



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Táboře rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Josefa Mládka a přísedících Sylvie Hanzlikové a Ing. Jiřího Hlavsy v právní věci žalobkyně [redacted] nar. [redacted], bytem [redacted], p. [redacted] proti žalovanému [redacted], [redacted] zast. JUDr. Josefem Tuškem, advokátem v Táboře, tř. 9. května 678, o **určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru**

t a k t o :

I. Návrh na určení, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyní žalovaným dne 23. 10. 2009 je neplatná, se zamítá.

II. Žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení částku 36.179,- Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku k rukám právního zástupce žalovaného JUDr. Josefa Tuška, advokáta v Táboře.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobou, podanou u Okresního soudu v Táboře dne 24. 2. 2010 se žalobkyně vůči žalovanému – svému bývalému zaměstnavateli domáhala určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, kterou dal žalovaný žalobkyni dne 23. 10. 2009 s odkazem na ust. § 52 písm. g) ZP.

Žalobkyně tvrdila, že byla zaměstnancem žalovaného na základě prvotní pracovní smlouvy ze dne 1. 9. 1980, ta byla pak obnovena novým dokumentem s datem 1. 7. 1991 a pracovala u žalovaného jako učitelka odborných předmětů – tedy více než 30 let. Žalobkyně tvrdila, že svoji práci vždy vykonávala svědomitě a řádně si plnila povinnosti uložené obecně závaznými právními předpisy, pracovní smlouvou, interními předpisy zaměstnavatele, včetně pokynů nadřízených vedoucích zaměstnanců školy, pokud byly v souladu s právními předpisy. Považovala se i za bezkonfliktní osobu, když s kolegy na pracovišti vždy vycházela dobře a s nikým neměla spory. V minulosti také od žalovaného obdržela četné mimořádné odměny v různě vysokých částkách - i když je pravda, že kvůli odměnám se dotazovala ředitelky školy [REDAKCE] na kritéria pro přiznávání takových odměn a dále se informovala, co by musela jako učitelka – zaměstnanec splnit, aby mohla také parkovat se svým automobilem na dvoře školy. Kromě toho byla a dosud je žalobkyně odborově organizována jako funkcionářka odborové organizace – místopředsedkyně Základní organizace Českomoravského odborového svazu pracovníků školství při [REDAKCE] [REDAKCE]. Následně však žalobkyně zjistila, že zřejmě pro tyto aktivity je u vedení školy – konkrétně u ředitelky [REDAKCE] neoblíbená, tyto projevy nelibosti pociťovala stále více a vedení školy na žalobkyni pohlíželo jako na nepohodlnou. Podle žalobkyně v tom sehrávala roli její odborová angažovanost, když žalovaný neustále vyhledával záminky k tomu, aby žalobkyni napomínal a vytýkal jí i nejrůznější maličkosti, jinak běžné v normálním pracovním chodu školy. Již v září 2009 chtěl žalovaný s žalobkyní rozvázat pracovní poměr okamžitým zrušením, ale tady si žalovaný uvědomil neprůchodnost tohoto postupu a ustoupil od něj, ale ve svých pokusech zbavit se žalobkyně pokračoval. Žalobkyně poukázala i na další své aktivity – např. dopis kolegů – angličtinářů pro evropské odbory, když žalobkyně zjistila, že dopis obsahuje gramatické chyby a dále se žalobkyně obracela se svými dotazy i na zřizovatele školy a Českou školní inspekci. Podle žalobkyně toto byly faktické důvody, proč se jí žalovaný chtěl zbavit a takové kontroverzní události probíhaly u žalovaného asi od roku 2008 a žalovaný se tedy pokoušel s žalobkyní rozvázat pracovní poměr. Dělo se tak i v červnu 2008 – kde byla vymyšlena tzv. nadbytečnost žalobkyně, další pokus byl v září 2009, ale zde k rozvázání pracovního poměru nedala souhlas odborová organizace a úkony žalovaného pak žalobkyně považovala i za svoji diskriminaci v rozporu s ust. § 13 odst. 2 písm. b) ZP, když jí byly odírány i informace, na které měla nárok. Psychický nátlak na žalobkyni se stále zvyšoval a byla jí vytýkána i zcela bagatelní pochybení, která u jiných učitelů žalovaný ponechával zcela bez povšimnutí. Docházelo dokonce k izolaci žalobkyně, když ze společného kabinetu byly náhle přemístěny tři její původní kolegyně a nikdo jiný do kabinetu nepřešel – žalobkyně to hodnotila tak, že je pro ředitelku školy nepohodlnou osobou a cítila nátlak, aby pracoviště sama dobrovolně opustila. Žalovaný jí začal opakovaně kontrolovat a na jejich hodinách organizovat hospitace s cílem nalézt nějaký náznak konání nebo opomenutí, ve kterém by bylo možno spatřovat neplnění pracovních povinností. I žákům školy byly dávány pokyny, jak se mají k žalobkyni – učitelce chovat a o čem s ní mohou či naopak nesmějí v hodinách diskutovat a žalobkyni bylo pokynem ředitelky zakázáno se studenty o dění na škole hovořit a dokonce žalobkyni bylo od října 2009 odebráno osobní ohodnocení. Postup žalovaného žalobkyně pociťovala jednoznačně jako bossing, když těmito kroky si žalovaný připravoval podmínky pro rozvázání pracovního poměru – a to opakovaně a použil nakonec formu žalobkyni napadené výpovědi z pracovního poměru. Důvody uvedené ve výpovědi však žalobkyně považovala za smyšlené a zástupné, když žalovaný se také obrátil na odborovou organizaci s žádostí o souhlas s výpovědí až dne 8. 10. 2009 a od odborové organizace obdržel nesouhlasné stanovisko datované 22. 10. 2009.

I přes tento nesouhlas žalovaný předal dne 23. 10. 2009 žalobkyni výpověď z pracovního poměru, ve které odkazoval na ust. § 52 písm. g) ZP a tvrdil porušení pracovních povinností žalobkyně. Podle žalobkyně však důvody uvedené ve výpovědi jsou rozepsány velmi neurčitě a obtížně prokazatelně, některé výtky jsou opakovány v jednotlivých bodech a není to v souladu se zákonným ustanovením § 52 písm. g) ZP. K tomu žalobkyně tvrdila, že jako zaměstnanec nikdy v minulosti neporušila povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem ve smyslu ust. § 55 písm. b) ZP a nebyly tedy u ní dány důvody k výpovědi podle ust. § 52 písm. g) ZP, věty první. Dále popírala, že by z její strany došlo k závažnému porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci ani k soustavnému méně závažnému porušování povinností – veškerá tato tvrzení žalovaného žalobkyně popírala jako nepravdivá a uměle vykonstruovaná. Žalobkyně namítala, že formulace použité žalovaným jsou velmi nepřesné a neodpovídají zákonné úpravě zákoníku práce. Protože pak žalobkyně byla i odborovou funkcionářkou, žalovaný dne 8. 10. 2009 žádal odborovou organizaci o souhlas s výpovědí pro žalobkyni, ale tento souhlas odmítla odborová organizace udělit a důvody velmi pečlivě zdůvodnila. Přes tento nesouhlas žalovaný s žalobkyní dne 23. 10. 2009 pracovní poměr výpovědí rozvázal a i z tohoto důvodu musí být tedy dle žalobkyně daná výpověď neplatná. Žalobkyně zdůrazňovala i skutečnost, že žalovaný ji postihl rozvázáním pracovního poměru za to, že se zákonným způsobem domáhala svých práv plynoucích z pracovněprávních vztahů a takové jednání žalovaného musí být tedy v rozporu s ust. § 14 odst. 1 a 2 ZP. Skutkové důvody, které žalovaný uvedl ve výpovědi ze dne 23. 10. 2009, pak podle názoru žalobkyně byly zcela nebo z velké části nepravdivé, polovičaté či zavádějící, mnohdy rovněž zcela neurčitě, tedy neprůkazné a nedoložitelné a nebyly zde naplněny ani hmotně právní předpoklady ve smyslu ust. § 50, 52, 58 a 60 ZP. Výpověď pak obsahuje kategorická sdělení, která nebyla s žalobkyní nikdy projednána a o všech se dozvíдалa až následně a zprostředkovaně a nemohla se tedy bránit. Ze všech těchto důvodů tedy trvala na tom, aby soud určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobkyní žalovanou dne 23. 10. 2009 je neplatná.

