



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Hodoníně rozhodl samosoudkyní

ve věci

žalobkyně:

proti

žalovanému:

Město Kyjov, IČO 00285030

sídlem Masarykovo náměstí 30/1, 697 01 Kyjov

zastoupený advokátem Mgr. Zdeňkem Jouklem

sídlem Jakubské nám. 580/4, 602 00 Brno

o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a náhradu platu

takto:

- I. Zamítá se žaloba, aby soud určil, že okamžité zrušení pracovního poměru založeného pracovní smlouvou ze dne 29. 6. 1995 uzavřenou mezi žalovaným a žalobkyní, dané ze strany žalovaného dne 9. 12. 2024 žalobkyni, je neplatné.
- II. Zamítá se žaloba, kterou se žalobkyně po žalovaném domáhá zaplacení 810 973,20 Kč jako náhrady platu podle § 69 odst. 1 zákoníku práce za období od 9. 12. 2024 do 31. 1. 2026, spolu s úrokem z prodlení ve výši 12 % z částky 36 991,76 Kč od 11. 1. 2025 do zaplacení, z částky 62 601,44 Kč od 13. 2. 2025 do zaplacení, z částky 56 910,40 Kč od 13. 3. 2025 do zaplacení, z částky 59 755,92 Kč od 12. 4. 2025 do zaplacení, z částky 56 910,40 Kč od 13. 5. 2025 do zaplacení, z částky 56 910,40 Kč od 13. 6. 2025 do zaplacení, z částky

Shodu s prvopisem potvrzuje

59 755,92 Kč od 12. 7. 2025 do zaplacení, z částky 65 446,96 Kč od 13. 8. 2025 do zaplacení, z částky 59 755,92 Kč od 13. 9. 2025 do zaplacení, z částky 62 601,44 Kč od 11. 10. 2025 do zaplacení, z částky 62 601,44 Kč od 13. 11. 2025 do zaplacení, z částky 54 064,88 Kč od 13. 12. 2025 do zaplacení, z částky 56 910,40 Kč od 13. 1. 2026 do zaplacení a z částky 59 755,92 Kč od 13. 2. 2026 do zaplacení.

III. Žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 5 100 Kč, a to do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalovaného Mgr. Zdeňka Joukla.

Odůvodnění:

1. Žalobkyně se podanou žalobou (ve znění změny, která byla připuštěna usnesením zdejšího soudu ze dne 16. 1. 2026, č. j. 22 C 14/2025-522) domáhala určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru s žalovaným a zaplacení náhrady platu v souhrnné výši 810 973,20 Kč s příslušenstvím. Z podané žaloby vyplynulo, že žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 29. 6. 1995 s tím, že pracovní poměr vznikl ke dni 1. 7. 1995. Rozhodnutím Rady města Kyjov byla žalobkyně s účinností od 1. 1. 2005 jmenována do funkce „vedoucí odboru živnostenského úřadu“, později v důsledku reorganizace do funkce „vedoucí odboru správních, dopravních a živnostenských agend“. Dne 9. 12. 2024 obdržela žalobkyně od žalovaného okamžité zrušení pracovního poměru (dále též jen „*okamžité zrušení*“) podle § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v tehdy platném a účinném znění (dále jen „*zákoník práce*“), neboť se měla dopustit opakovaných zásahů do docházkového systému, a tím žalovanému způsobit škodu na jeho majetku. Dne 20. 12. 2024 žalobkyně žalovanému sdělila, že s okamžitým zrušením pracovního poměru nesouhlasí a požaduje umožnění výkonu své funkce, avšak žalovaný setrval na tom, že okamžité zrušení pracovního poměru je platné a účinné. Žalobkyně je přesvědčená, že docházkový systém vykazoval při svém chodu chyby a nesrovnalosti, které jí nelze klást za vinu, nadto nebyla pravidla pro docházkový systém jasně nastavena a nahodile se měnila. Obdobně nelze na zaměstnance přenášet odpovědnost za správnou evidenci pracovní doby, neboť ta je především povinností zaměstnavatele. Žalobkyně v této souvislosti připomněla, že interní předpisy jí umožňovaly editovat mj. i vlastní docházku a pokud této možnosti využila, nikdy tak nečinila s cílem docházku falšovat. Existoval dokonce výslovný pokyn žalovaného, aby tak zaměstnanci postupovali s cílem dodržet fond pracovní doby a eliminovat minusové, nebo naopak nadměrné plusové hodnoty. Pokud snad měl žalovaný za to, že žalobkyně provádí v docházkovém systému nedovolené úpravy, měl ji na to nejprve upozornit, nikoli ihned zvolit krajní opatření ve formě okamžitého zrušení pracovního poměru. Žalobkyně závěrem shrnula, že žalovaný neprokázal, že by žalobkyně jednala s úmyslem ho poškodit, způsobit mu majetkovou újmu nebo narušit jeho chod, případně že po něm nelze spravedlivě požadovat, aby žalobkyni zaměstnával až do skončení výpovědní doby. Žalovaný rovněž nezohlednil, že žalobkyně byla vzorným zaměstnancem po dobu více než třiceti let, že nad rámec pracovní náplně zajišťovala pro žalovaného i jiné činnosti a celkově projevovala nadstandardní pracovní nasazení. Vyjádřila podiv nad tím, že k šetření její docházky došlo na podkladě anonymního podnětu doručeného na podatelnu žalovaného dne 2. 12. 2024 a již téhož dne dokázal žalovaný zajistit analýzu docházky u externího dodavatele, projednat věc s odborovou organizací a následně doručit žalobkyni okamžité zrušení pracovního poměru; tato rychlost vyvolává v žalobkyni pochybnosti o objektivitě a důkladnosti celého procesu šetření. Žalobkyně se na tomto základě domnívá, že se stala pouze nepohodlnou, a tedy s ní byl pracovní poměr rozvázán účelově.

2. Žalovaný žalobu nepovažoval za nedůvodnou. Předně vysvětlil, že podnět k prošetření docházky žalobkyně vzešel od _____ která v dané době zastávala funkci zástupkyně žalobkyně (dále též jen „*zástupkyně žalobkyně*“), a to na schůzce konané dne 4. 11. 2024 s _____, tj. tajemníkem žalovaného (dále též jen „*tajemník*“). Tajemník následně oslovil personalistku _____ (dále též jen „*personalistka*“), která provedla kontrolu docházky a způsobu vedení její evidence v měsíci listopadu 2024. Při pořizování printscreenů jednotlivých dnů výkazu elektronického docházkového systému VEMA (dále též jen „*docházkový systém*“) pojala personalistka podezření, že žalobkyně některé záznamy maže, avšak toto mazání není na první pohled patrné. Proto se na pokyn tajemníka obrátila na společnost Seyfor, a. s. jakožto dodavatele docházkového systému (dále též jen „*dodavatel docházkového systému*“), který žalovanému poskytl postup k získání údajů o smazaných (přesněji řečeno „*zneplatněných*“) záznamech, a díky tomu personalistka řadu z nich odhalila a mohla je podrobit kontrole. Žalovaný je přesvědčen, že žalobkyně záznamy odstraňovala úmyslně a takto sofistikovaně falzifikovala evidenci své docházky, žalovaného uváděla v omyl ohledně plnění fondu pracovní doby a konsekventně čerpala plat i za dobu, kdy práci nevykonávala. Závěrem žalovaný zpochybnil i kvality žalobkyně jako zaměstnance i z jiných hledisek a poukázal mj. na fakt, že ji podřízení vnímali jako zákeřnou a mstivou osobu a měli z ní strach, dále že žalobkyně neprojevovala loajalitu vůči žalovanému, plánovanou nepřítomnost na pracovišti oznamovala jen vybraným podřízeným zaměstnancům, rovněž neoznámila tajemníkovi řádně a včas vznik pracovní neschopnosti, během níž se navíc účastnila hodů v obci Skoronice, a opomíjela či odkládala plnění některých svých povinností. Ačkoli důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru bylo nakonec pouze dvacet pět případů neoprávněné manipulace s docházkovým systémem, žalovaný je přesvědčen, že již tímto ze strany žalobkyně došlo ke zvlášť hrubému porušení pracovních povinností a že po něm nebylo možné spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr ukončil méně razantním způsobem a toleroval přítomnost žalobkyně na pracovišti do konce (hypotetické) výpovědní doby.
3. Soud předně uvádí, že u žaloby na určení sporné právní skutečnosti nemusí žalobce prokazovat naléhavý právní zájem tam, kde to vyplývá z právního předpisu. Tak je tomu právě u žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 72 zákoníku práce.
4. Mezi účastníky bylo nesporné, že mezi nimi platně vznikl pracovní poměr, a to pracovní smlouvou ze dne 29. 6. 1995, a že tento pracovní poměr trval až do 9. 12. 2024, kdy žalovaný žalobkyni za přítomnosti tří svědků doručil okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, a že převzetí tohoto dokumentu odmítla žalobkyně stvrdit svým podpisem. Nebylo sporu ani o tom, že žalobkyně se s důvody okamžitého zrušení neztotožnila a trvala na tom, aby jí žalovaný umožnil výkon její funkce, což mu oznámila dopisem doručeným do jeho datové schránky dne 20. 12. 2024, a ani o tom, že žalovaný této žádosti dne 3. 1. 2025 nevyhověl.
5. Konečně nebylo mezi účastníky sporu o tom, že přinejmenším od března roku 2025 jednali o možnostech ukončení pracovního poměru též dohodou, avšak k jejímu uzavření nedošlo (to ilustruje korespondence mezi právními zástupci účastníků z března až listopadu 2025). Ve stručnosti lze uzavřít, že Rada města Kyjova neakceptovala návrh žalobkyně na mimosoudní vyrovnání ze dne 8. 10. 2025, ve znění doplnění ze dne 10. 10. 2025, a to ve formě ukončení pracovního poměru dohodou za současného poskytnutí odstupného ve výši sedminásobku průměrného měsíčního platu, a současně rozhodla o protinávruhu ve formě ukončení pracovního poměru dohodou a poskytnutí odstupného ve výši trojnásobku průměrného měsíčního platu (viz „*Výpis z usnesení z 84. schůzky Rady města Kyjova konané dne 3. 11. 2025*“).
6. Strany sporu se naopak neshodly na tom, zda se žalobkyně dopustila (celkem pětadvaceti) skutků, které jí byly v okamžitém zrušení kladeny za vinu, a dále na tom, zda tyto skutky lze kvalifikovat jako *zvlášť hrubé porušení povinností* vyplývajících pro zaměstnance z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. S tím úzce souvisela otázka, zda žalovaný jakožto zaměstnavatel u jiných

(vedoucích) zaměstnanců obdobné či obdobně závažné počinání toleroval, či nikoli. V návaznosti na to se strany neshodovaly ani v hodnocení, zda povaha a závažnost těchto skutků může být důvodem, pro který nelze po zaměstnavateli požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby [v případě hypotetické výpovědi podle § 52 písm. g) zákoníku práce]. Konečně se účastníci rozcházejí i v právním názoru na to, zda okamžitému zrušení pracovního poměru nemělo předcházet odvolání žalobkyně z vedoucí funkce v režimu zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územně samosprávních celků.

