

**ČESKÁ REPUBLIKA - OKRESNÍ SOUD PRAHA-VÝCHOD**

Na Poříčí 20/1044, 112 97 Praha 1

tel. 221 729 311 fax.: 257 005 060

e-mail: [podatelna@osoud.phav.justice.cz](mailto:podatelna@osoud.phav.justice.cz), ID datové schránky: zyaabwu

---

**NAŠE ZNAČKA:** 43 Si 53/2023

**VAŠE ZNAČKA:** ///

**VYŘIZUJE:** XXXXXX

**DNE:** 8. března 2023

XXXXXXXXXXXX

Vážená paní,

ve shora uvedené věci zasílám Vámi požadované rozhodnutí v anonymizované podobě.

Mgr. Jana Stejskalová  
předsedkyně  
Okresního soudu Praha-východ



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**

Okresní soud Praha – východ rozhodl v senátu složeném z předsedy Mgr. Filipa Janka a přísedících Marie Adámkové a Petra Kodeta ve věci žalobce:

bytem, zastoupeného JUDr. Slavojem Zemánkem, obecným zmocněncem se sídlem Zlatnická 5, 110 00 Praha 1, proti žalované: **ŘÍČANY - Výroba domácích knedlíků s.r.o.**, se sídlem Bezručova 295/28, 251 01 Říčany, IČ: 01947982, zastoupenému JUDr. Miroslavem Štorkanem, advokátem se sídlem Nové náměstí 1370/17, 104 00 Praha 10 – Uhřetěves, **o určení neplatnosti skončení pracovního poměru**

t a k t o :

- I. Určuje se, že skončení pracovního poměru dané žalovanou žalobci dopisy ze dne 17.7.2014 a 31.7.2014 je neplatné.
- II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradu nákladů řízení částku ve výši 2.000,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.
- III. Žalovaná je povinna zaplatit České republice – Okresnímu soudu Praha – východ na úhradu nákladů řízení spočívající ve svědeckém částku ve výši 753,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

## O d ů v o d n ě n í :

Žalobce se žalobou podanou nadepsanému soudu dne 10.9.2014 domáhal určení neplatnosti skončení pracovního poměru dané žalobci žalovanou dopisy ze dne 17.7. a 31.7.2014. Tvrdil, že u žalované pracoval jako pomocná kuchyňská síla, a to na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 2.9.2013, s místem výkonu práce v . Dne 28.7.2014 byla žalobci poštou doručena listina nazvaná výpověď z pracovního poměru pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci podle § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, které žalovaná spatřovala v hrubé pracovní nekázní a nevyhovujícím přístupu k firmě. Pracovní poměr měl dle výpovědi skončit údajně bez výpovědní doby dnem 31.7.2014. Původně neplatně rozvázaný pracovní poměr měla žalovaná údajně zhojit tím, že žalobci zaslala okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 31.7.2014. Uváděným důvodem bylo, že žalobce neuposlechl zprostředkovaně příkaz zaměstnavatele, aby před svým odchodem na řádnou dovolenou zaškolil pracovníky do přípravy knedlíků a došlo údajně ke vzniku škody cca 30.000,- Kč. S výpovědí žalobce nesouhlasí, dle jeho názoru nejsou výpovědní důvody pravdivé, neboť svou práci vykonával řádně a svědomitě a neobdržel k ní od kolegů ani nadřízených žádnou stížnost, ani výtku. Důvody výpovědi jsou tak dle žalobce nepravdivé a skutečnosti, na kterých je výpověď založena nejasné, neprokázané a nepřezkoumatelné. Žalobce navíc neobdržel od žalovaného v posledních šesti měsících písemné upozornění na možnost takové výpovědi, které je podmínkou jejího udělení, a výpověď je tak dle tvrzení žalobce neplatná. Dne 6. 8. 2014 doručil žalobce žalovanému oznámení o tom, že trvá na dalším zaměstnávání.

