

## OKRESNÍ SOUD V ČESKÉ LÍPĚ

Děčínská 390, 470 52 Česká Lípa

tel.: 487072111, fax: 487523223, e-mail: podatelna@osoud.cli.justice.cz, IDDS: 9ddabq5

**NAŠE ZNAČKA:** 30 Si 57/2022  
**VAŠE ZNAČKA:**  
**VYŘIZUJE:** Bc. Zuzana Koppanová  
**DNE:** 9. března 2022



**ŽADATELKA:** [REDACTED]

Vážen [REDACTED]

k Vaší žádosti doručené Okresnímu soudu v České Lípě dne 04.03.2022, Vám v příloze zasílám v anonymizované podobě rozhodnutí Okresního soudu v České Lípě sp. zn. 7 C 1/2004

příloha: 1x

S pozdravem

Mgr. Roman Kot'átko v. r.  
předseda soudu

Shodu s prvopisem potvrzuje Bc. Zuzana Koppanová.



ČESKÁ REPUBLIKA

## ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Milana Skály a soudkyň JUDr. Zuzany Vybíralové a JUDr. Lenky Rutové ve věci **žalobců** [redacted]

[redacted] obou zastoupených JUDr. Jarmilou Holovčákovou, advokátkou se sídlem v České Lípě, Klášterní 15, proti **žalované VOMOZ, spol. s r.o. v likvidaci**, se sídlem v České Lípě, Moskevská 651, zastoupené JUDr. Janem Starým, advokátem se sídlem v Písku, U Vodárny 1506, **o neplatnost výpovědi z pracovního poměru**, o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v České Lípě č.j. 7 C 1/2004-171 ze dne 28.4.2004, **t a k t o :**

- I. **Rozsudek okresního soudu se ve výrocích I. a II. ve věci samé potvrzuje a dále se mění usnesení Okresního soudu v České Lípě č.j. 7 C 1/2004-209 ze dne 21.3.2005 tak, že žalovaná je povinna nahradit žalobcům ada) a adb), kteří jsou oprávněni společně a nerozdílně, na nákladech řízení 48.546,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Jarmily Holovčákové.**
- II. **Žalovaná je povinna nahradit žalobcům ada) a adb), kteří jsou oprávněni společně a nerozdílně, na nákladech odvolacího řízení 4.790,94 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Jarmily Holovčákové.**

## O d ů v o d n ě n í :

Napadeným rozsudkem okresní soud určil, že výpověď z pracovního poměru, kterou dala žalovaná žalobci [redacted] dopisem z 23.12.1999 a žalobci [redacted] dopisem z 29.1.2000, jsou neplatné. Zároveň žalované uložil povinnost nahradit žalobcům společně a nerozdílně, na nákladech řízení 48.990,- Kč do tří dnů od právní moci rozsudku. Vyšel ze zjištění, že pracovní poměr obou žalobců u žalované vznikl již ke dni 1.1.1993. Písemnou formou došlo k dohodě o místu výkonu práce (Česká Lípa, Moskevská 651), dni nástupu do práce (1. ledna 1993) a konkludentně k dohodě o druhu práce. Žalobce ada) zastával funkci [redacted] a žalobce adb) funkci [redacted]. Dále vyšel ze zjištění, že žalovaná doručila oběma žalobcům výpověď z pracovního poměru v souladu s ust. § 44 odst. 1,2 zák. práce i § 48 zák. práce. Zkoumal proto, zda výpovědní důvody obsažené ve výpovědích žalobců jsou dány, či nikoliv. U obou žalobců žalovaná použila výpovědní důvod podle ust. § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce, když odmítli podepsat dohodu o společné hmotné odpovědnosti, ačkoliv z titulu svých funkcí, žalobce ada) [redacted] a žalobce adb) [redacted] odpovídali za vyúčtování svěřených hodnot. Tím bez zavinění žalované nesplnili požadavky pro řádný výkon práce, kterou podle pracovní smlouvy vykonávali. Okresní soud dospěl k závěru, že výpovědní důvod ve smyslu ust. § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce není dán u žádné z obou výpovědí. Vycházel přitom z toho, že z pracovního řádu vydaného žalovanou, nebylo zjištěno, že by předpokladem pro výkon práce [redacted] [redacted] ale ani pro výkon práce [redacted] nebo [redacted] [redacted] bylo uzavření dohody o hmotné odpovědnosti, případně společné hmotné odpovědnosti. Z výpovědí žalobců považoval za zjištěné, že stejný druh práce vykonávali od doby, kdy začali pracovat u žalované, a to žalobce ada) v rozsahu dvou třetin pracovní doby pracoval ve [redacted] a žalobce adb) asi 60 % pracovní doby pracoval jako [redacted]. V řízení tudíž nebylo prokázáno, že by uzavření dohody o hmotné odpovědnosti bylo stanoveno jako předpoklad pro řádný výkon práce [redacted] a nebylo zaměstnavatelem stanoveno ani jako požadavek pro výkon takové práce. Prokázáno nebylo ani to, že by žalovaná splnila svoji nabídkovou povinnost podle ust. § 46 odst. 2 zákoníku práce.