Žalovaný ve svém prvním vyjádření k žalobě s žalobou zásadně nesouhlasil a namítal, že přes rozsáhlost žaloby tato neobsahuje podstatné skutečnosti, které by vyvracely důvody výpovědi z pracovního poměru, která byla dána žalobkyni 23. 10. 2009. Žalovaný trval na tom, že důvody výpovědi z pracovního poměru byly pravdivé i prokazatelné a v tomto smyslu také navrhl důkazy. Žalobkyní tvrzené mimořádné odměny v roce 2006 a 2007 pak podle žalovaného nesouvisely s projednávanou věcí, když nespokojenost s pracovními výsledky a plnění povinností žalobkyně řešil žalovaný převážně ústní domluvou. Pokud pak nebyla zjednána náprava, přistupoval žalovaný k písemným zápisům. Před podáním výpovědi z pracovního poměru byly žalobkyni vytknuty nedostatky v její pracovní činnosti a byla seznámena i s opatřeními, která si žalovaný představoval jako prospěšná v práci učitele - jak směrem k zaměstnavateli, tak hlavně k žákům a studentům. Neplnění pracovních povinností žalobkyní pak vyvrcholilo upozorněním žalobkyně ze strany žalovaného na možnost výpovědi z pracovního poměru, neodstraní-li nedostatky ve své práci, které jí byly vytčeny a byly s ní projednány. Žalovaný pak zásadně odmítal obvinění, že žalobkyni diskriminoval. To je pouze subjektivní pocit žalobkyně, neboť žádné konkrétní diskriminační důvody v žalobě neuvedla – netvrdila. Případné kontroly ve třídě v podobě hospitací a podobně byly prováděny žalovaným na základě podnětů dalších osob, nikoli vedení školy, kdy šlo o stížnosti žáků, rodičů, hlášení služby třídy a podobně a vyplyvaly i z každoročního plánu kontroly a hospitační činnosti vypracovaného a schváleného vedením žalovaného. Dále u žalobkyně probíhaly i následně

kontroly zaměřené na odstranění zjištěných nedostatků, když kontroly nebyly zaměřeny pouze na žalobkyni, ale i na ostatní učitele, kteří působí u žalovaného. Stížnost žalobkyně na situaci, že nakonec zůstala sama v kabinetu, vysvětlil žalovaný tím, že samy její kolegyně z kabinetu požádaly o přemístění do kabinetu jiného, takže tato skutečnost nemůže mít vůbec žádnou souvislost s výpovědí z pracovního poměru.

V průběhu projednávání věci pak žalovaný svá vyjádření k žalobě ještě doplnil, rozšířil a podpořil rozsáhlým souborem utříděných listinných důkazů, ale zásadně trval na tom, aby žaloba byla zamítnuta.

Soud proto věc projednal, když připouští, že délka projednávání zde byla velmi nadstandardní, ale provedl prakticky všechny důkazy, které v této věci navrhl žalovaný a provedl i veškeré listinné důkazy, které v průběhu projednávání věci předložila žalobkyně. Tady soud musí poukázat na značný objem listinných důkazů, u nichž minimálně musel být sdělen obsah, pokud nebyly přímo čteny tak, jak upravuje důkaz listinou ust. § 129 odst. 1 o.s.ř. Dále soud v řízení jako účastníka řízení vyslechl žalobkyni a statutárního zástupce žalovaného [REDAKCE]. Přestože žalobkyně i žalovaný navrhli velké množství svědků, tak soud nakonec vyslechl pouze svědky [REDAKCE] když výpovědi svědků byly velmi obsáhlé hlavně z důvodu požadavků žalobkyně, aby právní zástupce žalobkyně nebo i sama žalobkyně mohli svědkům klást velké množství dalších doplňujících otázek, které však často nesměřovaly k předmětu projednávání věci - soud však v tomto směru nakonec žádné omezování neprováděl. Neshoda mezi soudem a žalobkyní nastala v tom, že účastník řízení – statutární zástupce žalovaného [REDAKCE] s ohledem na délku svého účastnického výslechu nakonec odmítl odpovídat na další otázky žalobkyně, což však vyplývalo z práva účastníka řízení při provádění důkazu jeho výslechem podle ust. § 131 odst. 1 o.s.ř. – účastník může nesouhlasit s tím, aby byl vyslechnut, ale žalobkyně si to vysvětlovala jinak a trvala na tom, že soud měl [REDAKCE] k další výpovědi a k odpovědi na otázky žalobkyně donutit.

Další skutečnosti, která ovlivnila způsob a průběh dokazování v této věci byly i návrhy žalobkyně, aby jako důkazy byly v řízení provedeny audionahrávky, které si sama žalobkyně – potají - pořizovala při rozhovorech s některými osobami – např. kolegyněmi v zaměstnání, eventuelně i s žáky a studenty nebo které si opatřovala při pracovních jednáních mezi žalobkyní a zástupci žalovaného. Takové doslova „špehování a odposlouchávání“ soud shledává jako až úchytku a nemůže souhlasit s názorem žalobkyně, že pro obhajobu svých práv může takto zasahovat do chráněných práv, zájmů a soukromí jiných osob. To nesvědčí i o integritě myšlení žalobkyně. Přestože soud žalobkyni výslovně upozornil na soudní judikaturu týkající se provádění důkazu zvukovým záznamem, který byl pořizen nebo opatřen v rozporu s obecně závaznými právními předpisy a jehož pořizením nebo opatřením by došlo k porušení práv jiné fyzické nebo právnické osoby, tak žalobkyně na těchto důkazech – které označovala za zásadní - trvala. Pokud však soud vychází z některých významných rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR a Ústavního soudu ČR, tak dospěl k závěru, že záznamy projevů osobní povahy hovořících osob nemohly být jako důkazy použity, protože žalobkyně nikdy konkrétně nedoložila svolení takových fyzických osob, které byly účastníkem hovoru k použití záznamu jako důkazu v občanském soudním řízení a zde soud poukazuje i na vyjádření svědků [REDAKCE] a [REDAKCE] které když se až v projednávání věci

dozvěděly o tom, že byly soukromě žalobkyní nahrávány a odposlouchávány – bez svého vědomí, tak se vůči tomu velmi důrazně ohradily. Soud pouze připustil, že je možné jako důkaz v řízení použít záznamy projevů, ke kterým docházelo při výkonu povolání – takto byl tedy proveden audiozáznam, kterým žalobkyně prokazovala, jakým způsobem jí byla dne 23. 10. 2009 předána výpověď z pracovního poměru – ale podle názoru soudu žádnou významnou relevanci pro projednávanou věc tento důkaz neměl. Provedení ostatních žalobkyní navrhovaných audiozáznamů pak soud zamítl, protože podle ust. § 120 odst. 1 o.s.ř. soud rozhoduje, které z navrhovaných důkazů provede a podle názoru soudu byly důkazy takto žalobkyní navrhované obecně nepřipustné – s výjimkou audionahrávky o pracovním jednání mezi účastníky dne 14. 9. 2009, ale z tohoto jednání byl vyhotoven podrobný písemný zápis, všemi účastníky podepsaný a z toho tedy také soud vycházel, aniž by považoval za potřebné dokazování o tomto jednání provádět i jeho audionahrávkou.

Pokud pak soud výslovně vyzýval žalobkyni, aby označila, jaké z důkazů včas předložených, navržených o označených navrhuje ještě provést, tak na rozdíl od žalovaného, který už nenavrhoval provedení žádných dalších důkazů, se žalobkyně vyjadřovala tak, že žádný ze svých důkazních návrhů nebere zpět a záleží na rozhodnutí soudu, jak procesně rozhodne o provedení těchto důkazů. Vzhledem k délce projednávání věci i ke skutečnosti, že rozhodující důkazy v této věci byly listinné důkazy a ty byly provedeny všechny, soud nakonec rozhodl, že nebude již provádět žádné další dokazování – byť žalobkyně na něm fakticky trvala, když opět zde toto oprávnění rozhodnout o způsobu vedení řízení soud má podle ust. § 120 odst. 1 o.s.ř.