7. Nad rámec výše uvedených nesporných skutečností provedl soud níže shrnuté důkazy a zjistil následující skutkový stav:
8. Pracovní poměr mezi účastníky byl založen pracovní smlouvou ze dne 29. 6. 1995 na dobu neurčitou se zkušební dobou tři měsíce, v níž si strany ujednaly, že žalobkyně bude pro žalovanou vykonávat práci na pracovní pozici popsané jako „*samostatný výkon sociálních agend v péči o rodinu, děti, staré, zdravotně postižené a společensky nepřizpůsobivé občany*“, a to od 1. 7. 1995 na Okresním úřadu Hodonín. Na základě „*Dohody o přechodu práv a povinností z pracovních vztahů*“ ze dne 13. 8. 2002, navazující na ukončení činnosti okresních úřadů, došlo ke změně sjednaného místa výkonu práce z Okresního úřadu Hodonín na Město Kyjov. Ke dni 1. 4. 2013 byla žalobkyně jmenována Radou Města Kyjov na pracovní pozici „*vedoucí Odboru správních, dopravních a živnostenských agend*“; podle „*Pracovní náplně*“ byla nejnáročnější práce na této pozici vykonávána vymezena dle katalogu prací jako „*koordinace a usměrňování živnostenského úřadu*“.
9. Z „*Organizačního řádu Městského úřadu Kyjov*“ vyplývá, že Městský úřad Kyjov se skutečně člení na více odborů a mezi ně patří i *Odbor správních, dopravních a živnostenských agend* (dále též jen „*OSDŽA*“). Z naposledy uvedeného dokumentu plyne též to, že vedoucí odboru je nadřízen všem zaměstnancům odboru, řídí práci odboru a za svou činnost odpovídá tajemníkovi úřadu (čl. 13 odst. 2), a jeho povinností je mj. „*vést evidenci docházky, plánů dovolených a jejich čerpání, (...)*“ [čl. 13 odst. 2 písm. q) organizačního řádu]. Přílohou organizačního řádu je též organizační schéma městského úřadu; rovněž z něj je patrné, že OSDŽA je podřízen tajemníkovi (kterým v rozhodném období byl _____, jak již bylo uvedeno výše).
10. Z dokumentu nazvaného jako „*Určení zástupce vedoucí Odboru správních, dopravních a živnostenských agend*“ ze dne 27. 9. 2023 a z dokumentu nazvaného jako „*Pracovní náplň*“ ze dne 1. 6. 2023 je zřejmé, že zástupkyní žalobkyně coby vedoucí OSDŽA byla určena _____.
11. Pravidla evidence docházky v obecném rámci vymezuje „*Pracovní řád Městského úřadu Kyjov*“, účinný od 1. 1. 2014. Ten v čl. 12 odst. 1 stanoví, že zaměstnanec je povinen se podřídit zavedenému systému evidence pracovní doby. Evidence docházky se provádí pomocí automatizovaného systému evidence za použití čipů a do systému je zaměstnanec povinen zaznamenat každý příchod a odchod. Pokud zaměstnanec do docházkového systému příchod nebo odchod nezaznačil, požádá bez zbytečného odkladu svého nejbližšího nadřízeného o zajištění opravy; opravy provádí pověřený zaměstnanec. Podle čl. 12 odst. 3 je každý zaměstnanec povinen oznámit přerušení práce z důvodu důležité osobní překážky v práci svému nadřízenému, který podepíše příslušnou propustku; tuto propustku je zaměstnanec povinen nechat potvrdit i příslušným zařízením, lékařem atp. a po návratu na pracoviště ji předložit svému vedoucímu zaměstnanci. V mimořádných odůvodněných případech je zaměstnanec povinen o své nepřítomnosti informovat vedoucího zaměstnance telefonicky a propustku předložit nadřízenému dodatečně. Měsíční přehled docházky všech zaměstnanců na příslušném odboru předkládají na personální úsek vedoucí odboru včetně propustek první pracovní den následujícího měsíce. Dále je v článku 6 odst. 1 upraveno rozvržení pracovní doby, a to tak, že základní pracovní doba se stanovuje od 8:00 do 14:00, volitelná pracovní doba od 7:00 do 8:00 a od 14:00 do 18:00 a úřední doba se stanovuje v pondělí a středu od 8:00 do 11:00 a od 12:00 do 17:00, v úterý od 8:00 do 11:00 a od 12:00 do 15:00 a v pátek od 8:00 do 11:00 a od 12:00 do 14:30. Podle čl. 6 odst. 3 se přestávka v práci poskytuje v trvání 30 minut a může být

čerpána od 11:00 do 13:00. Článek 6 odst. 4 konečně stanoví, že zaměstnanec je povinen si osobní záležitosti vyřizovat mimo základní pracovní dobu a že ve výjimečných a odůvodněných případech může zaměstnavatel poskytnout volno k vyřízení záležitosti, kterou nelze vyřídit mimo pracovní dobu; toto volno si zaměstnanec musí nadpracovat v rámci volitelné pracovní doby.

12. Bližší pravidla evidence docházky u žalované upravoval v rozhodné době „*Vnitřní předpis č. 8/2016*“, účinný od 29. 4. 2016. Zde se mj. uvádí, že pokud zaměstnanec nevyznačí čas příchodu a odchodu tak, jak je povinen, požádá vedoucího odboru (případně vedoucího oddělení), aby časy v systému manuálně opravil, případně doplnil. Článek II. tohoto vnitřního předpisu obsahuje bližší pravidla pro vyznačování v systému, a to podle konkrétních situací zahrnutých do bodů 1 až 9 (celodenní nepřítomnost u lékaře, krátkodobá návštěva lékaře, doprovod rodinného příslušníka k lékaři, překážky v práci, nemoc, čerpání půldenní dovolené, služební cesta, pochůzky v rámci města); přechody mezi budovami se v docházkovém systému nevyznačují.
13. Co se týče fungování docházkového systému v praxi a návodů, jak editovat údaje do něj zanesené, v první řadě je třeba zmínit dokument s názvem „*Školení aplikace eDCH, Docházkový vedoucí*“, který (z technického hlediska) obsahuje návody na mazání a opravu údajů například v kapitole „*4.3.2.4 Nasnímané průchody*“. Další instrukce k tomu, jak v praxi evidovat docházku, jsou obsaženy jednak v e-mailech ze dne 10. 8. 2022, 31. 8. 2022 a 3. 10. 2022 odeslaných personalistkou všem zaměstnancům žalovaného, včetně specifických pokynů doprovázejících přechod ze starého docházkového systému do nového docházkového systému (zejména e-mail ze dne 3. 10. 2022), jednak upozornění na plánovaná školení o jeho fungování (zejména e-maily ze dne 1. 9. 2022 a 31. 10. 2022). Školení k docházkovému systému bylo plánováno též na 14. 3. 2024, o čemž žalobkyně informovala své podřízené (teprve) e-mailem dne 13. 3. 2024. Na poradě vedení dne 3. 6. 2024 se sice problematika docházkového systému a jeho fungování řešila, ale žalobkyně se k ní nijak nevyjadřovala (viz zápis č. 12/2024). Později personalistka informovala zaměstnance také o možnostech zjištění zůstatku dovolené či indispozičního volna (e-mailem ze dne 2. 8. 2024) a o nutnosti odsouhlasení služebního odchodu zaměstnanců jejich vedoucím (e-mailem ze dne 14. 8. 2024). Nedatovaný e-mail z personálního oddělení žalovaného indikuje též to, že v průběhu užívání docházkového systému byl odstraněn problém související s minutovým intervalem určeným k opravě záznamu u terminálu.
14. Na potřebu dodržování fondu pracovní doby upozornil tajemník přítomné zaměstnance na poradě vedení konané dne 9. 7. 2024; avizoval, že k této otázce bude rozeslán e-mail s podrobnostmi. Tento e-mail rozeslala personalistka vybraným zaměstnancům žalovaného (v okruhu příjemců zprávy se objevuje též žalobkyně) dne 10. 7. 2024 a uvádí se v něm mj., že se stává, že někteří zaměstnanci jsou v mínusu a jiní naopak mají velké přesčasové hodiny; ideálním stavem tedy je, „*(...) pokud je zaměstnanec na konci měsíce v plusu, ideálně pár minut (...)*“. Pokud je zaměstnanec v mínusu, měl by ho vedoucí zaměstnanec na tuto skutečnost upozornit a měl by mu docházku opravit tak, aby byl v plusových hodnotách (personalistce pak docházku předloží již opravenou). Pokud má naopak zaměstnanec přesčasové hodiny, je třeba, aby si je na konci měsíce vybral, neboť práci přesčas lze konat jen, je-li vedoucím zaměstnancem nařízena, případně si může výjimečně vybrat náhradní volno, pokud má nadpracovaných více než 8 hodin. Obsah nedatovaného „*Vyjádření zaměstnanců Personálního úseku*“ podepsaného personalistkou

, v zásadě jen detailně rozvíjí to, co bylo v e-mailu ze dne 10. 7. 2024 již uvedeno. Z e-mailu ze dne 28. 8. 2024 je dále vidno, že zaměstnankyně

informovala žalobkyni jako svou vedoucí o tom, že hodlá poslední den v měsíci opustit pracoviště dříve, právě proto, aby splnila výše uvedené instrukce a dodržela fond pracovní doby, za což ji žalobkyně pochválila. Konečně, problematika přesčasových hodin a náhradního volna byla předmětem porady vedení dne 7. 11. 2024, jak vyplývá ze zápisu č. 21/2024.

15. Stran vztahů mezi jednotlivými zaměstnanci OSDŽA stojí za zmínku, že koncem července 2024 si žalobkyně a její zástupkyně vyměnily e-maily, z jejichž obsahu je patrné, že se žalobkyně cítila dotčena tím, že zástupkyně řešila volební agendu přímo s tajemníkem, nikoli s žalobkyní. Zástupkyně se bránila, že ji tajemník pověřil dílčím úkolem spojeným s volbami, neboť v rozhodné době (tj. před koncem lhůty ke zveřejnění písemností k volbám) byla žalobkyně v pracovní neschopnosti; zástupkyně přitom neměla tušení, že ji následně tajemník pověří volbami jako celkem. Této výměně názorů předcházela korespondence žalobkyně a tajemníka a je z ní patrné, že od 22. 7. 2024 nastoupila žalobkyně na pracovní neschopnost a očividně nestihla vyřešit všechny akutní záležitosti. V této souvislosti dlužno poukázat na interní sdělení ze dne 15. 2. 2023, které indikuje, že v minulosti žalobkyně v souvislosti s přípravou a organizačním zabezpečením prezidentských voleb obdržela mimořádnou odměnu ve výši „mimořádné odměny pro žalobkyni v souvislosti s organizováním voleb do obecních zastupitelstev schválil tajemník také interními sděleními ze dne 30. 9. 2022 a (dvakrát) ze dne 29. 11. 2022; jednalo se o odměny ve výši
16. Je dále zřejmé, že žalobkyně byla upomínána k zaslání potvrzení o účasti na školeních obecních živnostenských úřadů (e-mail ze dne 19. 8. 2024 E-mailem ze dne 11. 11. 2024 naproti tomu informovala žalobkyně oddělení správních agend a tajemníka o plánované nepřítomnosti (návštěvě lékaře), k níž mělo dojít následujícího dne. Tuto nepřítomnost odráží i printscreen docházkového systému pro datum 12. 11. 2024.
17. Dne 2. 12. 2024 obdržel tajemník anonymní podnět „všech zaměstnanců Městského úřadu v Kyjově“ k prověření docházky žalobkyně a fondu její pracovní doby. V anonymním podnětu se uvádí, že žalobkyně v pracovní době sportuje, na pracovišti není přítomna, své podřízené metodicky nevede a odborně neřídí a její chování vrhá špatné světlo i na ostatní úředníky. Z vyplněného formuláře s názvem „Dovolenka“ je zřejmé, že v danou dobu (tj. od 2. 12. 2024 do 6. 12. 2024) žalobkyně čerpala dovolenou.
18. Dne 9. 12. 2024 se konala osobní schůzka v kanceláři tajemníka, které se kromě něj a žalobkyně účastnily též personalistka a právnička žalovaného (dále též jen „právnička“). Žalobkyně byla informována o přijetí anonymního podnětu a rovněž o výsledku detailní kontroly její docházky, včetně důsledků, které z těchto zjištění tajemník vyvodil, tedy s rozhodnutím s žalobkyní okamžitě ukončit pracovní poměr. Podle čestného prohlášení tajemníka i právničky datovaných k 11. 12. 2024 bylo žalobkyni nabídnuto též ukončení pracovního poměru dohodou, což odmítla; žalobkyně nepodepsala ani převzetí okamžitého zrušení. V okamžitém zrušení žalovaný vymezil celkem dvacet pět skutků, které spočívaly v různých způsobech editace docházkového systému ze strany žalobkyně v období od 15. 12. 2023 do 22. 11. 2024. S okamžitým zrušením žalobkyně nesouhlasila a dne 20. 12. 2024 žalovaného žádala, aby jí umožnil výkon práce. Dne 3. 1. 2025 sdělil žalovaný žalobkyni, že žádosti o umožnění výkonu práce nehodlá vyhovět.
19. Žalobkyně ve své účastnické výpovědi (nad rámec toho, co již bylo uvedeno v písemných podáních) uznala, že si občas zapomněla zaznamenat některé průchody, ale především upřesnila technické potíže, jimiž docházkový systém trpěl, tedy zejména to, že při větším počtu zaměstnanců čipujících ve stejný okamžik systém nerozlišil jednotlivé osoby. Docházka se mohla chybně zaznamenat i tehdy, když předchozí zaměstnanec navolil pouze určitou možnost na displeji (tedy důvod průchodu), ale čip poté k terminálu přiložila jiná osoba v domněnku, že zaznamenaná prostý průchod. Na poradách se vady docházkového systému řešily opakovaně a vyústily v závěr, že je do něj třeba provádět zásahy. Přesto systém v zásadě fungoval podobně jako předchozí (s tou výjimkou, že již nebylo možné čerpat náhradní volno), a proto žalobkyně neměla o jeho fungování zásadní pochybnosti. Pokud prováděla úpravy docházky, činila tak na základě pokynů personálního oddělení, aby dorovнала plusové nebo minusové hodiny, a to nejen u sebe, ale i u svých podřízených, u nichž hrozilo, že budou cíleně strádat „plusové hodiny“ a pak si vybírat náhradní volno,

což se z hlediska fungování žalovaného ukazovalo jako nežádoucí; toto opatření přitom navazovalo na pokyn personálního oddělení z července 2024, kterému předcházela schůzka vedoucích odborů. Na školení personálního úseku zaznělo, že všechny úpravy by měly být zpětně dohledatelné; žalobkyně si však nepamatovala přesný název vnitřního předpisu, který editace upravoval. Co se týče obvinění, že si žalobkyně nezaznamenávala řádně příchody a odchody na obědovou přestávku, vysvětlila, že její odbor byl rozdělen do více budov (tj. „Masarykovo nám. 1“ a „Masarykovo nám. 18“), mezi nimiž musela přecházet nebo i roznášet poštu. Pokud tuto pochůzku spojila s obědovou přestávkou, nevyznačovala návrat v jiné budově, a to proto, že pokyn žalovaného zněl, že se zaměstnanec má čipovat pouze v budově, kde standardně sídlí, aby nevznikaly zmatky. Žalobkyně odmítla rovněž tvrzení, že by nebyla v práci nebo nepracovala v době uvedené v okamžitém zrušení pracovního poměru, a naopak namítala, že žalovaný nereflektuje její přesčasy a práci o víkendech. Dodala, že ani po dvaceti letech ve vedoucí funkci nikdy nedostala žádnou výtku a že pravidelně chodila na porady vedení.

