



ČESKÁ REPUBLIKA ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Kladně rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Adriany Hasmanové a přísedících Jaroslava Krupky a Jaromíra Krále v právní věci **žalobkyně I. P. nar. , bytem zastoupené JUDr. Ladislavem Břeským, advokátem** se sídlem Botičská 1936/4, 128 00 Praha 2, proti **žalovanému LEGO Production s.r.o., IČ: 26128209**, se sídlem Jutská 2779, 272 01 Kladno, zastoupenému **JUDr. Natašou Randlovou, advokátkou** se sídlem City Tower, Hvězdova 1716/2b, 140 78 Praha 4, o určení neplatnosti ukončení pracovního poměru

t a k t o :

I. Žaloba o určení, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalovaným žalobkyni ze dne 3.5.2011 je neplatné, se zamítá.

II. Žaloba o určení, že výpověď z pracovního poměru daná žalovaným žalobkyni ze dne 13.6.2011 je neplatná, se zamítá.

III. Žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení částku ve výši 16.067,- Kč do 3 dnů od právní moci rozsudku k rukám právního zástupce žalovaného.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobkyně se svou žalobou domáhala určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru daného jí žalovaným pro zvlášť hrubé porušení povinností zaměstnance vyplývajících z právních předpisů a vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci ze dne 3.5.2011 doručeného žalovaným žalobkyni dne 4.5.2011, a dále se domáhala i určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 13.6.2011, podle které žalovaný dává žalobkyni výpověď z pracovního poměru ve smyslu § 52 písm. g) zákoníku práce a tato výpověď byla žalobkyni doručena dne 15.6.2011. Žalobkyně dále žalobu odůvodnila tím, že u žalovaného pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne 28.2.2008 a dále dohody o její změně ze dne 1.11.2008 jako logistický koordinátor. Své povinnosti vyplývající z pracovního poměru si

plnila řádně a v průběhu trvání pracovního poměru neobdržela nikdy žádné upozornění vztahující se k nedostatkům při plnění svých pracovních povinností. Žalobkyně dále blíže uvedla, že okamžité zrušení pracovního poměru obdržela od žalovaného dne 4.5.2011 a následně dne 5.5.2011 jí předal žalovaný další dokument označený jako oprava údaje obsaženého v okamžitém zrušení pracovního poměru. Na tuto situaci reagovala žalobkyně dopisem ze dne 6.5.2011 a žalovanému oznámila, že trvá na tom, aby ji žalovaný i nadále zaměstnával, neboť okamžité zrušení pracovního poměru považuje za neplatné. Dne 15.6.2011 obdržela žalobkyně další listinu označenou jako výpověď z pracovního poměru datovanou dnem 13.6.2011, přičemž z hlediska skutkového je tato výpověď podána ze stejných důvodů jako okamžité zrušení pracovního poměru. Na tuto výpověď reagovala žalobkyně rovněž dopisem a to ze dne 24.6.2011, ve kterém oznámila žalovanému, že i nadále trvá na tom, aby ji žalovaný zaměstnával, neboť výpověď považuje za neplatnou. Dle názoru žalobkyně z textu okamžitého zrušení pracovního poměru není zřejmé, zda žalovaný měl v úmyslu skutečně okamžitě zrušit její pracovní poměr nebo jej pouze vypovědět, když v úvodu textu tvrdí, že se jedná o okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, ovšem v závěru je žalobkyně upozorňována, že po výpovědní dobu je dána překážka v práci na straně zaměstnavatele, který není schopen přidělovat práci. Tato nejasnost nebyla dle názoru žalobkyně odstraněna ani doručením opravy textu dne 5.5.2011. Protože se nejedná o chybu v psaní a počtech, má zato, že pro nepřeklenutelný logický rozpor je tento úkon absolutně neplatným, a to jak pro jeho neurčitost tak i pro nedostatek vážnosti. Na tento rozpor navazuje i doručení výpovědi ze dne 13.6.2011. Opět žalobkyni není zřejmé, zda žalovaný měl v úmyslu ukončit s ní pracovní poměr okamžitým zrušením pracovního poměru nebo výpovědí. Dále žalobkyně namítla, že podle ustálené judikatury nelze za důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru, tj. za zvlášť hrubé porušení povinností, považovat neomluvenou absenci v práci v délce trvání dvou dnů bez dalšího. Stejně tak nelze za důvod pro výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. g) zákoníku práce pro závažné porušení povinností považovat neomluvenou absenci v práci v délce trvání dvou dnů bez dalšího. Dle názoru žalobkyně je nutno zkoumat, zda taková absence nějakým způsobem poškodila zaměstnavatele či zda k tomu byla alespoň způsobilá, na jak pro zaměstnavatele významné pozici zaměstnanec pracuje, jak dlouho již trvá pracovní poměr, zda se v minulosti obdobného porušení pracovních povinností zaměstnanec dopustil či nikoliv, jaké jsou jeho dosavadní pracovní výsledky. Žalobkyně připustila, že i kdyby skutečně neomluveně absentovala, jak tvrdí žalovaný, je dle jejího názoru zřejmé, že tím k žádné reálné újmě na právech žalovaného nedošlo, žalovaný nebyl poškozen ani ohrožen na svých právech, takže dle jejího názoru zde není důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru či pro výpověď. Žalobkyně namítla, že dne 29.4.2011 pracovala v rámci zaměstnavatelem povoleného pracovního režimu, tzv. home office, tj. byla k dispozici na terminálovém počítačovém připojení a vykonala všechny běžné pracovní úkony, tudíž její fyzickou nepřítomnost na pracovišti dne 29.4.2011 nelze považovat za absenci v práci. Dále žalobkyně uvedla, že dne 2.5.2011 čerpala řádnou dovolenou, takže ani tento den nelze považovat za nedovolenou či neomluvenou absenci v práci. Žalobkyně ještě upřesnila, že pokud jde o čerpání dovolené, neexistuje u žalovaného žádný standardizovaný systém nebo předepsaná procedura schvalování nebo nařizování čerpání dovolené. Zaměstnanec pouze vyznačí požadavek na dovolenou do neformálního souboru v programu excel a tím je věc odbyta. Pokud má nadřizený výhrady, projedná věc se zaměstnancem a dohodnou čerpání dovolené v jiném termínu nebo náhradu za zaměstnance. Žalobkyně ještě upřesnila, že svůj požadavek na dovolenou uvedla s měsíčním předstihem do tohoto uvedeného souboru a rovněž nahlásila své nadřízené paní S. S., a ta s postupem neměla námitky. Žalobkyně rovněž uvedla, že se později dozvěděla, že paní P. N. nešťastnou náhodou vymazala celý plán dovolených žalobkyně pro rok 2011.