Po přezkoumání a zhodnocení všech provedených důkazů postupem podle § 132 o.s.ř., po přihlídnutí ke všem zjištěným skutečnostem i k tomu, jak se účastníci v průběhu řízení k věci vyjádřili, dospěl pak soud k těmto závěrům:

Z hlediska aplikace práva na projednávanou věc soud použil zákoník práce č. 262/2006 Sb. (dále jen ZP), ve znění účinném od 1. ledna 2007. Následně sice podléhal řadě novelizací, když zásadní novelizace však přišla až s účinností od 1. ledna 2012. Soud vychází ze skutečnosti, že spor se týká výpovědi z pracovního poměru, která byla žalobkyni dána dne 23. 10. 2009 – tedy je nutné aplikovat hmotné právo platné k tomuto dni a tím je tedy ZP ve znění účinném tak, jak soud vymezil.

Dále prioritně soud řešil otázku, jestli nárok (na určení neplatnosti výpovědi) podala žalobkyně u soudu včas a nedošlo k jeho prekluzi, což je nutné posoudit podle ust. § 72 ZP. Podle tohoto ustanovení neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Výpověď z pracovního poměru, kterou dal žalovaný žalobkyni je datována 23. 10. 2009 – provedené důkazy prokazují, že stejného dne byla žalobkyni doručena postupem podle § 334 odst. 2 ZP (tedy na pracovišti do vlastních rukou) a výpovědní doba podle ust. § 51 odst. 1 a 2 ZP v délce dvou měsíců začala tedy běžet od 1. 11. 2009 a skončila 31. 12. 2009. Bez ohledu na to, zda v tomto případě běžela či neběžela ochranná doba ve smyslu ust. § 53 odst. 2 ZP, tak žalobu na neplatnost dané výpovědi podala žalobkyně u Okresního soudu v Táboře dne 24. 2. 2010 – tedy v dvouměsíční lhůtě vyplývající z ust. § 72 ZP, na soud se tedy žalobkyně obrátila včas a její nárok

na určení neplatnosti podané výpovědi z pracovního poměru není tedy prekludován a žalobu bylo tedy možné projednat věcně.

Listinné důkazy pak prokazují, že žalobkyně – pod svým původním příjmením [redacted] se stala zaměstnancem žalovaného a takto u něj působila od 1. 9. 1980 – organizačně však tehdy byly pracovněprávní vztahy ve školství řešeny jinak, když žalobkyně byla vlastně zaměstnancem Jihočeského KNV v Českých Budějovicích, ale po získání právní subjektivity žalovaným je zde prokázána nová pracovní smlouva uzavřená již přímo mezi žalovaným jako zaměstnavatelem a žalobkyní jako zaměstnancem dne 1. 7. 1991 a z této pracovní smlouvy pak vyplývá, že druh práce sjednaný mezi účastníky byl učitelka – bez dalšího bližšího vymezení.

Listinný důkaz – samotná výpověď z pracovního poměru je řádně adresována žalobkyni, je podepsána ředitelkou žalovaného [redacted] (tedy statutárním zástupcem), když předání výpovědi byli přítomni [redacted] a [redacted] a je potvrzeno, že žalobkyně tuto listinu osobně převzala na pracovišti do vlastních rukou dne 23. 10. 2009. Samotný text výpovědi vychází z toho, že žalobkyně pracuje u žalovaného jako učitelka s tím, že 14. 9. 2009 s ní bylo projednáno porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a jsou uvedeny konkrétní body, co bylo s žalobkyní projednáváno. Dále text konstatuje, že žalobkyně byla upozorněna na možnost použití ust. § 52 písm. g) ZP – tyto skutečnosti jsou popsány širěji včetně upozornění na § 55 odst. 1 písm. b) ZP a následný text uvádí, že žalovaný dává žalobkyni výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) ZP – opět s podrobnějším vymezením, jaké předpisy a pokyny žalobkyně porušila s tím, že ve smyslu ust. § 52 písm. b) ZP k porušení mělo dojít způsobem, který je popsán v celkem ve 13 konkrétních bodech. Závěrečný text pak uvádí, že k porušení právních předpisů souvisejících s výkonem funkce učitelky bylo s žalobkyní opakovaně projednáváno, znovu je upozorněno na jednání ze dne 14. 9. 2009 a žalovaný pak popisuje, že požádal odborovou organizaci o souhlas s výpovědí pro žalobkyni v souladu s § 61 odst. 2 ZP a 23. 10. 2009 obdržel negativní stanovisko – přes toto stanovisko se rozhodl řešit situaci výpovědí z pracovního poměru. Následuje poučení o délce a běhu výpovědní lhůty včetně upozornění, že i po dobu výpovědní lhůty je žalobkyně povinna vykonávat všechny povinnosti plynoucí z jejího pracovního zařazení a úplně na závěr je i upozornění, že žalovaný může použít i ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP v platném znění.

Pokud žalobkyně jako jednu z řady svých námitek proti této výpovědi uvádí, že je neurčitá a nesrozumitelná, tak soud k takovému závěru nedochází. Podle ust. § 18 ZP právní úkony – výpověď z pracovního poměru je nepochybně jednostranným právním úkonem zaměstnavatele vůči zaměstnanci - se řídí ust. § 34 – 39 OZ. Ust. § 37 odst. 1 OZ pak skutečně hovoří o tom, že právní úkon musí být učiněn svobodně a vážně, určitě a srozumitelně; jinak je neplatný. Šlo by o absolutní neplatnost právního úkonu, ovšem soud dospívá k závěru, že text výpovědi je dostatečně určitý a srozumitelný – a to i vůči třetím osobám, takže z tohoto důvodu nelze podanou výpověď ze dne 23. 10. 2009 označit za neplatnou. Pouze je nutné připustit, že ve výpovědi je chyba v psaní – na straně 2 nahoře, kde žalovaný tvrdí, že žalobkyně porušila citované předpisy ve smyslu ust. § 52 písm. b) ZP – z obsahu následujícího textu je však zřejmé, že je míněno ust. § 52 písm. g) ZP a jde tedy o chybu v psaní. Samotná chyba v psaní dle ustálené soudní judikatury zásadně neznamená neplatnost právního úkonu, takže ani z tohoto důvodu nelze celou výpověď označit za absolutně neplatnou.

Podle ust. § 50 odst. 2 ZP zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52 ZP. Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52 ZP), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn (§ 50 odst. 4 ZP).

Podle ust. § 52 písm. g) ZP 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 povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavně méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Je zde nutné také zdůraznit zásadu, že výpovědní důvod použitý ve výpovědi z pracovního poměru je charakterizován jeho skutkovým vymezením, tedy soud při posouzení, o jaký výpovědní důvod jde, musí vycházet ze skutkového vylíčení tohoto důvodu. Okolnost, zda, případně jak, zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, ta není sama o sobě významná. Je totiž věcí soudu, aby posoudil, který v ust. § 52 ZP uvedený výpovědní důvod byl skutkovým vylíčením důvodu výpovědi opravdu naplněn, což uvádí například judikatura Nejvyššího soudu ČR - rozsudek 21 Cdo 1524/98. Ust. § 52 písm. g) ZP je charakterizováno tím, že zaměstnanec poruší povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Povinnost dodržovat povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance, vyplývajícím z pracovního poměru (§ 38 odst. 1 písm. b) ZP) a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ust. § 301 – 304 ZP), pracovním řádem (§ 306 ZP), pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci soustavným méně závažným, závažným a zvláště hrubým způsobem. Přitom může mít zaměstnanec dobré pracovní výsledky, ale přestože dobrých pracovních výsledků dosahuje, porušuje některé své povinnosti, které z pracovního poměru vyplývají.

