



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Mostě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Rudolfa Malého a přísedících ing. Jitky Kubíkové a Bc. Heleny Machové ve věci

žalobkyně: [redacted], narozená [redacted]
bytem [redacted], [redacted]
zastoupená advokátem Mgr. Milanem Peroutkou
sídlem Čsl. armády 2113/58, 434 01 Most

proti
žalované: **VoHo s.r.o.**, IČO 09872809
sídlem Jaroslava Haška 608/2, 434 01 Most

v řízení o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru

takto:

- I.** Určuje se, že výpověď z pracovního poměru ze dne 11. 8. 2021 daná žalovanou žalobkyní, a doručená dne 16. 8. 2021, je neplatná.
- II.** Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.
- III.** Žalovaná je povinna zaplatit České republice, do pokladny Okresního soudu v Mostě, na soudním poplatku 2 000 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.
- IV.** Zástupce žalobkyně Mgr. Milan Peroutka má vůči České republice právo na zaplacení odměny ve výši 13 552 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.
- V.** Žalovaná je povinna zaplatit České republice, do pokladny Okresního soudu v Mostě, zaplacenou odměnu advokáta ve výši 13 552 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

Shodu s prvopisem potvrzuje Eva Svobodová.

1. Žalobkyně podala dne 23. 9. 2021 žalobu na určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 11. 8. 2021, kterou převzala dne 16. 8. 2021. Výpověď byla odůvodněna tím, že v době od 1. 7. 2021 do 31. 7. 2021 měla v zaměstnání absence, které nijak neodůvodnila a neomluvila se. Má za to, že do zaměstnání řádně docházela a svou práci řádně vykonávala.
2. Žalovaná se žalobou nesouhlasila. Tvrdí, že výpověď z pracovního poměru byla žalobkyni dána ve zkušební době, proto jí není třeba zdůvodňovat. Setrvala na svém stanovisku, že žalovaná do zaměstnání nechodila a doplnila, že odpracovala pouze pět pracovních směn. K jednání se žalovaná bez omluvy nedostavila.
3. Soud věc projednal a rozhodl v nepřítomnosti žalované, když vycházel z obsahu spisu a z provedených důkazů (§ 101 odst. 3 o. s. ř.).
4. Z Pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobkyní a žalovanou dne 1. 6. 2021 na dobu neurčitou bylo zjištěno, že žalobkyně nastoupila dne 1. 6. 2021 do pracovní pozice obsluha baru. Byla stanovena měsíční zkušební doba, ve které mohou účastníci ukončit pracovní poměr bez udání důvodu [odst. 4 písm. c) Pracovní smlouvy].
5. "Výpověď z pracovního poměru zaměstnavatele pro hrubé porušení pracovní kázně" ze dne 11. 8. 2021 obsahuje konstatování, že se žalovaná, která vykonává pro žalovanou práci "servírky", dopustila hrubého porušení povinností vyplývajících z právních předpisů, proto jí je dáována výpověď podle § 52 písm. g) zákoníku práce. Tuto konkretizuje tak, že se žalobkyně ve dnech od 1. 7. 2021 do 31. 7. 2021 nedostavila do zaměstnání a svou absenci žádným způsobem neomluvila.
6. Fotografie kalendáře obsahujícího plánované a odpracované pracovní směny v měsíci červenci 2021, jehož autenticita byla potvrzena svědkyní [REDAKCE], spolupracovnicí žalobkyně, prokazuje, že žalobkyně v tomto měsíci odpracovala směny ve dnech 12. - 13. 7., 16. - 18. 7., 21. - 22. 7., 26. - 27. 7. Tuto skutečnost potvrdila svědkyně [REDAKCE], která shodně se žalobkyní uvedla, že pracovní směny odpracované žalobkyní označovala písmenem "L" a barevně je odlišila, zatímco své pracovní směny označovala písmenem "V". Žalobkyně, podle ní, v červenci 2021 do zaměstnání chodila. Svědek [REDAKCE], partner žalobkyně, vypověděl, že podle dohody uzavřené se žalovanou při uzavření pracovní smlouvy, čerpala žalobkyně dovolenou od 3. 7. 2021 do 9. 7. 2021. V červenci 2021 do zaměstnání chodila a v zaměstnání byla také dne 2. 7. 2021 a dne 10. 7. 2021. Svědkyně [REDAKCE] rovněž potvrdila, že byla žalobkyně v zaměstnání dne 2. 7. 2021 a dne 10. 7. 2021, nikoliv však celou pracovní směna, která tak byla započítána na svědkyni. Přítomnost žalobkyně v zaměstnání dne 2. 7. a 10. 7. prokazuje komunikace mezi žalobkyní a žalovanou prostřednictvím whatsapp z těchto dnů. Tato komunikace prokazuje přítomnost žalobkyně v zaměstnání také v dalších dnech měsíce července 2021.
7. Svědkyně [REDAKCE] uvedla, že u žalované pracovala brigádně od konce července 2021 a žalobkyně v té době do práce chodila, protože s ní řešila provozní záležitosti a žalobkyně chodila v pracovním oděvu.
8. Žalovaná ve svém písemném stanovisku tvrdí odlišně od výpovědi z pracovního poměru, že žalobkyně odpracovala 5 směn. Nijak však své tvrzení nekonkretizuje, není z něj patrné, kdy měla žalobkyně neomluvené absence a zda o nich žalovaná rozhodla. Poukazuje na důkaz "hárky", ale soudu tento důkaz nepředložila. Svojí nepřítomností při jednání soudu se zbavila možnosti reagovat na jeho průběh a soud nemohl poučit žalovanou o povinnosti doplnit tvrzení a důkazy podle § 118a o. s. ř.
9. Soud neprovedl žalobkyní navržené důkazy výslechy svědkyň [REDAKCE] a [REDAKCE], když podle doplnění žalobkyně na jejich provedení netrvala, protože se jedná o osoby, které o rozhodných okolnostech neznají dostatek podrobností. Provedení těchto důkazů se soudu jeví jako nadbytečné, protože o docházce žalobkyně do zaměstnání v červenci 2021 přinesly dostatek skutkových zjištění již provedené důkazy.

