

**Judikát NS 21 Cdo 3060/2015**

Soud: Nejvyšší soud  
Datum rozhodnutí: 08/17/2016  
Spisová značka: 21 Cdo 3060/2015  
ECLI: ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.3060.2015.1  
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK  
Heslo: Výpověď z pracovního poměru  
Pracovní kázeň  
Dotčené předpisy: § 52 písm. g) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.07.2013  
§ 38 odst. 1 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.07.2013  
§ 301 až 304 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.07.2013  
§ 213 odst. 2, 3 a 4 o. s. ř.  
§ 6 předpisu č. 263/2007Sb.  
§ 5 předpisu č. 14/2005Sb.  
Kategorie rozhodnutí: C

Podána ústavní stížnost

datum podání	spisová značka	soudce zpravodaj	výsledek	datum rozhodnutí
10/27/2016	II. ÚS 3574/2016	doc. JUDr. Vojtěch Šimíček, Ph.D.	odmítnuto	01/17/2017

21 Cdo 3060/2015

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobkyně D. Š., zastoupené JUDr. Petrem Elšíkem, advokátem se sídlem v Olomouci, Sokolská č. 586/7, proti žalované Základní škole a Mateřské škole Střeň, okres Olomouc, příspěvkové organizaci, se sídlem ve Střeni č. 58, IČO 73184373, zastoupené Mgr. Klárou Čechákovou, advokátkou se sídlem v Olomouci, Masarykova třída č. 885/34, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Olomouci pod sp. zn. 11 C 352/2013, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 10. února 2015, č. j. 16 Co 248/2014-240, takto:

I. Dovolání žalobkyně se zamítá.

II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů dovolacího řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 27. 3. 2013 žalovaná sdělila žalobkyni, že jí dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobkyni vykonávané práci učitelky mateřské školy. Neplnění povinností spočívalo v tom, že žalobkyně

„a) dne 8. 1. 2013 bez vážného důvodu nenastoupila do zaměstnání dle rozpisu pracovní doby, čímž porušila ustanovení § 301 písm. a) a b) zákoníku práce, ustanovení § 3 odst. 1 vyhlášky č. 263/2007 Sb. a rovněž pracovní náplň učitelky MŠ – pracovní a organizační záležitosti (písemné upozornění ze dne 9. 1. 2013),

b) dne 9. 1. 2013 v době přímé výchovné činnosti opustila pracoviště a ponechala všechny děti v době 14.40 – 14.50 hodin bez dozoru, čímž porušila ustanovení § 301 písm. a) a b) zákoníku práce, ustanovení § 3 odst. 1 vyhlášky č. 263/2007 Sb. a rovněž pracovní náplň učitelky MŠ – pracovní a organizační záležitosti (písemné upozornění ze dne 15. 1. 2013),

c) dne 20. 3. 2013 nedodržela rozpis pracovní doby a pracoviště opustila bez udání důvodu a omluvy v 16 hodin, přičemž její pracovní doba v tento den končila v 16.15 hodin, čímž porušila ustanovení § 301 písm. a) a b) zákoníku práce, ustanovení § 3 odst. 1 vyhlášky č. 263/2007 Sb. a rovněž pracovní náplň učitelky MŠ – pracovní a organizační záležitosti (písemné upozornění ze dne 27. 3. 2013),

d) dne 20. 3. 2013 v době přímé výchovné činnosti a v době, kdy je škola volně přístupná rodičům, popř. cizím osobám, opustila pracoviště a ponechala v době od 14.30 do 14.40 hodin dvě děti bez dozoru, čímž porušila ustanovení § 301 písm. a) a b) zákoníku práce, ustanovení § 3 odst. 1 vyhlášky č. 263/2007 Sb. a rovněž pracovní náplň učitelky MŠ – pracovní a organizační záležitosti (písemné upozornění ze dne 27. 3. 2013)".

