



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Reného Fischera a soudkyň Mgr. Halky Hovorkové a Mgr. Kateřiny Sedlákové ve věci

žalobce: **Vlastimil M.**, narozen xxx
bytem xxx, xxx
zastoupen advokátkou JUDr. Ilonou Barošovou
sídlem Smetanova 970, 755 01 Vsetín

proti
žalované: **LEO Express Global a.s.**, IČO 29016002
sídlem Řehořova 908/4, 130 00 Praha 3 – Žižkov
zastoupen advokátkou Mgr. Veronikou Novotnou
sídlem Řehořova 908/4, 130 00 Praha 3

o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, k odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 3 ze dne 26. 10. 2017, č. j. 19 C 142/2017 – 102,

takto:

- I.** Rozsudek soudu I. stupně se **potvrzuje**.
- II.** Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení částku 12 934,83 Kč, splatnou do 3 dnů od jeho právní moci k rukám advokátky JUDr. Ilony Barešové.

Shodu s prvopisem potvrzuje Zdeňka Vašková

Odůvodnění:

1. Soud I. stupně shora označeným rozsudkem rozhodl tak, že se určuje se, že výpověď z pracovního poměru ze dne 25. 11. 2016 je neplatná (výrok I.) a dále rozhodl o tom, že žalovaná je povinna do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku zaplatit žalobci k rukám advokátky žalobce na náhradě nákladů řízení částku 31 439,30 Kč (výrok II.).
2. Po provedeném dokazování vzal soud I. stupně z důkazu výpovědí ze dne 25. 11. 2016 za zjištěné, že žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru z důvodu závažného porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci dle ust. § 52 písm. g) zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku v práci, v platném znění (dále jen „zákoník práce“). Porušení pracovní povinnosti mělo spočívat v tom, že žalovaná obdržela několik písemných vyjádření od jiných zaměstnanců a zaměstnanců jejich obchodních partnerů, ze kterých shodně vyplývá, že je ze strany žalobce dlouhodobě vyvíjena snaha získávat informace o dalších zaměstnancích za účelem jejich použití, které povede k poškození společnosti žalované nebo poškození příslušných zaměstnanců. Mezi zaměstnanci vzniká atmosféra nedůvěry a strachu, která způsobuje destabilizaci celého provozního oddělení. Podle jednoho z vyjádření: „V podstatě to rozvrací soudružnost mezi strojvedoucími - stále čekáme, co zase na koho vytáhne, a pokud možno anonymně, aby nebylo zřejmé, odkud vítr vane“. Podle dalšího vyjádření: „Personál si stěžoval, že pan M. podezřívá, že během jízdy ve vlaku spí, že má své lidi, kteří mu na ně donášejí. Tato situace se vyhrocuje a podle mě to nepřispívá k pohodě a práci ve vlacích DV“. Žalovaná ve výpovědi odkazuje na ust. § 301 písm. d) zákoníku práce a uvádí, že popsání jednání je jednoznačně v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, když může jednak vést k ukončení pracovního poměru z podnětu dalších zaměstnanců společnosti a zároveň podle dostupných informací žalobce prohlásil: „Tuto firmu zničíte“. Dále je zde citováno, že jednání žalobce bylo motivováno snahou o použití získání informací proti zájmu společnosti s tím, že dochází ke ztrátě důvěry ze strany zaměstnavatele a z tohoto důvodu je jednání žalobce hodnoceno jako závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů s tím, že pracovní poměr končí ke dni 31. 1. 2017.
3. Soud I. stupně provedl dále dokazování listinami – pracovní smlouvou ze dne 31. 10. 2014, dodatkem č. 1 pracovní smlouvy, dodatkem č. 2 pracovní smlouvy ze dne 31. 10. 2014, oznámením o trvání na dalším zaměstnání ze dne 9. 1. 2016, emailovou korespondencí ze dne 15. 11. 2016, 27. 11. 2016, 25. 11. 2016, tzv. vyjádřením k situaci na palubě vlaku ze dne 25. 11. 2016, podání vysvětlení ze dne 14. 11. 2016, provozně organizačním předpisem žalované, tzv. pracovní náplní strojvedoucího – instruktora ze dne 18. 3. 2016, potvrzením Ostravské společnosti a.s., dále výslechem žalobce, žalované – Ing. Michala M., svědka Richarda Š., svědka Tomáše S., svědka JUDr. Josefa S.
4. Soud I. stupně vzal provedenými důkazy za prokázané, že žalobce byl u žalované zaměstnán od 1. 11. 2014 v pracovní pozici strojvedoucího s místem výkonu práce Bohumín. Od 1. 6. 2015 se jeho pracovní pozice změnila na strojvedoucí - instruktor a od 1. 7. 2016 se jeho pozice opět změnila na pracovní pozici strojvedoucí. Dne 25. 11. 2016 obdržel žalobce od žalované výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu, že z jeho strany je dlouhodobě vyvíjena snaha získávat informace o dalších zaměstnancích za účelem jejich použití, které povede k poškození společnosti žalované nebo k poškození příslušných zaměstnanců. Po zhodnocení všech důkazů jednotlivě i v jejich vzájemné souvislosti dle §132 o. s. ř. dospěl soud I. stupně k závěru, že žaloba je důvodná. Skutková zjištění opřel soud o shora provedené důkazy, o jejichž pravosti a pravdivosti

