



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Pavla Moravce a soudkyně JUDr. Miluše Krejzlíkové a Mgr. Miroslavy Lanžhotské ve věci

žalobkyně: [redacted], narozená [redacted]
bytem [redacted]
zastoupená advokátem JUDr. Janem Malým
sídlem Sokolovská 5/49, 186 00 Praha – Karlín

proti

žalované: **Surreal company s.r.o.**, IČO 08741841
sídlem Kladská 1178/12a, 500 03 Hradec Králové
zastoupená advokátem Mgr. Jakubem Olivou, LL.M., MSc.
sídlem třída Kosmonautů 1221/2a, 779 00 Olomouc

o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru a o zaplacení částky 54 000 Kč s příslušenstvím

k odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Hradci Králové ze dne 11. 7. 2023 č. j. 13 C 225/2022-123

takto:

I. Rozsudek okresního soudu se ve výroku I **mění** takto:

Žaloba o určení, že okamžité zrušení pracovního poměru učiněné žalovanou přípisem ze dne 30. 8. 2022 je neplatné, se zamítá.

II. Rozsudek okresního soudu se ve výroku II se **potvrzuje**.

- III. Žalovaná je povinna nahradit žalobkyni náklady řízení ve výši 54 806,10 Kč k rukám zástupce žalobkyně do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.
- IV. Žalovaná je povinna zaplatit České republice na účet Okresního soudu v Hradci Králové náklady řízení ve výši 208 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.
- V. Žalovaná je povinna nahradit žalobkyni náklady odvolacího řízení ve výši 8 631,60 Kč k rukám zástupce žalobkyně do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem okresní soud určil, že okamžité zrušení pracovního poměru učiněného žalovanou přípisem ze dne 30. 8. 2022 je neplatné (výrok I). Žalované uložil povinnost zaplatit žalobkyni 54 000 Kč se zákonným úrokem z prodlení ve výši 15 % ročně z částky 54 000 Kč od 1. 10. 2022 do zaplacení, a to vše do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku (výrok II). Žalované uložil povinnost nahradit žalobkyni náklady řízení ve výši 54 806,10 Kč, k rukám právního zástupce žalobkyně, do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku (výrok III) a povinnost zaplatit na účet České republiky – Okresního soudu v Hradci Králové na svědečném částku 208 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku (výrok IV).
2. Žalobkyně se domáhala určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru učiněného žalovanou přípisem ze dne 30. 8. 2022 s odůvodněním, že vykonávala práci u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 7. 2020 na pozici odborné [REDAKCE] s pravidelným pracovištěm v sídle žalované v rozsahu pracovní doby 30 hodin týdně (6 hodin/5 pracovních dní). Mzda byla stanovena mzdovým výměrem ze dne 1. 7. 2020 v částce 18 000 Kč měsíčně hrubého. Zejména v roce 2022 se ekonomická situace žalované výrazně zhoršila vlivem ukončení spolupráce s několika významnými klienty, což vedlo v nucený odchod několika zaměstnanců. Dne 30. 6. 2022, půl hodiny před skončením pracovní doby, žalovaná žalobkyni na pracovišti prostřednictvím její nadřízené [REDAKCE] doručila výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti s tím, že výpovědní doba počala běžet 1. 7. 2022 s koncem pracovního poměru ke dni 31. 8. 2022. Paní [REDAKCE] spolu s [REDAKCE] žalované panem [REDAKCE] tvořila vedení žalované, přičemž společnost žalované byla v dané době tvořena pouze 5 lidmi, a to žalobkyní, paní [REDAKCE], panem [REDAKCE], jako [REDAKCE], a dalšími dvěma zaměstnanci, když jedna ze zaměstnankyň [REDAKCE]) v té době čerpala rodičovskou dovolenou. Po předání výpovědi paní [REDAKCE] žalobkyni sdělila, že od 1. 7. 2022 se nemá do práce dostavovat a má si vybrat dovolenou. Na to bylo žalobkyní paní [REDAKCE] sděleno, že žalobkyně dovolenou nepotřebuje, a že po dobu běhu výpovědní doby dále může do práce docházet, práci vykonávat, a to až do doby, kdy bude moci dočerpát dovolenou. Na to bylo žalobkyni sděleno, že „se“ ještě organizačně neví, jakým způsobem a směrem se bude dále činnost žalované vyvíjet, přičemž byla žalobkyně ubezpečena, že se žalovaná po poradě s [REDAKCE] [REDAKCE] spol. DANFIS HK, s.r.o., zajišťující pro žalovanou účetní a mzdovou agendu) poradí, jak nepřítomnost žalobkyně vykázat. Žalobkyně následující den (tj. 1. 7. 2022) zaslala paní [REDAKCE] e-mail, neboť si uvědomila, že se jí bude dovolená tzv. krátit, že nepokryje celý červenec, a že neplacené volno nepožaduje, neboť si nemůže dovolit zůstat bez mzdy. Na to jí bylo e-mailem paní [REDAKCE] sděleno, že se o neplacené volno jednat nebude s tím, že po poradě s [REDAKCE] bude žalobkyně kontaktována. Dne 8. 7. 2022 byl pracovní e-mail žalobkyně přeměrován a už jí nechodila jakákoliv elektronická pošta. Dne 1. 8. 2022 žalobkyně telefonicky mluvila s [REDAKCE] ohledně zaslání potvrzení o zdanitelných příjmech a ten evidentně nebyl do té doby s aktuální situací nijak žalovanou obeznámen, a dotázal se žalobkyně, zda

Shodu s prvopisem potvrzuje [REDAKCE].

vykonává pro žalovanou práci s tím, že mu bylo žalobkyní sděleno, že tato již nemá na své pravidelné pracoviště docházet a nebylo jí ani sděleno, jak bude aktuální situace pracovně vykazována. Na to jí bylo přislíbeno, že [redacted] paní [redacted] kontaktuje a celou situaci vyřeší. Dne 5. 8. 2022 (v pátek) žalobkyně obdržela e-mail od paní [redacted] (do soukromé e-mailové schránky žalobkyně) s dotazem, zda je žalobkyně nemocná či zda je na neplaceném volnu, a případně ať doloží pracovní neschopnost, nebo bude její nepřítomnost evidována jako absence. Na tento e-mail žalobkyně žalované e-mailem ze dne 6. 8. 2022 sdělila, že se v pondělí dne 8. 8. 2022 dostaví do práce s tím, že zároveň 7. 8. 2022 kontaktovala žalobkyně [redacted], aby ji podal informaci o výkazu jejích hodin za měsíc červenec. Následně [redacted] žalobkyni večer telefonicky kontaktoval s tím, že pokud bude žalobkyně souhlasit, tak by byl zbytek července a srpen vykázán jako práce na home office, protože přítomnost žalobkyně na pracovišti nebyla žalovanou žádána a nebyl o ni zjevně ani zájem. Na základě dohody s [redacted] žalobkyně v jeho kanceláři dne 8. 8. 2022 podepsala dohodu o práci z domova a zároveň mu předala též klíče od sídla firmy žalované. Potvrzení o vrácení klíčů je uvedeno na zadní straně dohody i s datem 8. 8. 2022. Dne 9. 8. 2022 v 00:28 hod. žalobkyně obdržela e-mail od p. [redacted] ohledně zadání úkolů na home office, na něž žalobkyně reagovala 10. 8. 2022 s tím, že zadané úkoly nepovažuje za úkoly, jež odpovídají její náplni práce. Na to pak žalobkyně obdržela odpověď advokáta žalované Mgr. Olivy z 11. 8. 2022 s výzvou, aby započala vykonávat pro žalovanou práci s tím, že pokud se tak nestane, bude žalovaná nucena pracovní poměr s ní ukončit okamžitě. Dne 11. 8. 2022 tedy žalobkyně požádala svého zaměstnavatele o poskytnutí vybavení pro realizaci práce z domova, tak jak byla dohodnuta. V pátek 12. 8. 2022 a v pondělí 15. 8. 2022, kdy byla žalobkyně bez adekvátního vybavení nucena zadané úkoly plnit na svém mobilním telefonu, byla práce žalované odevzdána, a to v rozsahu 35 firem za každý z pracovních dní. Dne 14. 8. 2022 žalobkyně obdržela informaci od žalované ohledně předání notebooku pro home office, který si měla vyzvednout u [redacted]. Tuto informaci pak žalovaná dne 15. 8. 2022 upřesnila. Na výše uvedené žalobkyně odpověděla e-mailovým sdělením ze dne 16. 8. 2022 adresovaným [redacted] (žalované bylo v kopii), že v určenou dobu k vyzvednutí dojít nemůže, a to z důvodu návštěvy lékaře. Od 15. 8. 2022 byla žalobkyně v pracovní neschopnosti, jež jí byla řádně doložena, což vyplývá i z výplatní pásky za měsíc srpen, kde je na režim práce neschopné evidováno celkem 12 dní. I přes výše uvedené dne 30. 8. 2022 ve večerních hodinách zvonil na venkovní zvonek panelového domu, v němž žalobkyně trvale bydlí, pan [redacted] s panem [redacted] (zákazníkem žalované), ať žalobkyně sejde dolů „něco podepsat“. Žalobkyně z okna bytu oběma přítomným sdělila, že přijít nemůže, neboť byla doma sama a její malé děti jsou samy ve vaně (manžel žalobkyně je profesionálním hasičem a na daný den připadala jeho pravidelná pracovní směna). Opakovaně se přitom dotazovala, o co se jedná, odpověď nedostala. Tentýž večer však požádala [redacted] žalované o zaslání dokumentu elektronickou formou, což 31. 8. 2022 urgovala, když až v nočních hodinách jí bylo [redacted] žalované zasláno okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 30. 8. 2022. Žalobkyně považuje okamžité zrušení pracovního poměru za neplatné, když námitku neplatnosti její právní zástupce vznesl přípisem žalobkyně ze dne 5. 10. 2022. Dle názoru žalobkyně aplikaci § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce nelze z obsahu přípisu dovodit jinak než jen z jejího konkrétního uvedení, když žalovaná sice uvedla celou řadu různých porušení pracovní kázně, ale neuvedla, jaká povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobkyni vykonávané práci byla konkrétně porušena zvlášť hrubým způsobem, a v čem tento zvlášť hrubý způsob spatřuje, respektive v čem jej odlišuje od závažného porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Ve svém přípisu (okamžitým zrušení PP) sice žalovaná skutkově popisuje děj, (jež ovšem neodpovídá vzájemné komunikaci s žalovanou) a zmiňuje předpisy/právní normy, jež, dle jejího názoru, žalovaná porušila, nicméně z okamžitého zrušení pracovního poměru není zřejmé, co je oním zvlášť hrubým způsobem, který žalovanou donutil předposlední den výpovědní lhůty, jež by jinak z důvodu podané výpovědi uplynula k 31. 8. 2022, k tomuto úkonu