V úvodu výpovědi z pracovního poměru ze dne 23. 10. 2009 žalovaný konstatuje, že 14. 9. 2009 bylo s žalobkyní projednáno porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a jsou uvedeny některé body, které se týkají stížností žáků, absolventa a bývalých členek výboru SRPDŠ a současně jde o stížnost na průběh maturitní zkoušky vedené žalobkyní. Skutečností, že žalobkyně již v minulosti měla potíže s plněním svých pracovních povinností, žalovaný prokázal řadou listinných důkazů, když tyto skutečnosti se v případě žalobkyně objevují již od roku 1985 (včetně uložení kárného opatření v r. 1985 dle tehdy platného ZP) a jsou dokumentovány řadou zápisů a výzev, které žalovaný předložil jako listinné důkazy a byly soudem takto provedeny. Celá řada skutků se pak koncentruje do prvního pololetí roku 2009. Není pak

prokázané a tedy pravdivé tvrzení žalobkyně, že žalovaný tyto záležitosti výběrově řešil pouze s žalobkyní, která v tom proto spatřuje svoji diskriminaci – nerovné zacházení ve smyslu § 16 ZP, případně postihování či znevýhodňování za to, že se žalobkyně zákonným způsobem domáhala svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů (§ 14 odst. 2 ZP). Žalovaný však celkem 14-listinami – různými zápisy z období roku 1999 – 2010 prokázal, že neplnění pracovních povinností svých zaměstnanců řeší a tato provinění se zaměstnanci projednává a přijímá k nim též adekvátní závěry. Proto soud tyto obdobné kroky žalovaného vůči žalobkyni nepovažuje za nějakou diskriminaci žalobkyně, navíc žalovaný jednoznačně prokázal, že to, co s žalobkyní projednal dne 14.9.2009 s ní chtěl projednat již dříve - v červnu, červenci a srpnu 2009, ale žalobkyně se tomu snažila vyhnout (alespoň tak vyznívají její důvody, proč se v žalovaným navržených termínech jednání neuskutečnilo). Soud pak nemůže souhlasit ani s tvrzením žalobkyně, že je sama nekonfliktní osobou a nemůže tedy zavdávat příčiny k nějakému řešení ze strany zaměstnavatele. Žalobkyni samozřejmě nelze nijak upírat právo domáhat se realizace toho, co by pro ni ve vztahu k zaměstnavateli mělo vyplývat z pracovněprávních vztahů (§ 14 odst. 2 ZP), ale soud se musí pozastavit nad způsoby a prostředky, jakými žalobkyně postupovala. To se konkrétně výrazně projevilo např. při problematice parkování na dvoře školy – včetně dle názoru soudu velmi nepřipadné medializace tohoto problému v červnu 2008 v regionálním tisku. Silně zarážející je i způsob řešení záležitostí vztahů mezi odborovou organizací u žalovaného, kde žalobkyně působila jako místopředsedkyně a ostatních – odborově neorganizovaných zaměstnanců školy, kde lze třeba poukázat na tzv. dopis angličtinářů evropským odborům a na konflikt hrotící reakci žalobkyně na tuto korespondenci (místo alespoň minimální sebereflexe). Nakonec svoji tvrzenou bezkonfliktnost žalobkyně velmi silně popírala i tím, jak vystupovala a jednala v soudním řízení, jak se vyjadřovala vůči ředitelce [redacted] před soudem, jak ve svých ústních i písemných projevech pomlouvala právního zástupce žalovaného [redacted] a [redacted], jak za určitými věcmi hned viděla nějakou podjatost i korupci (kterou dokonce soud snad kryje) a záležitosti se pak dostávaly až do roviny trestního oznámení včetně toho, že v některých okamžicích i velmi neslušně až hrubě urážlivě vystupovala vůči soudu a členům senátu. Dokonce napsala, že (tento) soud si zaslouží nejvyššího pohrdání (doloženo ve spise 1 St 2/2012) a lze jím pouze pohrdat (písemné podání žalobkyně do spisu ze dne 28. 8. 2012 – čl. 466). Za tato urážlivá tvrzení se pak žalobkyně ani nedokázala omluvit. To všechno důkazy provedené při projednávání věci – listiny i protokoly jednoznačně prokazují, takže za takových situací v minulosti podle názoru soudu měl žalovaný – zaměstnavatel plné právo trvat na tom, že si žalobkyně především musí řádně plnit své pracovní povinnosti – tedy povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a pokud se tak nedělo, měl samozřejmě plné právo přijímat opatření, která jsou v souladu s platnou legislativou – tedy i zákoníkem práce.

Nebylo pak prokázáno ani tvrzení žalobkyně, že byla nějakým způsobem žalovaným umlčována a izolována. To se dle tvrzení žalobkyně mělo stát tak, že její tři kolegyně z kabinetu měly být (zřejmě žalovaným) přestěhovány. Listinné důkazy předložené žalovaným prokazují, že učitelky žalovaného [redacted] a [redacted] samy písemně (opakovaně dne 26. 6. 2009 a znovu 2. 9. 2009) požádaly vedení žalovaného o umožnění přestěhování z kabinetu č. 42, když je k tomu vedla napjatá situace s odborovou organizací, která zde často vede jednání (v odborech byla žalobkyně a [redacted] a znemožňuje to klid a soustředění na práci. Kolegyně s kabinetu také nesouhlasily s konkrétní činností odborů – podáváním stížností. To tedy prokazuje,

že nešlo o žádný „útok“ vedení žalovaného proti žalobkyni – naopak to prokazuje velkou nespokojenost spolupracovníků žalobkyně s tím, jak se vůči nim v zaměstnání chová.

Pokud žalovaný v úvodu textu výpověď z pracovního poměru ze dne 23. 10. 2009 pak výslovně odkazuje na jednání s žalobkyní dne 14. 9. 2009, tak tato skutečnost je prokázána a jak žalobkyně, tak žalovaný předložili i shodný listinný důkaz - zápis z tohoto jednání. Zápis z tohoto jednání prokazuje, že se jej zúčastnila žalobkyně, ředitelka žalovaného zástupci ředitelky, právní zástupce žalovaného a sama žalobkyně byla zastupována právníkem odborové organizace. Zápis obsahuje vše, co bylo projednáno, když ze strany žalovaného byly žalobkyni předloženy a přečteny veškeré stížnosti a námítky, které se na plnění jejich pracovních povinností objevovaly u žalovaného od jara 2009 (a jako listinné důkazy byly také soudem provedeny). Protože jednání bylo velmi obsáhlé, tak soud odkazuje na písemný zápis z něj. Ten ale také prokazuje, že žalobkyně se rozhodla k ničemu se nevyjadřovat s tím, že se rozmyslí a že odpoví písemně, byť i žalobkyni doporučovala, aby se k záležitosti vyjádřila okamžitě. Závěr zápisu obsahuje uložení konkrétních povinností žalobkyni – znovu důkladně prostudovat veškeré předpisy týkající se klasifikace žáků a povinností učitelů školy, netelefonovat při vyučovacím procesu, řádně a prokazatelně opravovat písemné práce a проверки. Dále bylo žalobkyni v tomto zápise výslovně uloženo ve školním roce 2009/2010 vypracovávat písemné přípravy na každou vyučovací hodinu, též bylo rozhodnuto o odebrání osobního ohodnocení žalobkyni a úplně na závěr byla ředitelkou žalobkyně písemně upozorněna, že zde bylo prokázáno závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů, vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, takže žalobkyně je upozorňována na skutečnost, že by bylo možné použít ust. § 52 písm. g) ZP a dát jí výpověď, ale protože žalovaný chtěl dát žalobkyni šanci nedostatky odstranit, byla na možnost výpovědi pouze upozorněna s tím, že pokud dojde z její strany k opětovnému porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, tak bude postupováno v souladu s § 52 písm. g) ZP a následně ještě bylo dáno upozornění i na další ust. § 55 ZP odst. 1 písm. b) (tedy možnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem). Zápis je řádně datován 14. 9. 2009 a je podepsán všemi osobami, které se jednání zúčastnily, tedy i žalobkyní a pokud žalobkyně trvala na tom, aby jako důkaz byl i proveden audiozáznam tohoto jednání, tak soud znovu opakuje, že s ohledem na jednoznačné písemné vyhotovení zápisu, který je podepsaný všemi zúčastněnými osobami považoval tento audiozáznam za důkaz nadbytečný – navíc i s určitou námítkou, zda jeho opatření žalobkyni nebylo v rozporu s právním předpisem. Nepravdivost zápisu žalobkyně nijak neprokázala. K tvrzení žalobkyně, že se měla při tomto jednání objevit i nabídka ze strany žalovaného, že pokud žalobkyně skončí pracovní poměr s žalovaným dohodou, nebudou se záležitosti probírat, soud zastává názor, že nešlo o žádný nátlak. Jde o situaci, která se často objevuje i při projednávání sporů v soudním řízení a je řešena zásadními ústupky účastníků, na základě který je uzavřen a soudem schválen smír. Samotný zápis z jednání ze dne 14. 9. 2009 pak není skutkově vymezeným výpovědním důvodem, na základě kterého by tedy byla dána žalobkyni výpověď z pracovního poměru, kterou napadá v soudním řízení - pouze je zde prokázáno, že ve smyslu ust. § 52 písm. g) ZP byla tímto zápisem žalobkyně v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněna na možnost výpovědi a byla tedy splněna hmotně právní podmínka, aby jí mohla případně následně být dána i výpověď.