ve vztahu k listinným důkazům neměl pochybnost. Co se týče slyšených výpovědí, pak pokud se týkalo výpovědi svědků navržených žalovanou, měl soud I. stupně za to, že výpovědi svědků Richarda Š. a Tomáše S. lze hodnotit za zcela věrohodnou, pokud se týká výpovědi představitele žalované Ing. Michala M. a svědka JUDr. Josefa S., tito měli tendenci zkreslovat výpověď ve prospěch žalované a v neprospěch žalobce.

5. Soud I. stupně po právní stránce aplikoval zákoník práce č. 262/2006 Sb. Podle § 58 odst. 1 uzavřel, že pokud žalovaná přistoupila k výpovědi dne 25. 11. 2016, učinila tak v subjektivní lhůtě a včas. S odkazem na příslušnou judikaturu (kterou v odůvodnění svého rozhodnutí citoval), soud I. stupně dovedl, že nebylo prokázáno, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci dle § 52 písm. g) zákoníku práce byla dána důvodně. Výpověď jako taková konkrétně nespecifikuje, jaké konkrétní pracovní povinnosti měl žalobce porušit. Teprve na výzvu soudu I. stupně v souladu s § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. žalovaná změnila skutková tvrzení uvedená ve výpovědním důvodu, avšak dle § 50 odst. 4 věta druhá, zákoníku práce, důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn. Soud I. stupně má dále za prokázané, že v každé jednotce vlaku se nachází obrazový a zvukový záznam s tím, že zvukový záznam je vypnutý, k dispozici je pouze obrazový záznam, který monitoruje situaci mimo vlak, tedy pohled strojvedoucího na trať. Nebylo prokázáno, že žalobce mohl využívat a skutečně využíval zdroj informací pouze sám a pro poskytování informací o zaměstnancích ke škodě žalované, kdy tyto informace mohl používat každý ze zaměstnanců žalované, kteří měli k systému přístup. Soud I. stupně dovedl, že výpověď z pracovního poměru žalobce je pouze odrazem smyšlených subjektivních pocitů jednotlivých zaměstnanců žalované. Nebylo prostřednictvím svědeckých výpovědí jakkoliv prokázáno, že by tito přímo věděli nebo byli svědky nebo měli skutečné informace a poznatky o tom, že by žalobce získával jakákoliv data, která se týkala společnosti žalované a že by tuto společnost chtěl žalobce jakýmkoliv způsobem poškodit. Navíc v řízení nebylo tvrzeno a navíc prokázáno žádné poškození žalované. Pokud žalobce nakládal s nějakými informacemi, jednal tak vždy z titulu své pracovní funkce, kdy k popisu pracovní pozice ve funkci strojvedoucího instruktora náleží mimo jiné organizační, personální, odborné vedení strojvedoucích, kontrola a hodnocení strojvedoucích a zodpovědnost za vedení strojvedoucích, za odbornou přípravu strojvedoucích. Tvrzení o shromažďování zvukových záznamů na pracovištích zaměstnanců se ukázalo jako zcela nepotvrzené, navíc i technicky nemožné. To, že žalobce v rámci výkonu své práce i poté, co opětovně vykonával funkci strojvedoucího byl důsledný a požadoval dodržování předpisů a bezpečnosti na pracovišti, což je vzhledem k tomu, že se jedná o hromadnou přepravu osob, pochopitelné a logické a nemůže být k jeho tíži, naopak. Žalobce pouze plnil povinnosti vztahující se k výkonu své funkce. Navíc, pokud z provedeného dokazování vyplynulo, že žalobce sepsal v době, kdy již nevykonával funkci strojvedoucího instruktora, svému nadřízenému Ing. M. email, ve kterém poukázal na jednání a chování Richarda Š. na porušování bezpečnostních předpisů a bezpečnosti dopravy, má soud I. stupně zato, že je obecnou povinností každého zaměstnance upozornit nadřízeného na skutečnost, že dochází k porušování bezpečnostních předpisů a bezpečnosti dopravy za situace, kdy se jedná jak o bezpečnost ostatních zaměstnanců žalované, tak o bezpečnost všech cestujících. Soud I. stupně hodnotil jednání žalované jako účelové s jedinou snahou k ukončení pracovního poměru žalobce bez toho, aby pro toto jednání a tento právní úkon existoval řádný právní relevantní důvod, na kterém by bylo možné výpověď z pracovního poměru postavit, když z provedeného dokazování jednoznačně vyplývá, že žalobce byl navíc po celou dobu trvání pracovního poměru jak ze strany nadřízeného, tak ze strany předvolaných svědků hodnocen kladně. Uzavřel, že nebylo prokázáno závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci, zejména pak na žalovanou odkazovaný provozně organizační předpis, tj. že by žalobce ovlivňoval svým jednáním psychickou kondici

zaměstnanců za situace, když svědek S. uvedl, že poté, co žalobce podal žalobu na neplatnost výpovědi z pracovního poměru, se v zaměstnání žalované šíří další informace o tom, že celá záležitost na žalobce byla vykonstruována dvěma zaměstnanci žalované, kteří již u ní nejsou v pracovním poměru, atmosféra se uklidnila.