20. K věci vypovídal jako svědek (dnes již bývalý) tajemník žalovaného . Co se týče pracovního nasazení žalobkyně, odhadl tajemník, že se žalobkyně mohla účastnit porad vedení z cca 50 %; zbytek za ni často absolvovala její zástupkyně. V posledních měsících či letech vnímal u žalobkyně regresi v pracovním nasazení, kdy úkoly sice plnila, ale celková její iniciativa byla nižší; nedostatky (typu nevyvěšené oznámení, absentující odpověď na dotaz) nicméně nevyhodnotil jako závažné. Co se týče impulsu k prověření docházky žalobkyně, přiblížil, že v listopadu 2024 za ním přišla zástupkyně žalobkyně ve špatném psychickém stavu a popisovala negativní atmosféru na OSDŽA, jeho nedostatečné řízení a častou absenci žalobkyně na pracovišti. Tajemník následně konzultoval personalistku, která mu sdělila obdobné informace. Dohodli se, že personalistka bude dva až tři týdny sledovat docházku žalobkyně pomocí průběžných printscreenů docházkového systému. Během listopadu se potvrdilo podezření na rozdíly mezi těmito printscreeny a záznamy v systému; bylo očividné, že některé změny nebyly označeny indikátorem editace (tzv. „ikonou panáčka“), a to proto, že u záznamu, který byl zcela odstraněn, se změnová ikona neobjevuje. Tajemník do té doby předpokládal existenci pouze editací se změnovou ikonou, ale o těchto skrytých editacích nevěděl. Dodavatel docházkového systému proto poskytl žalovanému na jeho žádost návod, jak tyto skryté změny dohledat, což poté žalovaný učinil a odhalil u žalobkyně řadu zásahů tohoto typu. Dále tajemník v rámci své svědecké výpovědi vysvětlil, že vedoucí odborů skutečně měli možnost editovat svou docházku i docházku podřízených; šlo o dlouhodobý úzus založený na důvěře a tajemník do něj zasahoval jen ve výjimečných případech. Po zjištění skrytých editací byla provedena (nad rámec pravidelné měsíční kontroly) kontrola docházky u všech vedoucích odborů, ale obdobná pochybení se u žádného z nich nenašla. Následně byla vedoucím pravomoc editovat vlastní docházku zcela odebrána a přešla na personalistky. Po zjištění těchto skrytých editací konzultoval tajemník věc s právníky a společně dospěli k závěru, že jednání žalobkyně naplňuje důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, neboť nebylo možné zjistit skutečnou délku přestávek žalobkyně či to, zda v době, kterou vykazovala jako přítomnost v zaměstnání, skutečně pracovala. Právě z těchto důvodů tajemník žalobkyni nevyzval k nápravě, ani jí neudělil výtku, a rovnou přistoupil (za dobu svého působení ve funkci tajemníka poprvé a naposledy) k okamžitému zrušení, a to pro ztrátu důvěry a s přihlédnutím k tomu, že žalobkyně jako vedoucí editovala docházku i podřízeným a měla jim jít příkladem; její setrvání ve funkci vedoucí by dle jeho názoru mělo demoralizující vliv na kolektiv. Vyslovil dokonce domněnku, že o existenci editací bez změnové ikony musela žalobkyně vědět, protože viděla docházku ve stejném náhledu jako on a personalistky. Tajemník ještě dodal (s důrazem na to, tato skutečnost nesouvisí s důvodem okamžitého zrušení), že poté žalobkyně žádala o možnost zkopírovat si soukromé věci z pracovního počítače, avšak kopírování se nezdařilo, a tak jí tajemník zapůjčil notebook domů s podmínkou, že pracovní data zůstanou zachována. Partner žalobkyně později notebook vrátil, ale disk byl zformátovaný a údajně i poškozený. Tajemník dále připustil, že v minulosti chtěl žalobkyni udělit výtku hned dvakrát, a to v prvním případě za účast na hodové slavnosti během pracovní

neschopnosti (neučinil tak proto, že žalovanému nevznikla žádná škoda), v druhém případě za opožděné oznámení o pracovní neschopnosti. Zmínil v této souvislosti, že komunikace s žalobkyní týkající se nepřítomnosti na pracovišti ze zdravotních důvodů poněkud vázla. Tajemník se konečně vyjádřil k e-mailu ze dne 10. 7. 2024 a uvedl, že ten se skrytými editacemi nijak nesouvisel; představoval reakci na školení inspektorátu práce a snahu žalovaného o snížení počtu „*plusových hodin*“ u zaměstnanců. Závěrem odmítl nařčení, že by žalobkyně byla diskriminována nebo že by v minulosti vyjádřil spokojenost nad tím, že se mu s ní „*konečně podařilo ukončit pracovní poměr*“. Za zmínku stojí ještě to, že tajemník v rámci své svědecké výpovědi přiznal, že na svou funkci rezignoval v návaznosti na svou podnikatelskou činnost v oboru reklama a marketing; této rezignaci předcházela podnět ze dne 3. 1. 2025.

21. Žalovaný předložil soudu několik čestných prohlášení k osobě žalobkyně, koncipovaných jeho současnými či bývalými zaměstnanci, kteří byli v rozhodné době podřízenými žalobkyně. Konkrétně šlo o

Z většiny prohlášení vyplývá, že podřízení se necítili být ze strany žalobkyně dostatečně metodicky vedeni, shodně popisovali nezáměr žalobkyně o chod oddělení, agendu a kancelář, prodlevy v podepisování rozhodnutí (což přitom byla činnost, kterou si žalobkyně vyhradila), nepravdivost porad či nepřítomnost žalobkyně na pracovišti, o níž nebyli informováni předem, a tudíž ani nevěděli, na koho jiného se obrátit. Pokud podřízení potřebovali konzultaci v souvislosti s agendou, kterou vykonávali, případně opravu docházky, obraceli se primárně na zástupkyni žalobkyně. Konečně je z prohlášení zřejmé, že podřízení nenacházeli v žalobkyni dostatečné či žádné zastání; cokoli po ní chtěli, odmítla řešit buď proto, že na to není vhodná doba, nebo proto, že věc nebyla schválena tajemníkem. Někteří zmínili též neloajální chování žalobkyně vůči vedení žalovaného.

uvedla též to, že žalobkyně kryla šikanu jiného zaměstnance, s nímž se kamarádila, a stížnosti na jeho chování uzavřela s doporučením, aby posledně jmenovaná navštívila psychiatra.

se k pracovní náplni a úkolům svěřeným žalobkyni, stejně jako k důvodům její absence na pracovišti, vyjadřovaly zdrženlivě, neboť měly za to, že jim to nepřísluší a že nedisponují dostatkem informací; z jejich prohlášení ale také vyplývá, že nepřítomnost žalobkyně na pracovišti nijak neovlivňovala jejich pracovní náplň.

se vyjádřily též k fungování docházkového systému, jehož chod hodnotily jako převážně bezproblémový.

jakožto zástupkyně žalobkyně doplnila, že od žalobkyně měla pověření pouze k podpisům propustek, dovolenek a cestovních příkazů, případně písemností vytvořených obecním živnostenským úřadem; minimálně v jednom případě ji však nadřízený orgán vyzval, aby urgentně vypracovala úkol, který žalobkyně v zadaném termínu nesplnila. Obdobná situace nastala i v případě voleb do Evropského parlamentu, kdy žalobkyně nepředala včas informaci o konání porady na krajském úřadě, metodickou informaci k vedení seznamu voličů a zápis z porad k volbám, které došly na její e-mail; taktéž v souvislosti s volební agendou minimálně dvakrát odkázala žadatele o zápis do seznamu voličů na zástupkyni.

22. Byla-li žalobkyni vytýkána neúčast na poradách vedení, z předložených zápisů z porad vedení č. 1/2023 konané dne 10. 1. 2023, č. 20/2023 konané dne 19. 10. 2023 a č. 2/2024 konané dne 16. 1. 2024, ve spojení s výpisy z docházkového systému pro osobu žalobkyně, plyne, že v tyto dny byla žalobkyně v zaměstnání přítomna, ale z porady se omluvila. Dále žalovaný předložil konsolidované tvrzení o (údajné) neúčasti žalobkyně na poradách vedení č. 16/2022, 19/2022, 20/2022, 1/2023, 5/2023, 18/2023, 19/2023, 20/2023, 21/2023, 23/2023, 24/2023, 2/2024, 4/2024, 7/2024, 8/2024, 9/2024, 10/2024, 16/2024, 19/2024, 22/2024 (je zřejmé, že z příslušných zápisů zkopíroval odstavce týkající se prezenční listiny, na nichž je žalobkyně uvedena v seznamu těch zaměstnanců, kteří svou účast omluvili). Naopak žalobkyní iniciovaná schůzka s dalšími vedoucími zaměstnanci (dne 7. 2. 2024 (viz

printscreen obrazovky) a obsah e-mailů mezi žalobkyní a tajemníkem ze dne 24. 4. 2024 indikuje, že žalobkyně dala popud ke svolání porady týkající se digitalizace stavebního řízení a změny úředních hodin.