Nakonec další část textu výpovědi ze dne 23. 10. 2009 výslovně hovoří o tom, k čemu mělo jednání dne 14. 9. 2009 sloužit a na co konkrétně byla žalobkyně upozorněna, když teprve další text výpovědi z pracovního poměru hovoří o tom, proč je tedy žalobkyni výpověď dáována. V tomto textu žalovaný odkazuje především na ust. § 301 písm. a), b), c) a d) ZP – to jsou tedy povinnosti zaměstnance a dále odkazuje na interní předpisy – vnitřní řád školy, pokyny ředitelky školy z porady 27. 8. 2009, pokyny ředitelky školy pro vyplňování třídních knih z roku 2008, pracovní smlouvu žalobkyně ze dne 1. 7. 1991, pracovní náplň učitele ze dne 1. 1. 2004, nařízení ředitelky školy ze dne 14. 9. 2009 a další nařízení ředitelky školy ze dne 30. 9. 2009. Všechny tyto listiny jako důkazy byly provedeny, soud má tedy za prokázané, že existovaly před datem 23. 10. 2009 a skutečně v těchto vnitřních předpisech žalovaného jsou další povinnosti zaměstnanců upraveny – stanoveny, případně jsou vydány i pokyny ke konkrétnímu provádění některých pedagogických prací.

Jak soud konstatoval již výše, skutkově jsou pak důvody, pro které žalovaný rozhodl o podání výpovědi žalobkyni popsány v celkem 13 bodech následujícího textu výpovědi. Ovšem u bodů č. 1 a 2, které jsou vymezeny tak, že žalobkyně měla oslovovat nespecifikované žáky školy a chtěla s nimi řešit své problémy, nedospívá soud k tak přísnému závěru, že by tímto jednáním – byť i jen méně závažně žalobkyně porušila povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci. Je prokázano, že dne 14. 9. 2009 byla při jednání s žalovaným žalobkyně výslovně písemně upozorněna, že nesmí být jakkoli postihováni žáci, kteří poskytli svědectví pro toto jednání. Svým následným jednáním (s žákyněmi) také žalobkyně měla neuposlechnout pokyn ředitelky z provozní porady ze dne 27. 8. 2009, který zní tak, že učitelé nesmí o problémech ve škole diskutovat se žáky, na prvním místě je vzdělávání. Soud tady musí žalobkyni určitě oprávněně vytknout, že považuje za prokázané, že hned po jednání 14. 9. 2009 chtěla své osobní problémy vůči zaměstnavateli řešit zřejmě nějakými rozhovory s bývalými nebo současnými vlastními žáky, které učila – měla dále učit, ale jejich jména ve výpovědi nejsou uvedena. Skutek se stal – opak prokázán nebyl, ale jde o skutek nedostatečně vymezený a spíše svědčící o tom, že žalobkyně není schopna nějaké sebereflexe a disciplíny, když záležitosti, ke kterým se sama měla vyjádřit dne 14. 9. 2009 – dokonce za přítomnosti svého právníka a neučinila tak chtěla následně řešit s žáky, kteří by tak byli zatahováni do jejích pracovních problémů a mohli se toho oprávněně obávat. Žalovaný má pravdu i v tom, že pokyn ředitelky školy ze dne 27. 8. 2009 zdůraznil to, co by mělo být ve škole samozřejmé – škola má nejprve vzdělávat, diskuze se žáky o osobních problémech učitele součástí takového vzdělávání samozřejmě být nemohou. Ale závěr soudu k bodům 1 a 2 výpovědi z pracovního poměru ze dne 23. 10. 2009 je takový, že v tomto případě nešlo o skutky, pro které by mohl žalovaný dát žalobkyni výpověď ve smyslu ust. § 52 písm. g) ZP, byť při určitém pohledu i toto je vlastně neplněním pokynu nadřazeného, který podle názoru soudu byl vydán v souladu s právním předpisem a je to tedy také porušování povinnosti zaměstnance podle ust. § 301 písm. a) ZP, ke kterému lze při hodnocení jeho osoby přihlížet.

V bodech 3, 4 a 5 výpovědi z pracovního poměru ze dne 23. 10. 2009 pak žalobce vymezuje další skutkové důvody, ve kterých je spatřováno porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci – tedy k práci učitelky. Listinné důkazy provedené k těmto skutkům prokazují, že skutečně krátce po jednání dne 14. 9. 2009 – tedy již dne 16. 9. 2009 žalobkyně místo řádné výuky zadala žákům dotazník, kde se podle názoru soudu pokoušela

osobně vyšetřovat, kdo a proč a jak si na ní vlastně stěžoval. Text dotazníku nakonec jako důkaz předložila sama žalobkyně a z jeho obsahu vyplývá, že otázky č. 1 – 12 mohly mít vztah k předmětu ekonomika, který žalobkyně jako učitelka v dané třídě a vyučovací hodině vyučovala, ale další otázky pod body 13 – 18 se skutečně týkají „vyšetřování“, kde žalobkyně po žácích konkrétně výslovně požaduje sdělit, kdo si v minulém školním roce na výuku žalobkyně stěžoval, jak a co konkrétně obsahem stížnosti bylo, zda stížnost byla předem s někým konzultována a výslovně je zjišťováno, kdo a komu takovou stížnost podal. I podle laického názoru soudu takové „vyšetřování“ včetně zjišťování osobních údajů stěžovatelů nepatří do výuky předmětu ekonomika, když navíc z provedených důkazů vyplývá, že žalobkyně chtěla tento dotazník utajit a žákům ani neumožnila, aby si otázky, které jim byly kladeny, opsali. Z důkazů dále vyplývá, že žalobkyně trvala na tom, aby všichni žáci dotazník vyplnili – dokonce podepsali a odevzdali, přitom do třídní knihy jako probírané učivo zapsala „Dlouhodobý majetek.“ Pokud se žalobkyně hájila, že výuka v hodině proběhla, a to tím způsobem, že se nejprve rozdávaly učebnice – lze připustit, že to určitý čas zabralo, teprve pak se psal dotazník, ale ještě pak probíhala další výuka, tak tvrzení o další výuce v této hodině žalobkyně žádným důkazem neprokázala. Tvrzení žalobkyně, že dotazník měl pro ni být „zpětnou vazbou“ musí soud odmítnout – otázky ohledně ekonomiky zde byly pouhou zástěrkou pro skutečný účel – vyšetření autorů stížnosti na žalobkyni. Pokud v tomto skutku žalovaný spatřuje porušení povinností žalobkyně tím, že jednala v rozporu s ust. § 301 písm. a) a b) ZP, tak zde soud takovému tvrzení musí dát za pravdu, navíc žalobkyně jednala v rozporu s pracovní smlouvou – u žalovaného pracovala jako učitelka, nikoli „vyšetřovatelka,“ tím také porušila svoji pracovní náplň učitelky, neplnila vnitřní řád školy v části týkající se povinností učitelů a vlastně neplnila i jednoznačné pokyny ředitelky školy z porady dne 27. 8. 2009, kde bylo učitelům výslovně připomenuto, že nesmí o problémech ve škole diskutovat se žáky, na prvním místě je vzdělávání. S tím souvisí i skutek popsáný pod bodem 4 ve výpovědi ze dne 23. 10. 2009 – bylo prokázáno, že žalobkyně nehodlala dotazník předložit ředitelce školy, ač zde vznikla diskuze, zda tento dotazník je či není učební pomůckou – to je ale podle názoru soudu irelevantní, protože každopádně žalobkyně jako zaměstnanec byla povinna splnit pokyn ředitelky – protože takovou povinnost jí ukládá právní předpis – ust. § 301 písm. a) ZP, když pokyn ředitelky školy k vydání dotazníku podle názoru soudu nebyl protiprávní. To ovšem má opět souvislost s bodem 5. výpovědi ze dne 23. 10. 2009, protože je prokázáno, že dne 6. 9. 2009 žalobkyně do třídní knihy zapsala jako probírané učivo „Dlouhodobý majetek.“ ačkoli bylo prokázáno, že ve skutečnosti (kromě určitého času zabraného rozdáváním učebnic) žáci vyplňovali pod dohledem žalobkyně zadaný dotazník a žádná výuka tedy vlastně neproběhla – důkaz opaku zde opět žalobkyně neprokázala. V takovém jednání skutečně lze nalézt kromě porušení povinností stanovených zákoníkem práce - § 301 písm. b) ZP i porušení školského zákona - § 28, odst. 1 písm. f), vnitřního řádu školy v části povinností učitelů a písemné pokyny ředitelky školy pro vyplňování třídních knih z roku 2008. V tomto skutku tedy soud shledává poměrně závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonané práci – v případě žalobkyně práci učitelky.