10. Podle § 132 o. s. ř., důkazy hodnotí soud podle své úvahy, a to každý důkaz jednotlivě a všechny důkazy v jejich vzájemné souvislosti; přitom pečlivě přihlíží ke všemu, co vyšlo za řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci. V rámci hodnocení provedených důkazů soud porovnal tvrzení účastníků s provedenými listinnými důkazy a výsledky svědků.
11. Soud učinil skutkový závěr, podle kterého žalobkyně nastoupila do pracovního poměru k žalované od 1. 6. 2021 do pracovní pozice obsluha baru na dobu neurčitou se zkušební dobou jednoho měsíce. Dne 11. 8. 2021 vyhotovila žalovaná výpověď z pracovního poměru, kterou žalobkyně převzala dne 16. 8. 2021. Důvodem výpovědi je, že se žalovaná ve dnech od 1. 7. 2021 do 31. 7. 2021 nedostavila do zaměstnání a svou absenci žádným způsobem neomluvila. Žalobkyně však v červenci 2021 do zaměstnání docházela a pracovní povinnosti si plnila.
12. Na základě zjištěného skutkového stavu učinil soud následující právní závěry.
13. Podle § 33 odst. 1 zákoníku práce, pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.
14. Podle § 36 zákoníku práce, pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce nebo dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.
15. Podle § 35 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36).
16. Podle § 35 odst. 3, odst. 4, odst. 5, odst. 6 zákoníku práce, zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, nebo v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance. Sjednaná zkušební doba nesmí být dodatečně prodlužována. O dobu celodenních překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, a o dobu celodenní dovolené se však zkušební doba prodlužuje. Zkušební doba nesmí být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. Zkušební doba musí být sjednána písemně.
17. Podle § 50 odst. 2, odst. 4 zákoníku práce, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52. Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
18. Podle § 52 písm. g) zákoníku práce, zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.
19. Podle § 58 odst. 1 zákoníku práce, 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.
20. Podle § 66 zákoníku práce, zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti

(karantény) zaměstnance. Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

21. Podle § 72 zákoníku práce, 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 rozvázáním.
22. Žalobkyně se stala zaměstnankyní žalované na základě pracovní smlouvy v souladu s ustanovením § 33 a násl. zákoníku práce počínaje od 1. 6. 2021 na dobu neurčitou, zkušební doba byla stanovena v délce jednoho měsíce, což není v rozporu s ustanovením § 35 zákoníku práce. Výpověď z pracovního poměru byla dána zaměstnavatelem dne 11. 8. 2021 a žalobkyně jí převzala dne 16. 8. 2021, tedy po uplynutí zkušební doby [§ 52 písm. g) zákoníku práce], proto musí žalobkyně důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn. (§ 50 zákoníku práce). Výpověď byla dána ve lhůtě stanovené v § 58 odst. 1 zákoníku práce. Ve výpovědi žalovaná tvrdí, že se žalobkyně ve dnech od 1. 7. 2021 do 31. 7. 2021 nedostavila do zaměstnání a svou absenci žádným způsobem neomluvila. Žalobkyně uplatnila neplatnost výpovědi u soudu ve lhůtě stanovené v § 72 zákoníku práce. Protože žalobkyně prokázala, že v červenci 2021 do zaměstnání docházela a plnila své pracovní povinnosti, shledal soud žalobu důvodnou a určil, že je tato výpověď neplatná. Je zjevné, že tvrzení žalované o tom, že žalobkyně v červenci 2021 není pravdivé, a není ani pravdivé doplňující tvrzení, že v tomto měsíci žalobkyně odpracovala pouze pět pracovních směn.
23. O nákladech řízení soud rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř., když žalobkyně měla ve věci plný úspěch a má právo na náhradu nákladů řízení v plném rozsahu. Protože žalobkyně na nákladech řízení ničeho nepožadovala, rozhodl soud, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.
24. Žalobkyně byla osvobozena od placení soudního poplatku podle § 138 odst. 1 o. s. ř. Podle § 2 odst. 3, první věta, zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, je-li navrhovatel v řízení od poplatku osvobozen a soud jeho návrhu vyhověl, zaplatí podle výsledku řízení poplatek nebo jeho odpovídající část žalovaný, nemá-li proti navrhovateli právo na náhradu nákladů řízení nebo není-li též od poplatku osvobozen. Podle tohoto zákonného ustanovení přechází povinnost zaplatit soudní poplatek na žalovanou. Soud proto uložil žalované povinnost zaplatit České republice, do pokladny Okresního soudu v Mostě, na soudním poplatku částku 2 000 Kč [položka 4 bod 1 písm. c) Sazebníku soudních poplatků citovaného zákona] do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.
25. Zástupce žalobkyně, kterým je advokát, má právo na odměnu podle § 140 odst. 2 o. s. ř. Soud přiznal zástupci žalobkyně odměnu ve výši 13 552 Kč. Tato odměna vyplývá z ustanovení § 9 odst. 3 písm. a), § 6 odst. 1 a § 7 vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu, (dále jen „a. t.“) z tarifní hodnoty ve výši 35 000 Kč sestávající z částky 2 500 Kč za převzetí a přípravu zastoupení dle § 11 odst. 1 písm. a) a. t., z částky 2 500 Kč za další poradu s klientem přesahující jednu hodinu dle § 11 odst. 1 písm. c) a. t., z částky 2 500 Kč za písemné podání nebo návrh ve věci samé dle § 11 odst. 1 písm. d) a. t. a z částky 2 500 Kč za účast na jednání soudu dle § 11 odst. 1 písm. g) a. t. včetně čtyř paušálních náhrad výdajů po 300 Kč dle § 13 odst. 4 a. t. a daň z přidané hodnoty ve výši 21 % z částky 11 200 Kč ve výši 2 352 Kč. Zástupce žalobkyně Mgr. Milan Peroutka má právo na zaplacení této částky vůči České republice do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.
26. Česká republika vyplatila z rozpočtových prostředků na odměně ustanovenému zástupci žalobkyně částku 13 552 Kč. Podle § 148 odst. 1 o. s. ř., stát má podle výsledků řízení proti účastníkům právo na náhradu nákladů řízení, které platil, pokud u nich nejsou předpoklady pro osvobození od soudních poplatků. Nákladem řízení je odměna ustanoveného zástupce, advokáta Mgr. Milana

Peroutky, ve výši 13 552 Kč. Tuto částku je žalovaná povinna zaplatit České republice, do pokladny Okresního soudu v Mostě, do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku (§ 149 odst. 2 o. s. ř.).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení, a to ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem, prostřednictvím Okresního soudu v Mostě. Odvolání je třeba podat ve dvojím vyhotovení.

Nesplní-li žalovaná povinnosti uložené jí tímto rozsudkem v uvedených lhůtách, může se žalobkyně domáhat po jeho právní moci výkonu rozhodnutí u soudu.

Most 28. dubna 2022

JUDr. Rudolf Malý v. r.
předseda senátu