23. Nasnímané záznamy docházky žalobkyně z dnů 21. 4. 2023, 5. 6. 2023, 7. 6. 2023, 20. 6. 2023, 14. 12. 2023 indikují, že v těchto dnech si žalobkyně zaznamenala příchod z obědové přestávky na jiné budově než té, v níž se nacházela její kancelář. Dále je z docházkových záznamů žalobkyně patrné, že v roce 2024 (s výjimkou prosince) vykazovala její docházka plusové saldo 29:42 hodin a minut a v roce 2023 dokonce plusové saldo 40:13 hodin a minut.
24. Co se týče údajné neloajality žalobkyně vůči žalovanému, soud provedl důkaz korespondencí žalobkyně se starostou města Vracov ze dne 5. 6. 2024, v níž žalobkyně k dotazu na podmínky umístění stacionárního radaru v obci reagovala mj. sdělením: „(...) *nechci Tě od tak bobulibé činnosti odrazovat, jen upozorňuji, že musíte vstoupit do jednání s naším úřadem, tedy* *kdy je třeba uzavřít veřejnoprávní smlouvu, protože přestupky bude řešit náš úřad a bude z toho mít příjem on, ne vy. Vy poneseš jen veškeré náklady. (respektive jde vždy o dohodu – Bzenec tuším nepochodil) Pokud však jde o bezpečnost bez vidiny nějakého příjmu, směle do toho. (...)*“.
25. Proti údajné diskriminaci v odměňování vedoucích zaměstnanců hovoří tabulka vyplacených odměn vedoucím odborů v letech 2022 až 2024, neboť odměny, které obdržela žalobkyně, se přinejmenším v letech 2022 a 2023 nevymykají z rámce odměn vyplacených ostatním vedoucím zaměstnancům; v roce 2024 jsou relativně nízké odměny pro žalobkyni odůvodněny celkovou délkou její pracovní neschopnosti.
26. Dokazování bylo provedeno také k tvrzeným poruchám docházkového systému. K těm se z uživatelského hlediska vyjádřily v rámci své svědecké výpovědi zaměstnankyně žalovaného
 Svědkyně zmínily nově zavedenou povinnost zaznamenávat přechod mezi budovami (která platí cca od června 2025) a relativně nedávné odstranění problému se zaznamenáváním příchodu a odchodu více zaměstnanců těsně po sobě nebo problému s návazností obědové pauzy na straně jedné a služební pochůzky či lékaře na straně druhé. Povinnost vyznačovat přechody mezi budovami žalovaného se v praxi striktně nedodržovala právě proto, že její plnění vnášelo do docházkového systému nepřehlednost. Z prohlášení
 (vedoucí Odboru správního a živnostenského úřadu Městského úřadu Veselí nad Moravou) a z její svědecké výpovědi vyplývá, že vedle chyb vzniklých v důsledku selhání lidského faktoru (například chybné načtení průchodu či uvedení nesprávného důvodu či účelu snímané události) systém skutečně čas od času vykazuje poruchy, typicky v situacích, kdy více zaměstnanců naráz eviduje různý druh události u jednoho docházkového terminálu (v takovém případě nejsou průchody zaznamenány) nebo v případě spojení obědové pauzy a služební pochůzky; je proto zcela běžné, že se v rámci jednoho měsíce provádí změny či úpravy docházky u většiny zaměstnanců, a to buď dopisováním údaje, nebo opravou času či důvodu. Nebylo jí přitom známo, že by existovaly editace, které se nevyznačují změnovou ikonou „*panáček*“; dokonce svědkyně měla za to, že se tato ikona objevuje i u odstraněného údaje, tj. každý zásah do systému lze zjistit. Obdobně systém hodnotily i
 tajemnice Úřadu městské části Brno – Řečkovice,
 a referentka odboru financí, majetku a rozvoje ve Městském úřadu Veselí nad Moravou, a taktéž mu vytkly (jen to), že neumí zpracovat různé kombinace průchodů (konkrétně že při spojení služební pochůzky s obědem systém neumí odečíst 30 minut na oběd a zbytek doby započítat na služební pochůzku). Ani vedoucí zaměstnanci žalovaného

nepopsali v čestných prohlášeních (datovaných od 25. 6. 2025 do 1. 7. 2025) žádné zásadní problémy docházkového systému, s výjimkou krátkodobých výpadků. Prováděné editace se nejčastěji týkaly změny či doplnění důvodu průchodu,

kdy nicméně postačuje nesprávný záznam změnit a není třeba ho nově vytvářet. Podepsaní přitom nebyli školeni o mazání či odstraňování záznamů, pouze o jejich opravě či doplnění.

27. Z technického hlediska popsal poruchy systému v rámci své svědecké výpovědi který pracuje jako vedoucí oddělení ICT u Městského úřadu Veselí nad Moravou. Systém vnímal jako veskrze dobře fungující s řadou „chytrých funkcí“, byť vykazující určité poruchy v nestandardních situacích (viz ono spojení obědové pauzy a služební pochůzky). Současně mj. uvedl, že auditní dohledatelnost či stopa (ona „ikona panáčka“) by se měla zobrazovat při každé úpravě (včetně smazání neboli správně „zneplatnění“) a pokud se nezobrazuje, je to pravděpodobně způsobeno individuálním nastavením správce systému; v praxi to obvykle znamená, že není aktivní sloupec s názvem „Audit“ nebo že konkrétní typ změny není ve stávající konfiguraci systému správně sledován. Vyslovil domněnku, že přístup k tzv. systémovému logu, tj. k souboru, který zaznamenává veškeré činnosti v systému, má pouze dodavatel či výrobce. Co se týče konkrétních poruch, jako typické označil situace, kdy není zaznamenán žádný průchod nebo jen jeden z nich, je zaznamenán chybný směr nebo důvod průchodu, dojde k opakovanému nasnímání jednoho typu průchodu, případně zařízení po několik vteřin nesnímá průchody žádné z důvodu pravidelného restartu snímače. Tyto typické chybové situace blíže rozvinul v e-mailu ze dne 10. 9. 2025, kdy zaznamenání žádného průchodu nebo jen jednoho ze dvou variant, případně chybný směr průchodu ve zkratce označil za „lidskou chybu“. Naproti tomu opakované snímání jednoho typu průchodu je nastaveno defaultně jako Príchod/Odchod na principu lichý/sudý; pokud zaměstnanec použije jiný důvod průchodu (přestávka, lékař atp.), nemůže při následném zaznamenávání dalšího průchodu jiným zaměstnancem dojít k tomu, že by bez aktivního výběru jiného důvodu průchodu nebyl zaznamenán výchozí Príchod/Odchod. Konečně, co se týče pravidelných restartů, vyslovil domněnku, že ten nenastavil konzultant dodavatele docházkového systému, ale musel tak učinit výrobce terminálu nebo člen IT týmu zaměstnavatele, který daný terminál používá. (člen představenstva dodavatele docházkového systému) v písemném prohlášení uvedl, že systém v České republice používá 334 subjektů. Obdobě jako svědek vysvětlil, že technicky vzato není možné záznam (respektive průchod) zcela smazat, pouze tzv. „zneplatnit“; zneplatněný záznam v databázi zůstává, ale není zohledněn při výpočtu odpracované doby zaměstnancem, nadto jej může měnit jen zaměstnanec s oprávněním „Hlavní docházkový vedoucí“, jímž však žalobkyně nebyla. Je-li však u zneplatněného záznamu evidována žalobkyně jako poslední uživatel, který záznam změnil, znamená to, že právě ona tento záznam zneplatnila.
28. K organizaci roznosu pošty a potřebám přechodu mezi jednotlivými budovami žalovaného provedl soud dokazování čestnými prohlášeními

(ve spojení se schématem vyhotoveným žalovaným). Vyplynulo z nich, že buď nebo vyzvedávaly poštu pro žalovaného (jako celek) na pracovišti České pošty, s. p. v ulici Komenského 50/10, 697 01 Kyjov, a tyto písemnosti poté přinesly na podatelnu žalovaného v budově „Masarykovo nám. 1“, kde je společně s vytrídily. Pošta pro budovu „Masarykovo nám. 1“, kde sídlil i OSDZA, tady již zůstala a po zavedení do spisové služby ji přebrala paní a poté došlo k jejímu předání žalobkyni; poštu pro další dvě budovy (budova „Radnice“ a „Masarykovo nám. 18“) do nich opět roznesly Naproti tomu ve své svědecké výpovědi uvedly, že do budovy „Masarykovo nám. 18“ žalobkyně často docházela ze své kanceláře v budově „Masarykovo nám. 1“, a to právě s poštou (dle svědkyně cca 3x týdně) nebo s jinými záležitostmi týkajícími se správních řízení a matriky, kvůli podepisování dokumentů nebo vyžádali-li si její přítomnost klienti, kteří nechtěli přecházet na budovu „Masarykovo nám. 1“. Žalobkyně se účastnila i ústních jednání o zrušení trvalého pobytu; v některých případech se její

přítomnost při jednání do protokolu nezaznamenala, protože nebyla podstatná anebo netrvala dlouho. Dále uvedla, že s žalobkyní mívala cca jedenkrát měsíčně poradou o délce hodinu až hodinu a půl, na niž se probíraly především zápisy z porad na Jihomoravském kraji a záležitosti týkající se evidence dokladů nebo voleb; naproti tomu svědkyně četnost porad stanovila dvakrát ročně s důrazem na to, že řadu problémů či otázek řešila s žalobkyní operativně při osobních setkáních. Z těchto porad se vyhotovovaly zápisy, které byly předávány e-mailem; k žádosti právničky ze dne 17. 9. 2025 o poskytnutí těchto zápisů z let 2023 až 2024 svědkyně uvedla doslova, že „*Během jara roku 2025 jsem omylem poštu – příchozí smazala. K dispozici mám v e-mailu příchozí poštu od 7. 4. 2025.*“, nicméně svědkyně na tutéž žádost poskytla zápisy z porad konaných 26. 1. 2023, 23. 2. 2023, 30. 3. 2023, 21. 7. 2023, 14. 12. 2023 a 27. 6. 2024. Žalobkyně také opravovala svědkyním docházku, a to podle vyjádření svědkyně cca dvakrát do měsíce, což bylo obvyklé i u ostatních zaměstnanců.

29. Všechna výše uvedená zjištění soud propojil s detailními výpisy z docházkového systému pro jednotlivé dny, v nichž se měla žalobkyně dopustit vytýkaných skutků. Ve vztahu k jednotlivým vytýkaným porušením povinností zaměstnance lze tedy shrnout následující:

- Dne 15. 12. 2023 žalobkyně vymazala údaje zaznamenané do docházkového systému dne 12. 12. 2023, a to údaje o odchodu na obědovou přestávku v 11:12 hodin a minut a o (prostém) příchodu zpět do zaměstnání ve 12:20 hodin a minut. Tímto jednáním docílila toho, že docházkový systém automaticky nastavil délku polední přestávky na 30 minut, což prakticky znamená, že po tomto zásahu žalobkyně vykazala 38 minut z původní délky polední přestávky jako odpracovanou dobu. Bránila-li se žalobkyně tím, že se jednalo o typický příklad pravidelného přechodu mezi budovami žalovaného, respektive, že se toho dne mělo konat ústní jednání ve věci zrušení trvalého pobytu na budově „*Masarykovo nám. 18*“, je třeba poznamenat, že zmíněné jednání skončilo v 9:25 (viz protokol o ústním jednání z 12. 12. 2023, č. j.
- Dne 15. 12. 2023 odstranila žalobkyně také záznam v docházkovém systému vztahující se ke dni 14. 12. 2023, a to konkrétně údaj o odchodu na obědovou přestávku v 10:48 hodin a minut a o (prostém) příchodu zpět do zaměstnání ve 12:42 hodin a minut. Tímto jednáním docílila toho, že docházkový systém automaticky nastavil délku polední přestávky na 30 minut, tedy po tomto zásahu žalobkyně vykazala 1 hodinu a 24 minut z původní délky polední přestávky jako odpracovanou dobu. Žalobkyně tento postup vysvětlovala tím, že onoho dne šla z obědové přestávky rovnou na poradou do budovy „*Radnice*“; konání porady (zřejmě však porady OSDŽA, nikoli vedení) dne 14. 12. 2023 potvrdila svědkyně (nikoli přímo ve své svědecké výpovědi, ale nepřímou později, když na žádost právničky poskytla žalovanému zápisy z porad). Nasnímané záznamy docházky žalobkyně ze dne 14. 12. 2023 nicméně současně indikují i to, že dne 14. 12. 2023 si žalobkyně zaznamenala odchod ze zaměstnání na budově „*Radnice*“ v čase 14:05 hodin a minut.
- Dne 27. 2. 2024 odstranila žalobkyně v rozmezí dvanácti minut dva záznamy v docházkovém systému vztahující se ke dni 27. 2. 2024, a to konkrétně údaj o odchodu na obědovou přestávku v 11:02 hodin a minut a o (prostém) příchodu zpět do zaměstnání ve 12:58 hodin a minut (který však systém vyhodnotil a zaevidoval mylně jako „*odchod ze zaměstnání*“ právě proto, že dvanáct minut před tímto zásahem žalobkyně zcela odstranila záznam o odchodu na oběd a v docházkovém systému zůstal pouze údaj o příchodu do zaměstnání v 7:52 hodin a minut). Tímto jednáním žalobkyně docílila toho, že docházkový systém automaticky nastavil délku polední přestávky na 30 minut, a tedy po tomto zásahu žalobkyně vykazala 1 hodinu a 26 minut z původní délky polední přestávky jako odpracovanou dobu. Bránila-li se žalobkyně tím, že k odstranění záznamů přistoupila proto, že se zdržela na budově

„Masarykovo nám. 18“ v souvislosti se správním řízení sp. zn. , pak podle protokolu z tohoto jednání je zřejmé, že jednání skončilo v 9:25 hodin a minut a žalobkyně není uvedena mezi osobami, které měly být jednání přítomny.