Shodu s prvopisem potvrzuje [redacted].

přistoupit. Žalobkyně uvádí, že se žalovaná před sepsáním odůvodnění okamžitého zrušení pracovního poměru neseznámila se vzájemnou korespondencí s žalobkyní a rovněž zřejmě úmyslně přehlédla běžnou praxi, kterou sama zavedla, a to zejména v oblasti čerpání dovolené a čerpání přesčasů. Je tedy patrné, že je to naopak žalovaná, která jako zaměstnavatel neplnila své základní povinnosti z pracovněprávního vztahu, když žalované v souladu s pracovní smlouvou (tj. smlouvou ze dne 1. 7. 2020) nepřidělovala práci a pokud (zjevně až zpětně a na oko) práci přidělovat započala, nejenže se jednalo o práci zjevně šikanózní, nepotřebnou a nesmyslnou, ale též žalobkyni neposkytla potřebné vybavení, ani s ní neuzavřela dohodu o používání vlastních věcí k výkonu práce. K jednotlivým okruhům nastíněného a údajného porušování pracovních povinností žalobkyně (k tomu nijak nepopsaným jako porušení povinnosti „zvláště hrubým způsobem“) pak žalovaná uvedla, že zadání pracovního úkolu – pracovní úkol (vymezený mimo náplň práce žalobkyně dle pracovní smlouvy) spočívající v tvorbě databáze zákazníků s upřesněním „nalézt jakýchkoliv 70 firem za den a poslat na ně kontakty“ je zřejmě úkolem, který měl být nesplnitelný a ubíjející, což je ve své marnosti zjevně šikanou a zjevně též nemůže být po svém nesplnění důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, když neuspokojivé pracovní výsledky mohou být toliko důvodem výpovědním. Pokud se týká zajištění technické podpory, tedy počítače k výkonu práce pro zaměstnavatele, tak je to právě zaměstnavatel, který je povinen pro výkon práce vytvářet podmínky a není povinností zaměstnance bez náhrady užívat svých věcí ve prospěch zaměstnavatele. Pokud byl pracovní e-mail žalobkyně zrušen (byl jí k němu zamezen přístup) již dne 8. 7. 2022 a tato byla bez pracovních pomůcek, zjevně se jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele. Čerpání dovolené, čerpání náhradního volna a čerpání přesčasových hodin u žalované bylo čerpáno vždy na základě ústní dohody zaměstnance a zaměstnavatele nebo na základě oznámení zaměstnance. Čerpání dovolené tak bylo nastaveno zcela neformálně. Stejně jako čerpání dovolené bylo nastaveno i čerpání přesčasů, za něž je v tomto směru označován počet hodin odpracovaných nad rámec sjednané pracovní doby. Je faktem, že tyto hodiny nepodléhají úpravě přesčasových hodin dle zákoníku práce, ale stále se jedná o přesčas, který je zaměstnavatel povinen zaměstnanci uhradit – u zaměstnanců na kratší než 8 hodinovou pracovní dobu pak v klasické hodinové sazbě. Jelikož žalovaná přesčasy hradit nechtěla, určila, aby si zaměstnanci brali náhradní volno. I toto bylo zaběhlou praxí. Žalobkyně rovněž žalovanou seznámila s využitím volna k hledání nového zaměstnání, které lze kumulovat. Toto bylo žalované sděleno 6. 8. 2022, když na uvedené nebylo reagováno (až dne 9. 8. 2022 žalovaná přidělila žalobkyni poprvé od počátku července práci – k tomu viz výše). Žalobkyně jednoznačně odmítla jakoukoliv konstrukci týkající se snad jen zmíněného simulování pracovní neschopnosti. Byla to žalovaná, která ukončila v červnu 2022 pracovní poměr žalobkyně výpovědí pro nadbytečnost, z důvodu spočívajících ve ztrátě klientely. Žalobkyně i v době běhu výpovědní doby chtěla dále pracovat, což žalovaná prokazatelně odmítla. V režimu práce neschopného se tak žalobkyně ocitla čirou náhodou, což je řádně doloženo a evidováno. Z výše popsaných podmínek je zcela na místě námitka nesplnění podmínek doručení, když žalovaná při doručování postupovala v rozporu se zákonem, když znemožnila žalobkyni, aby se s obsahem doručované písemnosti seznámila, doručovanou písemnost neidentifikovala a neumožnila jí zásilku jiným způsobem převzít. Pokud se tedy žalovaná svým chováním od samého počátku snažila obcházet svou zákonnou povinnost žalobkyni uhradit odstupné a navíc ji zcela nepochopitelně znemožnit či výrazně ztížit další uplatnění na trhu práce, je takové právní jednání snahou obcházet zákon, a proto nepožívá právní ochrany, nelze jinak, než i jen z tohoto důvodu neplatnost úkonu okamžitého zrušení pracovního poměru namítnout, resp. ji dovodit a takový úkon z tohoto i ze všech výše uvedených důvodů prohlásit za neplatný. Pokud se týká nároku žalobkyně na zaplacení částky 54 000 Kč s příslušenstvím, tak žalobkyni náleží z důvodu neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, neboť její pracovní poměr k žalované trval alespoň 2 roky, přičemž z pracovní smlouvy vyplývá, že vznikl k 1. 7. 2020 a ukončen byl ke dni uplynutí výpovědní doby, tedy ke dni 31. 8. 2022. Při stanovení

průměrného měsíčního výdělku, vycházela žalobkyně z hrubé mzdy dosahované v rozhodném období předcházejícího kalendářního čtvrtletí, jímž bylo 2. čtvrtletí roku 2022, kdy jí byla přiznána měsíční hrubá mzda ve výši 18 000 Kč.

3. Žalovaná navrhl žalobu zamítnout. Tvrdila, že vztahy mezi ní a žalobkyní jsou napjaté a bohužel až nepřátelské. Učinila nesporným, že žalobkyně u ní pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 7. 2020 jako [REDAKCE] a žalovaná dala žalobkyni dne 30. 6. 2022 výpověď pro nadbytečnost, kdy žalobkyni ze zákona náleží tříměsíční odstupné. Následně však došlo ze strany žalobkyně k excesům. Poté, co dala žalovaná žalobkyni výpověď, bylo (v té době pouze ústně) dohodnuto, že po dobu běhu výpovědní doby žalobkyně vyčerpá dovolenou a následně bude pro žalovanou pracovat z domova. V té době mezi nimi stále panovaly korektní vztahy a velká důvěra, proto ani žalovaná netrvala na jakémkoliv písemné dohodě. Žalovaná počítala s tím, že až se žalobkyně vrátí z dovolené, přihlásí se sama u žalované o práci. Jelikož v reakci na výzvu žalované začala žalobkyně mlžit a zmiňovat neexistující náhradní volna, rozhodli se zástupci žalované, že dohodu o práci z domova učiní písemně. Z těchto důvodů byla dne 8. 8. 2022 uzavřena písemná dohoda o práci z domova. V této dohodě je uvedeno datum 30. 6. 2022, a to z toho důvodu, že se tímto dokumentem potvrzoval v písemné formě stav, který trval již 30. 6. 2022 (ode dne podání výpovědi). V tento den žalobkyně také svým podpisem potvrdila žalované výkaz práce za měsíc červenec 2022, ve kterém uvedla, že od 19. 7. 2022 pracuje pro žalovanou z domova. Žalobkyně udržovala žalovanou v domnění, že pracuje, čímž se snažila na žalované vylákat mzdu, ale bez odpovídajícího protiplnění (práce). K tomu žalovaná předkládá soudu měsíční výkaz docházky s podpisy obou stran, kde žalobkyně svým podpisem stvrzuje, že od 19. 7. 2022 již údajně pracovala. Žalovaná však disponuje SMS zprávami, ze kterých je patrné, že minimálně od 18. 7. 2022 do 23. 7. 2022 byla žalobkyně s rodinou na dovolené. Poté, co byla žalobkyně konfrontována ohledně práce v měsíci červenci a začátku měsíce srpna 2022, odpověděla žalobkyně v e-mailu ze dne 6. 8. 2022, že čerpala náhradní volno za práci přesčas ve smyslu § 114 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb. Žalobkyně pro ni však v roce 2022 žádnou práci přesčas nevykonala a nemohl jí tak ani vzniknout nárok na náhradní volno. Žalovaná naopak tvrdí, že žalobkyně v měsíci červenci 2022 zameškala celkem 8,5 pracovní směny, kdy po ukončení dovolené již vůbec nepracovala. Následně již pojala žalovaná důvodné podezření, že žalobkyně skutečně usiluje o to, aby nemusela až do skončení pracovního poměru vůbec pracovat, proto sám [REDAKCE] žalované zadal dne 9. 8. 2022 žalobkyni práci, která měla spočívat ve zhotovení databáze potenciálních nových zákazníků. Konkrétně měla žalobkyně vyhledávat obchodní společnosti z Královéhradeckého kraje na internetu a zapisovat kontaktní údaje do předpřipravené tabulky. V ten samý den [REDAKCE] žalované tento pokyn ještě upřesnil, kdy oba tyto e-maily poslal na adresu žalobkyně, ze které žalobkyně běžně s žalovanou komunikovala. Pokud žalobkyně tvrdila, že se jedná o úkol „nesplnitelný“ či „ubíjející“, pak žalovaná před samotným zadáním práce žalobkyni provedla test proveditelnosti, kdy z provedeného měření jasně plyne, že byl daný úkol nejen splnitelný, ale dokonce časově velmi benevolentní (testující zaměstnanec dokázal do tabulky vepsat 6 společností za cca 30 minut). Následně začala žalobkyně, pro žalovanou zcela nepochopitelně, tvrdit, že nemá pro zadanou práci potřebnou výpočetní techniku, a to i přesto, že při uzavření ústní dohody o práci z domova dne 30. 6. 2022 žalované tvrdila, že k práci z domova nic nepotřebuje, že má vše k dispozici. Na skutečnost, že nemá k dispozici žádný počítač, upozornila žalobkyně žalovanou poprvé až dne 10. 8. 2022. V reakci na námitky žalobkyně opatřila žalovaná funkční počítač, který si měla žalobkyně už pouze převzít. Dne 14. 8. 2022 vyzvala žalovaná žalobkyni k převzetí počítače u spolupracující účetní společnosti (z důvodu, aby nedocházelo k dalšímu vyhrocení vztahů při převzetí), kdy žalobkyně 15. 8. 2022 kontrovala, že si jej nemůže převzít, protože jde k lékaři. Jako završení snahy ze strany žalobkyně vyhnout se jakémkoliv práci, nastoupila žalobkyně 15. 8. 2022 do režimu dočasné pracovní neschopnosti. Žalovaná tak shrnuje, že v období od 9. 8. 2022 do 14. 8. 2022, měla žalobkyně při zadaném počtu 70 potenciálních zákazníků za den odevzdat práci v rozsahu cca 280 kontaktů, kdy však odevzdala pouze 71 kontaktů. Dle žalované přístup žalobkyně svědčí o