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že výpověď daná žalobkyní žalovanou podle § 52 písm. g) zákoníku práce dne 27. 3. 2013 je neplatná. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že vytýkaná pochybení nedosahují méně závažného porušování povinností učitelky mateřské školy, ale jsou šikanou a výrazem antipatií ředitelky žalované vůči ní. Skutečnost, že by měly zaměstnankyně ředitelce žalované nahlašovat změnu směny nebo výběr náhradního volna, žalovaná tvrdí teprve od chvíle, kdy toto bylo uvedeno jako důvod výpovědi žalobkyní. Dříve mohly učitelky odejít z pracoviště dříve s tím, že si tento čas odečetly z pracovní doby. Domluva o výměně směny, případně záskoku byl běžný postup mezi učitelkami MŠ. Dozor jiných zaměstnanců nad dětmi v mateřské škole mnohdy není možný, hlavně odpoledne, když v mateřské škole nikdo není, ale ani dopoledne by mnozí nemohli odbíhat od své práce a než by žalobkyně někoho sehnala, děti by zůstaly samotné. Nebylo možné zajistit, aby učitelka MŠ mohla být po celou dobu pracovní směny v neustálé přítomnosti se svěřenými dětmi. Výpověď byla žalobkyní předána dne 27. 3. 2013 ředitelkou žalované, žalobkyně odmítla převzetí podepsat. Odmítnutí byly přítomny dvě svědkyně. Následně byla žalobkyní ředitelkou žalované výpověď odebrána.

Žalovaná uvedla, že pracovní poměr byl se žalobkyní ukončen důvodně, pro porušování pracovní kázně, nejednalo se ze strany ředitelky o šikanu žalobkyně, po žalobkyni bylo požadováno toliko běžné vykonávání pracovních povinností, žádná domluva nevedla k nápravě. Žalobkyně opakovaně nedodržovala termíny splnění úkolů, bez souhlasu nadřízené si domlouvala zastoupení s kolegyní. Situace byla řešena jak na zastupitelstvu obce, tak ze strany rodičů, na žalobkyni se množily stížnosti. Výpověď byla žalobkyni doručena do vlastních rukou při osobním jednání, ta jí však odmítla převzít.

Okresní soud v Olomouci rozsudkem ze dne 16. 7. 2014, č. j. 11 C 352/2013-205, žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení 71.634,- Kč k rukám JUDr. Petra Elšíka a že žalovaná je povinna zaplatit České republice na účet Okresního soudu v Olomouci náklady řízení 658,- Kč. Z provedeného dokazování dovedl, že formální náležitosti výpovědi byly splněny, žalovaná vyhotovila výpověď písemně a dne 27. 3. 2013 ji předala žalobkyni na pracovišti, výpovědní důvod je dostatečně skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným. V prvním případě, kdy žalobkyně dne 8. 1. 2013 nenastoupila do zaměstnání a vyměnila si směnu s kolegyní, aniž by o tom informovala ředitelku, soud prvního stupně dovedl, že se jedná o porušení pracovních povinností, neboť ředitelka předtím oznámila učitelkám mateřské školy, že jí musí změny směn hlásit, žalobkyně tedy porušila povinnost být po určenou dobu na pracovišti a konat práci pro zaměstnavatele práci. Ve druhém případě, kdy dne 9. 1. 2013 nechala žalobkyně svěřené děti bez dozoru, dospěl soud prvního stupně k závěru, že „se nejednalo o porušení pracovních povinností, protože bylo prokázáno, že žalobkyně a její kolegyně L. v různých situacích (např. hygiena jednoho dítěte, telefonáty rodičů v jiné místnosti, konzultace s rodiči) byly nuceny ponechávat děti bez dozoru“. „Pokud by chtěly zajistit dozor třetí osobou, musely by stejné prostory mateřské školy s ohledem na jejich uspořádání opustit. Tyto situace nebyly řešeny žádným pokynem ani upraveny vnitřním předpisem žalované.“ Jak vyplývá ze svědecké výpovědi školní inspektorky Mgr. R., „samotná učitelka si musí vyhodnotit, jak tuto situaci zajistit, když děti jsou vedeny k tomu, aby se postupně osamostatňovaly“. „Žalobkyně si tedy situaci vyhodnotila tak, že děti po dobu, kdy nesla inventarizační materiál kolegyni P., může ponechat samotné.“ „Obdobně případ, kdy žalobkyně dne 20. 3. 2013 ponechala dvě děti samotné ve školní jídelně a s ostatními dětmi odešla, nepředstavuje porušení pracovních povinností, jedná se o situaci, kterou si žalobkyně sama zvážila a vyhodnotila.“ Naopak skutečnost, že žalobkyně téhož dne (20. 3. 2013) nedodržela rozpis pracovní doby a pracoviště opustila bez předchozí omluvy a vědomí ředitelky již v 16 hodin, přestože měla pracovní dobu do 16.15 hodin, je porušením povinnosti zaměstnance zdržovat se během pracovní doby na pracovišti a konat práci pro zaměstnavatele (od r. 2012 přestala ředitelka tolerovat dřívější odchody učitelek mateřské školy ze zaměstnání bez jejího vědomí, neboť obdobně jednání učitelky L., která dne 10. 10. 2012 opustila pracoviště dříve, jí ředitelka písemně vytkla jako porušení pracovních povinností). Protože se žalobkyně v období posledních šesti měsíců dopustila „pouze ve dvou případech méně závažného porušení pracovních povinností (když o soustavné méně závažné porušování pracovních povinností se jedná v případě nejméně tří méně závažných porušení pracovních povinností) je výpověď z pracovního poměru žalobkyně neplatná“.