Proti tomuto rozsudku podala včasné odvolání žalovaná. Tvrdí, že povinnost žalobců uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti stanovila opodstatněně jednatelka žalované výzvou, která byla žalobcům doručena. Výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce byl dán, a proto požaduje, aby odvolací soud rozsudek okresního soudu změnil a žalobu zamítl.

K odvolání žalované Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 3.11.2004, č.j. 30 Co 410/2004-193 rozsudek soudu I. stupně ve výrocích I. a II. ve věci samé potvrdil a ve výroku III. o nákladech řízení jej zrušil a v tomto rozsahu jej vrátil soudu I. stupně k dalšímu řízení. Vycházel z toho, že soud I. stupně při svém rozhodování respektoval již vyslovené právní názory Nejvyššího soudu ČR i názor vyslovený odvolacím soudem jeho zrušovacím usnesením ze dne 3.12.2003, č.j. 30 Co 227/2003-160. Posoudil výpovědní důvod uvedený ve výpovědích z pracovního poměru žalobcům jako „srozumitelný“ tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným výpovědním důvodem (§ 44 odst. 2 zák. práce). Vyslovil právní názor, že neuzavření dohod o hmotné odpovědnosti může být pouze předpokladem stanoveným právními předpisy pro výkon sjednané funkce, přičemž

právním předpisem může být i vnitřní předpis zaměstnavatele, zejména pracovní řád. Žalovaná však v pracovním řádu nestanovila podmínku, aby zaměstnanci ve funkci [REDAKCE] a [REDAKCE] ať už na vedoucí či podřízené pozici, měli uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti či dohodu o společné hmotné odpovědnosti. Za nesprávný považoval názor žalované i okresního soudu, že uzavření dohody o hmotné odpovědnosti lze zařadit pod důvod označený jako požadavek pro řádný výkon funkce. Uvedl, že uzavřená dohoda o hmotné odpovědnosti nemá zajistit, aby pracovník řádně pracoval. Pracovní povinnosti musí plnit i bez uzavření takové dohody. Cílem podepsání dohody o hmotné odpovědnosti je pouze ochrana zaměstnavatele pro případ vzniku škody, kdy se zaměstnanec ocitne v méně výhodném postavení při její náhradě. Protože nepodepsání dohody o hmotné odpovědnosti patří výlučně do skutkové podstaty nesplňování předpokladů stanovených právními předpisy a v daném případě neexistuje obecně závazný právní předpis stanovující povinnost zaměstnanců ve funkci žalobců mít v době pracovního poměru uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti, žalovaná v řízení neprokázala existenci žádného vnitřního právního předpisu ukládajícího žalobcům tuto povinnost, neshledal výpovědní důvod uplatněný žalovanou ve výpovědích z pracovního poměru žalobcům za důvodný.

Usnesením ze dne 21.3.2005 č.j. 7 C 1/2004-209 rozhodl Okresní soud v České Lípě o povinnosti žalované nahradit žalobcům ada) a adb) společně a nerozdílně, na nákladech řízení 48.471,- Kč.

Rozsudkem Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 1731/2005-219 ze dne 11.5.2006 byl rozsudek krajského soudu č.j. 30Co 410/2004-193 ze dne 3.11.2004 zrušen a věc vrácena Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení. K dovolání žalované řešil dovolací soud právní otázku, zda požadavek zaměstnavatele, aby určitou funkci, druh práce, vykonával zaměstnanec, který má uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti, představuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo zda jde o zaměstnavatelem stanovené požadavky pro řádný výkon této práce. Podle ust. § 46 odst. 1 písm.e) části věty před středníkem zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď nespĺňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nespĺňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce. Zatímco předpoklady stanoví právní předpisy (§ 272 odst. 1 zák. práce), požadavky pro řádný výkon sjednané práce stanoví sám zaměstnavatel. Dovolací soud zaujal výkladové stanovisko, že požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu, vnitropodnikové směrnice, popř. z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé. Požadavky ve smyslu ust. § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, jimiž se rozumějí jiné skutečnosti, než které vyplývají z předpokladů ve smyslu téhož ustanovení, se mohou podle druhu vykonávané práce dotýkat nejen kupř. zvláštních odborných znalostí, morálních kvalit pracovníka, ale i jeho řídících a organizačních schopností. Má-li být naplněn výpovědní důvod spočívající v nesplňování požadavků, které považuje zaměstnavatel za nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, nesmí jít o požadavky svou podstatou nevýznamné a musí zároveň být dána absence kvality požadovaných skutečností po delší dobu. Vysvětlil, že zatímco předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce představují