Shodu s prvopisem potvrzuje [REDAKCE].

zjevném nepoctivém záměru, proto žalovaná doručila žalobkyni okamžité zrušení pracovního poměru. Jednání žalobkyně naplňuje intenzitu nejvyšší, když zameškání práce a zejména předstírání práce je jednoznačným důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru. Co se týká nároku na zaplacení částky 54 000 Kč, tento nárok je zcela závislý na výroku soudu o platnosti či neplatnosti napadeného okamžitého zrušení, proto je podání žaloby v tomto případě předčasné.

4. Okresní soud vyšel ze zjištění, že žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy, která byla mezi nimi uzavřena dne 1. 7. 2020, jako odborná [REDAKCE] se sjednaným dnem nástupu do zaměstnání 1. 7. 2020 na dobu neurčitou. Pracovní doba byla 30 hodin týdně (6 hodin/5 dnů v týdnu). Dle mzdového výměru jí byla stanovena měsíční hrubá mzda ve výši 18 000 Kč. Dne 30. 6. 2022 žalobkyně převzala od žalované výpověď z pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb. z důvodu nadbytečnosti, kdy pracovní poměr měl skončit 31. 8. 2022 a žalobkyni náleží odstupné ve výši trojnásobku jejího průměrného výdělku. Dne 30. 6. 2022 si písemně sjednali žalobkyně jako zaměstnankyně a žalovaná jako zaměstnavatelka Dohodu o práci z domova, a to s ohledem na pokles zakázek zaměstnavatele a ukončení pracovního poměru zaměstnance ke dni 31. 8. 2022, do ukončení pracovního poměru. Bylo nesporné, že tato dohoda byla uzavřena až dne 8. 8. 2022 se zpětným datem. Dle výplatních pásek žalobkyně její průměrný měsíční příjem činil 18.000 Kč hrubého. Dle okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem datovaného dnem 30. 8. 2022 bylo dáno žalobkyni okamžité zrušení pracovního poměru s odůvodněním, že při zpětné kontrole měsíce srpna 2022 měla žalobkyně pracovat z domu, žádnou práci však neodevzdala, čerpala od 1. 7. 2022 do 19. 7. 2022 dovolenou a po zbytek měsíce (8,5 zameškaných směn) žádnou práci nevykonala, přičemž mzda jí byla vyplacena. V týdnu od 1. 8. 2022 do 7. 8. 2022 opět žádnou práci žalobkyně pro žalovanou nevykonala (5 zameškaných směn), tvrdila, že čerpala náhradní volno za práci přesčas, kdy kontrolou evidence pracovní doby a výplatních pásek za minulé období bylo zjištěno, že žádné přesčasy nevykonala, dále v týdnu od 8. 8. 2022 do 14. 8. 2022 opět téměř žádnou činnost nevykonávala (3 zameškané směny), a to i přes to, že jí byly zadány konkrétní pracovní úkoly, kdy tvrdila, že od 9. 8. 2022 do 11. 8. 2022 čerpá náhradní volno a dne 12. 8. 2022 bude čerpat pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání. Kontrolou bylo zjištěno, že žalobkyně žádné přesčasy nevykonala a nemohlo jí vzniknout právo na poskytnutí náhradního volna. Tato jednání žalobkyně, tedy neomluvené absence, posoudila žalovaná jako zvlášť hrubé porušení pracovních povinností dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Dále je zde uvedeno, že žalobkyně odmítla tuto písemnost dne 30. 8. 2022 v 18.40 hodin převzít a podepsán pod tímto zápisem je [REDAKCE] žalované [REDAKCE] a [REDAKCE]. Dle měsíční docházky za červenec 2022 podepsané oběma stranami je vyznačena dovolená a práce z domu, celkem 51 hodin. Dopisem ze dne 5. 10. 2022 žalobkyně prostřednictvím svého právního zástupce sdělila žalované, že považuje okamžité zrušení pracovního poměru za neplatné a navrhl, aby pracovní poměr skončil uplynutím standardní výpovědní doby ke dni 31. 8. 2022 a vyplacením odstupného. Dle e-mailové korespondence se žalobkyně dne 1. 7. 2022 dotazovala [REDAKCE] [REDAKCE], že se jí bude krátit dovolená, když končí dne 31. 8. 2022, aby nebyla v mínusu, tak aby se poradila s panem [REDAKCE], jak to udělat, když už nemá chodit žalobkyně do práce, i když s tím žalobkyně nemá problém. Dne 1. 7. 2022 sdělila [REDAKCE] žalobkyni, že žádné neaplacené volno nebude a ještě neví, jak to vše přeorganizují, proto se poradí s panem [REDAKCE] a dá vědět. Dne 5. 8. 2022 se [REDAKCE] dotázala žalobkyně, že jí v červenci měla skončit dovolená a neozvala se, tak aby doložila neschopenku, v opačném případě jí budou muset evidovat absenci v práci. Dne 6. 8. 2022 odpověděla žalobkyně, že do práce chtěla chodit a poukázala na její odpověď ze dne 1. 7. 2022 s tím, že přijde v pondělí, když čerpá přesčasy a 2 dny nárok na čerpání volna k hledání práce. Dne 7. 8. 2022 zaslala žalobkyně e-mail panu [REDAKCE], kde uvedla, že dne 30. 6. 2022 jí byla doručena výpověď s tím, že nemá do práce chodit a byly domluvené s paní [REDAKCE], že se jí ohledně srpna ozve, což se nestalo. Požádala o sdělení, jak jí je vykazován červenec do výplaty, když ho celý nepokryla dovolená. Dne 9. 8. Shodu s prvopisem potvrzuje [REDAKCE].

2022 [redacted] žalované [redacted] v 0.28 hodin zadal žalobkyni práci na její soukromý e-mail, aby na internetu vyhledala jakékoli firmy a doplnila do tabulky v příloze potřebné údaje, a to 70 kontaktů za den, což bude posílat každý den a průběžně zanášet do databáze. Dne 10. 8. 2022 v 9.08 hodin žalobkyně odpověděla na e-mail panu [redacted] s tím, že od úterý 9. 8. 2022 do čtvrtek 11. 8. 2022 si vybírá přesčasové hodiny (15 hodin, tj. 2,5 dne) a v pátek 12. 8. 2022 volno na hledání zaměstnání. Dále uvedla, že tvorba zákaznického portfolia nových potenciálních zákazníků není její náplní práce, a že k této práci není kompetentní. Namítla, že pro práci z domu jí neposkytli adekvátní pracovní podmínky. Dne 11. 8. 2022 byla žalobkyni zaslána výzva od právního zástupce žalované, aby začala vykonávat pro žalovanou práci s tím, že pokud tak neučiní, bude následovat okamžité zrušení pracovního poměru. Dne 11. 8. 2022 požádala žalobkyně [redacted] o poskytnutí vybavení pro realizaci práce z domu. Dne 12. 8. 2022 zaslala žalobkyně ve 21.01 hodin panu [redacted] práci z domu s tím, že není v jejích možnostech – technické vybavení – zpracovat zadaný úkol ve větším rozsahu. Dne 14. 8. 2022 sdělil [redacted] [redacted] ve 20.46 hodin žalobkyni, že všichni vědí, že má počítač, ale pokud se jí porouchal, zařídí jí notebook, který si vyzvedne u pana [redacted]. Dne 15. 8. 2022 [redacted] sdělil žalobkyni, že si má zítra mezi 9. a 10. hodinou vyzvednout notebook u pana [redacted] v jeho kanceláři, předání notebooku pro home office. Dne 15. 8. 2022 žalobkyně e-mailem adresovaným [redacted] sdělila, že si nemůže počítač vyzvednout, že je u lékaře. Dne 31. 8. 2022 urgovala žalobkyně od [redacted] zaslání dokumentu, který nemohla převzít, neboť měla děti ve vaně, elektronickou cestou. Dle rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti vystavené praktickou lékařkou [redacted] byla žalobkyně uznána neschopnou práce od 15. 8. 2023. Dle informací o ukončení dočasné pracovní neschopnosti vydané Českou správou sociálního zabezpečení pracovní neschopnost žalobkyně byla ukončena dne 31. 8. 2022. Z čestného prohlášení [redacted], zaměstnankyně žalované, která je v současné době na rodičovské dovolené, bylo zjištěno, že přesčasové hodiny si zaměstnanci mohli čerpat libovolně dle vlastního uvážení v podobě náhradního volna, vždy jen s ústním oznámením zaměstnavateli, protože jim nebyly propláceny. Nebyly ani písemně nařizovány, jejich čerpání nebylo podmíněno písemným souhlasem. V případě čerpání dovolené, byl stanoven jeden týden k čerpání dovolené třetí týden v červenci a týden mezi vánočními svátky, další dny mohli čerpat bez písemného schválení pouze s ústním sdělením zaměstnavatele. Dle pracovního řádu směrnice č. 01/2021 pracovní doba je od 08.00 hodin do 16.30 hodin a ohledně dovolené je zde výslovně uvedeno, že nástup dovolené určuje zaměstnanci zaměstnavatel podle plánu dovolených. Dle výpovědi svědka [redacted] byla žalobkyně zaměstnankyní žalované, pan [redacted] je [redacted] společnosti. On sám je externím daňovým poradcem žalované, vede účetnictví a mzdovou agendu. Paní [redacted] po něm chtěla, aby jí zaslal vzor výpovědi, což učinil a následně ho informovala, že dala žalobkyni výpověď. Z dovolené se vrátil koncem července, žalobkyně po něm chtěla nějaké podklady, které jí dal. Paní [redacted] mu volala, že žalobkyně nepřišla do práce, co má dělat. Byl z toho překvapený, protože myslel, že se nějak domluvily. Žalobkyni měl předat počítač pro práci z domu. Ten den mu napsala, že se nedostaví. Se žalobkyní podepisovali výkaz práce na červenec a dohodu o home office. Dle výpovědi svědka [redacted] žalobkyni nezná, jednatel žalovaného je jeho obchodní partner. Zná ho několik let. Minulý rok ho pan [redacted] a paní [redacted] požádali, jestli by jim nepomohl doručit dokument paní [redacted] (žalobkyni). Řekli, že jde o ukončení pracovního poměru a že je mezi nimi vyhrocená situace. Šli tedy na udanou adresu doručit listinu. Pan [redacted] vyzval paní [redacted], jestli by nešla podepsat listinu. Ona se ptala, o co se jedná. On jí řekl, že se jedná o okamžité zrušení pracovního poměru. Ona řekla, že nemá čas sejít dolů, řekla, že koupe děti. Opětovně ji vyzval k podepsání dokumentu. Řekla, že dolů nepůjde. Následně svědek podepsal protokol o tom, že odmítla převzít výpověď. Nežádala je, aby počkali, než děti dokoupe. Dle výpovědi svědkyně [redacted] je žalobkyně bývalou kolegyní ze zaměstnání. Dne 30. 6. 2022 jí předávala výpověď pro nadbytečnost a domluvily se, že si vyčerpá veškerou dovolenou, co jí zbývá, poté bude pracovat z domu. Ten den se nebavily o počtu dní, ale o