V reakci na vyjádření žalované k žalobě uvedl, že proškolení ostatních zaměstnanců v přípravě těsta na výrobu knedlíků nebylo z jeho pozice pomocné kuchyňské síly jeho povinností, naopak proškolení zaměstnanců je odpovědností zaměstnavatele, nemohl tedy takovou povinnost porušit. Dále uvedl, že se nikdy nezdráhal předávat své pracovní zkušenosti ostatním zaměstnancům, projeví-li o to zájem. Pana čtyři dny před odjezdem na dovolenou upozorňoval, aby věnoval pozornost přípravě těsta, aby mohl pracovat samostatně, avšak ten se k práci stavěl liknavě. Zaškolování paní nebylo třeba, neboť ta na pracovišti žalované působila již čtyři měsíce, pracovním zaučena již dávno byla. V době, kdy jí měl dle žalované žalobce zaškolit navíc čerpala dovolenou a v práci nebyla. V kolektivu pracoval ještě pan , nikdo z nich nechtěl těsto dělat, neboť se jedná o fyzicky a časově náročnou práci, kde není čas na kávu a cigarety. Žalobce dále poukázal na to, že listina označená jako výpověď je obsahově okamžitým zrušením pracovního poměru, není v ní však skutkově vymezen důvod tohoto zrušení tak, aby nebylo možno jej zaměnit s jiným a obsah listiny je neurčitý. Toho si byla vědoma i žalovaná, která se listinou ze dne 31.7.2014 snažila původní úkon opravit a doplnit. I tato však obsahuje zjevnou nesprávnost ohledně toho, kdy měl být dán žalobci pokyn k zaškolení, neboť dne 28.7.2014 již byl žalobce prokazatelně na dovolené. Důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru nebyly naplněny. Nedošlo k porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Žalovaná s žalobou nesouhlasila a navrhovala její zamítnutí. Tvrdila, že došlo platně k ukončení pracovního poměru žalobce. Náplní pracovní pozice žalobce „ pomocná síla v kuchyni „ byla příprava těsta pro výrobu masových a ovocných knedlíků. Ještě před nástupem na dovolenou byl žalobce spolu s paní paní která zastupuje obchodního ředitele žalovaného v době jeho nepřítomnosti, opakovaně ústně vyzván, aby zaškolil další zaměstnance žalovaného, paní a pana ohledně

přípravy a postupu pro výrobu těsta. Žalobce nesplnil příkaz svého nadřízeného a pracovníky ohledně receptur, které používá pro přípravu těsta nezaškolil. Nesplnil tak žalovanou uložené pracovní úkoly, následkem čehož vznikla žalované škoda přibližně 30.000,- Kč, neboť výroba žalované se na téměř dva dny zastavila, protože pouze žalobce a paní znali přesný postup přípravy těsta. Žalovaný na shora uvedenou skutečnost reagoval výpovědí pracovního poměru dle § 52 písm. g) zák. práce ke dni 31.7.2014, neboť výše uvedeným jednáním naplnil žalobce znaky porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Vzhledem k tomu, že žalobce naplnil svým jednáním důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru, upřesnila žalovaná důvod ukončení pracovního poměru v podání doručeným žalobci dne 28.7.2014, jímž pracovní poměr okamžitým zrušením ukončila.

