poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, nevydá-li rozhodnutí ve lhůtě „bez zbytečného odkladu“ (§ 71 odst. 1 správního řádu), a v případě, kdy to okolnosti posuzovaného případu neumožňují, ve lhůtě těmto okolnostem přiměřené do uplynutí podpůrné lhůty (30denní nebo prodloužené) podle ustanovení § 71 odst. 3 správního řádu.
35. K základním povinnostem úředníka patří rovněž povinnost zachovávat pravidla slušnosti při úředním jednání a vůči ostatním zaměstnancům působícím ve veřejné správě [§ 16 odst. 2 písm. d) zákona o úřednících], která souvisí i se zásadou dobré správy vyjádřenou v § 4 odst. 1 správního řádu, podle kterého je veřejná správa službou veřejnosti a každý, kdo plní úkoly vyplývající z působnosti správního orgánu, má povinnost se k dotčeným osobám chovat zdvořile a podle možností jim vycházet vstřícně.
36. Odvolací soud předně neshledal důvodným návrh žalobce na „zastavení řízení“ v podání ze dne 28. 7. 2023 (č. l. 225 spisu). Skutečnost, že účastníci v průběhu sporu uzavřeli dne 2. 7. 2021 dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 16. 7. 2021, neznamená, že by odpadl předmět sporu, kterým je neplatnost výpovědi z pracovního poměru ze dne 25. 3. 2020. Uzavřením zmiňované dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 2. 7. 2021 nedošlo ani k odvolání výpovědi z pracovního poměru ze dne 25. 3. 2020 ve smyslu § 50 odst. 5 zákoníku práce. I kdyby tomu tak bylo, nemělo by to podle ustálené soudní praxe žádný vliv na projednávanou věc, neboť při rozhodování o žalobě na neplatnost výpovědi z pracovního poměru soud zkoumá platnost tohoto rozvázání pracovního poměru bez ohledu na to, že výpověď byla se souhlasem druhého účastníka odvolána (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1082/98).
37. Odvolací soud se v první řadě zaměřil na odvolací námitky týkající se formálních a obsahových náležitostí písemných upozornění na možnost výpovědi ze dne 29. 10. 2019 a 22. 1. 2020.