K odvolání žalované Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 10. 2. 2015, č. j. 16 Co 248/2014-240, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů 58.810,- Kč k rukám advokátky Mgr. Kláry Čechákové. Souhlasil se soudem prvního stupně, že v případě vytýkaného jednání pod body a) a c) výpovědi z pracovního poměru ze dne 27. 3. 2013 se jedná o méně závažné porušení povinností žalobkyní jako učitelky mateřské školy, konat podle pokynů zaměstnavatele osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a využívat pracovní dobu k vykonávání svěřených prací. Dne 8. 1. 2013 i dne 20. 3. 2013 měla žalobkyně stanovenou odpolední směnu od 9,10 hod do 16,15 hod, žalobkyně ovšem bez vědomí či souhlasu žalované dne 8. 1. 2013 vůbec nenastoupila do práce („vyměnila“ si směnu po domluvě s druhou učitelkou mateřské školy) a dne 20. 3. 2013 opustila pracoviště před koncem pracovní směny v 16,00 hod (s odůvodněním, že čerpala náhradní volno). Odvolací soud převzal jako správné skutkové zjištění soudu prvního stupně, že ředitelka žalované přestala v roce 2012 tolerovat „výměny“ směn a dřívější odchody z pracoviště bez jejího vědomí. Dále odvolací soud dospěl k závěru, že i v případě vytýkaného jednání pod body b) a d) výpovědi z pracovního poměru ze dne 27. 3. 2013 se jedná o méně závažné porušení povinností žalobkyně jako učitelky mateřské školy. Žalobkyně byla povinna v době výkonu přímé pedagogické činnosti zajišťovat náležitý dohled nad svěřenými dětmi. Po žalobkyni nebylo možno požadovat, aby dohled nad dětmi prováděla nepřetržitě, stále a bezprostředně. Žalobkyni by nebylo možno důvodně vytýkat, pokud by svěřené děti opustila na krátkou dobu a vzdálenost např. z důvodu vykonání tělesné potřeby, zajištění nezbytné pomoci při hygieně dítěte, vyřizování telefonátů a osobních konzultací s rodiči, apod. Nelze však souhlasit s názorem soudu prvního stupně, že „pokud si samotná žalobkyně danou situaci vyhodnotila tak, že děti po dobu, kdy nesla podklady pro inventarizaci kolegyni Mgr. P., může nechat samotné, nebo ponechat dvě děti samotné ve školní jídelně a odejít s ostatními do herny, nejedná se o zanedbání náležitého dohledu“. Bylo třeba přihlídnout ke všem konkrétním skutkovým okolnostem, zejména k tomu, že žalobkyně měla zajišťovat dohled nad velmi malými dětmi ve věku od 4 do 7 let. Žalobkyně přítom dne 9. 1. 2013 ponechala svěřené děti po dobu 10 minut zcela bez dozoru a odešla s podklady pro inventarizaci majetku za učitelkou