6. Dále soud I. stupně dodal, že žádným způsobem nehodnotil tvrzení žalované o tom, že v průběhu dubna 2017 (po podání žaloby) zjistila, že žalobce již za trvání pracovního poměru porušoval § 304 odst. 1 zákoníku práce, kdy vykonával vedle svého zaměstnání v základním pracovně právním vztahu výdělečnou činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele u dopravce Ostravská dopravní společnost a.s. ode dne 9. 11. 2016 do 31. 12. 2016, neboť to nebylo výpovědním důvodem žalované z pracovního poměru. Rovněž nehodnotil skutečnost, že v dubnu 2017 zrušila žalovaná z uvedeného důvodu s žalobcem okamžitě pracovní poměr. Vzhledem k výše uvedenému soud I. stupně rozhodl tak, že žalobě v plném rozsahu vyhověl.
7. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud I. stupně dle § 142 odst. 1 o. s. ř. dle úspěchu ve věci, žalobci přiznal náhradu jemu vzniklých nákladů, sestávajících ze soudního poplatku a z nákladů právního zastoupení podle vyhl. č. 177/1996 Sb. Jejich výpočet uvedl v odůvodnění svého rozsudku, na které odvolací soud pro stručnost odkazuje.
8. Proti tomuto rozsudku podala žalovaná včasné blanketní odvolání, které posléze doplnila podáním ze dne 18. 12. 2017. V něm namítala předně odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. e) o. s. ř. a – ač to výslovně neuvádí – též podle § 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř. V odvolání žalovaná soudu I. stupně vytkla hodnocení svědeckých výpovědí soudem I. stupně, které považuje za selektivní s tím, že z dokazování předně vyplynulo, že žalobce měl zachován přístup k provozním záznamům o činnosti ostatních zaměstnanců společnosti i po té, co již nevykonával činnost strojvedoucího instruktora a v rozporu s popisem své tehdy aktuální pracovní pozice tyto záznamy vyhodnocoval a využíval proti ostatním zaměstnancům jakož i skutečnost, že ostatní zaměstnanci měli informace o tom, že žalobce shromažďuje údaje za účelem šikany ostatních zaměstnanců. Soud I. stupně tak podle žalované hodnotil provedené důkazy značně selektivně a v důsledku toho dospěl k nesprávným skutkovým zjištěním a k nesprávným právním závěrům.
9. V dalším doplnění odvolání ze dne 28. 8. 2018 žalovaná namítala důvod podřaditelný pod § 205 odst. 2 písm. c) o. s. ř., kdy jednání před soudem I. stupně dne 17. 10. 2017 se měl zúčastnit pan Petr K. – místopředseda představenstva žalované. Současně byl přizván Ing. Michal M., člen představenstva žalované, který byl soudem I. stupně vyslechnut jako účastník řízení. Před soudem I. stupně tak fakticky vystupovali za žalovanou jako účastníka řízení dva členové představenstva, kdy procesní úprava v rámci civilního soudního řízení takovou možnost nedovoluje. Uvedený postup je v rozporu s ust. § 21a odst. 1 písm. a) o. s. ř. Je tedy nutné zopakovat dokazování v rozsahu, v jakém proběhlo před soudem I. stupně. V průběhu konaného ústního jednání odvolacího soudu žalovaná označila další důkazní návrh – email ze dne 16. 7. 2018 s tím, že v rámci jednání o mediaci žalobce měl žalované v emailu sdělit, že disponuje záznamy, pro které žalovaná se žalobcem rozvázala pracovní poměr, a tyto hodlá v případě nesplnění požadavků žalovanou žalobce také využít. Odvolatelka navrhla odvolacímu soudu, aby věc zrušil a vrátil soudu I. stupně k dalšímu řízení.
10. Žalobce navrhl odvolacímu soudu, aby rozsudek soudu I. stupně potvrdil jako věcně správný a přiznal žalobci náklady odvolacího řízení.