obecné (všeobecně platné) nároky na výkon určité práce, požadavky pro řádný výkon práce, jež stanoví zaměstnavatel, reflektují především konkrétní podmínky u konkrétního zaměstnavatele a jeho představy o tom, jaké nároky mají být kladeny na zaměstnance, který vykonává konkrétní druh práce (funkci). Legitimnost požadavku zaměstnavatele na výkon určitého druhu práce (funkce) je dána jen tehdy, jestliže tyto požadavky, oproti předpokladům stanoveným právními předpisy pro tentýž druh práce (funkce), jsou odůvodněny.

V posuzované věci žalovaná rozhodnutím svého statutárního orgánu stanovila, že pro výkon konkrétní funkce [redacted] je požadavkem uzavření dohody o hmotné odpovědnosti. Předpoklad mít uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti pro tyto funkce nevyplývá z žádného právního předpisu. Není vyloučeno, aby šlo o požadavek zaměstnavatele. Dovolací soud proto uložil odvolacímu soudu, aby se zabýval tím, zda povinnost uzavřít dohodu o hmotné odpovědnosti pro výkon funkce [redacted] je jako požadavek ve smyslu § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce odůvodněn, zda jde o nezbytnou povinnost pro řádný výkon těchto prací.

V užším slova smyslu podepsání dohody o hmotné odpovědnosti nezajišťuje, aby zaměstnanec řádně pracoval. Své pracovní povinnosti musí plnit i bez uzavření této dohody. Smyslem uzavření této dohody je pouze ochrana zaměstnavatele v případě vzniku škody, kde se zaměstnanec ocitne v méně výhodném postavení při její náhradě (odpovědnost za schodek na svěřených hodnotách podle ust. § 176 zák. práce, kde zaměstnavatel nemá povinnost prokazovat, že zaměstnanec zavinil schodek, ale pouze prokazuje, že vznikl schodek a že byla uzavřena dohoda o hmotné odpovědnosti se zaměstnancem. Hmotně odpovědný zaměstnanec není povinen škodu hradit pouze tehdy, když prokáže, že schodek a nebo jeho část nezavinil).

Žalobci v průběhu řízení tvrdili, že jim žalovaná nevytvořila podmínky, blíže nebyly konkretizovány, pro podepsání dohody o hmotné odpovědnosti. Při odvolacím jednání bylo doplněno, že se na pracovišti pohybovaly i osoby, které hmotnou odpovědnost podepsanou mít neměli, rodinní příslušníci společníků. Důvodem nepodepsání dohod o hmotné odpovědnosti byla i okolnost, že neměli uzavřeny pracovní smlouvy na vedoucí pozice. Pro rozhodnutí ve věci však nebylo podstatné zabývat se tím, zda žalobci měli či neměli vážný důvod pro neuzavření dohod o hmotné odpovědnosti, proč ji odmítali podepsat, ale zda byl odůvodněný požadavek žalované uzavření dohody o hmotné odpovědnosti po žalobcích požadovat.

Obecně lze konstatovat, že zaměstnanci pracující ve [redacted] přicházejí do styku s hotovostí, zbožím, zásobami materiálu a je běžnou praxí, že pro tyto funkce již při vzniku pracovního poměru zaměstnavatel vysloví požadavek, pokud již není zakotven vnitřním předpisem zaměstnavatele, aby zaměstnanci v těchto funkcích měli uzavřenou dohodu o hmotné odpovědnosti, a to bez ohledu na velikost zaměstnávající organizace. Z ust. § 170 odst. 2 zák. práce vyplývá, že uzavření dohod o hmotné odpovědnosti není v rozporu s povinností zaměstnavatele předcházet škodám, kde je mu ukládána povinnost nejen k předcházení škodám a odvracení škod již hrozících, ale nad rámec pracovních vztahů i předcházení škodám, zabránění možnosti jejich vzniku v budoucnosti. Předmětem ochrany je majetek zaměstnavatele, ale i majetek ostatních zaměstnanců, popř. třetích osob.