Soud zjistil, že účastníci uzavřeli pracovní smlouvu dne 28.2.2008 s tím, že žalobkyně nastoupila do práce 1.5.2008, pracovala jako logistický koordinátor s místem výkonu práce v Kladně. Pracovní poměr byl sjednán na dobu určitou do 31.10.2008 s tím, že dohodou o změně pracovní smlouvy byl sjednán pracovní poměr na dobu neurčitou s účinností dohody od 1.11.2008.

Z okamžitého zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ze dne 3.5.2011 soud zjistil, že zvláště hrubé porušení pracovních povinností spatřoval žalovaný v tom, že žalobkyně ve dnech 29.4.2011 a 2.5.2011 bez řádné omluvy nenastoupila do zaměstnání a dále dne 3.5.2011 svévolně opustila své pracoviště. Nepřítomnost v zaměstnání žalovaný kvalifikoval jako neomluvenou absenci, když současně žalobkyně vědomě uváděla žalovaného v omyl nepravdivým tvrzením o návštěvě zdravotnických zařízení v tyto dny. Při jednání v sídle žalovaného dne 3.5.2011 žalobkyně před třemi zaměstnanci, tj. panem J. P., paní J. P. a paní S. S. tvrdila, že dne 29.4.2011 byla u lékaře MUDr. C. a dne 2.5.2011 byla ve zdravotnickém zařízení Dům zubní péče v Kladně, přitom ani jedno z těchto tvrzení se nezakládá na pravdě. Protože žalovaným bylo ověřeno, že žalobkyně v tyto dny u lékaře nebyla, vyhodnotil tuto skutečnost zaměstnavatel jako uvádění zaměstnavatele vědomě v omyl. Proto poté po jednání dne 3.5.2011 žalobkyně svévolně opustila pracoviště, toto v souhrnu shora popsanych jednání zaměstnavatel hodnotil jako bezprecedentní ztrátu důvěry, a rozhodl se pracovní poměr se žalobkyní okamžitě zrušit. Dále je z tohoto dokumentu zřejmé, že zaměstnavatel v něm uvedl, že výkon pracovních povinností končí ihned po doručení této výpovědi, a po dobu do konce měsíc, tj. do 31.5.2011 a stejně tak po celou výpovědní dobu až do skončení pracovního poměru, žalobkyni zaměstnavatel není schopen přidělovat práci, tudíž se jedná o překážku v práci na straně zaměstnavatele. V tomto dokumentu je rovněž uvedeno, že výpovědní doba činí dva měsíce a počíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení této výpovědi.

Z dokumentu označeného jako oprava údaje obsaženého v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 5.5.2011 je zřejmé, že žalovaný odkazuje na dokument označený jako okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 4.5.2011 a opravou správně uvádí, že výkon pracovních povinností žalobkyně končí ihned po doručení dokumentu.

Protože si žalobkyně odmítla tento dokument nazvaný oprava údaje převzít, založil žalovaný do spisu listinný důkaz o tom, že byl dokument - oprava údaje obsaženého v okamžitém zrušení pracovního poměru předán dne 5.5.2011 a protože si žalobkyně odmítla tento dokument převzít, byl žalobkyni před třemi svědky – L. Ž., M. R. a J. P. přečten nahlas a tím byla splněna zákonná povinnost doručení tohoto dokumentu.

Z dopisu žalobkyně zaslaného žalovanému ze dne 6.5.2011 soud zjistil, že dne 4.5.2011 žalobkyně obdržela listinu označenou jako okamžité zrušení pracovního poměru s tím, že toto okamžité zrušení pracovního poměru považuje za neplatné. Dle § 69 odst. 1 zákoníku práce dopisem žalobkyně oznámila žalovanému, že trvá na tom, aby ji žalovaný i nadále zaměstnával.

Z dopisu žalobkyně ze dne 24.6.2011 soud zjistil, že žalobkyně listinu označenou jako výpověď z pracovního poměru datovanou dne 13.6.2011 obdržela – převzala dne 20.6.2011. Tímto dopisem žalobkyně žalovanému oznámila, že výpověď považuje za neplatnou a dle § 69 odst. 1 zákoníku práce dopisem oznámila žalovanému, že trvá na tom, aby byla u žalovaného i nadále zaměstnávána.

Žalovaný nárok uplatněný v žalobě neuznal. Požadoval zamítnutí žaloby.