38. Písemné upozornění na možnost výpovědi není pracovněprávním jednáním, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost - tzv. faktické jednání, které je hmotněprávním předpokladem pro právní jednání tam, kde to právní předpisy stanoví [například pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce], a které není samo o sobě způsobilé přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní jednání, nedopadají na něj důvody nicotnosti nebo neplatnosti; vznikne-li o něm pochybnost, lze jej posoudit pouze z pohledu, zda k němu vůbec došlo a zda bylo učiněno tím, kdo byl k němu oprávněn. Vznikne-li pochybnost o obsahu písemného upozornění na možnost výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce, je třeba při objasňování obsahu tohoto tzv. faktického jednání postupovat (obdobně) podle zásad předepsaných pro výklad projevu vůle v ustanovení § 555 a § 556 o. z. a § 18 zákoníku práce. Při výkladu faktického jednání musí být v první řadě náležitě vzato v úvahu především to, že se posuzuje podle svého obsahu, že se vyloží s přihlédnutím k jeho slovnímu vyjádření podle úmyslu jednajících strany pracovního poměru, byl-li takový úmysl druhé straně znám, nebo musela-li o něm vědět. Nelze-li zjistit úmysl jednajících, přizná se projevu vůle takový význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba v postavení toho, jemuž byl projev vůle určen (rozumí se v dobré víře a v souladu s dobrými mravy). Vykládá-li se faktické jednání, přihlédne se též k praxi zavedené stranami v právním styku, k tomu, co faktickému jednání předcházelo, jakož i k tomu, jak strany daly najevo, jaký obsah a význam faktickému jednání přikládají (§ 556 odst. 2 o. z.). Lze-li vyložit určitý výraz různě, použije se výklad pro zaměstnance nejvýhodnější (§ 18 zákoníku práce). Z uvedeného vyplývá, že pro výklad projevu vůle je významné jednak použité jazykové vyjádření (jednajícím užitá slova a jiné výrazy), jednak „úmysl“ (vůle) jednajících, na něž lze usuzovat z okolností, za nichž jej projevil, včetně chování projevu vůle předcházejícímu, případně i z jeho následného chování, jestliže spolehlivě vypovídá o vůli jednajících. Uvedené současně znamená, že doslovný výklad projevu vůle není sám o sobě rozhodující, neboť smyslem výkladu je zjištění skutečného záměru jednajících zaměstnavatele v projevu vůle, a opomenuto nemůže být ani to, jak byl projev vůle pochopen zaměstnancem. Prostřednictvím výkladu projevu vůle však nelze měnit obsah a smysl jinak jasného faktického jednání.
39. Z obsahu přípisů ze dne 29. 10. 2019 a 22. 1. 2020 je podle názoru odvolacího soudu nepochybně zřejmé, že žalobci bylo v obou případech vytýkáno konkrétní porušení pracovních povinností a že byl v této souvislosti upozorněn na možnost výpovědi ve smyslu § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce. Námitky žalobce týkající nedostatku náležitostí těchto upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru nejsou důvodné. Obsah a úmysl (záměr) žalované je z přípisů ze dne 29. 10. 2019 a 22. 1. 2020 sám o sobě jednoznačný a žalobce o něm musel vědět. Obě upozornění učinila oprávněná osoba, a to tajemník městského úřadu, který plní v souladu se zákonem úkoly statutárního orgánu zaměstnavatele. Žalobcem vytýkané nedostatky (v záhlaví přípisu ze dne 29. 10. 2019 byl uveden Městský úřad Krnov, nikoli město Krnov, které je jeho zaměstnavatelem, a předmětné jednání mu nebylo vytýkáno, ale bylo mu toliko oznámeno, že se dopustil porušení pracovních povinností; v přípisu ze dne 22. 1. 2020 nebyl upozorněn na možnost výpovědi, nýbrž žalovaný konstatoval, že mu při dalším porušování pracovních povinností doručí výpověď) nebyly v žádném případě na újmu srozumitelnosti a určitosti těchto faktických jednání.
40. Odvolací soud přejímá jako správná skutková zjištění soudu prvního stupně, že žalobce se dopustil vytýkaného jednání vymezeného v přípisu ze dne 29. 10. 2019 a v přípisu ze dne 22. 1. 2020 pod písm. a) a f), dále jednání vymezeného v přípisu ze dne 22. 1. 2020 pod písm. d) spočívajícího v tom, že při šetření opuštění pracoviště dne 19. 12. 2019 uvedl nepravdivě vedoucímu odboru, že byl na odboru výstavby, a jednání vymezeného v přípisu ze dne 22. 1. 2022 pod písm. e) spočívajícího v tom, že dne 31. 12. 2019 odešel z pracoviště v 6:49 hod. s vědomím nadřízeného do budovy radnice za kolegou K., u něhož se zdržel pouze 5 minut, ovšem v docházkovém systému

si vyznačil návrat ze služební cesty až v 8:40 hod. Odvolací soud pro stručnost na tato skutková zjištění v plném rozsahu odkazuje, neboť mají oporu zejména v příslušných úředních záznamech a žalobce tato skutková zjištění soudu prvního stupně ani v odvolacím řízení nezpochybnil, nýbrž toliko namítal, že se nejednalo o porušení pracovních povinností.