11. Odvolací soud přezkoumal postupem z podnětu podaného odvolání napadený rozsudek i řízení, které jeho vydání předcházelo, podle § 212 a § 212a odst. 1 a 5 o. s. ř. a odvolání žalovaného neshledal důvodným.
12. Předně je třeba uvést, že odvolací soud neshledal odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. c) o. s. ř., když z obsahu spisu nebyly zjištěny vady, které by mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (§ 212a odst. 5 věta druhá o. s. ř.). Žalobce sice vymezil, v čem by měla vada spočívat, nicméně odvolací soud je nucen konstatovat, že se o vadu řízení nejedná. Jestliže se jednání 17. 10. 2017 zúčastnil osobně místopředseda představenstva Petr K., využil tak práva zakotveného v čl. 38 odst. 2 věta první Listiny základních práv a svobod, dle kterého každý má právo, aby jeho věc byla projednána veřejně, bez zbytečných průtahů a *v jeho přítomnosti* a aby se mohl vyjádřit ke všem prováděným důkazům. Ing. Michala M. – provozní ředitel žalované byl k návrhu žalované vyslechnut s ohledem na své postavení (současného člena představenstva) jako účastník řízení. Je otázkou vedení řízení soudem I. stupně, jaké důkazní návrhy k tvrzeným skutečnostem provede a byť je účastnický výsledek až na výjimky (například řízení o rozvod manželství) pouze podpůrným důkazem, soud I. stupně tohoto důkazního prostředku využil po řádném poučení dle § 131 odst. 2 o. s. ř. Ing. M. tedy v řízení nejednal za žalovanou ve smyslu § 21 odst. 1 písm. a) o. s. ř. byl toliko vyslýchán jako účastník řízení v souladu s procesními předpisy. Za žalovanou při tomto jednání jednal Petr K. – místopředseda představenstva žalované a žalovaná byla zastoupena podle § 25 o. s. ř. advokátkou JUDr. Barošovou, která jednala v substituci za Mgr. Mynaříka. Nutno dodat, že právo účastnit se ústního jednání svědčilo i jemu, coby statutárním orgánu žalované.
13. Soud I. stupně provedl dokazování v potřebném rozsahu, z provedených důkazů vyvodil odpovídající skutková zjištění, která následně posoudil podle relevantních ustanovení zákoníku práce. Soud I. stupně své skutkové závěry srozumitelně a přesvědčivě vyjádřil v odůvodnění napadeného rozsudku, když rovněž bezchybně vyložil, které skutečnosti má a které nemá za prokázány a proč, jak bude uvedeno ještě dále. Rozsudek soudu I. stupně tak mohl být dostatečným podkladem i pro rozhodnutí odvolacího soudu ve věci.
14. Žalovaná uplatnila odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. e) o. s. ř. Odvolací soud konstatuje, že soud I. stupně provedl dokazování v dostatečném rozsahu potřebném ke zjištění skutkového stavu, důkazy učinil postupem podle § 122 a násl. o. s. ř. a skutkový děj, který z nich zjistil, je s nimi v souladu. Tento odvolací důvod tak naplněn není.
15. Jak správně soud I. stupně dovodil, projednávanou věc je vzhledem k tomu, že žalovaný dal žalobci výpověď z pracovního poměru dopisem ze dne 25. 11. 2016, třeba posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce ve znění účinném od 1. 1. 2015.
16. Podle ustanovení § 50 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52. Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), 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 zákoníku práce).
17. Výpovědní důvod použitý ve výpovědi z pracovního poměru, je charakterizován jeho skutkovým vymezením a při posouzení, o jaký výpovědní důvod jde, vychází soud ze skutkového vylíčení tohoto důvodu; okolnost, zda, popřípadě jak, zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná. Je totiž věcí soudu, aby posoudil,

který v ustanovení § 52 zákoníku práce uvedený výpovědní důvod byl skutkovým vylíčením důvodu výpovědi opravdu naplněn (srov. například ve vztahu k obsahově shodné dřívější právní úpravě rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98, uveřejněný pod č. 11 v časopise Soudní judikatura, roč. 1999).