Žalovaný se vyjádřil takto: Žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána na základě pracovní smlouvy ze dne 28.2.2008 s tím, že jí bylo přiděleno osobní číslo 85830. Žalobkyně informovala dne 28.4.2011 svoji nadřízenou paní S. S., že v pátek 29.4.2011 dopoledne jí bude její zubní lékař MUDr. C. trhat zub a proto bude následně pracovat v režimu home office. Pro práci v tomto režimu bylo dohodnuto, že žalobkyně bude dostupná prostřednictvím e-mailu a služebního telefonu. Vzhledem k tomu, že na komunikátoru zobrazujícím emailovou dostupnost zaměstnanců žalovaného se během dne 29.4.2011 ukazovalo, že žalobkyně není emailově připojena, její nadřízená se jí pokoušela odpoledne 29.4.2011 telefonicky kontaktovat, aby jí zadala práci v domluveném režimu. Na služebním telefonu žalobkyně s číslem se ale ozývala pouze zpráva v italštině o nedostupnosti tohoto telefonního čísla. Nadřízená se domnívala, že došlo k omylu a celou záležitost chtěla se žalobkyní probrat v pondělí 2.5.2011. Dne 2.5.2011 se však žalobkyně do zaměstnání nedostavila, kontaktovala pouze paní L. H., a to prostřednictvím SMS zprávy, ve které ji informovala, že ji bolí zub, má horečku a proto zůstane doma. Na základě této informace paní L. H. vyznačila na tabuli u recepce u jména žalobkyně poznámku nemocná. Poté, co se tuto informaci z tabule dozvěděla nadřízená paní S. S., telefonicky ji dne 2.5.2011 kontaktovala, aby zjistila, jaká je předpokládaná délka trvání její pracovní neschopnosti. Žalobkyně jí ani 2.5.2011 telefon nezvedla, opětovně se v italštině ozývala informace o nedostupnosti jejího telefonního čísla. Proto nadřízená žalobkyně kontaktovala svého nadřízeného pana H. B. P. a bylo zadáno šetření, co se stalo se služebním číslem žalobkyně vzhledem k nedostupnosti, a dále telefonovala MUDr. C., aby zjistila, zda žalobkyně u něho byla ošetřena. Zubní lékař C. sdělil, že k žádnému ošetření zubu žalované ve dnech 29.4.2011 ani 2.5.2011 nedošlo. Až odpoledne ve 13 hodin dne 2.5.2011 obdržela nadřízená od žalobkyně SMS zprávu, ve které jí žalobkyně sdělila, že ji v pátek trhali zub, dávali tam „zelený hnus“, nemůže vůbec mluvit a neví, zda dorazí v úterý do práce. Vzhledem k tomu, že v této době zrovna probíhala schůzka „one to one“ paní S. s paní N., tuto zprávu ukázala i paní N. a záležitost spolu probraly z provozního hlediska. Žalobkyně se dostavila do zaměstnání až 3.5.2011, kdy všechny přítomné kolegyně informovala o tom, že jí trhali zub, jak hodně jí to bolelo, že jí museli dávat zelenou řasu a měla vysoké horečky. Paní S. byla žalobkyně pozvána k jednání spolu s personální konzultantkou paní J. P. a dále byla pozvána i ředitelem panem J. P. U tohoto jednání ohledně vysvětlení celé situace žalobkyně opětovně sdělila, že byla na trhání zubu u MUDr. C., proto pracovala v režimu home office. Poté, co jí bylo sděleno, že MUDr. C. tuto skutečnost popřel, začala tvrdit, že ve dnech 29.4.2011 a 2.5.2011 byla ošetřena v domě Zubní péče Kladno. Poté žalovaný kontaktoval i toto zdravotnické zařízení a zjistil, že ani v tomto zařízení žalobkyně ošetřena nebyla. I po tomto zjištění žalobkyně nadále trvala na svém tvrzení o ošetření zubu. Proto byla v 15,30 hodin dne 3.5.2011 poslána svou nadřízenou na své pracoviště s pokynem vyčkat rozhodnutí vedení žalovaného, jakým způsobem se bude neomluvená absence řešit. Žalobkyně tento pokyn neakceptovala i přesto, že žalovaný jí nařídil výkon práce přesčas v rozsahu povoleném v zákoníku práce a pracoviště opustila. Na pracovním stole žalobkyně byl nalezen její služební kalendář se záznamy, kdy u data 29.4.2011 si žalobkyně rukou poznamenala poznámku odlet do Říma a u data 2.5.2011 si poznamenala přílet z Říma. V kalendáři byla založena rezervace pro dvě osoby v hotelu Margot v Římě a to od 29.4.2011 do 2.5.2011. Následně vyžádaná kontrola u mobilního operátora potvrdila, že služební telefonní číslo žalobkyně bylo od 29.4.2011 do 2.5.2011 používáno v síti italského mobilního operátora.

U jednání upřesnil žalovaný, že pro neschopnost řádně omluvit nepřítomnost v práci ve dnech 29.4.2011 a 2.5.2011 za situace, kdy žalobkyně o důvodech své nepřítomnosti žalovanému před svědky stále úmyslně lhala a uváděla, že byla lékařsky ošetřena a pak pracovala v režimu home office, ačkoli věděla, že předmětné dny soukromě pobývala v Itálii a poté, co byla žalobkyně dne 3.5.2011 vyzvána, aby počkala na pracovišti na rozhodnutí žalovaného, jakým způsobem bude její neomluvenou absenci řešit, svévolně opustila pracoviště, rozhodl se žalovaný, že se žalobkyni okamžitě zruší pracovní poměr pro zvlášť hrubé porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a to dokumentem vyhotoveným dne 3.5.2011, který byl žalobkyni doručen dne 4.5.2011 osobně na pracovišti. Protože po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru žalovaný zjistil, že při vypracování v tomto dokumentu omylem uvedl informaci o výpovědní době a překážkách v práci na straně zaměstnavatele, které se v případě tímto způsobem ukončeného pracovního poměru neuplatní, vyhotovil žalovaný dne 5.5.2011 dokument označený jako oprava údaje obsaženého v okamžitém zrušení, ve kterém žalobkyni na tuto chybu upozornil. Opravný dokument žalovaný doručil žalobkyni na pracovišti dne 5.5.2011, ale protože si tento opravný dokument žalobkyně odmítla převzít, byl jí za přítomnosti třech svědků obsah tohoto dokumentu přečten a žalobkyně byla upozorněna na následky nepřevzetí dokumentu. Následně byl ještě tento dokument žalobkyni zaslán i poštou. Žalovaný dále uvedl, že vzhledem k této situaci se následně rozhodl v zájmu odstranění nejistoty ohledně trvání pracovního poměru ještě dát žalobkyni i výpověď a to ze dne 13.6.2011. Důvodem pro dání této výpovědi byla neomluvená absence ve dnech 29.4.2011 a 2.5.2011, dále nepravdivé tvrzení žalobkyně o důvodech této absence a svévolné opuštění pracoviště žalobkyní dne 3.5.2011. Tato výpověď byla žalobkyni řádně doručena poštou dne 20.6.2011.

