

## Rozhodnutí ředitele Krajského úřadu Libereckého kraje

Po projednání ve smyslu zákoníku práce a na základě a v souladu s doporučením mnou jmenované škodní komise, která ukončila svoje jednání hlasováním dne 2. 4. 2014, ve věci možné škody vzniklé Libereckému kraji v souvislosti se skončením pracovního poměru a všemi souvisejícími následnými právními jednáními,

### rozhoduji

nepovažovat částku v celkové výši Kč 1.244.699,- zaplacenou Libereckým krajem v souvislosti s ukončením pracovního poměru a následným soudním sporem o určení neplatnosti výpovědi a finančním vyrovnáním a dalšími souvisejícími úkony za škodu resp. majetkovou újmu vzniklou Libereckému kraji, resp. krajskému úřadu, ve smyslu zákoníku práce.

Nad rámec tohoto mého rozhodnutí konstatuji:

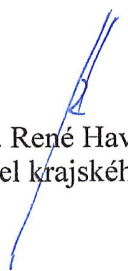
Výpověď z pracovního poměru pro soustavné porušování povinností podle § 52 písm. g) zákoníku práce byla dána zástupkyní ředitele Mgr. Marií Filipovou (zastupovala v plném rozsahu ředitele, který nebyl ještě jmenován) dne 30. 6. 2010 a jsou v ní uvedeny 3 důvody, které podle právního názoru zaměstnavatele odpovídaly formálním i obsahovým náležitostem dle § 52 písm. g) ZP. Výpovědní důvody byly před dáním výpovědi projednávány a posuzovány odpovědnými osobami v rámci krajského úřadu odboru sociálních věcí, kam byl pracovně zařazen, personálním oddělením a právním odborem. Výpovědní důvody v okamžiku dání výpovědi reálně existovaly, nebyly smyšlené, ani nebyly šikanózní povahy. Mám za to, že samotným dáním výpovědi nebyly zaviněně porušeny pracovní povinnosti ze strany osoby, která výpověď dala – Mgr. Filipová, ani ze strany dalších osob, které se na přípravě výpovědi podílely, a to ani v nedbalostní formě zavinění.

Za zásadní považuji vyrovnání se s rozsudkem Okresního soud v Liberci, který nabyl právní moci 13. 6. 2012, jímž byla výpověď určena soudem jako neplatná, protože soud po provedeném dokazování dospěl k závěru, že výpovědní důvody nelze hodnotit jako porušení pracovních povinností v dostatečné intenzitě, která by odpovídala dle § 52 písm. g) zákoníku práce. Podle mě však samotným soudem vyslovený právní názor o nedostatečné intenzitě uplatněných výpovědních důvodů nelze považovat za dostatečný zákonný důvod k vyvození konkrétní odpovědnosti konkrétní osoby za škodu, která LK následně vznikla. Odlišný právní názor, resp. uplatnění reálně existujících výpovědních důvodů v intenzitě, kterou až soud a až následně posoudil jako nedostatečnou, nesplňuje podle mě podmínku pro uplatnění náhrady škody. Dání výpovědi nebylo právním jednáním charakteru zaviněného (a to ani v nedbalostní formě) porušení povinností, jak předpokládá § 250 odst. 1 ZP. Jiná situace by např. byla, kdyby výpověď nesplňovala formální zákonné náležitosti, např. by v době posledních 6 měsíců nebyl dotčený upozorněn na možnost výpovědi, nebo výpovědní důvody vůbec fakticky neexistovaly, byly smyšlené či byly šikanózního charakteru.

Takže i kdybych se, v rozporu s názorem a doporučením škodní komise, rozhodl považovat uhrazenou částku ve výši 1.244.699,- Kč za škodu vzniklou v souvislosti s ukončením pracovního poměru a následným soudním sporem o určení neplatnosti výpovědi a finančním vyrovnáním, stejně bych nemohl nerozhodnout o příp. náhradě škody na konkrétním zaměstnanci nebo zaměstnancích zařazených do krajského úřadu, neboť by nebylo shledáno zaviněné, a to ani nedbalostní, porušení povinností konkrétních osob při plnění pracovních úkolů v této věci nebo v souvislosti s ním, jak předpokládá a požaduje jako podmínku k uplatnění náhrady škody § 250 odst. 1 zákoníku práce.

Zároveň akceptuji doporučení škodní komise, aby do budoucna v případě řešení porušování pracovních povinností zaměstnanců krajského úřadu, před podáním výpovědi ředitelem krajského úřadu, pakliže se důvod týká porušování pracovních povinností zaměstnance podřízeného vedoucímu odboru, byl požadován od vedoucího odboru písemný, řádně odůvodněný konečný návrh k ukončení pracovního poměru výpovědí jeho podřízeného.

V Liberci 26. 5. 2014



Mgr. René Havlík  
ředitel krajského úřadu