Shodu s prvopisem potvrzuje [redacted].

zbývající dovolené. Čerpala dovolenou od 1. 7. 2022 v délce 10,5 dne. Potom čekali, že se dostaví do práce, což se nestalo. Proto ji kontaktovala sama 5. 8. 2022. Od žalobkyně začaly chodit odpovědi typu, že byly domluvené, že nemá chodit do práce, že to jsou podrazy. Zpětně podepsali dohodu o provedení práce z domova a pan [REDAKCE] začal žalobkyni úkolovat jednoduchými úkoly. Žalobkyně se vymlouvala, že úkoly plnit nemůže, nemá žádné technické zařízení, že práce je nezvládnutelná v pracovní době. Nakonec jí počítač sehnali, a když ji pan [REDAKCE] vyzval, ať si ho vyzvedne, odpověděla, že jde k lékaři a skončila v pracovní neschopnosti. Dovolená byla většinou nařazena na každý rok na 3. týden v červenci, dále mezi Vánoci a koncem roku. Žalobkyně klíče od zaměstnání vracela 8. 8. 2022 při sepisu dohody ohledně práce z domu. Pracovní e-mail žalobkyně byl z provozních důvodů přeměrován na osobu svědkyně, protože tam chodí pracovní záležitosti, které potřebují, a bylo to hned poté, co šla žalobkyně na dovolenou. Do 30. 6. 2022 nebyla žádná písemná výtka ohledně kvality práce vůči žalobkyni. Pokud zaměstnanec čerpal dovolenou, tak se e-mail nepřesměřovával. Pouze v případech, když u nich zaměstnanec končil. Dne 30. 6. 2022 se nedomlouvali na bližších podmínkách práce z domu, protože to dohadovali až později. V období červenec 2022 až srpen 2022 žalobkyni neschvalovala čerpání náhradního volna, neschvalovala, že může 3. týden v červenci odjet na dovolenou. V červenci 2022 o žádných podmínkách home office se žalobkyní nejednala. Mluvila o práci z domu pouze toho 30. 6. 2022.

5. Okresní soud zhodnotil provedené důkazy a vzal za prokázané, že žalobkyně pracovala u žalované na základě pracovní smlouvy, která byla mezi nimi uzavřena dne 1. 7. 2020, jako [REDAKCE], se sjednaným dnem nástupu do zaměstnání 1. 7. 2020 na dobu neurčitou. Pracovní doba byla 30 hodin týdně (6 hodin/5 dnů v týdnu). Dle mzdového výměru jí byla stanovena měsíční hrubá mzda ve výši 18 000 Kč. Dne 30. 6. 2022 žalobkyně převzala od žalované výpověď dle § 52 písm. c) zák. č. 262/2006 Sb. z důvodu nadbytečnosti, kdy pracovní poměr žalobkyně měl dle této výpovědi skončit dne 31. 8. 2022 a žalobkyni mělo být vyplaceno odstupné ve výši trojnásobku jejího průměrného výdělku. Dne 30. 6. 2022 si písemně sjednali žalobkyně jako zaměstnankyně a žalovaná jako zaměstnavatelka Dohodu o práci z domova, a to s ohledem na pokles zakázek zaměstnavatele a ukončení pracovního poměru zaměstnance ke dni 31. 8. 2022 do ukončení pracovního poměru. Z výplatních pásek žalobkyně bylo dále zjištěno, že její průměrný měsíční příjem činil 18 000 Kč hrubého. Svědkyně [REDAKCE] potvrdila, že výpověď doručila dne 30. 6. 2022 žalobkyni ona s tím, že jí řekla, aby si vybrala zbývající dovolenou, neuvedla počet dní dovolené, což je v rozporu s pracovním řádem, který žalovaná předložila, kde je výslovně uvedeno, že nástup dovolené určuje zaměstnanci zaměstnavatel podle plánu dovolených. Dále svědkyně potvrdila, že do 30. 6. 2022 nebyla z její strany jako nadřízené žalobkyně žádná písemná výtka ohledně kvality práce vůči žalobkyni. Dále tato svědkyně potvrdila, že 30. 6. 2022 se nedomlouvaly spolu s žalobkyní o bližších podmínkách práce z domu, a to i přes skutečnost, že tato dohoda o práci z domu dne 30. 6. 2022 byla sjednána a podepsána žalobkyní a [REDAKCE] žalované [REDAKCE], aniž by tedy byly upřesněny podmínky této práce z domu. Bylo potvrzeno a mezi účastnicemi je nesporné, že tato dohoda o práci z domu byla uzavřena až dne 8. 8. 2022 se zpětným datem. Mezi stranami probíhala e-mailová korespondence, ze které bylo zjištěno, že žalobkyně se nebránila docházet do zaměstnání, sama svědkyně [REDAKCE] uvedla, že ještě neví, jak vše bude a po poradě s p. [REDAKCE] dá žalobkyni vědět, což svědkyně sdělila žalobkyni e-mailem dne 1. 7. 2022. Teprve až dne 5. 8. 2022 se svědkyně [REDAKCE] dotazovala žalobkyně, aby doložila pracovní neschopnost, jinak že bude evidovat absence. Žalobkyně odpověděla, že čerpá přesčasy a 2 dny nárok volna na hledání práce. Sama žalobkyně se dotazovala [REDAKCE] na bližší informace, když od 1. 7. 2022, kdy se jí měla ozvat svědkyně [REDAKCE] dle e-mailu, s ní nikdo ze strany žalované nekomunikoval, přičemž p. [REDAKCE] sdělila, že až vše vyřeší s p. [REDAKCE], dá jí vědět. Přitom z výpovědi svědka [REDAKCE] jednoznačně vyplývá, že tento byl pouze externím daňovým poradcem a organizační věci měly být řešeny na úrovni statutárního orgánu žalované. Dne 8. 8. 2022 si žalobkyně převzala dohodu o práci z domu a Shodu s prvopisem potvrzuje [REDAKCE].

tohoto dne odevzdala [REDACTED] i klíče od provozovny žalované. Mezi účastnicemi bylo nesporné, že od 8. 7. 2022 byl pracovní e-mail žalobkyně přeměrován na e-mail [REDACTED], což ještě podporuje tvrzení žalobkyně, že žalovaná již s docházkou do práce a prací žalobkyně nepočítala. Rovněž tomu nasvědčuje i skutečnost, že žalobkyně nebyla informována, jak by měla být práce z domu organizována a tato dohoda byla uzavřena až dne 8. 8. 2022, aniž by byly sjednány bližší podmínky pro práci z domu a zajištění technického vybavení. Zprostředkovatelem předání této dohody byl [REDACTED]. Žalovaná prostřednictvím [REDACTED] zadala pracovní úkol žalobkyni na její soukromý e-mail až dne 9. 8. 2022 v 00:28 hodin, což je velmi nestandardní postup, kdy žalobkyně uvedla, že si do 12. 8. 2022 vybírá volno za přesčasy a volno na hledání práce. Dne 12. 8. 2022 požádala žalobkyně žalovanou o poskytnutí technického vybavení pro zajištění práce z domu a bylo jí odpovězeno až dne 14. 8. 2022 [REDACTED], kdy si má počítač vyzvednout. Od 15. 8. 2022 do 31. 8. 2022 byla žalobkyně v pracovní neschopnosti. Z uvedeného je zřejmé, že žalovaná neměla vůbec představu, jakou konkrétní práci by měla zadat žalobkyni, následně mezi oběma stranami došlo k zániku komunikace, kdy zprostředkovatelem mezi oběma stranami se stal [REDACTED], aniž by žalovaná nařídila žalobkyni buď návrat do zaměstnání, nebo jí přidělovala práci, kterou by mohla vykonávat z domu. Celá situace nepochopení mezi oběma stranami vyvrcholila dnem 30. 8. 2022, kdy [REDACTED] žalované [REDACTED] doručoval za přítomnosti svědka [REDACTED] žalobkyni okamžité zrušení pracovního poměru datované dnem 30. 8. 2022, toto bylo dáno žalobkyni s odůvodněním, že při zpětné kontrole měsíce srpna 2022 měla žalobkyně pracovat z domu, žádnou práci však neodevzdala, čerpala od 1. 7. 2022 do 19. 7. 2022 dovolenou a po zbytek měsíce (8,5 zameškaných směn) žádnou práci nevykonala, přičemž mzda jí byla vyplacena a v týdnu od 1. 8. 2022 do 7. 8. 2022 opět žádnou práci žalobkyně pro žalovanou nevykonala (5 zameškaných směn), kdy tato jednání žalobkyně, tedy neomluvené absence, posoudila žalovaná jako zvlášť hrubá porušení pracovních povinností dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Dále je zde uvedeno, že žalobkyně odmítla tuto písemnost dne 30. 8. 2022 v 18:40 hodin převzít a podepsán pod tímto zápisem je jednatel žalované [REDACTED] a [REDACTED]. Soud má za prokázané, že žalobkyně uvedla, že poté, co na ni jednatel žalované [REDACTED] a [REDACTED] a svědek [REDACTED] zazvonili u domovních dveří, že nepůjde dolů, protože koupe děti, což je omluvitelný důvod. Dle výpovědi svědka [REDACTED] žalované neřekl žalobkyni, že by počkal, až děti dokoupe. Soud neuvěřil svědku [REDACTED], že [REDACTED] žalované sdělil žalobkyni, o jaký dokument se jedná, když je obchodním partnerem žalované a může mít zájem na výsledku sporu., tuto skutečnost uvedl až slyšený svědek. Navíc i e-mail žalobkyně dokládá, že žalobkyně urguje zaslání dokumentu e-mailovou cestou. Žalobkyni nebyla nikdy před tím vytknuta žádná pochybení v její práci, což potvrdila i přímá nadřízená žalobkyně svědkyně [REDACTED], se kterou dříve byly se žalobkyní kamarádky. Dále bylo prokázáno, že žalovaná měla pouze čtyři zaměstnance včetně jednatele žalované [REDACTED], a dle čestného prohlášení zaměstnankyně žalované [REDACTED] a i dle svědecké výpovědi Zuzany Rulfové panovala ve společnosti žalované důvěra, nebylo striktně dodržováno hlášení a schvalování dovolené a čerpání přesčasů, vše bylo pouze v ústní rovině. Ze zjištěného skutkového stavu vyplývá, že věc mezi účastnicemi byla řešena především v osobní rovině, emocionálně, kdy došlo k nepochopení obou stran navzájem, k neschopnosti vzájemné komunikace, což dle soudu ze strany žalované nesprávným způsobem vyvrcholilo právě okamžitým zrušení pracovního poměru daném žalobkyní žalovanou.