Následné body č. 6 – 11 výpovědi z pracovního poměru ze dne 23. 10. 2009 jsou skutkově popsány jako neplnění pokynů ředitelky školy k vypracování písemných příprav na každou vyučovací hodinu. Bylo prokázáno, že toto bylo žalobkyni výslovně písemně nařízeno v zápise z jednání ze dne 14. 9. 2009. Vzhledem k vysokoškolskému vzdělání a následnému pedagogickému vzdělání žalobkyně by podle názoru soudu žalobkyně s plněním tohoto příkazu neměla mít žádný

problém – takto se ostatně vyjadřovali k dané problematice svědci [redacted] i [redacted] pouze svědkyně [redacted] by se zřejmě potýkala s obdobným problémem jako žalobkyně. Právě pro řádnou přípravu na vyučování vytváří učitelům zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovnících prostor v rámci zákonné pracovní doby a přímé pedagogické činnosti – jak jej tedy ale žalobkyně skutečně využívala? Je pravda, že žalobkyni nebylo dne 14. 9. 2000 výslovně nařízeno, že vypracované písemné příklady musí někomu předkládat ke kontrole, ale je logické, že pokud žalovaný tuto povinnost v rámci plnění pracovních povinností žalobkyni nařídil, mohl také kontrolovat její plnění a to nelze považovat za nějakou šikanu nebo diskriminaci. Pokud body 6., 7., 8., 9., 10. a 11. výpovědi obsahují konkrétní výtky vůči žalobkyni, a to v tom smyslu, kdy nebyla při kontrole schopna předložit řádně vypracovanou přípravu na konkrétní vyučovací hodinu, tak toto negativní tvrzení žalovaného se žalobkyni nepodařilo vyvrátit žádným vlastním důkazem opaku – tedy že by žalobkyně prokázala, že měla vždy tyto přípravy vypracované a z nějakých jiných důvodů je třeba neměla u sebe nebo nebyla je schopna předložit hned – ani dodatečně, ale to se nestalo. Navíc i některé písemné přípravy předložené jako listinné důkazy nasvědčují tomu, že žalobkyně plnění této pracovní povinnosti až zesměšňovala – když mezi učební pomůcky zařazovala třeba rozum apod. Soud by pouze nesouhlasil s tím, že žalobkyně měla vypracovávat samostatné přípravy na každou oddělenou hodinu, byť šlo o vyučovací bloky – to by se týkalo skutku popsaného v bodě 8. výpovědi ze dne 23. 10. 2009, tady by výklad příkazu ředitelky mohl být různý a podle názoru soudu by konkrétní postup žalobkyně v případě takovychto příprav neměl být posuzován až tak striktně. Ale v souhrnu body č. 6, 7, 8, 9, 10 a 11 popsané ve výpovědi z pracovního poměru ze dne 23. 10. 2009 jsou skutečně prokázány skutky, kterými žalobkyně v opakovaných případech spíše méně závažně porušovala povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci učitelky, protože neplněním příkazu ředitelky ze dne 14. 9. 2009 porušovala ust. § 301 písm. a) i b) ZP, svoji pracovní smlouvu učitelky a výslovné nařízení ředitelky školy ze dne 14. 9. 2009, které bylo vyhotoveno písemně a žalobkyni i podepsáno – musela jej tedy znát.

Další bod 12. výpovědi z pracovního poměru ze dne 23. 10. 2009 se týká kontroly písemných prací, které byly ve třídách, kde předmět účetnictví vyučovala žalobkyně napsány v prvním pololetí roku 2009 (tedy v druhém pololetí školního roku 2008/2009). Zde je důležité, že kontrola byla žalovaným provedena až 16. 9. 2009, takže pokud zde byly minulé nedostatky – a ty soud hodnotí zvláště při použití zdravého rozumu jako závažné, měl je podle názoru soudu žalovaný zahrnout již do projednávání zjištěných nedostatků a stížností s žalobkyní dne 14. 9. 2009. Z konkrétního popisu skutku v bodě 12. výpovědi ze dne 23. 10. 2009 vyplývá, že žalobkyně při výuce nedodržovala tematické plány v předmětu účetnictví a harmonogram školního roku. Žalobkyni je současně vytknuto, že dne 3. 6. 2009 do třídní knihy uvedla jako probírané učivo „Rozbor písemné práce,“ ačkoli dle tvrzení žalovaného žádný rozbor proveden nebyl a opět šlo o zapsání nepravdivých údajů do třídní knihy. Přestože listinné důkazy prokázaly, že u žalovaného byl vypracován harmonogram školního roku 2008/2009, byly vypracovány i tematické plány výuky pro jednotlivé předměty platné pro tento školní rok a logicky by to tedy mělo znamenat, že učitelé jsou povinni se těmito pokyny a harmonogramy řídit, tak nelze dospět k závěru, že by šlo o jednoznačné příkazy žalovaného jako zaměstnavatele vůči zaměstnancům – učitelům. Takže zde je možné zvažovat určité pochybnosti, zda v prokázaném neplnění těchto harmonogramů apod. ze strany žalobkyně lze spatřovat závažné nebo méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních

předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Žalobkyně totiž tvrdila takovou svoji představu, že veškerý chod žalované školy by měl být upraven co nejpodrobnějšími vnitřními předpisy, ale to podle názoru soudu možné není a nelze to dovést ani ze soudní judikatury. U vysokoškolsky vzdělaných učitelů na střední škole je nutné očekávat určitou disciplínu, všeobecný rozhled a používání i zdravého rozumu, ale postupy při psaní, opravách a rozborech písemných prací jako nejdůležitějších podkladů pro klasifikaci žáků střední školy by žalovaný měl mít dle názoru soudu upraveny nějakým vnitřním předpisem, aby nevznikaly diskuze, co bylo či nebylo uděláno včas a aby také žalobkyně nemohla poukazovat na to, že jiní učitelé také psali písemné práce mimo zadané termíny – respektive termíny vyplývající z tematických plánů a harmonogramu školního roku. Tady by se spíše soud přikláněl k tomu, že ve vztahu k vytýkaným písemným pracím měla žalobkyně neuspokojivé pracovní výsledky a mohlo by jít i o důsledek její neschopnosti, takže pak by žalovaný jako zaměstnavatel mohl žalobkyni dát výpověď podle ust. § 52 písm. f) ZP – na tuto problematiku například upozorňuje i rozsudek NS ČR 21 Cdo 619/2010, který sama žalobkyně považuje za typový pro projednávanou věc a neustále sama nabádala soud, aby se jím řídil. Nakonec ale soud dospěl k závěru, že skutek popsáný pod bodem č. 12 výpovědi ze dne 23. 10. 2009 nelze hodnotit jako důvod pro výpověď žalobkyni podle ust. § 52 písm. g) ZP, protože nelze zde nalézt přímou souvislost s porušením povinnosti vyplývající z právního předpisu – a to nějakého konkrétního. Ale jinak dle názoru soudu jde také o prokázaný problém osoby žalobkyně ve vztahu k nesvědomitosti, nedisciplinovanosti i nedostatku sebereflexe.