- Dne 6. 3. 2024 odstranila žalobkyně údaj vztahující se k datu 1. 3. 2024, a to o odchodu na obědovou přestávku v 11:55 hodin a minut a o (prostém) příchodu zpět do zaměstnání ve 12:43 hodin a minut. Tímto jednáním docílila toho, že docházkový systém automaticky nastavil délku polední přestávky na 30 minut, tj. po tomto zásahu žalobkyně vykazala 18 minut z původní délky polední přestávky jako odpracovanou dobu.
- Dne 15. 3. 2024 odstranila žalobkyně údaj vztahující se k datu 7. 3. 2024, a to o odchodu na obědovou přestávku v 11:00 hodin a minut a o příchodu zpět do zaměstnání z obědové přestávky ve 13:06 hodin a minut. Tímto jednáním docílila toho, že docházkový systém automaticky nastavil délku polední přestávky na 30 minut, tj. po tomto zásahu žalobkyně vykazala 1 hodinu a 36 minut z původní délky polední přestávky jako odpracovanou dobu.
- Dne 19. 3. 2024 odstranila žalobkyně údaj vztahující se k témuž dni, a to o odchodu na obědovou přestávku v 11:29 hodin a minut (s tím, že příchod z obědové pauzy nezaznačila do docházkového systému vůbec). Tímto jednáním docílila toho, že docházkový systém automaticky nastavil délku polední přestávky na 30 minut, avšak s ohledem na absentující (smazaný) údaj o příchodu z polední pauzy nebylo možné identifikovat délku polední přestávky, potažmo pracovní doby. Bránila-li se žalobkyně tím, že k odstranění záznamů přistoupila proto, že se zdržela na budově „Masarykovo nám. 18“ v souvislosti se správními řízeními sp. zn. pak podle protokolů z ústních jednání je zřejmé, že první jednání skončilo v 9:20 hodin a minut a druhé jednání v 10:20 hodin a minut a žalobkyně není uvedena mezi přítomnými osobami.
- Dne 27. 5. 2024 odstranila žalobkyně údaj vztahující se k datu 21. 5. 2024, a to o odchodu na obědovou přestávku v 11:13 hodin a minut (s tím, že příchod z obědové pauzy nezaznačila do docházkového systému vůbec). Tímto jednáním docílila toho, že docházkový systém automaticky nastavil délku polední přestávky na 30 minut a že nebylo možné identifikovat délku polední přestávky, potažmo odpracované doby.
- Dne 6. 6. 2024 odstranila žalobkyně v docházkovém systému záznam o odchodu k lékaři v čase 11:55 hodin a minut a údaj o (prostém) příchodu v čase 15:03 hodin a minut. Nadto žalovanému nedodala žádné potvrzení (propustku) o provedeném lékařském vyšetření. V rámci účastnické výpovědi žalobkyně připustila, že toho dne se podrobila CT hlavy, ale nebyla schopná si vybavit, zda ve vztahu k tomuto datu prováděla nějaké editace v docházkovém systému, a pokud ano, jaké.
- Taktéž dne 11. 6. 2024 odstranila žalobkyně v docházkovém systému záznam o odchodu k lékaři v čase 10:50 hodin a minut a údaj o (prostém) příchodu v čase 12:53 hodin a minut. Nadto žalovanému nedodala žádné potvrzení (propustku) o provedeném lékařském vyšetření. V rámci účastnické výpovědi žalobkyně připustila, že toho dne navštívila chirurgickou ambulanci, ale nebyla schopná si vybavit, zda ve vztahu k tomuto datu prováděla nějaké editace v docházkovém systému, a pokud ano, jaké.
- Dne 19. 6. 2024 odstranila žalobkyně údaj vztahující se k datu 18. 6. 2024, a to o odchodu na obědovou přestávku v 11:13 hodin a minut (s tím, že příchod z obědové pauzy nezaznačila do docházkového systému vůbec). Tímto jednáním docílila toho, že docházkový

systém automaticky nastavil délku polední přestávky na 30 minut a že nebylo možné identifikovat délku polední přestávky, potažmo odpracované doby.

- Dne 20. 6. 2024 odstranila žalobkyně údaj vztahující se k témuž dni, a to o odchodu na obědovou přestávku v 12:12 hodin a minut (s tím, že příchod z obědové pauzy nezaznačila do docházkového systému vůbec). Vzhledem k tomu, že se jednalo už o druhou obědovou přestávku v tomto dni (první obědová přestávka byla čerpána v rozmezí 11:14 až 11:31 hodin a minut s tím, že žalobkyně tyto údaje v docházkovém systému ponechala), došlo k tomu, že docházkový systém dopočítal k první polední přestávce 14 minut (a upravil její konec automaticky na 11:44 hodin a minut), nicméně po tomto zásahu nebylo možné přesně délku druhé polední přestávky (ta mohla činit s ohledem na čas editace až 48 minut), potažmo délku odpracované doby.
- Dne 25. 6. 2024 žalobkyně z docházkového systému odstranila záznam o opuštění pracoviště téhož dne v 7:34 hodin a minut (příchod do zaměstnání přitom zaznamenala v čase 7:24 hodin a minut). Toho dne vůbec nenasnímala příchod zpět na pracoviště a zaznamenala teprve odchod na obědovou přestávku v 11:45 hodin a minut.
- Dne 28. 6. 2025 odstranila žalobkyně údaj vztahující se k témuž dni, a to o odchodu na obědovou přestávku v 12:06 hodin a minut a o (prostém) příchodu zpět do zaměstnání ve 13:04 hodin a minut. Tímto jednáním docílila toho, že docházkový systém automaticky nastavil délku polední přestávky na 30 minut, tj. po tomto zásahu žalobkyně vykazala 28 minut z původní délky polední přestávky jako odpracovanou dobu.
- Dne 1. 7. 2024 odstranila žalobkyně údaj vztahující se k datu 24. 6. 2024, a to o odchodu na obědovou přestávku v 11:40 hodin a minut a o příchodu zpět do zaměstnání z obědové přestávky ve 12:20 hodin a minut. Tímto jednáním docílila toho, že docházkový systém automaticky nastavil délku polední přestávky na 30 minut, tj. po tomto zásahu žalobkyně vykazala 10 minut z původní délky polední přestávky jako odpracovanou dobu.
- Dne 24. 7. 2024 odstranila žalobkyně údaj vztahující se k datu 8. 7. 2024, a to o odchodu na obědovou přestávku v 11:36 hodin a minut a o příchodu zpět do zaměstnání z obědové přestávky ve 12:42 hodin a minut. Tímto jednáním docílila toho, že docházkový systém automaticky nastavil délku polední přestávky na 30 minut, tj. po tomto zásahu žalobkyně vykazala 36 minut z původní délky polední přestávky jako odpracovanou dobu. V rámci své účastnické výpovědi žalobkyně uvedla, že si okolnosti zásahu nepamatuje.
- Dne 24. 7. 2024 odstranila žalobkyně též údaj vztahující se k datu 11. 7. 2024, a to o odchodu k lékaři v čase 7:52 hodin a minut a příchod od lékaře v čase 10:07 hodin a minut. Současně vytvořila v docházkovém systému nové dva záznamy (bez toho, aniž by byly nasnímány na terminálu), a to prostý příchod do zaměstnání v 7:00 hodin a minut a odchod k lékaři v 11:00 hodin a minut s tím, že do zaměstnání se již neměla vrátit. Současně nedodala žalovanému žádné potvrzení (propustku) o tom, že lékaře skutečně navštívila. V důsledku toho žalobkyně vykazala blíže přesně neurčitelnou dobu jako odpracovanou, přestože ji (soudě podle odstraněných záznamů) strávila jiným způsobem. V rámci své účastnické výpovědi žalobkyně uvedla, že si okolnosti zásahu nepamatuje.
- Dne 24. 7. 2024 žalobkyně odstranila čas příchodu do zaměstnání dne 15. 7. 2024 v 7:23 hodin a minut a nahradila ho nově vytvořeným záznamem o příchodu do zaměstnání v dřívějším čase 7:15 hodin a minut. Žalobkyně tento postup odůvodnila tím, že od 22. 7. 2024 byla v pracovní neschopnosti (což podporuje i obsah korespondence mezi žalobkyní

a tajemníkem z 22. 7. 2024 až z 23. 7. 2024) a bylo jí jasné, že s ohledem na její trvání nebude schopna do konce července naplnit fond odpracované doby (čili hrozilo, že na konci měsíce vykáže v docházkovém systému záporné saldo odpracovaných hodin). Tímto rovněž vyhověla pokynu personálního oddělení zaslaného e-mailem ze dne 10. 7. 2024, který navazoval na poradu vedení z předchozího dne.

- Dne 23. 8. 2024 odstranila žalobkyně údaj vztahující se k témuž dni, a to o odchodu na obědovou přestávku v 13:24 hodin a minut (s tím, že příchod z obědové pauzy nezaznačila do docházkového systému vůbec). Tímto jednáním docílila toho, že docházkový systém automaticky nastavil délku polední přestávky na 30 minut, což prakticky znamená, že po tomto zásahu nebylo možné identifikovat délku polední přestávky, potažmo odpracované doby. Vznsl-li žalovaný podezření, že toho dne žalobkyně během pracovní doby navštívila pedikúru, jak naznačuje automaticky generovaný e-mail ze dne 7. 5. 2024 o potvrzení rezervace této služby u paní _____ na 23. 8. 2024 od 12:00 hodin, bránila se žalobkyně tvrzením, že pedikúru objednala pro svou matku, která nemá mobilní telefon ani e-mailovou adresu. Po upozornění, že její matka _____ zemřela dne _____ (jak je soudu známo z úřední činnosti, viz usnesení Okresního soudu v Hodoníně ze dne _____ ve spojení s fotografií náhrobku rodiny _____), žalobkyně vysvětlila, že mluvila-li o matce, měla tím na mysli svou tchyni.
- Dne 6. 9. 2024 odstranila žalobkyně údaj vztahující se k témuž dni, a to o odchodu na obědovou přestávku v 12:28 hodin a minut (s tím, že příchod z obědové pauzy nezaznačila do docházkového systému vůbec). Tímto jednáním docílila toho, že docházkový systém automaticky nastavil délku polední přestávky na 30 minut, tj. po tomto zásahu nebylo možné identifikovat délku polední přestávky, potažmo odpracované doby.
- Dne 18. 10. 2024 odstranila žalobkyně údaj vztahující se k 17. 10. 2024, a to o odchodu na obědovou přestávku v 12:03 hodin a minut (s tím, že příchod z obědové pauzy nezaznačila do docházkového systému vůbec). Jednalo se přitom již o druhou polední přestávku v pořadí (první proběhla v rozmezí 11:24 až 11:59 hodin a minut). Tímto jednáním docílila toho, že docházkový systém počítal s přestávkou na oběd v délce 35 minut, avšak u druhé přestávky v pořadí nebylo možné pro smazání údaje o odchodu na přestávku a pro absenci údaje o příchodu z přestávky identifikovat její délku, potažmo odpracovanou dobu.
- Dne 18. 10. 2024 odstranila žalobkyně také údaj vztahující se k témuž dni, a to o odchodu na obědovou přestávku ve 12:03 hodin a minut (s tím, že příchod z obědové pauzy nezaznačila do docházkového systému vůbec). Tímto jednáním docílila toho, že docházkový systém automaticky nastavil délku polední přestávky na 30 minut, tj. po tomto zásahu nebylo možné identifikovat délku polední přestávky, potažmo odpracované doby.
- Dne 31. 10. 2024 odstranila žalobkyně údaj vztahující se k témuž datu, a to o (prostém) odchodu ze zaměstnání v 15:31 hodin a minut. Poté se však do zaměstnání v blíže neurčený čas vrátila a později v 16:55 hodin a minut zaznačila znovu (prostý) odchod ze zaměstnání. Tímto jednáním docílila toho, že nebylo možné identifikovat délku odpracované doby.
- Dne 1. 11. 2024 odstranila žalobkyně údaj vztahující se k témuž dni, a to o odchodu na obědovou přestávku ve 11:23 hodin a minut (s tím, že příchod z obědové pauzy nezaznačila do docházkového systému vůbec). Tímto jednáním docílila toho, že docházkový systém automaticky nastavil délku polední přestávky na 30 minut, tedy po tomto zásahu nebylo možné identifikovat délku polední přestávky, potažmo odpracované doby. Bránila-li se žalobkyně tím, že toho dne prokazatelně pracovala, neboť v čase 13:30 hodin a minut

odeslala ze své pracovní e-mailové adresy a nadto z IP adresy žalovaného (jak plyne z vyjádření pana správce informačních systémů žalovaného) e-mail uchazeči o zaměstnání, je třeba zmínit též to, že systém automaticky stanovil obědovou pauzu v časovém rozmezí 13:01 až 13:31 hodin a minut.

- Dne 21. 11. 2024 odstranila žalobkyně údaj vztahující se k témuž dni, a to o odchodu na obědovou přestávku ve 12:46 hodin a minut (s tím, že příchod z obědové pauzy nezaznačila do docházkového systému vůbec). Tímto jednáním docílila toho, že docházkový systém automaticky nastavil délku polední přestávky na 30 minut, tedy po tomto zásahu nebylo možné identifikovat délku polední přestávky, potažmo odpracované doby.
- Konečně dne 22. 11. 2024 odstranila žalobkyně údaj vztahující se k témuž dni, a to odchod k lékaři v čase 7:08 hodin a minut, avšak si již nezaznamenala příchod od lékaře (další záznam v docházkovém systému je odchod na polední přestávku v čase 11:15 hodin a minut).