6. Okresní soud uzavřel, že žalovaná neprokázala, že by žalobkyně porušila své povinnosti zvlášť hrubým způsobem. Bylo prokázáno, že žalovaná neurčila žalobkyni dobu dovolené, kterou si měla žalobkyně vybrat, tedy ani den ukončení dovolené. Dále bylo prokázáno, že třetí týden se vždy čerpala „celozávodní“ dovolená, žalobkyně neměla od 8. 7. 2022 přístup na pracovní e-mail, který byl tohoto dne přeměrován na e-mail svědkyně [REDACTED]. Žalobkyni nikdy nebylo vytýkáno nadřízenou [REDACTED] jakékoli porušení pracovních povinností. Dohoda ohledně práce z domu ze dne 30. 6. 2022 byla antedatována, když byla uzavřena až dne [REDACTED]. Shodu s prvopisem potvrzuje [REDACTED].

8. 8. 2022 a následně došlo k předání klíčů žalobkyni od provozovny žalované externímu pracovníkovi žalované [REDAKCE]. První zadání pracovních úkolů bylo ze strany [REDAKCE] žalované [REDAKCE] až dne 9. 8. 2022 v nočních hodinách v 00.28 hodin, což je velice nestandardní přístup zaměstnavatele k zaměstnanci, a to bez ohledu na skutečnost, že by měla žalobkyně zajištěnou žalovanou odpovídající technické zařízení. Do té doby jí ze strany žalované žádné pracovní úkoly zadány nebyly. Dne 11. 8. 2022 zažádala žalobkyně o technické vybavení pro realizaci práce z domu, a až dne 14. 8. 2022 jí bylo odpovězeno, tedy s třídenním zpožděním. Není porušením pracovní kázně, jestliže se zaměstnanec, kterého zaměstnavatel k opětovnému nástupu do práce nevyzval, nedostavil do zaměstnání a nedožadoval se přidělení práce, v tomto případě přidělení práce z domu. Od 15. 8. 2022 do 31. 8. 2022 byla žalobkyně v pracovní neschopnosti. Je to naopak žalovaná, která jako zaměstnavatel neplnila své základní povinnosti z pracovněprávního vztahu, když žalobkyni v souladu s pracovní smlouvou ze dne 1. 7. 2020 nepřidělovala práci v souladu s § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce a pokud zpětně práci přidělovat začala, žalobkyni neposkytla potřebné vybavení, ani s ní neuzavřela dohodu o používání vlastních věcí k výkonu práce. Pokud žalovaná měla výhrady k práci žalobkyně, nebylo to důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, když předtím nebyly nikdy žalobkyni ze strany žalované vytýkány neuspokojivé pracovní výsledky a pokud by to bylo opakovaně, mohlo to být pouze důvodem výpovědi. Pokud jde o technickou podporu, kterou žalobkyně požadovala pro výkon práce z domu, jedná se o výkon jejího práva a zaměstnavatel je povinen pro výkon práce vytvářet podmínky pro požadovaný výkon práce. Není povinností zaměstnance bez náhrady užívat svých věcí ve prospěch zaměstnavatele bez mezi nimi uzavřené dohody. Protože byl pracovní e-mail žalobkyně zrušen (byl jí k němu zamezen přístup) již dne 8. 7. 2022 a tato byla bez pracovních pomůcek, jednalo se o překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 209 zákoníku práce). Pokud se žalobkyně vyjádřila, že čerpala náhradní volno a přesčasové hodiny, bylo prokázáno, že u žalované bylo čerpáno vždy na základě ústní dohody zaměstnance a zaměstnavatele nebo na základě oznámení zaměstnance. Čerpání dovolené tak bylo nastaveno zcela neformálně. Žalovaná ukončila v červnu 2022 pracovní poměr s žalobkyní výpovědí pro nadbytečnost, žalobkyně v době běhu výpovědní doby chtěla dále pracovat, což žalovaná prokazatelně odmítla. Následně komunikace mezi oběma stranami vázla, zprostředkovatelem a jakýmsi prostředníkem mezi oběma stranami se stal [REDAKCE]. Okresní soud též konstatoval, že žalovaná porušila principy doručování písemností. Dle účastnické výpovědi, vyjádření [REDAKCE] a svědka [REDAKCE] vyplývá, že žalobkyně neodmítla listinu dne 30. 8. 2022 převzít, když oproti doručování prostřednictvím poštovních služeb nenastává při osobním doručení písemnosti fikce doručení v případě, že zaměstnanec neposkytne součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, v tomto případě neotevře dveře – viz vysvětlení žalobkyně, že nemohla sejít dolů a otevřít dveře z toho důvodu, že jsou děti ve vaně, což je naprosto omluvitelný důvod matky pro nemožnost odejít z bytu. Nemohly tedy nastat účinky doručení, když nebylo prokázáno, že by žalobkyně odmítla písemnost převzít, neboť žalobkyně z objektivních důvodů neotevřela [REDAKCE] žalované dveře. Okamžité zrušení pracovního poměru tedy okresní soud shledal neplatným.
7. Okresní soud též uzavřel, že s ohledem na skutečnost, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany žalované datované dnem 30. 8. 2022 je neplatné, má žalobkyně nárok na zaplacení částky 54 000 Kč s příslušenstvím, neboť okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné a pracovní poměr žalobkyně skončil uplynutím řádné výpovědní doby, tedy ke dni 31. 8. 2022. Žalobkyni byla 30. 6. 2022 dána výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti, proto žalobkyni náleží odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, neboť její pracovní poměr k žalované trval alespoň 2 roky, přičemž z pracovní smlouvy uvedené výše vyplývá, že vznikl k 1. 7. 2020 a ukončen byl ke dni uplynutí výpovědní doby, tedy ke dni 31. 8. 2022. Průměrným výdělkem se pro potřeby výpočtu odstupného dle příslušného ustanovení právního předpisu rozumí průměrný hrubý výdělek, a zároveň se jedná o průměrný měsíční výdělek, soud vychází v tomto případě z hrubé mzdy dosahované v rozhodném období předcházejícího kalendářního
- Shodu s prvopisem potvrzuje [REDAKCE].

čtvrtletí, jímž bylo druhé čtvrtletí roku 2022, když za tím účelem žalobkyně doložila výplatní pásky za měsíce duben, květen a červen 2022. Z těchto výplatních pásek vyplývá, že každý z doložených měsíců byla žalobkyni přiznána měsíční hrubá mzda ve výši 18 000 Kč, což obě účastnice učinily i nesporným Trojnásobek průměrné hrubé měsíční mzdy činí tedy částku 54 000 Kč. Jelikož odstupné je splatné po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u žalované pro výplatu mzdy a bez ohledu na určení výplatního termínu je nejpozději mzda splatná do konce měsíce následujícího po měsíci, za nějž se mzda vyplácí, mělo být odstupné uhrazeno nejpozději do 30. 9. 2022. Z tohoto důvodu je žalovaná od 1. 10. 2022 s úhradou odstupného v prodlení. Soud proto přiznal žalobkyni i příslušenství pohledávky od 1. 10. 2022, když žalovaná je v prodlení s plněním peněžitého dluhu – viz § 1970 o. z. Výše zákonných úroků z prodlení je v souladu s nařízením vlády č. 351/2013 Sb.