V preventivní rovině by bylo možné uvažovat o tom, že nepodepsání dohody o hmotné odpovědnosti zaměstnancem, který přichází do styku s hotovostí, zbožím, ceninami a zásobami materiálu v době trvání pracovního poměru by znamenalo nesplnění požadavku pro řádný výkon práce pouze v případě objektivně hrozícího nebezpečí vzniku škody. Odvolací soud nepovažuje za odůvodněný požadavek statutárního orgánu žalované k uzavření dohod o hmotné odpovědnosti s žalobci, který je odůvodněn pouze v odvolacím řízení tvrzeným zájmem žalované o lepší budoucí hospodaření a fungování s cílem uspět v konkurenčním podnikatelském prostředí. Jednak proto, že žalobci pracovali u žalované v pracovním poměru po dobu delší šesti let ve stejných funkcích ( [redacted] ) a nebylo tvrzeno a tudíž ani prokazováno, že by v minulosti nějaká škoda vznikla, jednak proto že šlo o zaměstnance, kteří byli zároveň [redacted] žalované, a proto měli zájem na dobrém hospodaření firmy.

Z výše uvedených důvodů odvolací soud rozsudek okresního soudu ve výrocích I. a II. ve věci samé potvrdil, a dále změnil usnesení Okresního soudu v České Lípě č.j. 7 C 1/2004-209 ze dne 21.3.2005 tak, že žalované uložil povinnost nahradit žalobcům (ada) a (adb), kteří jsou oprávněni společně a nerozdílně, na nákladech řízení 48.546,- Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám jejich právní zástupkyně. K potvrzení napadeného rozsudku došlo v souladu s § 219 o.s.ř., neboť rozhodnutí okresního soudu je věcně správné, ačkoliv vychází z jiného právního zdůvodnění. Protože o nákladech řízení rozhodoval okresní soud samostatným usnesením a v něm při výpočtu nákladů řízení žalobce došlo k početní chybě, byl opomenut jeden režijní paušál v hodnotě 75,- Kč, odvolací soud toto usnesení podle § 220 odst. 3 o.s.ř. změnil. Ohledně odůvodnění výroku o nákladech řízení odkazuje odvolací soud zcela na správné a úplné odůvodnění obsažené v usnesení Okresního soudu v České Lípě č.j. 7 C 1/2004-209 z 21.3.2005.

Žalobci byli procesně úspěšní i v odvolacím řízení. Protože byli nadále zastoupeni advokátkou, podle § 142 odst. 1 o.s.ř. ve spojení s § 224 odst. 1 o.s.ř. bylo rozhodnuto, že žalovaná je povinna nahradit žalobcům (ada) a (adb), kteří jsou oprávněni společně a nerozdílně, na nákladech odvolacího řízení 4.790,94 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupkyně žalobců. Odměna za zastupování advokátem v odvolacím řízení činí částku 3.000,- Kč, když podle vyhl. č. 484/2000 Sb., § 7 písm. c) činí odměna za zastupování 5.000,- Kč, podle § 17 odst. 2 se zvýšila sazba odměny o 20 %, když advokátka zastupovala dva účastníky, tj. na částku 6.000,- Kč. Protože se advokátka žalobců k odvolání žalované nevyjádřila, ale pouze se účastnila odvolacího jednání, odvolací soud podle § 18 odst. 1 cit. vyhl. snížil sazbu odměny o 50 % na částku 3.000,- Kč. Další důvodně požadované náklady řízení představují cestovné osobním automobilem [redacted] z České Lípy, sídla zástupkyně žalobců, do Liberce a zpět při vzdálenosti 110 km, průměrné spotřebě 6,4 l/100 km a ceně nafty 29,50 Kč dle vyhl. č. 496/2005 Sb., celkem 626,- Kč. Náhrada za ztrátu času podle vyhl. č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu, ve znění pozdějších předpisů činí za 4 půlhodiny po 100,- Kč podle § 14 odst. 3 celkem 400,- Kč. Spolu s 19 % DPH z odměny a náhrad, která se připočítává k nákladům podle § 137 odst. 3 o.s.ř., když právní zástupkyně žalobce prokázala, že je plátcem DPH, částku 764,94 Kč, tudíž celkové náklady žalobců dosáhly v odvolacím řízení částky 4.790,94 Kč. Splatnost nákladů řízení odvolacího, stejně

jako splatnost nákladů v řízení před soudem I. stupně, byla stanovena v obecné lhůtě k plnění tří dnů od právní moci rozsudku v souladu s § 160 odst. 1 o.s.ř. k rukám advokáta žalobcu podle § 149 odst. 1 o.s.ř.

**P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku není odvolání přípustné. Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu u Okresního soudu v České Lípě k Nejvyššímu soudu v Brně.**

V Liberci dne 22. září 2006

**JUDr. Milan Skála**  
**předseda senátu**