30. Z výsledků „*Kontroly docházky vedoucích zaměstnanců*“, a to

(která editací své docházky pověřila svou zástupkyní

jak vyplývá z čestného prohlášení ze dne 26. 6. 2025), která proběhla dne 18. 11. 2024 poté, co byly zjištěny nesrovnalosti v docházce žalobkyně, vyplynulo, že pokud tito vedoucí zaměstnanci smazali (respektive „*zneplatnili*“) některé údaje, stalo se tak oprávněně. K důkazu byly rovněž provedeny docházkové sestavy včetně těchto zneplatněných záznamů) a plyne z nich, že jmenované osoby použily zneplatnění záznamu v situaci, kdy část odpracované pracovní doby nahradili celodenní nepřítomností jako důsledku služební cesty, dovolené, pracovní neschopnosti či indispozičního volna. Taktéž v případě tajemníka indikuje výpis z jeho docházkového systému, že dobu, po kterou prováděl prezentaci PR služeb na schůzi starostů (jak mu bylo vytýkáno), si evidoval jako soukromé přerušení pracovní doby, rovněž to, že dne 22. 11. 2024 zaznamenal odchod ze zaměstnání v 17:04 hodin a minut, a teprve poté se účastnil benefiční akce „*Svatba v Čejči*“, která měla podle informačního letáku začínat od 19:00 v sokolovně v Čejči.

31. Ohledně možností žalovaného žalobkyni zaměstnávat po výpovědní dobu, provedené dokazování indikovalo, že v rozhodné době (tj. ke dni 20. 12. 2024, kdy žalobkyně oznámila žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání) žalovaný žádnými (vhodnými) pracovními pozicemi, na které by mohl žalobkyni na cca dva měsíce převést, nedisponoval. Pracovní pozice „*Referent/ka stavebního úřadu*“ byla volná až od 1. 3. 2025 a pracovní pozice „*Referent/ka životního prostředí na úseku lesního hospodářství, myslivosti a rybářství, Specialisté v oblasti ochrany životního prostředí (kromě průmyslové ekologie)*“ od 1. 1. 2025, jak vyplývá z webových stránek <http://www.kurzy.cz>. První pracovní pozice byla fakticky zástupem za mateřskou dovolenou, jak vyplývá z oznámení o vyhlášení výběrového řízení ze dne 21. 1. 2025, a výběrové řízení na druhou pozici, vyhlášené oznámením ze dne 14. 11. 2024, proběhlo již 5. 12. 2024 s tím, že tři předvybraní uchazeči byli pozvaní na ústní pohovor, jehož datum bylo již naposledy uvedeného data stanoveno na 12. 12. 2024, a při tomto jednání byl také vybrán vítězný kandidát (jak vyplývá ze zápisů č. 1 a 2 jednání výběrové komise). Nadto v pořadí druhá pozice si žádala zaměstnance, který bude schopen pracovat v terénu. Dále je z evidence zaměstnanců žalovaného zřejmé, že početní stav zaměstnanců žalovaného měl klesající tendenci (v průběhu roku 2024 se snížil ze 182 na 177 zaměstnanců).
32. Soud provedl k důkazu též videozáznamy operací v docházkovém systému a rovněž postupu, kterým žalovaný odhalil editování docházky žalobkyně ve formě „*zneplatňování*“ záznamů; oba videozáznamy mu pomohly pochopit způsob fungování docházkového systému.
33. Naopak soud neučinil žádné relevantní skutkové zjištění z e-mailu ze dne 15. 1. 2024 mezi žalobkyní a z e-mailu ze dne 14. 2. 2024 mezi žalobkyní a z osvědčení pro o absolvování on-line semináře, z pracovní náplně

Shodu s prvopisem potvrzuje

z e-mailu ze dne 25. 9. 2023 mezi žalobkyní a i z Městského úřadu ve Frenštátě, z printscreenu kalendáře tajemníka, z printscreenů facebookových profilů, z webu <http://www.podpisovka.cz>, fotografiemi pořízenými na různých akcích, setkáních a poradách, z e-mailu ze dne 1. 11. 2024, jehož přílohou měl být návrh odměn z fondu vedoucího, ze zápisu finančního odboru Města Kyjov č. 16, z dokumentu s názvem „Poskytnutí informací dle zákona č. 106/1990 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů“ datovaným dne 28. 11. 2025, z prodejních webových stránek produktu s výrobním kódem SPS-SSD 256 GB PCIe NVMe Value (disk), propouštěcí zprávy vyhotovené Nemocnicí Kyjov, příspěvkovou organizací o hospitalizaci žalobkyně ve dnech 21. 3. 2024 až 27. 3. 2024 a (zejména ne) z anonymního dopisu ze dne 15. 1. 2026. S ohledem na právní posouzení věci soud nevyvodil žádné zásadní skutkové zjištění ani ze mzdových listů žalobkyně, ani z dokumentů vážících se k tvrzené činnosti žalobkyně jako daňového poradce (výpis z webových stránek Komory daňových poradců či z registru ARES), daňového specialisty (kandidátka SPOLU) či experta na účetnictví a daně (profil žalobkyně na <http://klubpodnikavcu.cz>) nebo k absolvovaným kurzům (Smlouva o vzdělávání v mezinárodně uznávaném kurzu LL.M., osvědčení o rekvalifikaci).

34. Soud neprovedl navržený důkaz znaleckým posudkem za účelem porovnání časových verzí docházkových systémů a dále důkazy svědeckými výpověďmi i který měl podle vlastního čestného prohlášení s vědomím žalovaného vykonávat souběžně činnosti i pro Lesy města Kyjova, s. r. o., dále svědeckými výpověďmi které měly vyvrátit tvrzení o tom, že žalobkyně nevyhotovovala a nepředávala zápisy z porad. Důvody budou objasněny níže v rámci právního hodnocení věci.
35. Na podkladě výše shrnutého skutkového stavu soud věci posoudil po právní stránce takto:
36. Je zjevné, že žalovaný vůči žalobkyni postupoval v intencích § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, tedy využil (výjimečně) možnosti s ní *pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem*. Podle § 60 zákoníku práce platí, že *v okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžitě zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřiblíží*. Platí přitom (§ 58 odst. 1 zákoníku práce), že *pro porušení povinnosti vyplývající 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 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl*.
37. Soud nepochyboval o tom, že okamžité zrušení bylo žalobkyni řádně (osobně) doručeno dne 9. 12. 2024, navzdory tomu, že převzetí písemného vyhotovení odmítla stvrdit svým podpisem. Podle § 334a odst. 1 písm. a) zákoníku práce se *písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou jejím předáním na pracovišti zaměstnavatele*. Podle § 334a odst. 2 zákoníku práce, *odmítne-li zaměstnanec převzít písemnost doručovanou způsobem podle odstavce 1 písm. a) nebo b), považuje se tato písemnost za doručenou dnem, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl*. Konec konců důkazem, že se žalobkyně s okamžitým zrušením seznámila, je i to, že na něj dne 20. 12. 2024 reagovala požadavkem na umožnění výkonu funkce, a to v intencích § 69 odst. 1 věty první zákoníku práce, podle níž *dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu*. Žalovaný však této žádosti dne 3. 1. 2025 nevyhověl a následně žalobkyně využila právo zakotvené v § 72 zákoníku práce, podle něhož *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 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvážením.

38. Jestliže všechna uvedená právní jednání (tj. okamžité zrušení, oznámení žalobkyně, že trvá na dalším zaměstnávání, a podání žaloby) obstály v časovém testu zakotveném v citovaných právních předpisech (což žádá ze stran ani nečinila předmětem sporu), mohl soud přikročit k detailnímu posouzení jednotlivých skutků, které byly žalobkyni kladeny za vinu, a zhodnotit, zda představovaly ono „*porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobkyni vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem*“. V této souvislosti je třeba zmínit, že žalobkyně byla mj. povinna podle § 301 písm. d) zákoníku práce *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*, a podle § 302 písm. f) zákoníku práce rovněž *zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů*.
39. Společným jmenovatelem všech skutků vymezených v okamžitém zrušení byla manipulace se záznamy v docházkovém systému, která měla za následek, že po provedené editaci nedávaly záznamy pravdivý obraz o přítomnosti žalobkyně na pracovišti. Z pohledu soudu není ani tolik podstatné to, zda žalobkyně k úpravě údajů v docházkovém systému užívala způsoby žalovaným předvídané, potažmo aprobované, anebo úpravy žalovanému neznámé (v docházkovém systému skryté), které by patrně nedovolil, kdyby o jejich existenci věděl. Zde soud rekapituluje, že žalobkyně nesporně měla vnitřními předpisy žalovaného dovoleno svou docházku editovat, nicméně že valnou většinu úprav údajů v docházkovém systému provedla „*zneplatněním*“ (smazáním, odstraněním) údaje o průchodu, nikoli jeho přímou změnou (tj. přepisem času, směru či důvodu tohoto průchodu), a že toto „*zneplatnění*“ nebylo provázeno indikátorem editace, který by zaměstnance pověřeného kontrolou docházky žalobkyně na takový zásah bezprostředně a viditelně upozornil. Smyslem evidence docházky totiž je primárně vést evidenci přítomnosti zaměstnance na pracovišti způsobem, který odpovídá realitě; zásahy do docházkového systému tedy nejsou a nemohou být *a priori* vyloučeny tam, kde se jimi má tohoto souladu s realitou docílit.
40. Soud na podkladě provedeného dokazování věří žalobkyni, že docházkový systém nebyl bezchybný, a rovněž lidsky chápe, že bez výjimky každý zaměstnanec čas od času v důsledku nepozornosti, roztržitosti či zmatkování provede záznam chybně a že je poté nutné tento chybný záznam uvést (ať už přímo tímto zaměstnancem, nebo za pomoci nadřízeného zaměstnance) do souladu se skutečným stavem (tedy zaznamenat to, co zaznamenáno být mělo). Pokud by tedy žalobkyně docílila editacemi údajů v docházkovém systému stavu, který realitě korespondoval, pak by žalovaný onen nedovolený a nekontrolovatelný způsob provedení sice mohl žalobkyni vytknout a vyzvat ji, aby se takového počínání do budoucna vyvarovala, případně aby zvolila způsoby jiné, ale zcela jistě by takové jednání nemohlo založit *porušení povinností zaměstnance zvlášť hrubým způsobem*, jak vyžaduje § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.
41. Z pohledu soudu je proto podstatné, že žalobkyně prováděla editaci údajů docházkového systému s výsledkem, který za pravdivý obraz její přítomnosti na pracovišti nelze označit. Ve většině případů totiž editace „*zneplatněním*“ v kontextu vysvětlení, které žalobkyně na svou obranu uváděla, nedávala žádný logický smysl, a nebylo je možné ospravedlnit ani (dozajista existující) chybovostí docházkového systému nebo jeho různými variantami (z tohoto důvodu považoval soud za nadbytečné znalecké zkoumání rozdílů jednotlivých verzí docházkového systému), ani tvrzeními či skutečně prokázanými pokyny žalovaného jakožto zaměstnavatele (těmi soud konkrétně myslí pokyny nevyznačovat průchody na jiné než „*domovské*“ budově a nevyznačovat přechody mezi budovami).
42. Mezi první skupinu *prima facie* nelogických postupů patří ty, v nichž si žalobkyně zaznamenala odchod na obědovou přestávku, ale z nějakého důvodu nezaznamenala příchod z této přestávky. Soudu by dávalo smysl, kdyby žalobkyně doplnila chybějící údaj o návratu do zaměstnání, ale

obtížně lze pochopit, proč zcela smazala záznam o odchodu na obědovou přestávku. O nic více se soudu nejeví smysluplný ani postup, kdy žalobkyně mazala oba údaje o polední pauze (tj. jak odchod na ni, tak návrat z ní). Pro všechny tyto situace je společné to, že žalovaný jakožto zaměstnavatel neměl představu ani o tom, kdy žalobkyně fakticky přestávku čerpala, ani v jaké délce tak činila. Pro demonstraci soud vyzdvihuje skutek, kterého se žalobkyně dopustila dne 1. 11. 2024, kdy smazala údaj o odchodu na obědovou přestávku tohoto dne ve 11:23 hodin a minut (aniž by zaznamenala příchod z polední přestávky), a proto systém nastavil délku polední přestávky automaticky na 30 minut v rozmezí od 13:01 až 13:31 hodin a minut. Odeslala-li žalobkyně v čase 13:30 hodin a minut prokazatelně e-mail uchazeči o zaměstnání, tedy učinila-li tak v době, kdy údajně čerpala obědovou přestávku, pak není třeba dodávat, že údaje zaznamenané v informačním systému nedávaly spolehlivý obraz o výkonu práce žalobkyní (zde dokonce v její neprospěch, protože podle záznamů měla čerpat polední pauzu, avšak reálně pracovala). Jen pro úplnost soud připomíná, že žalobkyně se vůbec nebránila tím, že by snad někdo zneužil jejího čipu a vyznačoval průchody za ni; ostatně i kdyby tato námitka zazněla, stěží by jí soud mohl uvěřit v četnosti blížící se dvou desítkám případů. Nezbyvá proto než znovu konstatovat, že evidence docházky tak, jak ji žalobkyně vedla, je ve svém výsledku v přímém rozporu se smyslem a účelem evidence pracovní doby zaměstnanců.