základní školy do 2. poschodí budovy, to vše za situace, kdy budova školy byla volně přístupná cizím osobám, neboť vchod nebyl uzamčen, aby rodiče mohli vyzvedávat své děti. Nejednalo se o žádnou neodkladnou záležitost, kterou by žalobkyně nemohla vyřešit později či jiným způsobem (např. přivolat kolegyni do prostor mateřské školy v přízemí). Obdobně tomu bylo dne 20. 3. 2013, kdy ponechala žalobkyně pětiletého chlapce, který byl pomalý v jídle, se sedmiletou holčičkou bez dozoru ve školní jídelně a odešla s ostatními dětmi do herny, která se nachází na opačném konci přízemí, opět za situace, kdy vchod do budovy nebyl uzamčený, přičemž jídelna je situována hned vedle vchodu do budovy. Postup žalobkyně v obou případech považoval odvolací soud za nezodpovědný a nepřiměřený dané situaci a jedná se tedy o zanedbání náležitého dohledu. Žalobkyně se tedy přes opakované písemné upozornění na možnost výpovědi dopustila během tří měsíců celkem ve čtyřech případech méně závažného porušení pracovních povinností. Jestliže žalobkyně nerespektovala pokyny nadřízené ředitelky a neplnila si své povinnosti, nemohlo se jednat ze strany ředitelky vůči ní o „šikanózní“ chování. Případné nesplnění povinností žalované předem projednat výpověď z pracovního poměru s odborovou organizací neplatnost tohoto právního úkonu.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítla, že „odvolací soud aniž by zopakoval důkazy (výsledky svědků či účastníků), hodnotil sílu a význam důkazů jinak než soud prvního stupně, a dopěl tedy k opačnému rozhodnutí o podané žalobě. Na základě přehodnocení důkazů provedených pouze v řízení před soudem prvního stupně, dospěl odvolací soud k jinému skutkovému zjištění a rozsudek soudu prvního stupně změnil.“ Domnívá se, že „odvolací soud nesprávně posoudil, zda se žalobkyně ve všech uvedených čtyřech případech, resp. zejména dvou případech dopustila méně závažného porušení pracovních povinností. Stalo se tak, v důsledku nepřijatelného způsobu přijímání skutkových závěrů, když se odvolací soud bez dalšího odchýlil od skutkových zjištění soudu prvního stupně.“ Namítla, že ředitelka oznámila učitelkám mateřské školy, že jí musejí hlásit vzájemně dojednané změny směn, teprve po 8. 1. 2013, že do této doby se o vzájemné výměny směn mezi učitelkami nezajímala a spokojila se se záznamy v knize docházky. Žalobkyně vykonávala často dozor nad dětmi v pracovních směnách jako jediná i v situacích, kdy nebyla k dispozici žádná dospělá osoba, která by ji mohla nahradit, takové situace nebyly ze strany žalované řešeny žádným vnitřním předpisem ani učitelkám vytýkány, nikdo neurčil, jak si má učitelka počínat.“ „Žalobkyně si tedy sama vyhodnotila s ohledem na mnohaletou zkušenost a praxi (34 let), jak má postupovat, že děti po dobu, kdy nesla inventarizační seznam kolegyni, může ponechat samotné, stejně tak v situaci, kdy ponechala dvě děti ve školní jídelně a s ostatními odešla do herny. I v případech, když opustila pracoviště o 15 minut dříve, než skončila pracovní doba, jednala dle zavedené praxe (v objektu mateřské školy se již žádné děti nenacházely a těchto 15 minut si žalobkyně odečetla z doby odpracované přesčas).“ „Odvolací soud rovněž nesprávně posoudil, že žalobkyně odmítla doručení výpovědi do vlastních rukou, když žalobkyně doručení výpovědi neodmítla, ale pouze odmítla podpisem potvrdit převzetí této výpovědi.“ Žalobkyně dále trvá na tom, že „ze strany ředitelky mateřské školy se ve všech případech údajného porušení pracovní kázně jednalo vůči ní o zneužití nadřízeného postavení ředitelky za účelem dosažení ukončení pracovního poměru žalobkyně“. „Oba soudy nesprávně přiznaly této svědkyni plnou věrohodnost. Úmyslem ředitelky bylo poškodit žalobkyni.“ Žalobkyně navrhla, aby odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že se rozsudek prvního stupně potvrzuje.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o. s. ř.) a že jde o rozhodnutí, proti kterému je dovolání přípustné podle ustanovení § 237 o. s. ř., neboť napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky výkladu ustanovení § 213 o. s. ř., která dosud nebyla v rozhodovací praxi dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která jí byla doručena dne 27. 3. 2013 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 7. 2013, tj. předtím, než nabyl účinnosti zákon č. 155/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 301 až 304 zák. práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci (dále též jen "pracovní povinnosti") právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinností zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.