Žalovaný dále uvedl, že rovněž následně vypracovaná výpověď splňovala veškeré požadavky pro platný úkon, neboť žalovaný dokument nadepsal jako výpověď z pracovního poměru, v textu uvedl, že žalobkyni dává výpověď dle § 52 písm. g) zákoníku práce pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a jednoznačně vymezil, že důvodem výpovědi je jednání žalobkyně spočívající v neomluvených absencích ve dnech 29.4.2011 a 2.5.2011, svévolné opuštění pracoviště dne 3.5.2011 a nepravdivé tvrzení žalobkyně o důvodech jejích absencí a uvedl, které povinnosti jednáním žalobkyně porušila. Rovněž dle názoru žalovaného se jednalo o úkon natolik určitý, který byl vypracován natolik vážně, že jeho důsledkem je platný úkon, který netrpí nedostatkem podstatných náležitostí.

Dle tvrzení žalobkyně dne 2.5.2011 čerpala řádnou dovolenou s tím, že u žalovaného neexistuje žádný standardizovaný systém při nařizování čerpání dovolené. Žalovaný k tomu uvedl, že dovolená na tento den jí schválena nebyla, měla být schválena paní S [REDAKCE] S [REDAKCE], neboť žalobkyně jí dovolenku nepředala, o poskytnutí dovolené nepožádala a ani svoji dovolenou nezaregistrovala do interního systému. Rovněž dovolenou nevyznačila na tabuli v recepci. Navíc na tento den měla žalobkyně naplánovanou pravidelnou schůzku „one to one“ na 10,30 hodin. Pozvánku nadřízené paní S [REDAKCE] na tuto schůzku obdržela žalobkyně dne 27.4.2011 v 10,26 hodin. Z této schůzky se žalobkyně neomluvila, změnu konání schůzky navíc navrhla své nadřízené až dne 2.5.2011 v 19,12 hodin, tedy téměř devět hodin poté, co měla být schůzka uskutečněna. Navíc ani kolegyně žalobkyně nevěděla o tom, že by žalobkyně měla mít plánovanou řádnou dovolenou, nebyla domluvená s kolegyní L [REDAKCE] H [REDAKCE], se kterou se při dovolené vykrývaly. Právě tuto kolegyni informovala sama žalobkyně dne 2.5.2011 formou SMS o své nemoci a požádala ji, aby absenci z důvodu nemoci vyznačila na

tabuli u recepcce. Až odpoledne 2.5.2011 ve 13,00 hodin o své nemoci prostřednictvím rovněž SMS informovala svoji nadřízenou, která tuto zprávu ukázala i kolegyni N[REDACTED]. Žalovaný rovněž popřel, že by neexistoval systém oznamování – schvalování dovolených. Systém byl schválen v tom smyslu, že o dovolenou žádali zaměstnanci svou nadřízenou, tj. paní S[REDACTED] a před schválením muselo být zajištěno, aby v době nepřítomnosti byl v práci přítomen kolega, se kterým svou absenci vykrývají. U žalobkyně se jednalo o paní L[REDACTED] H[REDACTED]. Po odsouhlasení dovolené si zaměstnanec vyplnil dovolenku a předal jí nadřízené. S těmito pravidly byli zaměstnanci celého oddělení seznámeni e-mailem S[REDACTED] S[REDACTED] ze dne 29.11.2010. Až po schválení dovolené zaměstnanci zaregistrovali do interního systému MyHR Self Servis, do kterého měli přístup pouze s pomocí svého hesla. Navíc u žalovaného paralelně existovala i excelová tabulka, kde se rovněž dovolená registrovala. Žalovaný rovněž popřel, že by paní N[REDACTED] vymazala celý plán dovolených na rok 2011. Toto potvrdila u výslechu i samotná svědkyně N[REDACTED].

Po provedení dokazování soud zjistil tyto skutečnosti:

Z mailu odeslaného paní J[REDACTED] P[REDACTED] dne 20.11.2009 skupině TMA Kladno pod názvem pro informaci Lego – firemní pravidla soud zjistil, že J[REDACTED] P[REDACTED] byli zaměstnanci informováni o tom, že aktualizované Lego - firemní pravidla lze nalézt nejen v HR oddělení ale i v kantýně na nástěnce.

Na den 2.5.2011 měla žalobkyně naplánovanou schůzku „one to one“ se svou nadřízenou. Na tuto schůzku se žalobkyně v důsledku své neomluvené absence nedostavila, čímž znemožnila své nadřízené výkon její práce. Nadřízená žalobkyně a další zaměstnanci žalovaného navíc byli nuceni řešit neomluvenou absenci žalobkyně a zabývat se nepravdivostí jejich tvrzení namísto plnění si svých pracovních úkolů.

Žalobkyně se skutečně dne 29.4.2011 dálkově počítačově připojila a to od 8,22 hodin ráno, aby odeslala e-mail kolegyni H[REDACTED]. Následně odeslala cca deset dalších e-mailů a poslední aktivita byla zaznamenána v 9,57 hodin. po této aktivitě se terminálově připojila až za tři a půl dne, konkrétně 2.5.2011 v 19,11 hodin, aby odeslala e-mail své nadřízené kolegyni S[REDACTED]. Dne 29.4.2011 ve 12,35 hodin žalobkyně letem Smart Vings číslo [REDACTED] odletěla soukromě do Říma a v 15,16 hodin dne 29.4.2011 již žalobkyně použila přes italského operátora svůj služební telefon č. [REDACTED]. Poté, co žalovaný navrhoval provést důkaz dotazem na leteckou společnost, žalobkyně upřesnila, že odlet byl dne 29.4.2011 plánován ve 12,30 hodin, ale letělo se až kolem 13,30 hodin. Žalobkyně upřesnila, že na letišti byla již od 11,30 hodin.

Z e-mailu ze dne 29.11.2010 soud zjistil, že paní S[REDACTED] S[REDACTED] vypracovala pravidla pro čerpání dovolené.