Poslední skutek, který je popsán ve výpovědi ze dne 23. 10. 2009 pod bodem 13. je problematika neplnění povinností žalobkyně při klasifikaci žáků v systému SAS. Skutek, kterého se žalobkyně měla dopustit je ve výpovědi podrobně popsán – bylo k němu provedeno i podrobné dokazování listinami i výslechy svědků s tím, že žalobkyně vlastními důkazy nevyvrátila to, co žalobce tvrdí jako výpovědní důvod. Žalobkyně pouze zpochybňovala technické možnosti kontroly zadávání známek do systému SAS a dále namítala, že stejných pochybení se dopouštěli i jiní učitelé a nikdy za to nebyli nijak postíženi. Žalovaný prokázal listinnými důkazy a potvrdil to i svědek [REDAKCE] že kontrola klasifikace žáků v systému, který je elektronický a je u žalovaného používán již delší dobu je prováděna pravidelně, při každé kontrole jsou zjištěna pochybení řady učitelů – ale zcela pravidelně se mezi nimi vyskytovala vždy žalobkyně a bylo prokázáno, že ostatní učitelé dokázali svá pochybení napravit, kdežto u žalobkyně jde o opakované neplnění jejích povinností při vykazování klasifikace žáků a žalobkyně sama ani nedokázala vysvětlit a odpovědět na přímou otázku soudu při jednání, co jí tedy bránilo v tom, aby známky do systému SAS zadávala včas tak, jak bylo všem učitelům u žalovaného prokazatelně uloženo. Svědkyně [REDAKCE] a [REDAKCE] – učitelky se také vyjadřovaly k této problematice – jim nikdy nepůsobilo žádné problémy plnění pracovních povinností v tomto směru, proto je překvapující, že žalobkyně sama nedokázala vysvětlit, proč ona – prakticky jako jediná na celé škole zde své povinnosti pravidelně neplnila. Tady by soud upozornil na další skutečnost – i učitelé mají zákonem stanovenou pracovní dobu jako ostatní zaměstnanci, jde tedy o 40 hodin týdně (§ 79 odst. 1 ZP), ale zákon č. 563/2004 Sb. o pedagogických pracovních a prováděcí předpisy k tomuto zákonu pak mají specifickou úpravu pracovní doby pedagogických pracovníků. U těch je rozlišována přímá pedagogická činnost a dále nepřímá pedagogická činnost – jde o práce související s přímou pedagogickou činností. Přitom nepřímou pedagogickou činností může pedagogický pracovník – učitel vykonávat i na místě, které si sám určí – není tedy povinen být na pracovišti zaměstnavatele, v podrobnostech pak soud odkazuje na citovaný zákon, jeho přílohy a

prováděcí předpisy k němu a má to prakticky takový dopad, že přímá pedagogická činnost učitelů středních škol je v rozsahu kolem 21 hodin týdně – ve zbytku do 40 hodin týdenní zákonné pracovní doby vykonávají tedy nepřímou pedagogickou činnost a podle názoru soudu má tedy každý učitel – a měla jej prokazatelně i žalobkyně – velký časový prostor pro to, aby právě kromě výuky si plnil i další povinnosti, které jim stanoví zaměstnavatel, tedy i ve vztahu k vykazování klasifikace žáků. Podle názoru soudu právě výstupem výuky na střední škole by měla být transparentní klasifikace, podle které lze provádět také hodnocení žáků, hodnocení celé školy, rodiče podle této klasifikace získávají informace o prospěchu svých dětí a podobně. Takže řádně prokázáný naprosto nedbalý a nezodpovědný přístup žalobkyně k plnění těchto pracovních povinností je skutečně porušením ust. § 301 písm. a) ZP i ust. § 301 písm. b) ZP, proto jde o skutek, kde žalovaný mohl postupovat podle ust. § 52 písm. g) ZP a dát žalobkyni výpověď z pracovního poměru.

Pokud v závěru výpovědi ze dne 23. 10. 2009 žalovaný znovu zdůrazňuje, že porušení právních předpisů souvisejících s výkonem funkce učitelky byla s žalobkyní opakovaně projednávána, tak tyto skutečnosti jsou též listinnými důkazy prokázány a dále lze odkázat na zápis z jednání ze dne 14. 9. 2009, kde byla žalobkyně skutečně písemně upozorněna na možnost výpovědi z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) ZP v platném znění v případě, že z její strany dojde k opětovnému porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci.

Zákoník práce v ust. § 52 písm. g) ZP rozlišuje zvlášť hrubé, závažné a méně závažné porušení povinností z pracovního poměru, aniž by tyto pojmy definoval, přičemž na jejich vymezení ale závisí, zda a jak bude zaměstnanec za porušení nebo porušování postížen. Jde tedy o právní normu s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, kde hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy dle širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Proto pro závěry soudu, jakou intenzitu dosáhlo zaměstnancovo porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, není významné, jak určité jednání (chování) zaměstnance hodnotí zaměstnavatel ve svém pracovním řádu nebo jiném vnitřním předpisu nebo jak by mělo být hodnoceno případně podle kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy nebo jiné smlouvy stran základních pracovněprávních vztahů. Soud sám vždy posuzuje v každém jednotlivém případě, jak budou definovány pojmy zvlášť hrubé, závažné a méně závažné porušení povinností zaměstnance z pracovního poměru a na základě jejich posouzení rozhodne, zda zaměstnanec byl za své jednání (chování) postížen zákonem odpovídajícím způsobem. Soud také může při zkoumání intenzity porušení povinností zaměstnance z pracovního poměru přihlížet 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 těchto povinností a k míře zavinění zaměstnance. Dále lze přihlížet k důsledkům porušení povinností pro zaměstnavatele, k tomu zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu a podobně. Zákon tedy ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. Protože však u žádného ze skutků, které žalovaný ve výpovědi ze dne 23. 10. 2009 označuje jako výpovědní důvod, nelze dojít k závěru, že by šlo o vysloveně přímo úmyslné jednání žalobkyně, tak je nutné veškeré tyto skutky posuzovat jako méně závažné porušování povinností

žalobkyně. Současně je ale zde prokázána soustavnost těchto různých skutků v krátkém časovém období, byť soud ne všech 13 žalovaným uvedených skutků posoudil jako důvodné pro postup podle § 52 písm. g) ZP. Ale nepochybně žalovaný má pravdu ve svém tvrzení a prokázal, že přístup žalobkyně k plnění jejích pracovních povinností ohrožuje dobrou pověst školy u žáků, rodičů i veřejnosti, když jde i o porušování zásad slušného chování a jednání a chování žalobkyně tak, jak je žalovaným popisováno (a provedenými důkazy prokázáno) není dobrým příkladem pro žáky školy. Proto v tomto smyslu postup žalovaného vůči žalobkyni způsobem, že jí byla dána výpověď z pracovního poměru podle ust. § 52 písm. g) ZP pro skutky, které soud uznal jako soustavné, méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci přes předchozí písemné upozornění na možnost výpovědi posoudil jako důvodný a nemohl tedy dospět k závěru, že by tato výpověď ze dne 23. 10. 2009 byla neplatná.

Žalovaný při podání výpovědi musel dodržet i ust. § 58 odst. 1 ZP, protože pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do dvou měsíců ode dne, kdy se o důvodu výpovědi dozvěděl. Veškeré skutky popsané ve výpovědi ze dne 23. 10. 2009 se prokazatelně staly po datu 14. 9. 2009, kdy bylo mezi účastníky vedeno zásadní jednání, jehož výsledkem bylo písemné upozornění na možnost výpovědi a bylo prokázáno, že se staly do okamžiku, kdy byla tato výpověď žalobkyni skutečně dána a doručena – tedy do 23. 10. 2009. Tato zákonná lhůta dle ust. § 58 odst. 1 ZP byla tedy dodržena a nelze zde tedy dovozovat neplatnost výpovědi ani z tohoto formálního důvodu.

Žalovaný dále ve výpovědi ze dne 23. 10. 2009 uvádí, že o souhlas s výpovědí pro žalobkyni požádal odborovou organizaci u žalovaného svým dopisem ze dne 8. 10. 2009 – existence tohoto dopisu byla prokázána, žalovaný zde tedy dodržel postup podle § 61 odst. 2 ZP, protože žalobkyně v rozhodném období byla členkou orgánu odborové organizace, která u zaměstnavatele – žalovaného působila. I pokud by žalobkyně nebyla takto odborově organizována, ust. § 61 odst. 1 ZP stanoví povinnost zaměstnavateli výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru předem projednat s odborovou organizací, ale zákon zde nestanoví žádné bližší podmínky a lhůty, jak se takové projednání má provést a i kdyby zaměstnavatel o předchozí projednání nepožádal, tak to neznamená, že by jen z tohoto důvodu byla pak případná výpověď jako rozvazovací úkon neplatná. Ovšem u odborového funkcionáře podle ust. § 61 odst. 4 ZP jestliže odborová organizace odmítne udělit souhlas (a to se zde stalo dopisem ze dne 22.10.2009), je výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatná, ale pokud jsou ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné. Použité zákonné formulace opět znamenají tzv. relativně neurčitou (abstraktní) hypotézu, t.j. právní normu, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která tak přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Zákon zde tedy nestanoví, z jakých konkrétních hledisek má soud vycházet, ale rozhodující budou vždy konkrétní okolnosti, za nichž k důvodu pro rozvázání pracovního poměru došlo, s přihlédnutím k tomu, jaký dopad na plnění funkcí zaměstnavatele na jedné straně a na postavení zaměstnance na straně druhé

by jeho další zaměstnávání v prvním případě či skončení pracovního poměru ve druhém případě mělo. V tomto ohledu mají nepochybně význam také dosavadní pracovní výsledky a postoje zaměstnance k plnění pracovních úkolů.