Z provedeného dokazování byl zjištěn následující skutkový stav. Z pracovní smlouvy ze dne 2.9.2013 bylo zjištěno, že žalobce byl u žalované zaměstnán jako pomocná síla v kuchyni. Dopisem ze dne 17.7.2014, doručeným žalobci poštou a nazvaným výpověď daná zaměstnavatelem, projevila žalovaná vůli pracovní poměr ukončit. V dopise s odkazem na ustanovení § 52 odst. g) zák. práce uvádí, že pracovní poměr žalobce skončí dne 31.7.2014 z důvodu hrubé pracovní nekázně a nevyhovujícího přístupu k firmě, pro které může zaměstnavatel pracovní poměr zrušit okamžitě. Dopisem ze dne 31.7.2014 právní zástupce žalované sdělil žalobci, že se na něj obrací ve věci okamžitého zrušení pracovního poměru. S odkazem na ustanovení § 55 odst. 1, písm. b) zák. práce sdělil, že žalovaná ruší sjednaný pracovní poměr s okamžitou platností, neboť žalobce porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané pozici zvláště hrubým způsobem, a to tím, že dne 28.7.2014, tedy před nástupem na řádnou dovolenou, spolu s dalším zaměstnancem paní nezaškolil nové zaměstnance ohledně receptur, ačkoli mu a paní bylo zaškolení nových zaměstnanců dáno příkazem zaměstnavatele. V důsledku jeho opomenutí zaškolit nové zaměstnance došlo k zastavení výroby po dobu dvou dnů a žalované vznikla škoda přibližně ve výši 30.000,- Kč. Na základě výše uvedených skutečností byl pracovní poměr rozváznán výpovědí zaměstnavatele, ve které žalovaná chybně uvedla důvod výpovědi dle § 52 písm. g) zák. práce. Zaměstnavatel shora uvedenými skutečnostmi upřesňuje a udává na pravou míru důvody, které jej vedly k okamžitému zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1, písm. b) zák. práce s tím, že pracovní poměr bude ukončen v okamžiku doručení tohoto zrušení pracovního poměru. Bylo nesporné, že obě listiny byla žalobci doručeny a odpověděl na ně dopisem ze dne 4.8.2014, ve kterém oznámil žalované, že s ukončením pracovního poměru nesouhlasí a trvá na dalším zaměstnávání. Oznámení bylo žalované doručeno, jak bylo zjištěno z poštovní dodejky, dne 6.8.2014.

Z evidence pracovní docházky bylo zjištěno, že žalobce nastoupil dovolenou dne 14.7.2014 ( tj. v pondělí ), poslední den před dovolenou, kdy byl v zaměstnání bylo 11.7.2014. V tu dobu, a to již od 7.7.2014, čerpala dovolenou paní . Ve vztahu k ní tak žalobce nemohl porušit žalovanou tvrzenou povinnost, neboť jak vyplynulo i z výpovědi svědkyně , pokyn k zaučení byl dáván pouze ve vztahu k panu , když paní v té době byla na dovolené.

Z pracovního řádu žalované soud zjistil, že podle čl. 1.3 jedná v pracovněprávních vztazích v nepřítomnosti paní . Dle čl. 6.2 určuje čerpání dovolené a v jeho nepřítomnosti a to s přihlédnutím k oprávněným zájmům zaměstnance a zaměstnavatele a zároveň k možnosti zastupitelnosti zaměstnance v průběhu dovolené v rámci zaměstnavatelem organizovaných směn. V případě, že zaměstnanec neseznámil další spolupracovníky na příslušné směně se svými

kompetencemi, je povinen toto oznámit a v jeho nepřítomnosti a to z důvodu, aby byli schopni před nástupem zaměstnance na řádnou dovolenou zaškolit spolupracovníky zaměstnance o kompetencích zaměstnance, který bude čerpat řádnou dovolenou.

Z výpovědi svědkyně , zaměstnané u žalované na pozici administrativní pracovníce – fakturantky, bylo zjištěno, že žalobce měl zaučit přítomné na směně, to neučinil, ona osobně mu dala papír, aby napsal, co je potřeba. Papír měla na nástěnce a zůstal bílý. Opravila, po sdělení, že paní čerpala dovolenou, že měl žalobce zaučit pouze pana K dotazům doplnila, že si nepamatuje přesně, kdy mu papír dávala, měl na něj napsat postup výroby, co se kdy dává do hnětače apod. Bylo to dostatečně brzo před odjezdem na dovolenou. Nepamatuje si, kdy mu dávala pokyn k zaučení. Viděla, že pracuje hlavně sám, a když mu říkala, aby zaučil pana jeho reakce byla taková, že mu to vysvětlí, ale to se nestalo. Pan si stěžoval, že to neví, žádala pak žalobce s papírem a tužkou, pokud se třeba nechtějí s panem bavit spolu, ať ten postup napíše. Do místnosti, kde se dělalo těsto, měli ostatní přístup, to nebylo nic tajného. Potvrdila, že pracovníky zaučuje pan , mohou pracovat samostatně.