Zákoník práce rozlišuje - jak vyplývá z ustanovení § 52 písm. g) a § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce - mezi porušením pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem, závažným porušením pracovní povinnosti a méně závažným porušením pracovní povinnosti. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní povinnosti než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní povinnosti, které nedosahuje intenzity porušení zvlášť hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní povinnosti, je proto vždy méně závažným porušením pracovní povinnosti. Méně závažná porušení pracovní povinnosti jsou podle ustanovení § 52 písm. g) části věty za středníkem zák. práce důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, jde-li o soustavné zaviněné porušování zaměstnancových pracovních povinností a byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní povinnosti písemně upozorněn na možnost výpovědi.

O soustavné méně závažné porušování pracovní povinnosti se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tří porušení pracovních povinností, která nedosahují intenzity zvlášť hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost (srov. též rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 4. 1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92, který byl uveřejněn pod č. 52/1994 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, který se vztahuje k obdobné právní úpravě obsažené v předchozím zákoníku práce). O soustavné porušování pracovní povinnosti z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní povinnosti na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní povinnosti (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 4. 2001, sp. zn. 21 Cdo 3019/2000,

kteř byl uveřejněn pod č. 56/2002 v časopise Soudní judikatura). Zákoník práce nestanoví, při kterém méně závažném porušení pracovní povinnosti je třeba zaměstnance písemně upozornit na možnost výpovědi. Je tedy třeba dovodit, že zaměstnavatel musí písemně upozornit na možnost výpovědi nejpozději při méně závažném porušení pracovní povinnosti, které předcházelo méně závažnému porušení, po kterém následovala výpověď.

Dovolatelka zpochybňuje správnost rozhodnutí odvolacího soudu proto, že „aniž by odvolací soud zopakoval důkazy (výsledky svědků či účastníků), dospěl k jinému skutkovému zjištění a rozsudek soudu prvního stupně změnil“.

Odvolací soud není vázán skutkovým stavem, jak jej zjistil soud prvního stupně (§ 213 odst. 1 o. s. ř.) a může dokazování opakovat nebo je i doplnit za podmínek uvedených v ustanovení § 213 odst. 2, 3 a 4 o. s. ř.

Zásada, že odvolací soud není vázán skutkovým stavem zjištěným soudem prvního stupně, neznamená (zejména s přihlédnutím k zásadám přimosti a ústnosti), že by se odvolací soud mohl bez dalšího odchýlit od skutkového zjištění soudu prvního stupně, zejména pokud bylo čerpáno z výpovědi nebo z přednesů účastníků řízení a svědků. Má-li tedy odvolací soud pochybnosti o správnosti skutkových závěrů soudu prvního stupně, musí zopakovat důkazy, ze kterých soud prvního stupně vycházel, popřípadě provést k objasnění rozhodných skutečností další důkazy. Neučiní-li tak, nelze považovat jeho skutkové zjištění, odlišné od skutkového závěru soudu prvního stupně, za podložené (tj. respektující zásady dokazování v odvolacím řízení). Jestliže tedy odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé změní (§ 220 o. s. ř.), ačkoli ve skutečnosti dospěl k jinému skutkovému zjištění než soud prvního stupně, byl jeho skutkový závěr učiněn v rozporu s ustanoveními § 122, § 132, § 211 a § 213 o. s. ř.; odvolací řízení pak trpí vadou, která může mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.