43. Žalobkyni lze dát dílčím způsobem za pravdu v tom, že přinejmenším v rozhodném období nebyli zaměstnanci povinni vyznačovat přechody mezi jednotlivými budovami (viz vnitřní předpis č. 8/2016), a soud neváhá uvěřit tomu, že tehdy žalovaný nepodporoval ani čipování průchodů na budově, která není zaměstnanci „domovská“, či vyznačování složitějších situací (typu odchod na oběd ze služební pochůzky), protože si s nimi docházkový systém neuměl poradit a protože chybné záznamy vyžadovaly následnou editaci, tedy zatěžovaly k tomu pověřené zaměstnance. Ani toto zdůvodnění však počínání žalobkyně přesvědčivě a komplexně neosvětluje. Rozpaky vyvolává už jen to, že žalobkyně sice odůvodňovala „*zneplatňování*“ záznamů nutností přechodu na „*nedomovskou*“ budovu, na níž probíhala ústní jednání o zrušení trvalého pobytu, avšak těch se podle protokolů neúčastnila. I kdyby soud věřil skutkové verzi žalobkyně (podpořené svědeckou výpovědí, že v některých případech se její přítomnost do protokolu nepromítla (ať už opomenutím, nebo proto, že se tato informace nejevila jako podstatná), nelze přehlédnout, že se konání ústního jednání časově nepřekrývá s provedenými editacemi. Nadto minimálně v jednom případě (skutku) žalobkyně vyznačila na „*nedomovské*“ budově „*Radnice*“ (prostý) odchod ze zaměstnání, nikoli však příchod na tuto budovu, což činí řetězec denních pohybů nesrozumitelným, neboť není jasné, jak se sem dostala nebo proč si po skončení práce nezašla vyznačit odchod ze zaměstnání k terminálu na „*domovské*“ budově (když takto zněl neformální pokyn žalovaného). Zcela stranou soud ponechává zjištění, že z předložených výpisů z docházkového systému žalobkyně vyplývá, že si čas od času značila průchody i u jiných terminálů než v budově „*Masarykovo nám. č. p. 1*“. V neposlední řadě, pokud skutečně měla žalobkyně pokyn nečipovat se na jiné budově než „*domovské*“ či nevyznačovat průchody mezi budovami vůbec, nebo pokud skutečně spojila služební pochůzku či roznos pošty s obědem a obávala se chybného záznamu v docházkovém systému, opět by se logicky nabízely vhodnější typy editací než odstranění záznamu o odchodu na polední přestávku; pravdivější obraz pohybů žalobkyně v průběhu pracovní doby by podalo například doplnění chybějících záznamů o služební pochůzce, doplnění skutečného údaje o odchodu na polední pauzu a příchodu z ní či oprava času průchodů, dovodil-li je systém chybně.
44. Soud se proto nemohl ubránit dojmu, že žalobkyně pro editaci docházkového systému volila „*zneplatnění*“ (dvou) údajů o odchodu na obědovou přestávku a příchodu z ní, případně pouze (jednoho) údaje odchodu na obědovou přestávku (za současného nezaznačení příchodu), nejen proto, že přinášel nikoli nezajímavý bonus ve formě faktického čerpání obědové přestávky ve větším rozsahu, než bylo automaticky evidovaných 30 minut, ale zejména proto, že tento obtížně

kontrolovatelný způsob po dlouhou dobu unikl pozornosti personalistky právě pro absenci změnové „*ikony panáčka*“. Soud má důvodné podezření, že nešlo o dílo náhody, ale o sofistikovaný úmysl mj. proto, že žalobkyně v účastnické výpovědi sama připustila, že tento postup minimálně v jednom případě (a to dne 24. 7. 2024, kdy mj. „*zneplatnila*“ záznamy o odchodu na polední přestávku a o příchodu z ní dne 8. 7. 2024) cíleně zvolila proto, aby vyřešila problém se záporným saldem docházky po nástupu na pracovní neschopnost; musela si tedy být vědoma toho, že díky „*zneplatnění*“ záznamů týkajících se polední přestávky ji systém vykáže v délce 30 minut, což dává smysl tam, kde polední pauza byla čerpána v delší časové dotaci (jako tomu bylo právě dne 8. 7. 2024, kdy úpravou získala k dobru hned 36 minut). Variantu, kdy žalobkyně příchod z obědové přestávky nezaznamenala vůbec, přitom soud hodnotí závažněji, protože v takových případech nebylo možné určit ani zpětně (tedy poté, co žalovaný zjistil, jak „*zneplatněné*“ údaje zobrazit), jakou dobu žalobkyně na polední pauze strávila. Pokud žalobkyně smazala jak údaj o odchodu na přestávku, tak údaj o návratu z ní, žalovaný si mohl hrubou představu o skutečně čerpané obědové pauze učinit, a jen z těchto případů je jasné, že žalobkyně v rozhodném období fakticky vykonávala práci o cca 14 hodin méně, než vykazala v docházkovém systému. S ohledem na poměr četnosti obou typů situací ve sledovaném období však lze důvodně předpokládat, že počet falešně vykázaných odpracovaných hodin byl ve skutečnosti mnohem vyšší, neboť zásah prvního typu (tj. odstranění údaje o odchodu na polední pauze i o příchodu z ní) žalobkyně učinila ve sledovaném období sedmkrát (přesněji řečeno osmkrát; k tomuto jednomu odstranění záznamu viz níže), ale zásah druhého typu (tj. odstranění údaje o odchodu na přestávku bez vyznačení návratu) učinila dokonce desetkrát. Nelze tedy vyloučit, že se v souhrnu mohlo jednat i o několik (nižších) jednotek dnů.

45. S obdobnými rozpaky nahlíží soud na další typ zásahů (s jedinou výjimkou, o níž bude pojednáno níže), jimiž žalobkyně zcela odstraňovala záznam o odchodu k lékaři či příchodu od něj, nebo manipulovala s časem této návštěvy, a to tím spíše tam, kde vyšetření u lékaře nebylo podloženo příslušným potvrzením (propustkou). Při tomto typu editací není motiv žalobkyně soudu natolik zřejmý, jako v případě editací údajů o čerpání polední přestávky, byť lze důvodně předpokládat, že i v těchto případech se žalobkyně ke „*zneplatnění*“ záznamů uchýlila v potřebě vykázat odpracovanou dobu v delším rozsahu, než skutečně proběhla. Pro úplnost soud dodává, že jakkoli by se mohla jako ospravedlnitelná jevit úprava času návštěvy lékaře dne 11. 7. 2024, kterou žalobkyně provedla dne 24. 7. 2024 (za účelem vyrovnání záporného salda odpracované doby v návaznosti na pracovní neschopnost počínající datem 22. 7. 2024), nelze bohužel přehlédnout, že záznam o návštěvě lékaře opět není podpořen žádným dokladem (propustkou).
46. Ve sledovaném období se objevuje ještě jeden typ situace, a to nesrovnalosti ohledně času odchodu ze zaměstnání (ve vztahu k datům 25. 6. 2024 a 31. 10. 2024, kdy žalobkyně zaznamenala odchod ze zaměstnání, který následně odstranila, avšak nevyznačila opětovný příchod, pouze v pořadí další odchod ze zaměstnání). Zde opět soudu nezbyvá než poukázat na nesrozumitelnost takové operace a potažmo na nemožnost i jen odhadovat motiv, kterým byla žalobkyně při zásahu do údajů docházkového systému vedena.
47. Naproti tomu soud uznává, že „*zneplatnění*“ záznamu lze v kontextu procesní obrany žalobkyně pochopit u dvou zásahů, k nimž došlo dne 24. 7. 2024, a to ve vztahu k datům 8. 7. 2024 (smazání údajů o odchodu na polední přestávku a návratu z ní) a 15. 7. 2024 (úprava času příchodu do zaměstnání na dřívější). Soud uvěřil vysvětlení, že toho dne žalobkyně nastupovala na pracovní neschopnost, která měla trvat přinejmenším do konce července, a proto se dostala do situace, kdy již neměla možnost nadpracovat chybějící minusové hodiny a byla nucena (v návaznosti na pokyn personálního oddělení ze dne 9. 7. 2024 a 10. 7. 2024) vyrovnaného stavu docházky dosáhnout jinak. Jak již ale soud uvedl, právě skutečnost, že žalobkyně k vyrovnání záporného salda (opět) využila možnosti „*zneplatnění*“ dvou záznamů o polední přestávce, žalobkyni usvědčuje přinejmenším z toho, že věděla, jakého výsledku lze tímto počínáním dosáhnout. V této souvislosti

soud navíc odkazuje na závěry rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 2025, sp. zn. 21 Cdo 4596/2014, v němž se uvádí, že „(...) *pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru (...) není podstatné, kolik z jednání označených ve výpovědi jako porušení pracovních povinností bylo skutečně v řízení před soudem jako porušení pracovních povinností posouzeno, ale to, zda ono zjištěné (ona zjištěná) porušení pracovních povinností dosahuje (ve svém souhrnu dosahují nebo alespoň jedno z nich dosahuje) takové intenzity, že může být (mohou být) podraženo (podražena) pod pojmy „méně závažné porušení pracovních povinností“, „závažné porušení pracovních povinností“ nebo „porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem“ (...)“; soud má přitom za to, že tyto závěry lze analogicky uplatnit i na okamžité zrušení pracovního poměru. Jinak řečeno, ačkoli dva z pětadvaceti dílčích skutků, na nichž bylo okamžité zrušení založeno, nedosáhly dle mínění soudu intenzity „porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem“, nemá to za následek, že této intenzity v souhrnu nedosáhlo zbylých dvacet tři skutků.*

48. Provedené dokazování neindikovalo ani údajné rozdílné zacházení s jednotlivými vedoucími zaměstnanci. Ze svědecké výpovědi tajemníka soud vyrozuměl, že mu již v listopadu 2024 avizovala zástupkyně žalobkyně problémy na OSDŽA, které mj. spočívaly v častých nepřítomnostech žalobkyně na pracovišti. Právě tato informace byla impulsem k hlubší a sofistikovanější kontrole docházky, která nejprve odhalila nesoulad mezi průběžnými printscreeny docházkového systému žalobkyně na straně jedné, a záznamy v tomto systému na straně druhé, a později přivedla žalovaného ke způsobu, jakým byl tyto skryté editace schopen zpětně vytrasovat. Žalovaný přitom provedl nejen kontrolu docházky žalobkyně, ale i kontrolu docházky ostatních vedoucích zaměstnanců; u posledně jmenovaných se však skryté způsoby editace „zneplatněním“ záznamu vyskytovaly sporadicky, daly se logicky zdůvodnit a ve svém důsledku (jak je hodnotí soud) nevytvářely komplexně nepravdivý obraz o přítomnosti těchto vedoucích zaměstnanců na pracovišti a o rozsahu jimi vykonávané práce. Nebyl proto důvod, aby vůči nim žalovaný uplatnil stejná opatření, jaká uplatnil vůči žalobkyni.
49. Jelikož ustálená judikatura nižším soudům velí zohlednit konkrétní okolnosti případu v tom ohledu, *zda bylo možné po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby* (rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 23. 5. 1995, sp. zn. 6 Cdo 137/94), a tím odlišit situace, v nichž může a má zaměstnavatel se zaměstnancem pracovní poměr rozvázat výpovědí podle § 52 písm. g) věta před středníkem zákoníku práce (tedy *jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci*), nahlížel soud na otázku, zda v souzené věci žalovaný skutečně mohl k tomuto výjimečnému opatření přikročit, právě touto optikou. Dospěl přitom k závěru, že další zaměstnávání žalobkyně po žalovaném spravedlivě žádat možné nebylo. Nejde přitom ani tolik o otázku faktické možnosti nalézt pro žalobkyni jinou vhodnou pracovní pozici (což podle provedeného dokazování v rozhodné době možné nebylo), ale spíše o posouzení charakteru a závažnosti jednání, kterého se zaměstnanec dopustil. Soud vzal v úvahu zejména to, že žalobkyně jakožto zaměstnanec jmenovaný do funkce vedoucího OSŽDA měla jít *všem* zaměstnancům příkladem, a to tím spíše, byla-li oprávněna editovat, a tím pádem kontrolovat docházku svých podřízených. Zohlednil dále to, že se vytýkaného jednání dopouštěla opakovaně, dlouhodobě a úmyslně, a tím zásadně narušila důvěru, kterou do ní žalovaný vkládal. Soud proto rozumí obavám žalovaného, že by právě pro ztrátu vzájemné důvěry nemohl postupovat jinak, než žalobkyni a její docházku prostřednictvím k tomu angažovaného zaměstnance po další dva měsíce důsledně kontrolovat, což by vnímal jako nadměrnou zátěž. Provedené dokazování (zejména výpověďmi zaměstnanců žalovaného) rovněž spíše vyznívalo tak, že žalobkyně se na pracovišti netěšila ani z (lidského hlediska) obzvláštní oblibě, ani profesnímu a manažerskému uznání, byť subjektivně byla přesvědčena o opaku, poukazovala-li na nadstandardní pracovní nasazení či bezproblémový výkon funkce po dobu cca dvaceti let.
50. Dále soud dává za pravdu žalovanému i v tom směru, že mu žalobkyně svým jednáním nepřímo způsobila škodu (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn.