Svědkyně , zaměstnaná na pozici kuchařky vypověděla, že ji zaučil pan a pak ji měl zaučit žalobce. Ten si ale dělal vše sám, k ničemu je nepouštěl. Nikdy neřekl, ať se jde taky podívat, jak se dělá stroj, než přišla, byl tam o hodinu dříve a už to měl daný dohromady. Byli třeba domluveni na určitou hodinu, že přijdou všichni v 7.30 hodin, ale žalobce už tam byl dříve. Věčně se chvátało a stále se něco odkládalo, že na to není čas. Ví, že se říkalo, že měl napsat žalobce nějaký papír, jiný pokyn si nevybavovala. Před nástupem na dovolenou pracovala s žalobcem asi dva měsíce, když za ním přišla, že by se chtěla naučit práci se strojem, reagoval arogantně a zle.

Svědék uvedl, že pracuje u žalované od 1.7.2014 jako kuchař, zaškolen byl panem a paní , ale nejlépe se člověk zaškolí praxí. Měl jej zaškolit žalobce, měl mu nechat po týdnu napsané veškeré postupy. Ví, že tam paní nechávala ty papíry, na které to měl žalobce psát. Nechal ale papír prázdný a odjel na dovolenou. Svědek vypověděl, že se snažil, ale nebylo mu umožněno dostat se ke všemu a hlavně se bohužel spolehl na to, že to bude mít napsané, aby si to dohledal. To se nestalo. Míchat těsto byl schopen, umíchat plnou dávku není problém, těžší je to u jiných dávek. Hlavně je ale problematický stroj. Chodil za žalobcem, aby jej to naučil, ale on říkal, že základy ví a zbytek bude napsán na papírech. Ke stroji existuje návod, ale nevyčte se z něho všechno k výrobě bez té praxe. Bez polopatického návodu není možno jej sestavit tak, aby dělal knedlíky. Dnes již se strojem umí všichni, ale ten den tam se strojem nikdo neuměl. Trval, oproti tvrzení žalobce na tom, že návod mu měl napsat žalobce, nikoli, že by si jej měl psát na papír sám. Neví, jestli žalobce umí psát česky, když je moldavské národnosti, ale předpokládá, že po 15 letech umí, a jestli nikoli, tak to měl říci. Jeho názor je, že chtěl žalobce dát najevo, že je ve firmě nepostradatelný, proto nic nenapsal a odjel.

Svědkyně přítelkyně žalobce zaměstnaná rovněž u žalované, sdělila, že nebyla přímo u toho, když měla dát paní žalobci příkaz k zaškolení. Žalobce jí pouze řekl, že paní mu říkala, že se má pan podívat, jak se dělá těsto, aby to uměl v době jejich dovolené. Pan říkal, že si to bude psát, ale zájem o zaučování neměl. Žalobce ho pobízel, ať se jde dívat, jak se dělá těsto, ale on pořád seděl, dával si kafe a cigarety s panem Říkal, že je času dost, že není na závodech. Pan

také říkal, ať si s tím nedělá hlavu, že to také umí a že mu s tím pomůže, myslel tím přípravu těsta. Oproti tvrzení svědka uváděla, že návod si měl psát pan . Ke stroji na výrobu knedlíků je návod v češtině, když pracoval žalobce se strojem, postupoval podle tohoto manuálu. Ve firmě již nepracuje, dostala výpověď ze stejného důvodu jako žalobce.

Svědkyňě zaměstnaná dříve u žalované jako kuchařka vypověděla, že pracovala s žalobcem tři roky, stejně jako ostatní zaměstnanci i ji zaučil, neměla s ním nikdy problém. Popsala pracovní morálku jiných zaměstnanců, kteří třeba seděli tři hodiny v šatně u kafe. Když žalobce říkal, ať se zvednou a jdou pracovat, říkali, že nejsou na závoděšti. Tak šel a dělal všechno sám. Chodili si na něj stěžovat, že je prý nezaučuje, ale to nebyla pravda. Když byl žalobce na dovolené, slyšela hovor z kanceláře, že ho vyhodí. Jí také vyhodili, že je prý problémová. Podle svědkyně paní uměla míchat těsto a uměla i se strojem na výrobu knedlíků, naučil jí to žalobce.