Z podrobného účtu – rozpis hovorů pro telefonní číslo [REDACTED] má soud za zjištěnou intenzitu telefonování žalobkyně na telefonní číslo [REDACTED] – patřil panu V[REDACTED].

Z e-mailové korespondence mezi M[REDACTED] V[REDACTED] a I[REDACTED] P[REDACTED] soud zjistil, že pan V[REDACTED] zarezervoval v Římě hotel pro dvě osoby v termínu od 29.4.2011 do 2.5.2011.

Z výpovědi svědkyně S[REDACTED] S[REDACTED], bývalé nadřízené žalobkyně, soud zjistil, že vedením oddělení byla pověřena v listopadu 2010, jmenována do funkce byla od 1.2.2011. Svědkyně uvedla, že žalobkyně chodila později do práce, pokud chodila na celnici, její pochůzky trvaly déle než jiných kolegyň. Pokud chodila na oběd s panem V[REDACTED], tak tato pauza trvala déle. Asi týden před incidentem ji asi 2x ústně upozorňovala na porušení nedodržování pracovního času, zejména přestávek. Popsané problémy měly spíše setrvalý stav. S ohledem na chování žalobkyně nastavila pravidla pro oddělení s jasně vymezeným postupem při čerpání dovolené. Pravidla byla odeslána 29.11.2010. K tomuto úkonu byla pověřena svým

nadřízeným panem H■■■■ P■■■■, neboť v té době pan P■■ V■■ již nepůsobil na tomto pracovišti. O tom, že byla pověřena panem P■■■■, byli zaměstnanci minimálně 2x ústně seznámeni. Smyslem vypracování tohoto opatření bylo oznámení zaměstnancům, jak se mají chovat. Svědkyně dále uvedla, že tyto pravidla zavedla kvůli chování žalobkyně. Ohledně způsobu čerpání dovolené, svědkyně uvedla, že zaměstnanec měl nadřízené oznámit, že chce čerpat dovolenou. Bylo nutné, aby si vyžádal souhlas. Zaměstnanec zapisoval dovolenou následně (nacházela se ve složce HR). Přístup měl každý zaměstnanec, jednalo se o elektronickou verzi. Dokument nebyl uzamčen. Přístup mohli provádět i další zaměstnanci.

Všichni zaměstnanci byli seznámeni s pravidly a prošli proškolením. V pravidlech je i systém registrace absence na pracovišti. Pokud proběhla registrace, na konci měsíce manažer schválil registraci. Bylo to před koncem měsíce. Pokud chtěl zaměstnanec nastoupit dovolenou, měl postupovat dle jejího opatření a poté provést registraci. Systémy existovaly souběžně, je to v podstatě uvedeno i v bodě zmíněném v opatření, kde je odkaz na to, že se má zaregistrovat v tomto systému. Ohledně pozvání na schůzku „one to one“ svědkyně upřesnila, že žalobkyni zaslala e-mailovou pozvánku. I přesto, že žalobkyně tento e-mail nepotvrdila, vycházela svědkyně z toho, že v tento den měla být žalobkyně v práci, proto i přes možné nepotvrzení počítala svědkyně s tím, že schůzka se uskuteční. Někteří zaměstnanci nepotvrzovali takto zasláné e-maily. Co se týče žalobkyně, byla jednou z těch, kdo e-maily tohoto druhu nepotvrzoval, a následně i přes nepotvrzení se žalobkyně schůzek účastnila. K systému home office svědkyně uvedla, že se jednalo o práci z domova, jak je patrné i z názvu. V podstatě byla to práce řízená z domova, nicméně dodržovala se stejná pracovní doba. Pracovní doba byla stanovena zhruba od 8,00 hodin do 16,30 hodin, nebyla vymezena v pracovní smlouvě. Žalobkyně měla povinnost v rámci tohoto režimu pracovat a plnit úkoly, jako kdyby byla v práci. Upřesnila, že režim fungoval na domluvě, stačilo oznámení pouze neformální s tím, že žalobkyni byl povolen z důvodu její pracovní indispozice. Dle komunikátoru lze zjistit, zda a kdy žalobkyně pracovala z domova. Ten se nachází na každém počítači zaměstnanců. Svědkyně upřesnila, že žalobkyně pracovala v povoleném režimu pouze 2 hodiny 29.4.2011, tedy nikoliv po dobu celé pracovní doby. Dne 2.5.2011 posílala žalobkyně maily až po 19,15 hodin. Svědkyně dále uvedla, že pro případ dovolené byla zástupkyní žalobkyně paní H■■■■. Svědkyně vyhodnotila, že dle chování žalobkyně k panu M■■■■ V■■■■ byl vztah mezi nimi přátelský. Často trávili spolu čas ve firmě, chodili spolu na obědy. To nepřispívalo k dobré pracovní morálce. Dle názoru svědkyně žalobkyně těžila z této pozice. Pan V■■ byl druhým nejvýše postaveným člověkem ve firmě, byl výrobním náměstkem. Během pracovní doby neměla žalobkyně důvod komunikovat s výrobním náměstkem. Před 29.4.2011 odešla žalobkyně z práce opakovaně kolem oběda. Bylo jí ústně sděleno, aby se takto nechovala a nahlásila odchody z práce.

Z výslechu svědkyně L■■■■ H■■■■, bývalé kolegyně žalobkyně, soud zjistil, že jí žalobkyně zaslala SMS zprávu a to dopoledne 2.5.2011. Ve zprávě žalobkyně uvedla, že se necítí dobře. Poté svědkyně poznamenala na nástěnku, že žalobkyně je nemocná. Toto vyznačila i proto, že měla s ní společnou práci a na základě této informace mohli potřebné e-maily posílat i na její e-mail. Svědkyně potvrdila, že žalobkyně dne 3.5.2011 po návratu do práce opakovaně uváděla, že jí trhal zub a že byla nemocná. Svědkyně popsala, že před nástupem na dovolenou se nejdříve zeptala nadřízené, poté zjistila, zda má zástup a odevzdala žádanku. Nadřízená ústně schválila, zda s tímto postupem souhlasí nebo ne. Svědkyně dále uvedla, že režim home office byl nabízen jako benefit, ona tento režim využila pouze jednou. I ona upřesnila, že se mělo pracovat v pracovní době, jednalo se o klasickou dobu 8,5 hodiny. Upřesnila, že jí už u nástupu do zaměstnání bylo řečeno, že má nastoupit nejpozději v 8,30 hodin a pracovat má 8,5 hodiny.