V projednávané věci se však o nesprávnost postupu odvolacího soudu při zjišťování skutkového stavu věci nejedná. Jak vyplývá z dopisu žalované ze dne 27. 3. 2013, žalovaná žalobkyni vytýkala (a spatřovala v tom důvod pro výpověď z pracovního poměru pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci), že žalobkyně v rozporu s ustanovením § 301 písm. a) a b) zákoníku práce, s ustanovením § 3 odst. 1 vyhlášky č. 263/2007 Sb. a s pracovní náplní učitelky mateřské školy dne 8. 1. 2013 bez vážného důvodu nenastoupila do zaměstnání dle rozpisu pracovní doby, dne 9. 1. 2013 v době přímé výchovné činnosti opustila pracoviště a ponechala všechny děti v době od 14.40 do 14.50 hodin bez dozoru, dne 20. 3. 2013 nedodržela rozpis pracovní doby a pracoviště opustila bez udání důvodu a omluvy v 16 hodin, přičemž její pracovní doba v tento den končila v 16.15 hodin, a týž den v době přímé výchovné činnosti a v době, kdy je škola volně přístupná rodičům, popř. cizím osobám, opustila pracoviště a ponechala v době od 14.30 do 14.40 hodin dvě děti bez dozoru. Proto pro posouzení platnosti takového rozvazovacího úkonu z hlediska skutkového bylo rozhodující zjištění, zda se žalobkyně skutečně dopustila uvedeného jednání a zda je dána povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci, kterou tím mohla porušit. Posouzení, zda zjištěné jednání skutečně představuje porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci a do jaké míry (jakou intenzitou), již není skutkovým zjištěním, ale právním posouzením věci. Odvolací soud vyšel ze skutkového zjištění, že žalovaná rozvrhla pracovní dobu (přímou pedagogickou činnost) učitelky mateřské školy na dvousměnný provoz (ránní a odpolední směny), že dne 8. 1. 2013 i 20. 3. 2013 měla žalobkyně stanovenou odpolední směnu od 9,10 hod do 16,15 hod, ale že žalobkyně dne 8. 1. 2013 bez vědomí či souhlasu žalované vůbec nenastoupila do práce, a to s odůvodněním, že si „vyměnila“ směnu po domluvě s druhou učitelkou mateřské školy, resp. čerpala náhradní volno za práci přesčas, obdobně dne 20. 3. 2013 bez vědomí a souhlasu žalované opustila pracoviště před koncem pracovní směny v 16,00 hod, opět s odůvodněním, že čerpala náhradní volno za práci přesčas. Odvolací soud shodně se soudem prvního stupně vyšel ze skutkového zjištění, že ředitelka žalované přestala v roce 2012 tolerovat „výměny“ směn a dřívější odchody z pracoviště bez jejího vědomí. Ohledně vytýkaného jednání pod body b) a d) výpovědi z pracovního poměru vyšel odvolací soud ze skutkového zjištění, že žalobkyně dne 9. 1. 2013 v době přímé pedagogické činnosti ponechala svěřené děti (ve věku 4 až 7 let) po dobu 10 minut zcela bez dozoru (v přízemí budovy) a odešla s podklady pro inventarizaci majetku za učitelkou základní školy Mgr. P. do její třídy, která je umístěna ve druhém poschodí budovy, a dne 20. 3. 2013 ponechala pětiletého chlapce, který byl pomalý v jídlu, se sedmiletou holčičkou po dobu 10 minut bez dozoru ve školní jídelně a odešla s ostatními dětmi do herny, která se nachází na opačném konci přízemí, a to v obou případech za situace, kdy vchod do budovy nebyl uzamčený, aby rodiče mohli vyzvedávat děti, přičemž jídelna je hned vedle tohoto vchodu. Tímto skutkovým závěrem se odvolací soud neodchýlil od skutkového závěru soudu prvního stupně ve vztahu ke stejným skutečnostem. Uvedené skutkové zjištění postačovalo (z hlediska vymezení důvodu výpovědi z pracovního poměru) také k právnímu posouzení, zda důvod uvedený v dopise ze dne 27. 3. 2013 (že žalobkyně se dopustila soustavného méně závažného porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci) je dán (je po právu). Jestliže zjištěné jednání uvedené pod body b) a d) výpovědi z pracovního poměru vyhodnotil odvolací soud odlišně od soudu prvního stupně jako zanedbání náležitého dohledu nad svěřenými dětmi (když přihlédl ke všem konkrétním skutkovým okolnostem), jedná se o právní posouzení, zda zjištěné jednání žalobkyně představovalo porušení jejich pracovních povinností, a nikoliv – jak se žalobkyně mylně domnívá – o změnu skutkových zjištění učiněných odvolacím soudem.