Svědék , provozní ředitel žalované, sdělil, že před odjezdem na dovolenou pověřil paní aby zaučil žalobce paní a pana na stroji. To se však nestalo. Z doslechu ví, že žalobce pověsil na nástěnku papír a říkal, že neumí psát česky. Měl vysvětlit panu nastavení toho stroje, aby dělal knedlíky, jaké potřebuje. S žalobcem nebyl nikdy žádný problém až toto, kdy museli na dva nebo tři dny zastavit výrobu. Se strojem, má na mysli stroj na výrobu hotových knedlíků, uměl pouze žalobce, zaučoval jej na něm dva dny pan servisní technik. Ke stroji je manuál, ale jde tam o gramáž, musí se tam neustále nastavovat variátor, to se musí naučit praxí, nejde to pouze podle manuálu. Nyní již se strojem umí i pan a paní , přijel z Ostravy pan a zaučil je.

Podle § 55 odst. 1, písm. b) zák. práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Podle § 60 zák. práce 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. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné.

Podle § 72 zák. 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 měsíce ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Po provedeném dokazování bylo zjištěno, že žalovaná doručila žalobci listinu nazvanou výpověď, datovanou dnem 17.7.2014, kterou chtěla ukončit pracovní poměr, jež mezi účastníky vznikl na základě pracovní smlouvy ze dne 2.9.2013. Podle obsahu listiny, ve které nebyla zmíněna výpovědní doba a pracovní poměr měl skončit ke dni 31.7.2014, by se jednalo o okamžité zrušení pracovního poměru. Žalovaná jako důvod tohoto zrušení pracovního poměru uváděla pouze „hrubou pracovní nekázeň a nevyhovující přístup k firmě, pro které může zaměstnavatel pracovní poměr zrušit okamžitě. Takto vymezený důvod však nesplňuje podmínky ustanovení § 60 zák. práce, neboť je neurčitý a toto právní jednání žalované – okamžité zrušení pracovního poměru je nutno posuzovat jako neplatné. Jako neplatné posuzovala své jednání zřejmě i žalovaná, neboť později ( stále však v dvouměsíční

lhůtě dle § 58 odst. 1 zák. práce ) prostřednictvím svého právního zástupce zaslala žalobci další dopis datovaný 31.7.2014, ve kterém oznámila, že podle § 55 odst. 1, písm. b) zák. práce s okamžitou platností ruší s žalobcem sjednaný pracovní poměr. Jako důvod uvedla, že žalobce porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané pracovní pozici zvláště hrubým způsobem, a to tím, že dne 28.7.2014, tedy před nástupem na řádnou dovolenou spolu s dalším zaměstnancem paní : nezaškolil nové zaměstnance a ohledně receptur, ačkoli mu a paní

bylo zaškolení nových zaměstnanců dáno příkazem zaměstnavatele. Přes zřejmou chybu v dataci, když dne 28.7.2014 byl již žalobce na dovolené a toho dne se vytýkaného jednání nemohl dopustit, považuje soud vymezení uváděného důvodu za určité, neboť časové hledisko je jinak dostatečně určeno popisem „ před nástupem na dovolenou „. Toto právní jednání tak soud z formálního hlediska považuje za platné, jednání popsané v okamžitém zrušení pracovního poměru je dostatečně určité a důvody, pro které je pracovní poměr rušen, neumožňují dodatečnou změnu. Nebyly zjištěny ani jiné formální nedostatky tohoto právního jednání.