41. Odvolací soud se zcela ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně, že používáním vulgárních výrazů při komunikaci s nadřízenými ve dnech 11. 9. 2019, 1. 10. 2019 a 11. 10. 2019 a napadením vedoucího oddělení dne 8. 1. 2020 hrubým vulgárním výrazem se žalobce dopustil zaviněného porušení povinností stanovené v § 16 odst. 2 písm. d) zákona o úřednících, neboť nepochybně porušil pravidla slušnosti vůči ostatním zaměstnancům působícím ve veřejné správě, proto se jedná ve všech čtyřech případech o méně závažná porušení pracovních povinností. Odvolací námitky žalobce, že se nejedná o porušení pracovních povinností, neobstojí, neboť se těchto jednání dopustil v pracovní době, na pracovišti a v přímé souvislosti s plněním pracovních úkolů. Jinak řečeno, nešlo o žádný „soukromý“ spor (konflikt) mezi žalobcem a jeho nadřízenými, který by nemohl být posouzen jako porušení pracovních povinností. Reakce žalobce na výkon kontrolní činnosti ze strany nadřízených zaměstnanců byly zjevně nepřiměřené a nelze je ničím omluvit.
42. Podle názoru odvolacího soudu se žalobce dopustil zaviněného porušení pracovních povinností také jednáním vymezeným v přípisu ze dne 22. 1. 2020 pod písm. a), a to nedodržením lhůty podle § 206 odst. 1 věty druhé zákoníku práce. Překážka v práci ve formě ošetření u lékaře dne 2. 12. 2019 nebyla žalobci předem známá, neboť se u něj mělo jednat o neočekávané zhoršení zdravotního stavu, nicméně žalobce byl o této překážce v práci a o předpokládané době jejího trvání povinen žalovaného informovat podle § 206 odst. 1 věty druhé zákoníku práce „bez zbytečného průtahů“, tj. jakmile je to možné (co nejdříve). Sms zpráva žalobce odeslaná nadřízenému zaměstnanci (vedoucímu odboru) v 8:12 hod. tomuto zákonnému požadavku s ohledem na konkrétní okolnosti případu neodpovídá, neboť je třeba přihlídnout k tomu, že žalobce měl plánované od 8:00 hod. zkoušky uchazečů o řidičské oprávnění, proto měl a mohl minimálně stejnou formou informovat svého nadřízeného o překážce v práci nejpozději v době, kdy bylo zřejmé, že nestihne včas přijít na pracoviště, nikoli až v průběhu pracovní doby. O tom, že se nestihne dostavit na začátek pracovní směny, se žalobce nepochybně dozvěděl dříve než v 8:12 hod. Žalobce žádný relevantní důvod, který by mu bránil splnit oznamovací povinnost nejpozději do 8:00 hod. neuvedl. Za této situace se z jeho strany jednalo o zaviněné nedodržení lhůty podle § 206 odst. 1 věty druhé zákoníku práce.
43. Zaviněné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci představuje i jednání vymezené v přípisu ze dne 22. 1. 2020 pod písm. d) spočívající v tom, že žalobce při šetření opuštění pracoviště dne 19. 12. 2019 uvedl nepravdivě vedoucímu odboru, že byl na odboru výstavby, neboť ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je nezbytný vztah důvěry, spolehlivost zaměstnance a jeho poctivost. Zákon zde proto vedle povinností vyplývajících z právních předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci úředníka [§16 odst. 1 písm. b) zákona o úřednících] ukládá úředníkovi, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nejednal v rozporu s oprávněnými zájmy územního samosprávného celku [§16 odst. 2 písm. c) zákona o úřednících]. V daném případě žalobce uvedením vědomě nepravdivých skutečností svému nadřízenému tuto zákonem stanovenou povinnost porušil, a to bez ohledu na to, zda vskutku svévolně opustil pracoviště (odjel v pracovní době svým soukromým vozidlem) či nikoli.
44. Jako méně závažné porušení pracovních povinností je třeba hodnotit i jednání vymezené v přípisu ze dne 22. 1. 2022 pod písm. e) spočívající v tom, že žalobce dne 31. 12. 2019 odešel z pracoviště v 6:49 hod. s vědomím nadřízeného do budovy radnice za kolegou K., u něhož se zdržel pouze 5 minut (cca do 7:05 hod.), ovšem v docházkovém systému si vyznačil návrat ze služební cesty až v 8:40 hod. Žalobce tímto jednáním bezpochyby porušil povinnost plně využívat pracovní dobu [§16 odst. 2 písm. b) zákona o úřednících]. Zaměstnanec je povinen být na začátku směny na svém pracovišti a odcházet z něho až po skončení směny (§ 81 odst. 3 zákoníku práce). Ani

s přihlédnutím k běžným společenským konvencím (přání kolegům na jiném pracovišti k Novému roku) nelze akceptovat příchod žalobce ze služební cesty na pracoviště až v 8:40 hod. Žalobce nadto nereagoval na výzvu vedoucího oddělení ke zdůvodnění nepřítomnosti na pracovišti v trvání jedné hodiny a 50 minut.