Z výsledku svědkyně P. N., bývalé kolegyně žalobkyně, soud zjistil, že se žalobkyně pracovala v jedné kanceláři. Uvedla, že u žalobkyně se jednalo o časté pozdní příchody, kdy se často omlouvala způsobem „skoro jsem nabourala, přijedu později“. Často byla viděna ve skladu, odkud telefonovala. Třeba ji neviděly i dvě hodiny v kanceláři. Svědkyně upřesnila, že dříve pracovala jako plánovač, a v té době byl po nějaký čas jejím nadřízeným pan V. Vztahy měly se žalobkyní bezproblémové. Ke konci jí však vadilo, že žalobkyně informovala pana V. o dění v jejich oddělení. Vadilo jí, když jí pan V. telefonicky požádal, aby si stěžovala na pana V. – jejich dřívějšího nadřízeného. Svědkyně popřela, že by pozměnila údaje v počítačovém seznamu ohledně čerpání dovolené. Svědkyně dále uvedla, že poslední týden v dubnu byla žalobkyně několikrát u zubaře a 28.4.2011 oznámila, že jí budou trhat zub. Proto požádala o režim home-office. V průběhu schůzky její schůzky „one to one“ s paní S. dne 2.5.2011 po obědě přišla paní S. SMS zpráva od žalobkyně, kterou jí rovněž dala přečíst. Bylo v ní uvedeno, že žalobkyně je nemocná. Po jejím návratu do práce dne 3.5.2011 jí kolegové říkali, že vypadá dobře, že nemá nic oteklého. I přes toto tvrzení popisovala žalobkyně bolesti se zubem. Svědkyně popsala režim home-office jako benefit, který žalovaný poskytuje. Uvedla, že bylo možné pracovat v pracovní době z domova. Pravidla pro tuto práci nebyla psaná, ale věděla, že práci má vykonávat stejně jako v zaměstnání. Mělo to být v pracovní době. Svědkyně dále popsala, že pokud chtěla čerpat dovolenou, musela si zajistit zástup. Poté si dovolenou nechala schválit nadřízenou a následně toto zaevidovala do docházky. Pokud by člověk onemocněl a požádal by místo toho o dovolenou, toto musel stejně předem oznámit vedoucímu. Za pana V. nastoupil pan H., ten pracoval z Dánska. Ten udělil pravomoc paní S., tato pravomoc byla několikrát všem zaměstnancům oznámena. Organizační změny proběhly již v listopadu 2010.

Z výsledku svědkyně J. P. soud zjistil, že byla bývalou kolegyní žalobkyně, nikdy však nebyla ve vztahu podřízenosti či nadřízenosti. Svědkyně pracuje jako konzultant na personálním oddělení. Vypověděla že, dne 2.5.2011 byla oslovena pí S., aby s ní řešila problém, kdy se žalobkyně opětovně nedostavila do práce. Kontaktovala jak ji tak v té době i jejího nadřízeného p. L. Ž. Paní S. uvedla, že se pokoušela několikrát telefonicky žalobkyni kontaktovat a požádala je, aby ověřily návštěvu u lékaře. Na propustce ze dne 28.4.2011 bylo uvedeno jméno MUDr. C. Ředitelem panem P. byla vyzvána, aby se účastnila jednání se žalobkyní a zajistila mu překlad. Dne 3.5. položil žalobkyni otázku, kde byla dne 29.4. a dne 2.5.2011. Poté, co žalobkyně odpověděla, že u lékaře a že měla dohodnutý režim home office, byla svědkyně pověřena, aby opětovně tento údaj u lékaře prověřila. Proto opakovaně telefonovala MUDr. C., zda ho žalobkyně navštívila 29.4.2011. Ten zopakoval, že žalobkyně na zákroku nebyla. V Domě zubní péče Kladno prověřovala, zda se žalobkyně dostavila k vyšetření 2.5.2011. I tam jí bylo řečeno, že žalobkyně na vyšetření nebyla. Tuto informaci v této podobě tlumočila řediteli, poté probíhala diskuse a ředitel rozhodl, že chce dát žalobkyni výpověď. Poté byla svědkyně pověřena, aby s paní N. a s paní S. doručila výpověď téhož dne žalobkyni. Žalobkyni však doma nezastihly, poté se ředitel rozhodl ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením. Jednání bylo vedeno částečně v angličtině, žalobkyně požadovala, aby bylo vedeno i v češtině. Proto byla zajištěna i přítomnost asistentky ředitele P. Svědkyně si již nepamatovala, zda žalobkyni bylo vše přeloženo detailně. V mezidobí, kdy svědkyně věc konzultovala dne 3.5.2011 po rozhodnutí ředitele s právním zástupcem firmy, obdržela zprávu od paní S. že žalobkyně je na parkovišti a následně odešla z práce. Dne 4.5.2011 se žalobkyně dostavila do zaměstnání a bylo jí předáno okamžité zrušení pracovního poměru. Poté žalobkyně odešla, a další den ráno žalobkyně přišla do práce a oznámila, že se zrušením pracovního poměru nesouhlasí a po paní S. chtěla přidělit