8. Proti rozsudku okresního soudu podala žalovaná odvolání. Namítala, že okresní soud vyslovil názor, že žalovaná nedodržela pravidla pro doručování obsažená v § 334 zákona č. 262/2006 Sb., a proto je předmětné okamžité zrušení neplatným právním jednáním. Právní jednání, které však nebylo druhému účastníku řádně doručeno, neexistuje a nemůže tak být ani neplatným. Pokud by odvolací soud setrval na této argumentaci, musel by žalobu na určení neplatnosti právního jednání žalobkyně zamítnout. Poukazovala na to, že je přesvědčena, že proces doručení proběhl řádně a v souladu s pravidly obsaženými v zákoníku práce. Vytýkala okresnímu soudu, pokud uvedl, že neuvěřil výpovědi svědka [REDAKCE], když samotný fakt, že [REDAKCE] [REDAKCE] je obchodním partnerem žalované, nezpůsobuje automaticky jeho nevěrohodnost. Ze svědecké výpovědi [REDAKCE] pak vyplynulo, že žalobkyně zástupce žalované při doručování okamžitého zrušení nepožádala, aby posečkal, než dokončí tvrzené neodkladné úkony – koupání dětí. Existence této překážky nebyla v řízení prokázána a vyplývá pouze z účastnického výsledku žalobkyně. Dle žalované bylo klíčové, že žalobkyně věděla, že před jejím domem stojí její nadřizený a že jí doručuje pracovní písemnost, byl mezi nimi navázán běžný mezilidský dialog, byť žalobkyně hovořila z okna bytu a její jednání nelze vyložit jinak, než jako odmítnutí. Pokud by žalobkyně měla snahu doručení neobstruovat, požádala by zástupce žalované o posečkání, což se nestalo. Namítala, že žalobkyně čerpala dovolenou až v týdnu od 18. 7. 2022 a mohla a měla standardně docházet na pracoviště a trvat na přidělování práce. Výkon závislé práce nemusí probíhat pouze tak, že řadový zaměstnanec poslouchá příkazy svého vedoucího a ty ad hoc plní, ale je primárně povinností každého zaměstnance soustavně a osobně vykonávat úkoly, které mu zaměstnavatel vymezil obecně v pracovní smlouvě. Zaměstnanec má být přítomen na pracovišti a připraven k výkonu práce. Žalovaná se domnívá, že žalobkyně tuto povinnost nesplnila. Žalobkyně sice tvrdila, že jí bylo sděleno, že již nemá docházet na pracoviště, nic takového se však v řízení neprokázalo. Naopak bylo prokázáno, že žalobkyně až do 8. 8. 2022 disponovala klíči od kanceláří žalované a dohoda o práci z domova byla uzavřena také až 8. 8. 2022. Pokud měla žalobkyně pochybnosti, zda čerpá dovolenou nebo jaký je její aktuální režim práce, měla těmto pochybnostem čelit příchodem na pracoviště nebo snahou zapojit se do práce u žalované. Ona však zcela zjevně spoléhala na to, že se na ni zapomnělo a obdrží výplatu mzdy bez práce. Žalobkyně se od 1. 7. 2022 o jakýkoli výkon práce pro žalovanou nezajímala, nejprve namítla, že nemá k výkonu práce z domova potřebné vybavení až dne 10. 8. 2022, tedy po čtyřiceti dnech ode dne, kdy měla doma začít pracovat. Poté, co byla konfrontována ohledně práce v měsíci červenci na začátku měsíce srpna 2022, odpověděla v e-mailu ze dne 6. 8. 2022, že čerpala náhradní volno za práci přesčas. Žalobkyně však pro žalovanou v roce 2022 žádnou práci přesčas nevykonala a nemohl jí tak ani vzniknout nárok na náhradní volno. Žalobkyně si za měsíc červenec 2022 vykázala 51 hodin práce, kterou ale reálně nevykonala, ale nechala si od žalované vyplatit mzdu. Tento postup je v rozporu s judikaturou, když recentní judikatura jasně dovodila, že předstírání práce, byť v sebemenším rozsahu, postačuje bez dalšího na okamžité zrušení pracovního poměru. Od 9. 8. 2022 začal sám [REDAKCE] žalované žalobkyni úkolovat, přičemž ona nejprve namítala, že nemůže pracovat, protože čerpá náhradní volno, následně tvrdila nesoulad zadané práce
- Shodu s prvopisem potvrzuje [REDAKCE].

s pracovní smlouvou, poté že zadaný úkol je nesplnitelný a poté, že nemá k výkonu práce potřebné vybavení. Když potřebné vybavení žalovaná pro žalobkyni obstarala, nastoupila žalobkyně na dočasnou pracovní neschopnost. Zdůraznila, že pokud jde o výrok III napadeného rozsudku, tento nárok byl ze strany žalobkyně uplatněn předčasně, neboť do doby, než bude okamžité zrušení soudem pravomocně určeno za neplatné, platí, že pracovní poměr mezi účastníky řízení skončil tímto zrušením. Napadený rozsudek tak ukládá žalované splnění povinnosti, kterou neměla nikdy fakticky možnost splnit dobrovolně. Konečně pokud jde o náklady řízení, náhrada nákladů ve věci žaloby na zaplacení částky 54.000 Kč s příslušenstvím žalobkyni nepřisluší, neboť nebyla v této konkrétní věci zaslána předžalobní výzva, pokud jde o zaplacení částky 54.000 Kč. Navrhla, aby byl rozsudek okresního soudu změněn a žaloba byla zamítnuta.

9. Krajský soud jako soud odvolací (dále jen „odvolací soud“) přezkoumal napadený rozsudek okresního soudu i řízení mu předcházející a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné (resp. je důvodné pouze částečně).
10. Projednávanou věc je třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru učiněného žalovanou přípisem ze dne 30. 8. 2022 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 11. 2022 (dále jen „zák. práce“).
11. Dle § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, poruší-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.
12. Dle § 334 odst. 1 zák. práce písemnosti týkající se vzniku, změn a skončení pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, odvolání z pracovního místa vedoucího zaměstnance, důležité písemnosti týkající se odměňování, jimiž jsou mzdový výměr (§ 113 odst. 4) nebo platový výměr (§ 136) a záznam o porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce (dále jen „písemnost“), musí být doručeny zaměstnanci do vlastních rukou.
13. Dle § 334 odst. 2 zák. práce písemnost doručuje zaměstnavatel zaměstnanci do vlastních rukou na pracovišti; není-li to možné, může ji zaměstnavatel doručit zaměstnanci a) kdekoli bude zaměstnanec zastížen, b) prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, c) prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo d) prostřednictvím datové schránky.
14. Dle § 334 odst. 3 zák. práce nedoručuje-li zaměstnavatel písemnost prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací nebo prostřednictvím provozovatele poštovních služeb, považuje se písemnost za doručitou také tehdy, jestliže zaměstnanec přijetí písemnosti odmítne.
15. Okamžité zrušení pracovního poměru dané zaměstnavatelem může mít (vyvolat) v pracovněprávních vztazích sledované právní následky, jen jestliže bylo (řádně) doručeno zaměstnanci. V případě, že okamžité zrušení pracovního poměru nebylo (řádně) doručeno zaměstnanci, nezpůsobuje to – na rozdíl od právní úpravy účinné do 31. 12. 2011, její neplatnost. Právní úprava pracovněprávních vztahů vychází v době od 1. 1. 2012 ze zásady, že účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nenastávají již době, kdy zaměstnavatel tento právní úkon učinil (kdy projevil vůli směřující k rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením), ale teprve k okamžiku, kdy okamžité zrušení pracovního poměru bylo (řádně, v souladu s uvedenými zákonnými požadavky) doručeno zaměstnanci; dokud – jak se uvádí v důvodové zprávě k návrhu zákona č. 365/2011 Sb. – nebyl právní úkon doručen, neexistuje. Ukáže-li se tedy, že zaměstnavatel projevil vůli rozvázat pracovní poměr se zaměstnancem okamžitým zrušením, avšak zaměstnavatelovo písemné okamžité zrušení z pracovního poměru nebylo zaměstnanci (řádně) doručeno, nelze hovořit ani o tom, že by šlo o neplatný právní úkon; ve

Shodu s prvopisem potvrzuje [redacted].

skutečnosti takové okamžité zrušení pracovního poměru vůbec „neexistuje“ a v pracovněprávních vztazích účastníků pracovního poměru je třeba postupovat stejně, jako kdyby k okamžitému zrušení pracovního poměru nikdy nedošlo (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2015 sp. zn. 21 Cdo 630/2015).

16. Při osobním doručování prováděném zaměstnavatelem si zaměstnanec nemůže vyhradit, že listinu převezme teprve poté, co se seznámí s jejím obsahem. Odmítne-li zaměstnanec převzít listinu, kterou se mu zaměstnavatel nebo jeho zástupce pokusil doručit, nastává fikce doručení. Neposkytne-li zaměstnanec součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, nepokládá se písemnost za doručenu. Průkaz pokusu doručení zpravidla poskytne zaměstnavatelem vyhotovený písemný záznam, na němž zaměstnanec potvrdí svým podpisem převzetí listiny nebo na němž bude potvrzeno, že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítl (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2015 sp. zn. 21 Cdo 2928/2014).
17. Část žalovanou uplatněných odvolacích námitek směřuje proti hodnocení důkazů provedeného okresním soudem. Hodnocením důkazů se rozumí myšlenková činnost soudu, kterým je provedeným důkazům přisuzována hodnota závažnosti (důležitosti) pro rozhodnutí, hodnota zákonnosti a posléze hodnota pravdivosti, eventuálně věrohodnosti. Při hodnocení důkazů z hlediska jejich závažnosti (důležitosti) soud určuje, jaký význam mají jednotlivé důkazy pro jeho rozhodnutí a zda o ně může opřít svá skutková zjištění (zda jsou pro zjištění skutkového stavu upotřebitelné). Důkazy, které jsou pro rozhodnutí bezvýznamné, se dále nezabývá. Při hodnocení důkazů po stránce jejich zákonnosti zkoumá soud, zda důkazy byly získány (opatřeny) a provedeny způsobem odpovídajícím zákonu nebo zda v tomto směru vykazují vady (zda jde o důkazy zákonné či nezákonné). K důkazům, které byly získány (opatřeny) nebo provedeny v rozporu s obecně závaznými právními předpisy, soud nepřihlédne. Opačný postup soudu by měl za následek, že porušení obecně závazného právního předpisu by bylo promítnuto do skutkového stavu věci zjištěného soudem, a tím i do rozhodnutí vydaného na jeho základě. Hodnocením důkazů z hlediska jejich pravdivosti, eventuálně věrohodnosti, pak soud dochází k závěru, které skutečnosti, o nichž důkazy (pro rozhodnutí významné a zákonné) podávají zprávu, lze považovat za pravdivé (dokázané) a které nikoli a získané zprávě o skutečnostech přisuzuje hodnotu věrohodnosti.
18. Všem těmto kritériím hodnocení důkazů provedené okresním soudem odpovídá a netrpí ani vnitřním logickým rozparem. Okresní soud v odůvodnění rozsudku jasně a zcela přiléhavě vysvětlil, z jakých důkazů svá skutková zjištění čerpal a jakými úvahami se při hodnocení důkazů řídil.
19. Odvolací soud se ztotožňuje se závěrem okresního soudu, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 30. 8. 2022 žalobkyně neodmítla převzít a nenastaly tak účinky doručení ve smyslu § 334 odst. 3 zák. práce. Bylo prokázáno, že dne 30. 8. 2022 kolem 18.30 hod. až 18.45 hod. zazvonil dole před panelovým domem, kde žalobkyně bydlí, [REDAKCE], [REDAKCE] žalované, se svědkem [REDAKCE] a chtěli po žalobkyni, aby šla dolů něco podepsat. Žalobkyně jim sdělila z okna bytu, že nemůže, že má děti ve vaně. Svědek [REDAKCE] ve své výpovědi sice uvedl, že žalobkyni řekli, že se jedná o okamžité zrušení pracovního poměru, okresní soud však považoval výpověď tohoto svědka, dle něhož bylo žalobkyni sděleno, o jaký dokument se jedná, za nevěrohodnou. Nejen z toho důvodu, že svědek je obchodním partnerem žalované a může mít zájem na výsledku sporu, ale též z toho důvodu, že skutečnost, že žalobkyni bylo sděleno, o jaký dokument se jedná, uvedl až svědek [REDAKCE] ve své výpovědi. Žalovaná nic takového v řízení ani netvrdila. Lze se tedy ztotožnit se závěrem okresního soudu, že pokud žalobkyně neposkytla součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, tzn. pouze otevřela okno od bytu a nesešla dolů k svědkovi [REDAKCE] a [REDAKCE] žalované [REDAKCE] (přičemž tak učinila z omluvitelného důvodu, že má malé děti ve vaně), nelze

než uzavřít, že žalobkyně neodmítla převzít okamžité zrušení pracovního poměru a okamžité zrušení pracovního poměru nelze považovat za doručené (nenastala fikce doručení).