45. Odvolací soud neshledal důvod cokoli měnit na svém závěru, že žalobce se jednání vymezeného ve výpovědi pod písm. b) nedopustil, protože nelze „vyvozovat, že žalobce (tvrdě) spal v pracovní době na židli u pracovního stolu“, a odkazuje pro stručnost na body 22 až 24 odůvodnění svého předchozího rozsudku ze dne 19. 5. 2021, č. j. 16 Co 12/2021-153.
46. V souladu se závazným právním názorem Nejvyššího soudu se odvolací soud u jednání vymezeného ve výpovědi pod písm. a) zabýval tím, zda žalobce s ohledem na okolnosti případu mohl konat ihned, tj. rozhodnutí vydat „bezodkladně“ nebo v jiné přiměřené době předcházející poslednímu dni podpůrné lhůty 30 dnů od zahájení řízení. Ze skutkových zjištění soudu prvního stupně k tomuto důvodu výpovědi z pracovního poměru vyplývá, že dne 28. 1. 2020 byla u Městského úřadu Krnov Vladimírem D. podána „Žádost o provedení změny v registraci autoškoly“, která byla dne 29. 1. 2020 přidělena k vyřízení žalobci, který – aniž by ve věci do té doby rozhodl – v poslední den zákonem stanovené 30denní lhůty k vydání správního rozhodnutí, jenž připadl na 27. 2. 2020, „z důvodu náhlého zhoršení zdravotního stavu byl nucen vyhledat lékařské ošetření a byl uznán dočasně práce neschopným“. Tato skutková zjištění nejsou pro posouzení shora uvedené otázky dostatečná, proto odvolací soud doplnil dokazování úředním záznamem ze dne 2. 3. 2020 (č. l. 61 spisu) a dále výpovědí svědka Ing. Romana M. (tehdejšího vedoucího odboru), jehož výslech žalovaný navrhoval již v řízení před soudem prvního stupně. Z inkriminovaného úředního záznamu, jehož pravdivost potvrdil i svědek Ing. M., odvolací soud zjistil, že po přidělení žádosti Vladimíra D. žalobci k vyřízení dne 29. 1. 2020 byla (toliko) dne 6. 2. 2020 „připojena příloha k písemnosti“, žalobce v dané věci poté až do posledního dne zákonem stanovené 30denní lhůty k vydání správního rozhodnutí žádné další úkony nečinil. Věc byla následně přidělena k vyřízení Petru P., který vyhotovil rozhodnutí o žádosti a předal ho k podpisu vedoucímu odboru dne 2. 3. 2020. Žalobce v rozhodném období nevykonával zkoušky žadatelů o řidičské oprávnění ve dnech 31. 1. 2020, 5. 2. 2020, 6. 2. 2020, 7. 2. 2020, 11. 2. 2020, 14. 2. 2020, 17. 2. 2020, 20. 2. 2020, 21. 2. 2020 a 26. 2. 2020, kdy měl vykonávat administrativní činnost, tedy mj. vydat rozhodnutí o předmětné žádosti, jehož „obvyklá časová náročnost není vysoká“, což potvrdil i svědek Ing. M., který vypověděl, že rozhodnutí o změně registrace autoškoly je jednoduché a v případě, že byly k dispozici potřebné doklady, by možno rozhodnutí vydat do 2 týdnů (14 dnů). Výpověď svědka Ing. M. tedy vyvrací tvrzení žalobce, že podle zavedené praxe na Městském úřadu Krnov „byla vydávána rozhodnutí v obdobných případech vždy 25 až 30 den lhůty pro vydání rozhodnutí“. Odvolací soud neshledal žádný důvod k pochybnostem o věrohodnosti výpovědi svědka Ing. M., který u žalovaného od konce roku 2020 již nepracuje. Samotný žalobce konkrétně poukázal pouze na jedno rozhodnutí, které bylo vydáno poslední den zákonem stanovené lhůty k vydání správního rozhodnutí, a na druhé rozhodnutí bylo vyhotoveno po třech týdnech. Nelze tedy rozhodně hovořit o nějaké ustálené (obvyklé) praxi. Nadto žalobce svou obranu v průběhu řízení měnil, kdy u jednání před okresním soudem dne 14. 10. 2020 tvrdil, že rozhodnutí o změně registrace autoškoly měl nachystané ve svém počítači, ale čekal na poslední den 30denní lhůty, protože neměl k dispozici poslední rozhodnutí o změně registrace autoškoly Vladimíra D., které vypracoval jeho kolega Petr P., a současně nechtěl, aby jeho rozhodnutí viděli ostatní zaměstnanci. K dotazu odvolacího soudu žalovaný nebyl schopen uspokojivým způsobem tyto rozpory vysvětlit. S přihlédnutím ke zjištěným okolnostem lze konstatovat, že žalobce mohl rozhodnutí vydat ve lhůtě kratší než 30 dnů, neboť mu nic nebránilo, aby po doplnění podkladů dne 6. 2. 2020 vydal rozhodnutí nejpozději do 2 týdnů, tj. do 20. 2. 2020, kterou lze považovat za přiměřenou. Žalobce měl totiž od 6. 2. 2020 do 20. 2. 2020 k dispozici 5 pracovních dnů, kdy se měl výhradně věnovat administrativní činnosti, což lze považovat za dobu více než dostatečnou

vzhledem k poměrně nízké složitosti (náročnosti) rozhodnutí o změně registrace autoškoly. Ze strany žalobce se tak jednalo o zaviněné nedodržení lhůty podle § 71 správního řádu.