18. 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.
19. Porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci je výpovědním důvodem podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce jen tehdy, bylo-li zaměstnancem zaviněno, a to úmyslně, vědomou nedbalostí nebo alespoň z nevědomé nedbalosti. Pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci lze vypovědět pracovní poměr jen, jestliže dosáhlo určitého stupně intenzity. Zákoník práce rozlišuje zvlášť hrubé, závažné a méně závažné porušení této povinnosti z pracovního poměru, aniž by tyto pojmy definoval, přičemž na jejich vymezení závisí, zda a jak bude zaměstnanec za její porušení postižen. Ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce je právní normou s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. právní normou, jejíž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a která přenechává soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Vymezení hypotézy ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu, přitom přihlédne k osobě zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinnosti pro zaměstnance, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu (viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4084/2015).
20. V projednávané věci byla žalovanou žalobci dána výpověď z důvodu, že *žalovaná obdržela několik písemných vyjádření od jiných zaměstnanců a zaměstnanců jejich obchodních partnerů, ze kterých shodně vyplývá, že je ze strany žalobce dlouhodobě vyvíjena snaha získávat informace o dalších zaměstnancích za účelem jejich použití, které povede k poškození společnosti žalované nebo poškození příslušných zaměstnanců. Mezi zaměstnanci vzniká atmosféra nedůvěry a strachu, která způsobuje destabilizaci celého provozního oddělení. Podle jednoho z vyjádření: „V podstatě to rozvrací soudružnost mezi strojvedoucími - stále čekáme, co zase na koho vytáhne, a pokud možno anonymně, aby nebylo zřejmé, odkud vítr vane“. Podle dalšího vyjádření: „Personál si stěžoval, že žalobce podezřívá, že během jízdy ve vlaku spí, že má své lidi, kteří mu na ně donášejí. Tato situace se vybrocuje a podle mě to nepřispívá k pohodě a práci ve vlacích DV. Žalovaná ve výpovědi odkazuje na ust. § 301 písm. d) zákoníku práce a uvádí, že popsané jednání je jednoznačně v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, když může jednak vést k ukončení pracovního poměru z podnětu dalších zaměstnanců společnosti a zároveň podle dostupných informací žalobce prohlásil: „Tuto firmu zničí“. Dále je zde citováno, že jednání žalobce bylo motivováno snahou o použití získání informací proti zájmu společnosti s tím, že dochází ke ztrátě důvěry ze strany zaměstnavatele a z tohoto důvodu je jednání žalobce hodnoceno jako závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů.*

21. Odvolací soud ve shodě se soudem I. stupně uzavírá, že již samotné vylíčení důvodů, pro které žalovaná se žalobcem rozešla pracovní poměr, nemůže dosahovat intenzity porušení povinnosti žalobce vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště závažným způsobem tak, jak má na mysli § 52 písm. g) zák. práce. Vzala-li žalovaná v úvahu interní provozně – organizační předpis (čl. 6 odst. 1), který stanovil povinnost zaměstnancům žalované nastupujících do služby, aby mimo jiné byli v dobré psychické kondici, pak je třeba konstatovat, že ve výpovědi naznačená