Ust. § 15 ZP dává odborovým organizacím oprávnění vystupovat v pracovněprávních vztazích, včetně kolektivního vyjednávání podle zákoníku práce, za podmínek stanovených zákonem nebo sjednaných v kolektivní smlouvě, když za odborovou organizaci jedná orgán určený jejími stanovami. V projednávané věci je prokázáno, že u žalovaného delší dobu odborová organizace vůbec neexistovala, byla pak založena a zaměstnavatel – žalovaný byl o tom informován, když však konkrétní působení této odborové organizace u žalovaného soud posuzuje minimálně jako velmi zvláštní. Od počátku bylo v této odborové organizaci zapojeno pouze minimum zaměstnanců žalovaného – šlo o žalobkyni [redacted] a [redacted] i [redacted] byly v projednávané věci vyslechnuty jako svědkyně. [redacted] se z této odborové organizace rozhodla sama vystoupit – důvody sdělila soudu ve své svědecké výpovědi, lze je pochopit, takže v rozhodném období pracovala odborová organizace u žalovaného tak, že její předsedkyní byla [redacted] a místopředsedkyní žalobkyně. Soud nemá žádné oprávnění v této projednávané věci posuzovat vnitřní předpisy odborových organizací o minimálním počtu jejich členů a podobně. Odborová organizace by však měla být alespoň tříčlenná, ale kdo zde byl tím třetím členem poté, kdy z odborové organizace vystoupila [redacted] se zjistit nepodařilo. V důkazech se pouze objevovalo jméno pana [redacted] ten však musel odborově pracovat „v ilegality“, protože jej nikdo neviděl a neznal – každopádně to nebyl zaměstnanec žalovaného a z listinných důkazů, které byly předloženy soudu jak žalobkyní, tak žalovaným vyplývá, že odborová organizace u žalovaného působila naprosto specificky. Účastníky předložené listinné důkazy ani výslechy svědků neprokazují, že by tato organizace ve své činnosti hájila zájmy zaměstnanců školy vůči zaměstnavateli, když ve skutečnosti vlastně hájila zájmy svých 2 funkcionářů a ti fakticky pouze vedli „boj“ proti vedení školy. Po provedení listinných důkazů předložených žalobkyní i žalovaným byl i soud velmi překvapen, kolik nejrůznějších a opakovaných stížností na různé orgány včetně zřizovatele, České školní inspekce a dalších subjektů odborová organizace podala, jak se bránila tomu, aby do této organizace vstoupili další členové z řad zaměstnanců školy a jak třeba odborová organizace postupovala při projednávání rozpočtu a zásad čerpání FKSP nebo přípravy kolektivní smlouvy. Důkazy zde vyznívají tak, že podle odborů u žalovaného bylo vše děláno naprosto špatně, vedení – ředitelka i její 2 zástupci byli naprosto neschopní, ničemu nerozuměli a „jedinými spravedlivými“ v celém pedagogickém sboru byly pouze žalobkyně a [redacted] – funkcionářky odborové organizace. Že nejen vedení školy (lze odkázat na výpověď svědka [redacted]), ale i ostatní zaměstnanci žalovaného měli postupně velkou averzi k takovéto činnosti odborové organizace, to prokazuje například i problematika dopisu angličtinářů na evropské odbory – listinný důkaz byl proveden a o vztahu mezi funkcionáři odborů a ostatními zaměstnanci pak svědčí i osobní reakce žalobkyně na tento dopis. Vyřizování těchto záležitostí muselo pak ředitelku školy i její zástupce neúměrně zatěžovat (lze odkázat na až neuvěřitelné množství zápisů o jednáních, kde za školu musela jednat současně ředitelka i oba zástupci), korespondence mezi odbory a žalovaným musela být přes doručování poštou – ač by se logicky nabývalo předávání na pracovišti, k žalovanému chodily pořád nějaké kontroly a pak se i poněkud vytrácelo hlavní poslání žalovaného – t.j. výuka žáků. Není tedy zřejmé, oč vlastně odborová organizace u žalovaného usilovala a co jako zástupce zaměstnanců hájila. Obrazně řečeno – cílem snad bylo odvolat celé vedení školy, přísně je potrestat, všechny

ostatní učitele propustit, školu snad zbořit a na jejím místě raději vysázet třeba les (?) – soud připouští, že takovéto hodnocení je velmi příkré (zdůrazňuje však jeho obraznost), ale skutečně je otázkou, jaké cíle si vlastně odborová organizace u žalovaného dala. Nelze také vyloučit, že žalobkyně jako funkcionářka – místopředsedkyně této odborové organizace mohla zvažovat i nějaké své „krytí“ pro případ, že by s její prací nebyl zaměstnavatel – žalovaný spokojený a chtěl by s ní tedy pracovní poměr rozvázat. Ovšem s přihlédnutím k tomu, jak byly důkazně prokázány celkové dlouhodobé pracovní výsledky a postoj žalobkyně k plnění pracovních úkolů – byť je nutné přihlížet k jiným skutečnostem, než k těm, které naplňují použité výpovědní důvody podle ust. § 52 písm. g) o.s.ř. a toto vše je prokázáno velkým množstvím listinných důkazů dospěl soud k závěru, že po zaměstnavateli – žalovaném skutečně nebylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobkyni jako zaměstnance nadále zaměstnával. Proto při posouzení podle ust. § 61 odst. 4 ZP soud nedospěl k závěru, že by výpověď ze dne 23. 10. 2009 – jejíž ostatní podmínky byly splněny a kterou soud uznává za platnou byla neplatná z důvodu výslovného neudělení souhlasu odborové organizace s touto výpovědí podle ust. § 61 odst. 2 a 4 ZP. Žalobu na určení neplatnosti této výpovědi proto soud zamítl.

O nákladech řízení pak soud rozhodoval podle ust. § 142 odst. 1 o.s.ř., když žalovaný se žalobě úspěšně ubránil a pak má tedy právo na plnou náhradu nákladů řízení potřebných k účelnému bránění práva. Žalovaný tyto náklady vyúčtoval pouze za dobu, kdy jej právně zastupoval advokát JUDr. Josef Tušek s tím, že soud u těchto nákladů právního zastoupení žalovanému přiznal v souladu s jeho vyúčtováním 23 úkonů právní služby po 1.000,- Kč (takto bylo výslovně účtováno) a k nim 23 režijních paušálů po 300,- Kč dle advokátního tarifu. Z předloženého vyúčtování soud neuznal pouze nárok na náhradu nákladů právního zastoupení za úkon – písemné podání soudu – návrh na ustanovení zástupce účastníku – žalobkyni, protože šlo pouze o procesní návrh a soud o něm nakonec vůbec nerozhodoval. Celkem tedy náklady právního zastoupení žalovaného činí 29.900,- Kč a s připočtením DPH ve výši 21 % byla tedy žalovanému na náhradě nákladů řízení s platebním místem dle ust. § 149 odst. 1 o.s.ř. přiznána částka 36.179,- Kč.

Poučení: Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů od doručení písemného vyhotovení ke zdejšímu soudu v **5 stejnopisech**, přičemž o odvolání by rozhodoval Krajský soud v Českých Budějovicích.

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

V Táboře dne 19. prosince 2013

Za správnost vyhotovení:
Michaela Bursíková

Mgr. Josef Mládek v. r.
předseda senátu

(K.ř.č. Ia - rozsudek)

Toto rozhodnutí nabylo právní moci dne 20.11.2014, ve výroku II. vykonatelnosti dne 25.11.2014. Připojení doložky provedla Pavla Červená dne 25.09.2015.