Žalobkyně byla povinna v době výkonu přímé pedagogické činnosti zajišťovat náležitý dohled nad svěřenými dětmi v zájmu předcházení škodám na zdraví, majetku a životním prostředí (§ 6 vyhlášky č. 263/2007 Sb., kterou se stanoví pracovní řád pro zaměstnance škol a školských zařízení zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí, a § 5 vyhlášky č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání). S právním závěrem odvolacího soudu, že postup žalobkyně byl v obou případech nezodpovědný a nepřiměřený dané situaci a že je ho třeba hodnotit jako zanedbání náležitého dohledu, dovolací soud souhlasí, především s ohledem na konkrétní situaci, kdy se jednalo o dohled nad velmi malými dětmi ve věku od 4 do 7 let, nejednalo se o žádnou neodkladnou záležitost, kterou by žalobkyně nemohla vyřešit jiným vhodnějším způsobem, žalobkyně ponechala děti zcela bez dozoru 10 minut a odešla do jiného poschodí budovy školy (nebo na opačný konec chodby), to vše za situace, kdy byl odemčen vchod do budovy (budova školy byla volně přístupná cizím lidem).

Zpochybňuje-li dovolatelka skutková zjištění, na nichž odvolací soud založil svůj právní závěr, že byly splněny podmínky pro výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zák. práce, nesouhlasí-li s tím, ke kterým důkazům odvolací soud přihlížel a jak provedené důkazy hodnotil (že „ředitelce byla soudem prvního stupně i odvolacím soudem přiznána plná věrohodnost, ačkoli tomu tak není“), předestírá-li vlastní skutkové závěry (že „ředitelka se o vzájemné výměny směn mezi učitelkami nezajímala, že se spokojila se záznamy v knize docházek“, že „nebylo jednoznačně určeno, jak si má učitelka počínat, pokud z jakýchkoli důvodů musí děti nechat bez přímého dozoru“, že „i když opustila bez předchozího informování ředitelky pracoviště o 15 minut dříve, jednala tak dle zavedené praxe tolerované ředitelkou“, že „výpověď byla žalobkyni pouze předložena k nahlédnutí a nikoliv doručena do vlastních rukou, že žalobkyně pouze odmítla převzetí výpovědi podepsat, ale neodmítla doručení výpovědi do vlastních rukou“), na nichž pak buduje své vlastní a od odvolacího soudu odlišné právní posouzení věci (že „ze strany ředitelky mateřské školy se ve všech případech údajného porušení

pracovní kázně jednalo o zneužití jejího nadřazeného postavení vůči žalobkyni za účelem ukončení pracovního poměru žalobkyně“), případně namítá-li další vady řízení, uplatnila tak, jiný dovolací důvod, než který je uveden v ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř., a k těmto námitkám nemohl dovolací soud přihlídnout.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný a protože nebylo zjištěno, že by byl postížen některou z vad, uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243c odst. 3 věty první, § 224 odst. 1 a § 151 odst. 1 části věty před středníkem o. s. ř., neboť dovolatelka s ohledem na výsledek dovolacího řízení na náhradu nákladů nemá právo a žalované v dovolacím řízení žádné náklady nevznikly.

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 17. srpna 2016

JUDr. Mojmír Putna  
předseda senátu

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)

2018 - MPSV, TREXIMA, spol. s r.o.