21 Cdo 2596/2011), neboť pobírala plat za práci, kterou fakticky nevykonala, a to v rozsahu nejméně cca 2 pracovních dnů, pravděpodobně ale v rozsahu větším (jak již bylo vysvětleno výše). Na tomto závěru nemůže nic změnit ani poukaz žalobkyně na to, že v letech 2023 a 2024 vykázala několik desítek „plusových“ hodin. Je třeba připomenout, že sama žalobkyně opakovaně upozorňovala na to, že „strádání plusových hodin“ bylo vnímáno žalovaným jako nežádoucí a zaměstnanci se ho měli vyvarovat (dřívějším odchodem ze zaměstnání nebo čerpáním náhradního volna, které představovalo přinejmenším po určitou dobu další dovolený způsob uvedení odpracovaných hodin do rovnováhy), neboť vykonávání přesčasů bylo podmíněno souhlasem žalovaného; nebylo přitom tvrzeno, natož prokázáno, že by žalobkyně takovým souhlasem disponovala. Opět je třeba připomenout základní účel a smysl evidence pracovní doby v docházkovém systému, a to poskytnutí pravdivého a nezkresleného obrazu o tom, kdy a v jakém rozsahu byl zaměstnanec v zaměstnání. Pokud žalobkyně evidovala přesčasové hodiny, ale přesto v zaměstnání nebyla, ač v docházkovém systému vykázala něco jiného, rozhodně nelze mít za to, že docházkový systém takový pravdivý a nezkreslený obraz o jejím výkonu práce podával, což relativizuje i význam oněch přesčasových (plusových) hodin.

51. Konečně, žalobkyně byla do funkce vedoucí odboru OSDŽA skutečně jmenována podle § 102 odst. 2 písm. g) zákona č. 128/2000 Sb., o obcích (obecní zřízení). Namítala-li proto, že okamžitému zrušení mělo předcházet její odvolání z funkce podle § 12 zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, nezbyvá soudu než odkázat na ustálenou rozhodovací praxi Nejvyššího soudu, který opakovaně vyslovil, že *také pracovní poměr založený volbou nebo jmenováním lze ukončit výpovědí nebo okamžitým zrušením bez toho, že by před takovým ukončením pracovního poměru musel být zaměstnanec odvolán ze své funkce nebo se jí musel předtím vzdát* (srov. rozhodnutí ze dne 11. 5. 2006, sp. zn. 21 Cdo 3016/2005, ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4447/2010, ze dne 10. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1543/2011, ze dne 10. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4172/2011, nebo ze dne 4. 4. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1332/2018). V usnesení Nejvyššího soudu ze dne 27. 9. 2023, sp. zn. 21 Cdo 2606/2023, byl aprobován i závěr, že *na rozvázní pracovního poměru vedoucího úředníka samosprávného územního celku, tedy i tajemníka úřadu obce, výpovědí, okamžitým zrušením či zrušením ve zkušební době ustanovení § 103 odst. 3 zákona o obcích nedopadá, neboť to se týká toliko jmenování a odvolání z funkce*, a to s odkazem na dřívější rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 28. 3. 2018, sp. zn. 21 Cdo 299/2017, nebo ze dne 4. 4. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1332/2018, podle nichž *odvolání vedoucího úředníka z funkce a rozvázní pracovního poměru se zaměstnancem jsou dvě spolu nespojující (samostatná) právní jednání, z nichž každé má své vlastní hmotněprávní předpoklady*.
52. Pokud jde o další tvrzené deficity na straně žalobkyně (bez nároku na úplnost se mělo jednat o v čase klesající pracovní nasazení, neúčast na poradách vedení či na poradách OSDŽA, neloajalitu vůči žalovanému či poškození jeho majetku, nedostatečné metodické vedení podřízených a nedostatek empatie vůči nim, neřkuli zákeřnost a pomstychtivost jakožto osobnostní naladění žalobkyně), soud především znovu upozorňuje na dikci § 60 zákoníku práce, tedy na povinnost zaměstnavatele *skutkově vymezit důvod okamžitého zrušení tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným*. Žalovaný nic z toho, co je v tomto odstavci uvedeno, neučinil důvodem okamžitého zrušení; to se omezovalo pouze a jen na skutky, jejichž společným jmenovatelem je manipulace se záznamy v docházkovém systému. Pokud tedy hodlali účastníci dokazování vést k detailnímu prokázání nebo vyvrácení i jiných jednání žalobkyně (do okamžitého zrušení nezahrnutých), jeví se soudu takový postup jako odbíhající od pravé podstaty sporu, a proto nadbytečný a nehospodárný. Z tohoto důvodu se soud blíže nezabýval ani vztahem mezi žalobkyní a svědkyní neboť ta část její svědecké výpovědi, kterou žalovaný k nelibosti žalobkyně zpochybňoval (tj. důvody přechodů žalobkyně na budovu „Masarykovo nám. 18“), se sama o sobě soudu jako nedůvěryhodná nejevila. Soud nicméně trvá na tom, že ve vztahu ke skutkům, pro něž žalovaný okamžitě zrušil pracovní poměr s žalobkyní, má tato svědecká výpověď pouze okrajový význam (v podrobnostech viz odstavce č. 43 odůvodnění tohoto rozsudku).

53. Ze stejného důvodu se soud podrobněji nezabýval ani podezřením žalovaného, že žalobkyně mohla pracoviště opouštět ze soukromých důvodů, aniž by o tom učinila jakýkoli záznam do docházkového systému, jak indikuje e-mail týkající se rezervace pedikúry dne 23. 8. 2024 ve 12:00, který během soudního řízení doprovázelo až mírně bizarní vysvětlení žalobkyně, že se jednalo o službu nikoli pro žalobkyni, ale pro její tchyni, jinak též žalobkyni nazývanou jako „matka“. V okamžitém zrušení se sice objevuje skutek, jehož podstatou je „zneplatnění“ záznamu o odchodu na přestávku na oběd vztahujícímu se ke dni 23. 8. 2024, za současného nezaznačení příchodu z této přestávky téhož dne, ale v detailním popisu vztahujícím se k tomuto skutku žalovaný nic o návštěvě pedikúry neuvádí, pouze žalobkyni (jako v jiných případech) vytýká, že tímto zásahem znemožnila identifikovat délku čerpané polední pauzy.
54. Za irelevantní soud považoval i tu část žalobní obrany proti okamžitému zrušení, která poukazovala na to, že žalovaný přistupoval jinak k tajemníku a k jinému zaměstnanci, panu Soudě podle popisu jednání, které by výše uvedeným osobám mělo být kladeno za vinu (v prvním případě střet zájmů, pro který tajemník sám rezignoval, a v druhém případě výkon práce pro jiný subjekt na pokyn žalovaného), je evidentní, že toto jednání se co do charakteru vymyká tomu, co bylo za vinu kladeno žalobkyni v okamžitém zrušení. Stejně tak nelze porovnávat ani povahu a charakter práce (pracovních pozic), které všechny tři osoby pro žalovaného vykonávaly; argumentace žalobkyně proto podle názoru soudu opět odvádí pozornost od pravé podstaty sporu. Vést hlubší dokazování k jednáním těchto osob (zejména výsledkem pana jak žalobkyně navrhovala, soud považoval za nadbytečné a nehospodárné.
55. Za nadbytečné považoval soud konečně i podrobné „prošetřování“ průběhu mimosoudního jednání mezi účastníky (co kdo navrhoval, co, kdy, kdo a komu doručil atp.), jak žádala žalobkyně. Pro souzenou věc je podstatné, že se účastníci o mimosoudní vyřešení sporu opakovaně pokoušeli, avšak k dohodě mezi nimi nedošlo.
56. V samém závěru soudního řízení se žalovaný dovolal ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož *přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přibližně zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán nebo vykonával jinou výdělečnou činnost, jakou práci konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.* Vzhledem k tomu, že soud žalobě neměl v úmyslu vyhovět, považoval taktéž za nadbytečné obnovit dokazování a hlouběji se zabývat skutkovými okolnostmi podstatnými pro aplikaci citovaného ustanovení.
57. Žalovaný byl v řízení plně úspěšný, a proto mu podle § 142 odst. 1 o. s. ř. přísluší právo na náhradu nákladů řízení vůči žalobkyni. Soud nicméně dospěl k závěru, že žalovanému náleží pouze náhrada nákladů účastníka nezastoupeného advokátem podle § 151 odst. 3 o. s. ř., ve spojení s vyhláškou č. 254/2015 Sb., o stanovení výše paušální náhrady pro účely rozhodování o náhradě nákladů řízení v případech podle § 151 odst. 3 občanského soudního řádu a podle § 89a exekučního řádu. Již v nálezu ze dne 13. 8. 2012 sp. zn. II. ÚS 2396/09 Ústavní soud konstatoval, že „(...) u statutárních měst a jejich městských částí lze presumovat existenci dostatečného materiálního a personálního vybavení a zabezpečení k tomu, aby byly schopny kvalifikovaně hájit svá rozhodnutí, práva a zájmy, aniž by musely využívat právní pomoci advokátů. Nebude-li jimi v příslušném řízení prokázán opak, nejsou náklady na zastoupení advokátem nákladem účelně vynaloženým.“. Přiměřeně použitelný je na danou věc i právní názor vyslovený v nálezu ze dne 10. 5. 2017 sp. zn. III. ÚS 532/17, v němž Ústavní soud zdůraznil, že „příznání nákladů na právní zastoupení státu je na místě v zásadě jen tehdy, je-li předmětem sporu právní problematika, která přímo nesouvisí s problematikou běžně řešenou, resp. právní problematika značně specializovaná nebo velmi obtížná“. Uvedené názory Ústavní soud převzal i do nedávného usnesení ze dne 29. března 2023, sp. zn. IV.ÚS 641/23. Soudu je přitom z úřední činnosti známo, že se

žalovaný v obdobně složité právní věci, a to žaloby na ochranu osobnosti (evidované zdejším soudem po sp. zn. 6 C 2/2025), taktéž hájil v pozici žalovaného sám, a to dokonce úspěšně.

58. Z výše uvedeného důvodu soud přiznal žalovanému náhradu nákladů v částce 5 100 Kč [za sedmnáct úkonů právní služby po 300 Kč, tj. devětkrát písemné podání ve věci samé ze dne 28. 3. 2025, 8. 5. 2025, 15. 7. 2025, 12. 9. 2025, 29. 10. 2025, 7. 11. 2025, 10. 1. 2026, 23. 2. 2026 a 26. 3. 2026, čtyřikrát příprava účasti na jednání a čtyřikrát účast u soudního jednání dne 10. 6. 2025, 16. 9. 2025, 18. 12. 2025 a 26. 3. 2026, a to podle § 1 odst. 3 a § 2 odst. 3 této vyhlášky].

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat odvolání, a to do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení, ke Krajskému soudu v Brně, prostřednictvím Okresního soudu v Hodoníně (Velkomoravská 4, Hodonín). Nebude-li povinnost uložená tímto rozhodnutím splněna dobrovolně, lze se jejího splnění domáhat návrhem na nařízení výkonu rozhodnutí, popřípadě návrhem na nařízení exekuce.

Hodonín 26. března 2026

samosoudkyně