obava zaměstnanců žalované z toho, že budou žalobcem či jeho komplici tzv. „nachytáni na švestkách“, tj. při něčem nedovoleném či přímo zakázaném, která měla na pracovišti vyústit ve vyhrocené situace a nepohodu, nemůže být bez dalšího důvodem k rozeštění pracovního poměru se zaměstnancem, neboť nejde o jeho porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci. Dobrá psychická kondice může být totiž narušena jedině u toho zaměstnance, který má skutečný problém s porušováním vlastních pracovních povinností. Přílišná horlivost a lpění na požadovaných bezpečnostních pravidlech žalobcem u jiného zaměstnance (který problémy s dodržováním pracovních povinností nemá) z logiky věci destabilizaci jeho dosavadního pracovního nasazení nezpůsobí.
22. Podle ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce zaměstnanci jsou povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a *nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.*
23. K vlastnímu hodnocení důkazů (provedených zejména výsledkem svědků S., Š., JUDr. S. i účastnického výsledku in. M.) je možno uvést, že hodnocení důkazů je doménou především soudu I. stupně. Důkazy soud hodnotí podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti; přitom pečlivě přihlíží ke všemu, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci (§ 132 o. s. ř.). Hodnocením důkazů se rozumí myšlenková činnost soudu, kterou je provedeným důkazům přisuzována hodnota závažnosti (důležitosti) pro rozhodnutí, hodnota zákonnosti, hodnota pravdivosti, popřípadě hodnota věrohodnosti. Při hodnocení důkazů z hlediska jejich závažnosti (důležitosti) soud určuje, jaký význam mají jednotlivé důkazy pro jeho rozhodnutí a zda o ně může opřít svá skutková zjištění (zda jsou použitelné pro zjištění skutkového stavu a v jakém rozsahu, popřípadě v jakém směru). Hodnocením důkazů z hlediska jejich pravdivosti soud dochází k závěru, které skutečnosti, o nichž důkazy (pro rozhodnutí významné a zákonné) podávají zprávu, lze považovat za pravdivé (dokázané) a které nikoli. Vyhodnocení důkazů z hlediska pravdivosti předpokládá též posouzení věrohodnosti důkazem poskytované zprávy podle druhu důkazního prostředku a způsobu, jakým se podle zákona provádí. Při důkazu výpovědi svědka musí soud vyhodnotit věrohodnost výpovědi s přihlédnutím k tomu, jaký má svědek vztah k účastníkům řízení a k projednávané věci a jaká je jeho rozumová a duševní úroveň, k okolnostem, jež doprovázely jeho vnímání skutečností, o nichž vypovídá, vzhledem ke způsobu reprodukce těchto skutečností a k chování při výslechu (přesvědčivost, jistota, plynulost výpovědi, ochota odpovídat na otázky apod.) a k poznatkům, získaným na základě hodnocení jiných důkazů (do jaké míry je důkaz výpovědi svědka souladný s jinými důkazy, zda jim odporuje, popřípadě zda se vzájemně doplňují); celkové posouzení z uvedených hledisek pak poskytuje závěr o pravdivosti či nepravdivosti tvrzených (prokazovaných) skutečností. Pokud uvedeným zásadám rozhodnutí soudu I. stupně odpovídá, není v zásadě důvodu dokazování v odvolacím řízení opakovat či doplňovat; pro úspěch odvolání totiž zásadně nepostačuje, nabízí-li odvolatel, na základě svého vlastního hodnocení důkazů, toliko jiný (alternativní) závěr o skutkovém stavu, než který byl učiněn v přezkoumávaném rozhodnutí (usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 26. 6. 2017, sp. zn. 21