20. Odvolací soud však na rozdíl od okresního soudu uzavřel, že pokud žalobkyni nebylo okamžité zrušení pracovního poměru doručeno, jednalo se o zdánlivé právní jednání, tento projev vůle neexistuje a nelze hovořit ani o tom, že by šlo o neplatný právní úkon a neplatné okamžité zrušení pracovního poměru. Ve skutečnosti okamžité zrušení z pracovního poměru vůbec neexistuje a v pracovněprávních vztazích účastníků pracovního poměru je třeba postupovat stejně, jako kdyby k okamžitému zrušení pracovního poměru nikdy nedošlo.
21. Pouze vzhledem k tomu byl rozsudek okresního soudu ve výroku I ve smyslu § 220 o. s. ř. změněn a žaloba o určení, že okamžité zrušení pracovního poměru učiněné žalovanou přípisem ze dne 30. 8. 2022 je neplatné, byla zamítnuta.
22. Pokud by však bylo možno uzavřít, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo řádně žalobkyni doručeno (resp. že nastala fikce doručení v důsledku toho, že žalobkyně odmítla okamžité zrušení pracovního poměru převzít), odvolací soud se zcela ztotožňuje se skutkovými i právními závěry okresního soudu uvedenými v odůvodnění jeho rozsudku ohledně neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, na které tímto odkazuje a které vzhledem k odvolacím námitkám žalované doplňuje pouze způsobem následujícím.
23. Podle § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžité zrušit jen tehdy, poruší-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.
24. Dle § 52 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů: stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.
25. Dle § 38 odst. 1 zák. práce od vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem (písm. a/) a zaměstnanec je povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru (písm. b/).
26. Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 301 a § 302 až 304 zák. práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance.
27. Má-li být porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinnosti zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi méně závažným porušením pracovní povinnosti, závažným porušením pracovní povinnosti a porušením pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem. Porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru.

28. Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení takové povinnosti. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance k jeho osobě, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu apod. Zákon zde 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. Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí výjimečným opatřením. K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby (srov. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006 sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, ze dne 15. 7. 2022 sp. zn. 21 Cdo 733/2022).
29. K základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru náleží též povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době. Tato povinnost zaměstnance trvá od vzniku pracovního poměru až do jeho skončení. Neomluvené zameškání práce v trvání pěti dnů zpravidla představuje – obecně vzato – samo o sobě porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Jednání zaměstnance znamenající porušení pracovní kázně však nelze posuzovat bez přihlídnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu; kromě délky nepřítomnosti zaměstnance v práci je nutno přihlídnout zejména k důsledkům nepřítomnosti zaměstnance v práci pro zaměstnavatele, k dosavadnímu postoji zaměstnance k plnění pracovních úkolů, k míře jeho zavinění a ke způsobu a intenzitě porušení jeho konkrétních pracovních povinností (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008 sp. zn. 21 Cdo 2542/2007).
30. Žalobkyně byla zaměstnána u žalované na základě pracovní smlouvy uzavřené mezi nimi dne 1. 7. 2020 jako odborná [REDAKCE] od 1. 7. 2020 na dobu neurčitou. Pracovní doba byla 30 hodin týdně (6 hodin/5 dnů v týdnu). Žalobkyni byla stanovena dle mzdového výměru hrubá měsíční mzda ve výši 18.000 Kč. Dne 30. 6. 2022 byla žalobkyni dána žalovanou výpověď z pracovního poměru dle § 55 písm. c) zák. práce z důvodu nadbytečnosti s tím, že pracovní poměr měl skončit 31. 8. 2022 a žalobkyni náleží odstupné ve výši trojnásobku jejího průměrného výdělku. Den před uplynutím výpovědní doby, resp. dne 30. 8. 2022, chtěla žalovaná ukončit pracovní poměr žalobkyně u žalované okamžitým zrušením. Důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru žalobkyně u žalované mělo být to, že při zpětné kontrole, která byla realizována

postupně v průběhu měsíce srpna 2022, bylo zjištěno, že se žalobkyně dopustila porušení pracovních povinností. Za prvé žalobkyně měla na základě písemné dohody ze dne 30. 6. 2022 pracovat od 1. 7. 2022 z domova, v měsíci červenci 2022 však žádnou práci pro zaměstnavatele nevykonala, kdy podle evidence pracovní doby čerpala od 1. 7. 2022 do 19. 7. 2022 dovolenou a po zbytek měsíce (8,5 zameškaných směn) žádnou práci nevykonala, přičemž mzda jí byla vyplacena tak, jako by práci konala. Za druhé v týdnu od 1. 8. 2022 do 7. 8. 2022 opět žádnou činnost nevykonávala (5 zameškaných směn). Když byla s tímto faktem dne 5. 8. 2022 konfrontována, tvrdila, že čerpala náhradní volno za práci přesčas. Kontrolou evidence pracovní doby a výplatních pásek za minulé období však bylo zjištěno, že žádné přesčasy nevykonala a nemohlo jí tak ani vzniknout právo na poskytnutí náhradního volna ve smyslu § 114 odst. 1 zák. práce. Nemohla tak čerpat náhradní volno a tím spíše, že o čerpání náhradního volna (rozvržení pracovní doby) rozhoduje výlučně zaměstnavatel a ten také musí souhlasit s poskytováním náhradního volna namísto příplatku a za třetí v týdnu od 8. 8. 2022 do 14. 8. 2022 opět téměř žádnou činnost nevykonávala (3 zameškané směny), a to i přesto, že jí dne 9. 8. 2022 byly zadány konkrétní pracovní úkoly jednatelem žalované. Na tyto skutečnosti reagovala tvrzením, že od 9. 8. 2022 do 11. 8. 2022 čerpala náhradní volno a dne 12. 8. bude čerpat pracovní volno k vyhledání nového zaměstnání. Kontrolou evidence pracovní doby a výplatních pásek za minulé období bylo zjištěno, že žádné přesčasy nevykonala a nemohlo jí tak ani vzniknout právo na poskytnutí náhradního volna. Co se týče pracovního volna k vyhledání nového zaměstnání, to přísluší každému zaměstnanci pouze za jeden půlden v týdnu, tedy v případě žalobkyně na tři hodiny, nikoli na celou směnu. V tomto období sice poslala část zadané práce, vždy však maximálně 50 % ze zadaného rozsahu.

31. Odvolací soud se ztotožňuje se závěrem okresního soudu, že žalovaná neprokázala, že by žalobkyně porušila povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, což by mohlo vést k okamžitému zrušení pracovního poměru. Nelze totiž přehlédnout, že žalobkyně měla na základě písemné dohody ze dne 30. 6. 2022 pracovat od 1. 7. 2022 z domova. Tato dohoda byla sice podepsána mezi účastníky až dne 8. 8. 2022, avšak vztahuje se na období již od 30. 6. 2022. Dne 30. 6. 2022 dostala žalobkyně od žalované výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti dle § 52 písm. c) zák. práce a žalobkyni běžela dvouměsíční výpovědní doba. Žalobkyně měla v té době zájem pracovat pro žalovanou, o čemž svědčí obsah e-mailů mezi žalobkyní a [REDAKCE] ze dne 1. 7. 2022, kdy na dotaz žalobkyně, že nebude mít tolik dnů dovolené, když končí k 31. 8. 2022, tak jestli už nemá chodit do práce, tak jak se to bude přes její nepřítomnost vykazovat, když zároveň zdůraznila, že nemá problém do práce docházet, jí [REDAKCE] odpověděla, že žádné neplacené volno nebude, je to standardní výpovědní lhůta dva měsíce, tedy normálně placená doba a ještě neví, jak to vše přesně přeorganizují, poradí se příští týden s panem [REDAKCE] i ohledně dovolené žalobkyně a pak jí dají vědět. Nelze tedy než souhlasit s okresním soudem, že žalobkyně prokázala, že v době od 1. 7. 2022 chtěla do práce docházet a že jí bylo řečeno ze strany žalované, ať po podání výpovědi dne 30. 6. 2022 zůstane doma, nechodí do práce a žalovaná (resp. [REDAKCE]) jí sdělí další informace po poradě s [REDAKCE]. Dovolenu (počet dní i dobu čerpání dovolené) jí též měla sdělit žalovaná, což však neučinila, nesdělila ani žalobkyni, zda se poradila s panem [REDAKCE] a nedala jí jiné instrukce. Až dne 5. 8. 2022 se [REDAKCE] žalobkyně dotázala, že jí v červenci skončila dovolená, kterou si měla dočerpat a od té doby se neozvala, ať sdělí, je-li na nemocenské nebo na neplaceném volnu. Žalobkyně se tedy zeptala pana [REDAKCE], který nic nevěděl, žalovaná ([REDAKCE]) s ním nejednala. Vzhledem k tomu byla dne 8. 8. 2022 sepsána dohoda o práci z domova žalobkyně (byla antedatována). Žalobkyně však již od 8. 7. 2022 měla pracovní e-mail přsměřovaný na e-mail [REDAKCE] a dne 8. 8. 2022 odevzdala klíče od provozovny žalované. Nelze tedy uzavřít, že by v době od 1. 7. 2022 do 31. 7. 2022 (bod I okamžitého zrušení pracovního poměru) porušila žalobkyně pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem tím, že by zameškala 8,5 směn. Žalobkyni nebyla žádná práce v tomto období přidělována, přestože chtěla do práce

Shodu s prvopisem potvrzuje [REDAKCE].

docházet, bylo dohodnuto, že do práce docházet nemá a budou jí sděleny další pokyny, což se však nestalo. Námitka žalované, že žalobkyně nechodila v této době do zaměstnání, není důvodná, neboť žalobkyně měla dle dohody uzavřené dne 8. 8. 2022 již od 1. 7. 2022 pracovat z domova a neměla do zaměstnání chodit. Žalobkyni ani nebyla práce přidělována a neměla zajištěno ani technické vybavení pro práci z domova.