Jak bylo v řízení zjištěno, žalovaná jako důvod, pro který byl s žalobcem ukončen pracovní poměr, uváděla nesplnění příkazu k zaškolení zaměstnanců a ohledně receptur pro přípravu těsta. Opakovaně to uvedla žalovaná ve vyjádření k žalobě, kde vždy zmiňuje zaškolení ohledně receptur používaných k přípravě těsta na knedlíky. Ve vztahu k zaměstnankyni jak bylo vyjasněno při výsledku svědkyně , mu takový příkaz nebyl dán, neboť k zaškolení mělo dojít v týdnu před odjezdem žalobce na dovolenou a v tomto týdnu paní čerpala svoji dovolenou a v práci nebyla. Ve vztahu k žalobce takový příkaz neporušil, neboť jak vypověděl i svědek míchat těsto uměl. To nakonec uměl i pan , který dle výsledku svědkyně sliboval pomoc. Problémem, jak bylo v řízení zjištěno, nebyla neznalost zaměstnanců při výrobě těsta, ale při obsluze stroje na vlastní výrobu hotových plněných knedlíků. Jestliže žalovaná uvádí, že žalobce nesplnil příkaz a nezaškolil zaměstnance ohledně receptur, takový příkaz žalobce splnil. Za recepturu výroby těsta je nutno považovat rozpis složek k přípravě těsta, případně návod k výrobě těsta, včetně obsluhy míchacího robota ( hnětače ), jak také o pokynu hovořila svědkyně ... napsat postup výroby, co se kdy dává do hnětače ... „. Pracovní řád zmíněné „ zaškolení „ upravuje jako seznámení s kompetencemi, tedy s tím, jak zvládat určitou pracovní činnost. Nepochybně tak postačí, aby spolupracovníku bylo umožněno vidět, co se jak dělá. Této povinnosti žalobce dostal, neboť jak bylo potvrzeno, do mícháreny byl přístup, recept nebyl tajný a především svědek potvrdil, že míchat těsto uměl, a to jak z celé dávky, což není problém, a dohledal by si i dávky jiné.

Soud tak má po provedeném dokazování za zjištěné, že žalobce způsobem, který byl uveden jako výpovědní důvod a po celou dobu řízení také jako důvod k výpovědi zmiňován, svoji povinnost neporušil. Nenaplnil tedy žalovanou uváděný důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru a skončení pracovního poměru je neplatné.

I v případě, že by výpovědní důvod mohl a měl být rozšířen, aby zahrnoval ten výsledek, že neuměl obsluhovat stroj na vlastní výrobu plněných knedlíků ( tedy nikoli stroj na výrobu těsta - hnětač ), tedy že porušení povinnosti žalobce spočívá v tom, že nezaškolil v práci na stroji na výrobu knedlíků, je soud přesvědčen, že okamžité zrušení pracovního poměru by bylo neplatné. Bylo zjištěno, že žalobci nebyl dán žádný jasný a konkrétní příkaz, aby práci na tomto stroji, či jeho sestavení apod. písemně popsal. Žalobce nedostal jasný pokyn, co má udělat, resp. že by měl panu písemně vysvětlit práci se strojem na výrobu knedlíků. Z výpovědi svědkyně se podává, že

žádala žalobce, aby vysvětlil panu postup výroby těsta, také v ukončení pracovního poměru i v přednesech před soudem uváděla žalovaná, že žalobce měl vysvětlit recepturu, postup výroby těsta na knedlíky. Svědkyně si nebyla jista, kdy vůbec žalobci pokyn k zaškolení dávala. Pokud by šlo o obecné seznámení s kompetencemi ( jak je uváděno v pracovním řádu ), byl přítomen práci žalobce se strojem, ke stroji byl manuál, o němž věděl a ani žalobce nepoužíval při práci se strojem nic jiného než tento manuál.

Pakliže by žalobce porušil svoji povinnost zaškolit nového zaměstnance k práci na stroji na výrobu knedlíků, soud by vzhledem ke všem okolnostem toto porušení povinnost nepovažoval za tak intenzivní, aby mohlo být považováno za porušení povinnosti zvláště hrubým způsobem, odůvodňující okamžité zrušení pracovního poměru. Podstatné při posuzování otázky závažnosti porušení povinnosti zaměstnance je zkoumání míry intenzity porušení povinnosti. Soud při něm přihlíží k osobě zaměstnance, funkci zastávané zaměstnancem, jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovních povinností, způsobu a intenzitě porušení povinností k míře zavinění, k důsledkům porušení povinnosti zaměstnance pro zaměstnavatele, zda došlo ke škodě a její výši apod.