práci. Bylo jí vysvětleno, že jí práce přidělena nebude a poté, co žalobkyně nechtěla opustit areál podniku, zavolal pan Ž. policii, aby toto zajistila. Ohledně pravidel využití home office svědkyně vypověděla, že se jednalo o benefit, který byl zaměstnanci poskytnut na základě dohody s manažerem. Práce doma musela být schválena nadřízeným, povinností bylo připojit se počítačem po dobu osmihodinové pracovní doby. Pokud měl zaměstnanec telefon, ten nesměl mít vypnutý a zaměstnanec musel být k dispozici. Svědkyně uvedla, že i přesto, že měla povoleno pracovat v tomto režimu, byla do firmy povolána z důvodu neočekávané návštěvy z Dánska. Svědkyně upřesnila, že věděla o tom, že paní S. nastavila pro své oddělení pravidla čerpání jak tohoto systému tak i dovolených. Nevěděla, zda jako manažerka oddělení pořizovala o informování svých podřízených záznamy. Ohledně čerpání dovolené svědkyně uvedla, že zaměstnanec musel mít dovolenou schválenou. Zapisoval tento údaj buď do tabulek, ty byly přístupné každému a dále se rozjížděl nový systém s tím, že ten již byl zaheslován a v době, ke které vypovídala, měl zaměstnanec povinnost zapisovat údaj do obou systémů. Svědkyně dále uvedla, že během výkonu práce se angličtina u žalovaného běžně používala, bylo nutné angličtinu ovládat. Žalobkyně jednala v angličtině i se zákazníky. Většina výběrových řízení ohledně obsazení středního managementu probíhá v angličtině. Již si nepamatovala, zda tomu tak bylo i při výběru žalobkyně. Komunikace v angličtině se očekávala i z toho důvodu, že oddělení logistiky převzal pan P., který mluví pouze anglicky a po této změně se hodnotilo, zda všichni jeho podřízení budou schopni s ním komunikovat. Jako personalistka nebyla požádána o provedení úprav v oddělení, kde působila žalobkyně. Svědkyně potvrdila, že dne 2.5.2011 byla paní S. kontaktována ohledně absence žalobkyně. U jednání 3.5.2011 padl údaj o tom, že byla 2.5.2011 u lékaře. Svědkyně si nebyla vědoma, že by žalobkyně argumentovala tím, že by čerpala dovolenou. Svědkyně rovněž popsala, že po navázání přátelství žalobkyně s panem V. se začaly projevovat problémy. Oddělení se rozdělilo na dva tábory. Šéfem logistického oddělení byl pan V. a jako personalistka řešila stížnost, která na něho byla podána mj. žalobkyní. Bylo to překvapivé, do té doby byl pozitivně hodnocen. Protože stížnost neobsahovala konkrétní data, nakonec byla řešena ředitelem přímo. Poté byla atmosféra v kolektivu dusná, docházelo k demotivaci zaměstnanců. I svědkyně si všimla, že žalobkyně často telefonovala, bylo zřejmé, že se často nejednalo o služební hovory. Pokud ředitel změnil svůj názor, proč ukončit pracovní poměr formou okamžitého zrušení, bylo tomu tak poté, co k žalobkyni po opětovném tvrzení, že navštívila lékaře, ztratil k ní důvěru. Pokud pan P. podepisoval dokumenty v češtině, vždy byla u toho přítomna jeho asistentka, která mu dokumenty přeložila. Pan R. má rovněž svou asistentku. I jemu byl dokument předložen a po přeložení tento podepsal. Pan P. sestavil výpověď. Poté došlo po opětovném lživém tvrzení ohledně návštěv lékaře ke ztrátě důvěry nadřízených a k přehodnocení postupu.

Soud se v daném případě nejprve zabýval tím, zda žalobkyně včas uplatnila u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru jeho okamžitým zrušením a výpovědí ve smyslu § 72 zákoníku práce a dospěl k závěru, že žalobkyně tuto neplatnost u soudu uplatnila včas, neboť okamžité zrušení pracovního poměru obdržela dne 4.5.2011, výpověď obdržela dne 20.6.2011 a žalobu k soudu žalobkyně podala dne 1.7.2011.

Podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, poruší-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jejich důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné. Uvedený důvod nesmí být dle § 60 zákoníku práce měněn.

Podle § 60 zákoníku práce okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.

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

Soud zkoumal, zda důvod okamžitého zrušení pracovního poměru byl uveden tak, aby z něho bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedly žalovaného k ukončení pracovního poměru, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl účastník projevit, tj. aby bylo najisto postaveno, který zákonný důvod okamžitého zrušení pracovního poměru žalovaný uplatnil, a aby bylo tím zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit. Dle názoru soudu byl důvod okamžitého zrušení pracovního poměru určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník – žalovaný spatřoval naplnění zákonného důvodu tak, že nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu pracovní poměr okamžitě zrušuje. Dokument byl nadepsán jako okamžité zrušení pracovního poměru, v samotném textu byl odkaz na § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce s vymezením zvláště hrubého porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a dále jednoznačně vymezil, že důvodem je jednání žalobkyně spočívající v neomluvených absencích ve dnech 29.4.2011 a 2.5.2011, svévolné opuštění pracoviště dne 3.5.2011 a nepravdivé tvrzení žalobkyně o důvodech jejích absencí. Jednalo se o úkon určitý, který netrpěl nedostatkem vážnosti a na této skutečnosti nemění nic ani fakt, že žalovaný mylně uvedl informaci o výpovědní době. Tento nesprávně uvedený údaj má však dle názoru soudu pouze informativní ráz, proto nezakládá neplatnost celého právního úkonu.

Podle judikátu Nejvyššího soudu ČR ze dne 26.6.2001 sp. zn. 21 Cdo 2647/2000 v návaznosti na rozhodnutí téhož soudu ze dne 11.9.1997 sp. zn. 2 Cdon 195/97 skončí-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek, že pozdější právní úkon rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby byl jinak platný) jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru. Později neplatný právní úkon o rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit ani pokračování pracovního poměru.