32. Pokud jde o období od 1. 8. 2022 do 7. 8. 2022, kdy dle tvrzení žalované měla žalobkyně 5 zameškaných směn, žalobkyně stejně jako ve výše uvedeném období měla dle dohody uzavřené dne 8. 8. 2022 pracovat z domova, přičemž neměla přidělenou práci a neměla ani technické vybavení pro práci z domova (počítač). Pokud jde o čerpání náhradního volna, bylo v řízení prokázáno, že čerpání bylo neformální, mohla čerpat náhradní volno jen na základě oznámení žalované a stejně tak čerpání dovolené bylo nastaveno zcela neformálně. I v tomto období však žalobkyně v době běhu výpovědní doby chtěla docházet do zaměstnání, což žalovaná odmítla a až dne 5. 8. 2022 se žalobkyně dotázala, zda je na nemocenské nebo na neplaceném volnu (přestože žalovaná měla žalobkyni sdělit, jak se bude vykazovat nepřítomnost žalobkyně v práci, když přítomnost žalobkyně v práci žalovaná odmítla).
33. Konečně pokud jde o období od 8. 8. 2022 do 14. 8. 2022, v něm dle okamžitého zrušení pracovního poměru měla žalobkyně 3 zameškané směny. Zároveň bylo v okamžitém zrušení pracovního poměru uvedeno, že žalobkyně část zadané práce, vždy však maximálně 50 % ze zadaného rozsahu, pro žalovanou vykonala, aniž by však bylo zároveň uvedeno, které konkrétní dny žalobkyně nepracovala a má neomluvenou absenci a ve které konkrétní dny část práce vykonávala. Nelze tedy uzavřít, kdy žalobkyně pracovala v tomto období a kdy zameškala dle tvrzení žalované 3 směny, a proto je v této části okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobkyni neurčitě a tudíž neplatné.
34. Nelze též přehlédnout, že dne 8. 8. 2022 byla mezi účastníky uzavřena dohoda o práci žalobkyně z domova, první pracovní úkol od žalované dostala žalobkyně dne 9. 8. 2022 v 00.28 hod., což je velmi nestandardní přístup zaměstnavatele k zaměstnanci a na žádost žalobkyně ze dne 12. 8. 2022 o poskytnutí technického vybavení pro práci z domu dostala odpověď až za tři dny, resp. dne 14. 8. 2022. Je třeba zdůraznit, že okamžité zrušení pracovního poměru je mimořádným způsobem ukončení pracovního poměru v případě, kdy nelze na zaměstnavateli požadovat, aby u něho zaměstnanec setrval do konce výpovědní doby. V posuzovaném případě však nedošlo k porušení pracovních povinností žalobkyně, natož k zvláště závažnému porušení jejích pracovních povinností, pro které by s ní mohl být pracovní poměr rozvázán okamžitým zrušením, a to zvláště za situace, kdy k okamžitému zrušení pracovního poměru žalobkyně mělo dojít dne 30. 8. 2022, avšak žalobkyni již předtím byla dána výpověď z pracovního poměru dne 30. 6. 2022 a její pracovní poměr měl dle této výpovědi z pracovního poměru skončit uplynutím výpovědní doby dne 31. 8. 2022. Námitka žalované, že žalobkyně měla chodit do práce a trvat na přidělování práce, nebyla shledána důvodnou, když byla uzavřena dohoda o práci z domu (8. 8. 2022, ale s účinností již od 30. 6. 2022) a žalobkyně tak neměla být přítomna na pracovišti, ale doma a žalovaná jí měla přidělovat práci, poskytnout jí technické vybavení (počítač), což žalovaná učinila až 9. 8. 2022 (přidělila práci žalobkyni) a počítač jí chtěla předat až dne 14. 8. 2022. Pokud by tedy bylo okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 30. 8. 2022 žalobkyni řádně doručeno (což se však nestalo), odvolací soud se ztotožňuje se závěrem okresního soudu, že okamžité zrušení pracovního poměru by bylo neplatné.
35. Dle § 67 zák. práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) – c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než jeden rok, b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u

zaměstnavatele trval alespoň jeden rok a méně než dva roky a c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň dva roky.

36. Dle § 67 odst. 3 zák. práce pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.
37. Dle § 67 odst. 4 zák. práce odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném zaměstnavatelem pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.
38. Žalobkyně má nárok na zaplacení částky 54.000 Kč s příslušenstvím, neboť pracovní poměr žalobkyně u žalované skončil uplynutím řádné výpovědní doby, tedy dne 31. 8. 2022. Žalobkyni byla dána dne 30. 6. 2022 výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti, náleží jí tedy odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, neboť její pracovní poměr u žalované trval alespoň dva roky, vznikl 1. 7. 2020 a ukončen byl ke dni 31. 8. 2022. Trojnásobek průměrné hrubé měsíční mzdy činí částku 54.000 Kč. Ostatně proti tomuto závěru okresního soudu ani odvolací námitky nesměřovaly.
39. Námitka žalované, že nárok žalobkyně na zaplacení 54.000 Kč byl uplatněn předčasně, nebyla shledána důvodnou. Rozhodnutí o zaplacení trojnásobku průměrného měsíčního výdělku v důsledku ukončení pracovního poměru žalobkyně u žalované z důvodu výpovědi z pracovního poměru bylo závislé na rozhodnutí soudu o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru učiněného žalovanou dne 30. 8. 2022. Žalobkyně tak vzhledem k lhůtám, v nichž lze žalovat na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, podala tuto žalobu a otázka určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru byla předběžnou otázkou v řízení o uložení povinnosti žalované zaplatit žalobkyni trojnásobek průměrné měsíční hrubé mzdy.
40. Ve výroku II tedy byl rozsudek okresního soudu jako věcně správný potvrzen dle § 219 o. s. ř.
41. Žalobkyně byla v řízení před okresním soudem úspěšná a má tedy právo ve smyslu § 142 odst. 1 o. s. ř. vůči žalované na náhradu nákladů tohoto řízení. Náklady řízení žalobkyně v řízení před okresním soudem spočívají v nákladech jejího právního zastoupení, a to v odměně za 8,5 úkonů právní služby (příprava a převzetí zastoupení, námitka neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru s předžalobní výzvou ze dne 5. 10. 2022, žaloba, vyjádření k námitkám žalované ze dne 17. 1. 2023, písemný závěrečný návrh, 3x účast na jednání okresního soudu a 0,5 úkonu za účast na jednání, při němž bylo rozhodnuto ve věci samé) à 4.660 Kč (tarifní hodnota 89.000 Kč dle § 9 odst. 3 písm. a/ a § 7 vyhl. č. 177/1996 Sb.), v devíti paušálních náhradách hotových výloh à 300 Kč, v 21% DPH ve výši 7.796,10 Kč a v soudním poplatku 4.700 Kč; celkem činí náklady řízení žalobkyně v řízení před okresním soudem 54.806,10 Kč (§ 9 odst. 3 písm. a), § 7, § 13 odst. 4 vyhl. č. 177/1996 Sb., § 137 odst. 3 o. s. ř.).
42. Námitka žalované, že by žalobkyni nemělo být přiznáno právo na náhradu nákladů z částky 54.000 Kč, neboť žalované nebyla v této konkrétní věci zaslána předžalobní výzva ve smyslu § 142a zákona č. 99/1963 Sb., nebyla shledána důvodnou. Nelze totiž přehlédnout, že přestože žalované nebyla ohledně tohoto nároku zaslána výzva, žalovaná ani po doručení žaloby dluh nezaplatila a nebyla ochotna dluh zaplatit, a proto není dán důvod sankcionovat pochybení žalobkyně, neodeslala-li žalované výzvu k plnění o zaplacení 54.000 Kč odepřením náhrady nákladů řízení.
43. Ve smyslu § 148 odst. 1 o. s. ř. byla žalované uložena povinnost zaplatit České republice na účet Okresního soudu v Hradci Králové náklady řízení ve výši 208 Kč (svědečné svědka [redacted]).

44. Žalobkyně byla v odvolacím řízení úspěšná a má tedy ve smyslu § 224 odst. 1 o. s. ř. a § 142 odst. 1 o. s. ř. právo na náhradu nákladů odvolacího řízení vůči žalované. Náklady odvolacího řízení žalobkyně spočívají v nákladech jejího právního zastoupení, a to v odměně za jeden úkon právní služby ve výši 4.660 Kč (účast u jednání odvolacího soudu dne 1. 2. 2024), v odměně za půl úkonu právní služby ve výši 2.330 Kč (účast u vyhlášení rozsudku odvolacího soudu dne 8. 2. 2024), ve dvou paušálních náhradách hotových výloh à 300 Kč a v 21% DPH ve výši 1.041,60 Kč; celkem činí náklady odvolacího řízení žalobkyně 8.631,60 Kč (§ 9 odst. 3 písm. a/, § 7, § 13 odst. 4 vyhl. č. 177/1996 Sb., § 137 odst. 3 o. s. ř.).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku je dovolání přípustné, jestliže rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu, nebo která v rozhodování dovolacího soudu nebyla řešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak. Takové dovolání se podává do dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu se sídlem v Brně prostřednictvím Okresního soudu v Hradci Králové. Dovolání lze podat pouze z důvodu, že rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci (§ 237 a § 241a o. s. ř.).

Hradec Králové 8. února 2024

JUDr. Pavel Moravec v. r.
předseda senátu