- Cdo 1472/2017). Odvolací soud zde přisvědčuje náležitému odůvodnění soudu I. stupně, pokud uvedl, ze kterých důkazů vycházel a ze kterých nikoliv, což platí i pro hodnocení výpovědi výše jmenovaných. Soud I. stupně zcela logicky porovnal obsah těchto výpovědí s tím, co v řízení vyšlo najevo a vyvodil z nich současně logický závěr ústící v úvahu o tom, že ing. M. (provozní ředitel žalované) zajistil od svědků písemný podklad pro účely ukončení pracovního poměru se žalobcem.
24. Podle § 205a písm. f) o. s. ř. skutečnosti nebo důkazy, které nebyly uplatněny před soudem prvního stupně, jsou u odvolání proti rozsudku nebo usnesení ve věci samé odvolacím důvodem jen tehdy, jestliže nastaly (vznikly) po vyhlášení (vydání) rozhodnutí soudu prvního stupně.
 25. Odvolací soud tak připustil nový důkaz - email ze dne 16. 7. 2018 s tím, že v rámci jednání o mediaci žalobce měl žalované v emailu sdělit, že disponuje záznamy, pro které žalovaná se žalobcem rozvázala pracovní poměr, a tyto hodlá v případě nesplnění požadavků žalovanou žalobce také využít.
 26. Z emailu žalobce adresovanému Michalu P. (koncipientu zástupkyně žalované), Petru K., Leoši N., Veronice N. (zástupkyni žalované), Michalu M. a Petru B. ze dne 16. 7. 2018, vyplývá, že se žalobce nevzdá svých mzdových nároků a je připraven podat žalobu na ochranu osobnosti vůči Petru K., kde bude požadovat zaslání omluvy všem zaměstnancům (nynějším i bývalým) s tím, že vlastní kontakty, emaily a telefonní čísla těchto zaměstnanců za rok 2016-17, které budou součástí rozsudku. Dále žalobce uvedl, že je připraven podat žalobu vůči žalované na šikanu, diskriminaci, nerovnoprávný přístup k zaměstnancům, kde bude požadovat očištění svého dobrého jména, seznámení všech zaměstnanců s rozsudkem o neplatné výpovědi s omluvou všem zaměstnancům (nynějším i bývalým) s tím, že vlastní kontakty, emaily a telefonní čísla těchto zaměstnanců za rok 2016-17, které budou součástí jmeného seznamu v rozsudku. V závěru textu emailu žalobce dodává, že *„k dispozici mám 280 listů xxx K., M. a B., kteří mi poskytli velmi slušný základ do další žaloby, dále 6 zvukových nahrávek z porad K., kde uráží mne pana M., vybrožuje likvidaci, dále 1 video M., jak sprostě uráží mne pana M.“*
 27. Odvolací soud k výše uvedenému dodává, že obsah sdělovaného textu nikterak nesouvisí s důvody uvedenými ve výpovědi z pracovního poměru tak, jak byly žalovanou vymezeny dopisem ze dne 25. 11. 2016, toliko odráží její dopad na současné poměry obou účastníků řízení. Jako takový odvolací soud hodnotí tento důkaz jako bezpředmětný, nemající vliv na podstatné skutečnosti a výsledek daného řízení.
 28. Odvolací soud ve shodě se soudem I. stupně uzavírá, že v řízení nebylo ani prokázáno, že by žalobce shromažďoval údaje, které by žalovanou mohly poškodit, či že by žalované jeho jednáním vznikla jakákoliv škoda. Sama skutečnost, že žalovaná ztratila v žalobce důvěru, nemůže rovněž vést bez dalšího k rozvázání pracovního poměru výpovědí. Není tak naplněn ani odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř.
 29. Z výše uvedených důvodů postupoval odvolací soud podle § 219 o. s. ř. a napadený rozsudek potvrdil jako věcně správný, včetně správného výroku o náhradě nákladů řízení, kdy s odůvodněním tohoto výroku se ztotožňuje, a proto na ně pro stručnost odkazuje.
 30. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř., jejich náhrada byla přiznána v této fázi řízení úspěšnému žalobci. Tyto náklady