Vymezení hypotézy právní normy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu založené na jednotlivých okolnostech posuzovaného případu. Soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní povinností k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní povinností pro zaměstnavatele, tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu a podobně. Zákon tedy ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po

zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

Okolnosti hodnotil soud takto: Žalobkyně byla v pracovním poměru u žalovaného od roku 2008, tedy po dobu více než tři roky. Žalobkyně byla řádně seznámena se svými povinnostmi, které měla povinnost dodržovat. Z provedených důkazů vyplynulo, že byl přesně stanoven postup při plánování řádné dovolené, kdy žalobkyně po požádání nadřízeného o dovolenku měla povinnost zajistit si domluvený zástup a poté poznamenat tuto skutečnost do excelové tabulky a do MyHR Self Servis portálu. U jednání soudu žalobkyně potvrdila svůj blízký vztah k panu M. V., který trval od ledna 2009, a svého postavení žalobkyně zneužívala – v průběhu pracovní doby často telefonovala soukromě s panem V., snažila se o ovlivňování kolegů na pracovišti apod. Soud neuvěřil, že žalobkyně si řádně vypsalala dovolenou na den 2.5.2011, neboť nezrušila ani schůzku se svojí nadřízenou, která byla plánovaná v rámci režimu „one to one“. Navíc v den, kdy měla mít řádnou dovolenou, sama prostřednictvím zprávy SMS sdělila svému zástupu paní N., že se do práce nedostaví a požádala ji, aby tuto skutečnost poznamenala na tabuli s uvedením údaje, že je nemocná. Rovněž e-mailová zpráva ze dne 2.5.2011 ve večerních hodinách nesvědčí o tom, že by žalobkyně reagovala na absenci při schůzce „one to one“ způsobem, kdy by měla řádně naplánovanou dovolenou. Ohledně práce v systému home office dne 29.4.2011 – soud vychází ze skutečnosti, že již z názvu je zřejmé, že člověk má možnost pracovat z domova, v důsledku toho má možnost být připojen terminálově a z logiky věci rovněž vyplývá, že má být k dispozici svému zaměstnavateli po dobu pracovní doby. Navíc z výpovědí svědků je zřejmé, že práce v tomto režimu byla žalobkyni poskytnuta z určitých důvodů – z důvodu ošetření u lékaře, a protože k tomu nedošlo, nebyl rovněž důvod pro práci v rámci tohoto zvláštního režimu. Poskytnutí možnosti pracovat v tomto režimu bylo za okolností, které se následně ukázaly být nepravdivými, zaměstnavatel byl uveden úmyslně v omyl, tudíž lze dle názoru soudu považovat nepřítomnost na pracovišti dne 29.4.2011 jako neomluvenou absenci. Soud vyhodnotil tvrzení žalobkyně o čerpání dovolené dne 2.5.2011 za nepravdivé a účelové.

Z ustálené judikatury Nejvyššího soudu ČR je soudu známo, že neomluvená absence zaměstnance v délce dvou dnů nedosahuje intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. V daném případě soud měl za úkol posoudit, zda s ohledem ke všem okolnostem případu lze hodnotit chování žalobkyně za zvláště hrubé porušení svých povinností. A soud dospěl k závěru, že způsob, jakým žalobkyně úmyslně a opakovaně žalovanému o důvodech nepřítomnosti v práci lhala, vedl ke ztrátě důvěry žalovaného a za přitěžující okolnost lze hodnotit i fakt, že žalobkyně takto jednala s vědomím, že je blízkou přítelkyní jednoho z nejvyšších manažerů žalovaného pana M. V., a proto se nemusí důsledků své neomluvené absence obávat. Navíc v Itálii v době své neomluvené absence pobývala právě s panem V.. Žalobkyně opakovaně lhala nejen ohledně své zdravotní indispozice, na základě čehož získala benefit – povolení pracovat v režimu home office, ale za lživé soud vyhodnotil i její údajné plánování dovolené na 2.5.2011. Toto vyhodnotil za účelovou obranu, rovněž tak za účelovou obranu vyhodnotil soud tvrzení žalobkyně o tom, že při pohovoru dne 3.5.2011 žalobkyně nerozuměla, ohledně jakého termínu je vlastně jednání vedeno. Soud dospěl k přesvědčení, že angličtina žalobkyně musela být na takové výši, že rozuměla smyslu otázky a věděla, o jaký den absence se jednalo. Za situace, kdy opakovaně lhala v přítomnosti mnoha zaměstnanců, toto jednání bylo přísně sledováno širším okolím a jeho vyhodnocení mělo zajisté dopad na motivaci většiny zaměstnanců. Soud po zvážení všech okolností dospěl proto k přesvědčení, že jednání žalobkyně bylo zvláště hrubým porušením povinností a vedlo

k okamžité ztrátě důvěry zaměstnavatele, kdy po něm nelze požadovat, aby žalobkyně setrvala v pracovním poměru.

S ohledem na provedené důkazy a na uvedená zjištění soud nepřistoupil k provedení dalších navrhovaných důkazů, neboť již z provedených důkazů soud učinil dostatečná skutková zjištění pro posouzení věci a další dokazování považoval za nadbytečná.

O nákladech řízení soud rozhodl dle § 142 odst. 1 o.s.ř. a úspěšnému žalovanému ohledně části nároku o tom, že žaloba o určení, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalovaným žalobkyni je neplatné, přiznal žalovanému náhradu nákladů v plné výši, tj. 16.067,- Kč. Ty sestávají z odměny dle § 5 písm. d) vyhlášky č. 484/2000 Sb. ve výši 10.000,- Kč, z 5 režijních paušálů po 300,- Kč dle § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb., z náhrady za promeškaný čas ve výši 800,- Kč dle § 14 odst. 1 písm. a) a odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb., z náhrady cestovních výdajů – 2x za jízdu z Prahy do Kladna a zpět ve výši 1.089,- Kč, včetně 20% DPH. Co se týče části nároku ohledně vyslovení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané žalovaným žalobkyni ze dne 13.6.2011 soud má zato, že ta byla dána žalovaným následně a navíc, tudíž obrana žalobkyně byla vedena v důsledku úkonu žalovaného, proto za tuto část nároku náklady řízení žalovanému nepřísluší.

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku **lze** podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení ke Krajskému soudu v Praze prostřednictvím soudu zdejšího ve 3 vyhotoveních.

Nebude-li dobrovolně splněna povinnost uložená tímto rozsudkem, lze navrhnout výkon rozhodnutí.

V Kladně dne 13. března 2012

JUDr. Adriana Hasmanová, v.r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:
Štěpánka Voborová