47. Odvolací soud má za to, že zjištěná porušení pracovních povinností ve dnech 11. 9. 2019, 1. 10. 2019, 11. 10. 2019, 2. 12. 2019, 19. 12. 2019, 31. 12. 2019, 8. 1. 2020 a konečně nevydání rozhodnutí ve správním řízení v (přiměřené) lhůtě do 20. 2. 2020 představují soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci. Žalobce se totiž během pěti měsíců dopustil v osmi případech méně závažného porušení pracovních povinností, podle názoru odvolacího soudu je mezi nimi přiměřená časová souvislost, neboť jedno porušení navazuje na druhé (další) v takovém časovém intervalu, že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Současně byla splněna i podmínka písemného upozornění na možnost výpovědi v době posledních 6 měsíců. Žalobce byl dokonce upozorněn na možnost výpovědi v době posledních 6 měsíců dvakrát.
48. Lze uzavřít, že v projednávané věci byly splněny podmínky pro výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) části věty za středníkem zákoníku práce. Výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 25. 3. 2020 je tedy platným právním jednáním. Pro nadbytečnost se odvolací soud nezabýval ostatními důvody výpovědi, tj. zda se žalobce dopustil jednání vymezeného v přípisu ze dne 22. 1. 2020 pod písm. b), c) a g) a zda se v těchto případech jedná o zaviněné porušení pracovních povinností.
49. Vzhledem k výše uvedenému byl rozsudek soudu prvního stupně shledán ve výroku ve věci samé jako věcně správný a jako takový byl v souladu s ust. § 219 o. s. ř. potvrzen včetně nákladového výroku. Pokud jde o výši náhrady nákladů řízení, tak zde odvolací soud plně souhlasí s částkou 14 140,45 Kč vypočtenou okresním soudem a na jeho odůvodnění v bodě 12 napadeného rozsudku zcela odkazuje, když proti skladbě a výši přisudku žádné konkrétní odvolací námítky ani nesměřovaly.
50. Rozhodnutí o náhradě nákladů odvolacího a dovolacího řízení je odůvodněno ust. § 224 odst. 1 a § 243g odst. 1 věty druhé o. s. ř. za použití § 142 odst. 1 o. s. ř. Procesně úspěšnému žalovanému vznikly v předcházejícím odvolacím řízení náklady řízení spočívající v odměně jeho tehdejšího zástupce (advokáta Mgr. Jaromíra Závady) za tři úkony právní služby (za sepsí vyjádření k odvolání a za účast u dvou odvolacích jednání ve dnech 13. 4. 2021 a 19. 5. 2021) po 2 500 Kč podle § 7 a § 9 odst. 3 písm. a) vyhlášky č. 177/1996 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „advokátní tarif“), paušální náhradě hotových výdajů advokáta podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu ve výši 900 Kč, náhradě za ztrátu času v rozsahu 12 půlhodin po 100 Kč podle § 14 advokátního tarifu, a cestovním ke dvěma jednáním ve výši 1 484 Kč (v obou případech bylo použito vozidlo o průměrné spotřebě 4,8 l motorové nafty na 100 km, cena paliva 27,20 Kč/l, sazba základní náhrady za 1 km jízdy 4,40 Kč, ujeto ke každému jednání z Krnova do Ostravy a zpět 130 km), tj. celkem 11 084 Kč. Tuto částku je třeba podle § 137 odst. 3 písm. a) o. s. ř. zvýšit o náhradu za 21 % DPH ve výši 2 328 Kč, neboť tehdejší zástupce žalovaného byl plátcem daně z přidané hodnoty. Náklady dovolacího řízení představovaly zaplacený soudní poplatek za dovolání ve výši 14 000 Kč. Za toto odvolací řízení (po zrušení rozsudku krajského soudu) se žalovaný práva na náhradu nákladů řízení výslovně vzdal. Odvolací soud proto žalobce zavázal k náhradě nákladů odvolacího a dovolacího řízení žalovanému ve výši 27 412 Kč.
51. Podle § 148 odst. 1 o. s. ř. odvolací soud uložil žalobci povinnost zaplatit České republice na účet soudu prvního stupně náhradu nákladů odvolacího řízení, které platil stát a které spočívaly ve svědečném vyplaceném svědkovi Ing. Romanu M. ve výši 2 228 Kč.

#### **Poučení:**

Proti tomuto rozhodnutí je možno podat dovolání, jestliže rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené

rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Bruntále.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné soudní rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí.

Ostrava 17. srpna 2023

Mgr. Tomáš Zubek v. r.  
předseda senátu