jsou tvořeny odměnou právního zástupce žalobce za dva úkony právní služby spojené s vyjádřením k odvolání a účasti na jednání po 2 500 Kč (§ 7 bod 5., § 8 odst. 1, § 9 odst. 3 písm. a) a § 11 odst. 1 písm. g) a k) vyhl. č. 177/1996 Sb. – advokátní tarif), ke každému z těchto úkonů ještě náleží paušální náhrada na výdaje advokáta ve výši 300 Kč (§ 13 odst. 3 tarifu), dále cestovné (osobním vozidlem z. SUBARU, typ Forester, RZ: xxx na trase Vsetín – Praha -Vsetín- v délce 333 km dle vyhl. č. 463/2017 Sb.) ve výši 3 789,94 Kč, 13 půl hodin promeškaného času v částce 1 300 Kč (§14 odst. 1 písm. a) a odst. 3 vyhl. č.177/1996 Sb.) s navýšením o 21 % sazbu DPH ve výši (§ 137 odst. 1 a 3 písm. a) o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř.) náklady žalobce v odvolacím řízení představují částku 12 934,83 Kč. Tyto náklady žalobce bylo žalovanému za užití § 149 odst. 1 o. s. ř. za použití § 224 odst. 1 o. s. ř. uloženo zaplatit k rukám právního zástupce žalobce (výrokem ad II/).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání do dvou měsíců ode dne doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu, který ve věci rozhodoval v I. stupni, a to za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř.

Praha dne 19. září 2018

Mgr. René Fischer v. r.
předseda senátu