Jak bylo zjištěno z výslechu svědka nastoupil do zaměstnání k žalované od 1.7.2014, zaškolen byl panem a paní Také svědkyně uvedla, že pracovníky zaučuje pan , jenž při své výpovědi potvrdil, že stroj na výrobu knedlíků umí ovládat. Prvotně tedy bylo zaučení povinností , ten sdělil, že před odjezdem na svoji dovolenou pověřil paní , aby ohledně stroje zaučil pana žalobce. Výpověď svědkyně nepůsobila jistě, tato nedokázala jasně uvést, kdy a jaké pokyny žalobci sdělila. Pokud hovořila o písemném záznamu pracovního postupu, byl takový pokyn, jak vyplývá z výpovědi, dáván podmíněně, pro případ, že se žalobce s panem nechtějí spolu bavit. V zaškolování pracovníků také soud shledává jistou chaotičnost, do níž jasno příliš nevnáší ani pracovní řád, který hovoří o „ seznamování dalších spolupracovníků zaměstnancem o jeho kompetencích před odjezdem na dovolenou „. Rovněž má soud za prokázané a považuje za podstatné, že svědek přistupoval ke svému zaučení liknavě, nebyl v tomto směru aktivní a sám přiznal, že se bohužel hlavně spolehl na to, že to bude mít napsané. Lze tak přisvědčit tvrzení žalobce, že na jeho výzvy, aby procesu výroby knedlíků věnoval náležitou pozornost, dostatečně nereagoval. O přístupu k práci žalobce a dalších zaměstnanců hovořily svědkyně a které shodně hovořily o tom, že většinu práce dělal žalobce, zatímco ostatní si dávali kávu a kouřili s tím, že „ nejsou na závodech „. Tímto pohledem také posuzuje soud sdělení některých svědků, že žalobce dělal vše sám a ostatní k tomu nepouštěl. Jak uváděla svědkyně věčně se chvávalo a na nic nebyl čas. Pokud pak svědkyně uvádí, že když se chtěla podívat na to, jak se dělá stroj, byl tam žalobce o hodinu dříve, a když přišla, měl to již dané dohromady, neshledává v tom soud snahu žalobce o to, aby ostatním zamezil něčemu se přiučit, ale spíše snahu o to, aby včas a řádně splnit pracovní úkoly. Což je dalším důvodem, pro který i v případě, že by se žalobce dopustil porušení pracovních povinností spočívajících v nezaškolení nového zaměstnance, by soud neshledal dostatečnou intenzitu pro okamžité zrušení pracovního poměru. Jak u výslechu uvedl i žalobcem nebyl nikdy problém, až v tomto případě.

Soud je vzhledem ke shora uvedenému přesvědčen, že skončení pracovního poměru žalobce okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem, je neplatné. Žalobě proto vyhověl.



O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 142 odst. 1 o.s.ř. a žalobci, který měl ve věci plný úspěch přiznal náhradu jeho nákladů spočívajících v hotových výlohách zaplaceného soudního poplatku ve výši 2.000,- Kč. Jiné náklady řízení žalobce nepožadoval. Podle § 148 o.s.ř. uložil soud žalované, která byla ve sporu neúspěšná, aby zaplatila náklady řízení státu spočívající v uhrazeném svědečném.

**P o u č e n í :** Proti tomuto rozhodnutí lze podat odvolání ke Krajskému soudu v Praze, do 15 dnů ode dne doručení, prostřednictvím Okresního soudu Praha - východ,

Nesplní-li žalovaná povinnost stanovenou tímto rozhodnutím, lze se jejího výkonu domáhat podáním návrhu u soudu (§ 251 o.s.ř.) nebo za podmínek daných zvláštním zákonem (zákon č. 120/2001 Sb.) u soudního exekutora.

V Praze dne 8. ledna 2016

**Mgr. Filip Janek, v.r.**  
předseda senátu

Za správnost vyhotovení: