



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Táboře rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Josefa Mládka a přísedících Sylvy Hanzlíkové a Ing. Jiřího Hlavsy v právní věci žalobkyně [redacted]

[redacted] proti žalovanému Lázně Bechyně s. r. o., Bechyně 202, IČ 46678654, zast. [redacted] o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru a okamžitého zrušení pracovního poměru

t a k t o :

I. Návrh na určení, že výpověď daná žalobkyni dopisem žalovaného ze dne 25. 6. 2012 je neplatná, se zamítá.

II. Určuje se, že okamžité zrušení pracovního poměru, dané žalobkyni dopisem žalovaného ze dne 9. 7. 2012, je neplatné.

III. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobou, podanou u Okresního soudu v Táboře dne 29. 8. 2012 se žalobkyně vůči žalovanému – svému zaměstnavateli domáhala určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru – ta jí byla dána dopisem ze dne 25. 6. 2012, když následně bylo žalobkyni 11. 7. 2012 doručeno i okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. To je sice datované 9. 8. 2012, ale podle žalobkyně musí být správně ze dne 9. 7. 2012. Žalobkyně s těmito oběma rozvazovacími pracovněprávními úkony nesouhlasila a oznámila to 13. 7. 2012 žalovanému s tím, že trvá na dalším zaměstnávání.

Žalobkyně byla přesvědčena, že jak výpověď z pracovního poměru, tak i okamžité zrušení pracovního poměru jsou obsahově rozporné s platnou právní úpravou a oba dokumenty jsou tedy neplatné. Výpověď ze dne 25. 6. 2012 podepsala za žalovaného [redacted], ale ve skutečnosti jí byla předána až 4. 7. 2012. Tehdy se žalobkyně setkala s [redacted] – [redacted] který byl jejím partnerem, ale rozešli se 24. 6. 2012 a žalobkyně se s [redacted] setkala v [redacted]. Tehdy si z tohoto místa chtěla odvézt své osobní věci. Výpověď je odůvodněna ust. § 52 písm. g) ZP, aniž je však rozvedeno, zda se jedná o důvody, pro které by zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr nebo o závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahující se k zaměstnancem vykonávané práci nebo o soustavné, méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Dle žalobkyně tedy výpovědní důvod nebyl ve výpovědi skutkově vymezen tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem – to tedy způsobuje neplatnost výpovědi. Jednotlivá tvrzení uvedená ve výpovědi pak žalobkyně zpochybňovala a vyvracela, když podle jejího názoru jí žalovaný nemohl zakazovat působit jako statutární orgán v jiných obchodních společnostech odlišných od žalovaného. Navíc ve výpovědi byla nesprávně určena délka výpovědní doby, protože v pracovní smlouvě byla výpovědní doba mezi účastníky výslovně konkrétně sjednána – na 12 měsíců.

Pokud jde o okamžité zrušení pracovního poměru, v něm žalovaný žalobkyni vytýkal především milostný poměr žalobkyně s vedoucím pracovníkem velmi důležitého obchodního partnera - otcem rodiny. Blíže nespecifikovaným jednáním tedy měla žalobkyně porušit zásadu dobrých mravů a hrubě porušit pracovní povinnosti, neboť se v pracovní době a s využitím pracovních prostředků zaměstnavatele zabývala převážně soukromými záležitostmi. Žalobkyně si však nebyla vědoma, že by zneužila prostředky žalovaného, když její náplní práce pro žalovaného bylo mimo jiné i aktivní cestování a vedení jednání s širokým okruhem obchodních partnerů nebo klientů žalovaného. Navíc k tvrzeným porušením se žalobkyně nemohla ani nijak předem vyjádřit a reagovat na ně – její milostný poměr nebyl nijak blíže popsán. Byla také přesvědčena, že osobní vztahy v soukromém životě nemohou být řešeny způsobem, k jakému žalovaný přistoupil. Žalobkyni bylo dále vytýkáno, že v okamžiku pracovní neschopnosti údajně nedodržovala režim dočasně práce neschopného zaměstnance, což mělo být zjištěno při kontrolách – ty však nebyly časově nijak konkretizovány a žalobkyně také vysvětlovala i potíže se svým bydlením po rozchodu s [redacted]. Podle žalobkyně tedy žalovaný nejen nedostatečně skutkově vymezil jednání žalobkyně, ale pokud jako důvod okamžitého zrušení pracovního poměru použil právě porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance, nepostupoval podle platného zákoníku práce, ve kterém je od 1. 12. 2012 upraven zvláštní výpovědní důvod – právě porušení režimu dočasně práce neschopného zaměstnance, a to podle ust. § 52 písm. h) ZP.

Tady žalobkyně upozornila, že nesprávný postup si žalovaný zřejmě následně uvědomil, protože obdržela ještě jinou výpověď z pracovního poměru ze dne 2. 8. 2012 a zde byl výpovědní důvod právě označen podle ust. § 52 písm. h) ZP. S žalobou na určení neplatnosti jak výpovědi z pracovního poměru, tak i okamžitého zrušení pracovního poměru se tedy žalobkyně obrátila na soud.

Žalovaný ve svém vyjádření k žalobě s žalobou nesouhlasil. Potvrdil však, že 28. 4. 2006 byla mezi účastníky uzavřena pracovní smlouva, když později žalobkyně, která zastupovala [REDAKCE] při jednáních v jemu nedostupných lokalitách, začala používat s vědomím tohoto jednatele i označení [REDAKCE] a to si nechala vytisknout i na vizitkách. Ovšem samostatnou práci [REDAKCE] nikdy nevykonávala - pouze dostávala vyšší mzdu z hlediska motivace. Podle žalovaného nebyly vypracovány žádné další změny pracovní smlouvy, které tvrdila žalobkyně s tím, že žalovaný žádnými takovými pracovněprávními dokumenty nedisponuje a pak je tedy musí v originálech předložit žalobkyně - týkalo by se to tedy dodatků pracovní smlouvy ze dne 29. 12. 2008, 31. 12. 2009 a 1. 4. 2010.

Žalovaný dále tvrdil, že k práci žalobkyně měl po celou dobu trvání pracovního poměru řadu výhrad - ale šlo pouze o ústní výtky, i s ohledem na osobní vztah mezi žalobkyní a [REDAKCE]. Týkalo se to nedodržování pracovní doby, nevedení dokumentace provozu služebního vozidla, nevypracovávání zpráv z jednání a podobně. Toto jednání žalobkyně přerostlo v poslední době před skončením pracovního poměru v neakceptovatelné rozměry - proto také [REDAKCE] zaslala žalobkyni písemnou výzvu ze dne 3. 2. 2012. Žalovaný pak potvrdil, že na listině o okamžitém zrušení pracovního poměru je chybné datum - ale jde pouze o chybu v psaní, která nezpůsobuje neplatnost dokumentu a žalovaný dále potvrdil, že obdržel žádost žalobkyně na další zaměstnávání.

Ohledně výpovědi z pracovního poměru žalovaný trval na tom, že výpovědní důvod vymezil řádně a řádně také odkázal na ust. § 52 písm. g) ZP - byl přesvědčen, že nebylo jeho povinností dále podrobně právně kvalifikovat jednání žalobkyně. Podle žalovaného nebyla sjednána jiná výpovědní doba nad rámec zákonné výpovědní doby, navíc důvod výpovědi žalobkyni musel být znám, když před výpovědí obdržela minimálně dvě písemné výzvy ze dne 3. 2. 2012 a 27. 4. 2012.

Žalovaný dále poukázal na ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP i na povinnosti zaměstnance dle zákoníku práce s tím, že žalobkyně jako [REDAKCE] žalovaného navázala milostný poměr s [REDAKCE]. Tato [REDAKCE] je druhým nejvýznamnějším obchodním partnerem žalovaného a žalovaný s ní má uzavřenou smlouvu o poskytování a úhradě zdravotní péče. Ta je na dobu určitou s možností dalšího prodloužení a pokud žalobkyně navázala milostný poměr s [REDAKCE] dopustila se tím dle žalovaného úmyslného jednání proti zájmům žalovaného, protože nectila zásadu loajality ke svému zaměstnavateli ani zásadu dobrých mravů. Pro zaměstnavatele toto znamenalo značné riziko a to bylo nutné vyloučit. Proto po žalovaném nebylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobkyni nadále zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. Žalovaný potvrdil, že existoval partnerský vztah mezi žalobkyní a [REDAKCE] ale okamžité zrušení pracovního poměru nebylo následkem rozchodu mezi těmito osobami - to žalovaný kategoricky odmítl.

Důvodem rozchodu podle žalovaného byl právě předechozí utajovaný milenecký vztah mezi žalobkyní a [REDAKCE] – žalobkyně pak partnerské vztahy udržovala po určitou dobu paralelně. Dále žalovaný trval na tom, že žalobkyně masivně zneužívala firemní prostředky zaměstnavatele – služební telefon a služební automobil k soukromým účelům a k aktivitám, přímo souvisejícím s jejím partnerským vztahem s [REDAKCE]. Za této situace byl tedy žalovaný přesvědčen, že měl právo postupovat podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP a navrhol, aby žaloba byla zcela zamítnuta.

Souběžně s projednávanou věcí soud projednával i další spor mezi žalobkyní a [REDAKCE] a to o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, které bylo z totožného data. Spor byl veden pod sp. zn. Okresního soudu v Táboře 7 C 82/2012 - některé důkazy byly pro obě řízení prováděny společně, eventuálně byly navzájem v obou projednávaných věcech využity.

V této projednávané věci pak soud provedl rozsáhlé dokazování listinami, výsledkem žalobkyně jako účastnice řízení, velmi podrobně v postavení účastníka řízení byl vyslechnut i [REDAKCE] a byly provedeny pak ještě další listinné důkazy včetně toho, že účastníkům bylo umožněno podat k věci obsáhlá písemná vyjádření. Dále byl proveden výslech svědka [REDAKCE].

Po přezkoumání a zhodnocení všech provedených důkazů postupem podle § 132 o.s.ř. a po přihlédnutí ke všem zjištěným skutečnostem a vyjádřením účastníků dospěl pak soud k těmto závěrům:

Žalobkyně tvrdí – a žalovaný to potvrzuje, že mezi účastníky byla uzavřena pracovní smlouva dne 28. 4. 2006. Podle žalobkyně zde ale byly následné změny a dodatky a žalobkyně měla naposledy pracovat jako [REDAKCE]. Žalovaný potvrzuje existenci pracovní smlouvy ze dne 28. 4. 2006 (ta je i listinným důkazem) – ovšem podle té měla žalobkyně vykonávat jako druh práce pracovníci [REDAKCE]. Další následné dohody o změně pracovní smlouvy (žalobkyně je prokazuje fotokopii listin) žalovaný odmítá – s tvrzením, že je nikdy neuzavřel a ve svém vyjádření k žalobě vysvětluje, proč se žalobkyně označovala jako [REDAKCE] když dle tvrzení žalovaného na tento druh práce žádná změna pracovní smlouvy sjednána nebyla. Tedy ač žalobkyně předložila dohodu o změně pracovní smlouvy ze dne 29. 12. 2008, dodatek č. 1 z 31. 12. 2009 a dodatek č. 2 ze dne 1. 4. 2010, tak vždy jde pouze o fotokopie originálních dokumentů, kde žalovaný tvrdí, že sám originály nebo kopie takových dokumentů nedisponuje. Žalobkyně nemožnost předložení originálů dokumentů vysvětlovala tím, že veškeré své osobní věci včetně dokumentace měla uloženy v domě v [REDAKCE] kde žila s [REDAKCE] a mělo dojít ke ztrátě všech jejích osobních věcí. Bylo prokázáno, že tuto záležitost dokonce vyšetřovala Policie ČR, ale bez jakéhokoli závěru. V rozporu s tvrzením žalovaného, že žalobkyně nikdy nebyla zaměstnána ve funkci [REDAKCE] je však jak text výpovědi z pracovního poměru ze dne 25. 6. 2012, tak i text okamžitého zrušení pracovního poměru z data 9. 8. 2012 (správné datum má však být 9. 7. 2012 - to je mezi účastníky nesporné a jde pouze o chybu v psaní, která sama o sobě neplatnost dokumentu nezpůsobuje). Pro účely tohoto řízení ovšem je podstatné, že žalobkyně byla zaměstnancem žalovaného, a to na základě pracovní smlouvy, když konkrétní další obsah sjednaného pracovního poměru podle názoru soudu již tolik podstatný není – soud se tedy rozhodl nezabývat se platností či neplatností dalších dodatků, které žalovaný zpochybňuje, eventuálně o nich tvrdí, že vůbec ve

skutečnosti uzavřeny nebyly, když pro účely projednání věci je podle názoru soudu skutečně podstatný pouze pracovní poměr jako takový a eventuelně i sjednaný druh práce. Pokud tedy žalovaný sám uvádí, že výpověď z pracovního poměru dává žalobkyni z její funkce [redacted] a to samé se týká i okamžitého zrušení pracovního poměru, soud tedy musí uzavřít, že žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána jako [redacted] a tento pracovní poměr trval i k okamžikům, kdy jí byla dána výpověď z pracovního poměru a bylo jí pak i doručeno okamžité zrušení pracovního poměru.

Samotná výpověď z pracovního poměru – listina je datována 25. 6. 2012. Žalobkyně potvrzuje, že tento dokument jí byl doručen 4. 7. 2012 – následovala by tedy výpovědní doba ve smyslu ust. § 51 odst. 2 ZP, která by minimálně musela být podle ust. § 51 odst. 1 ZP dvouměsíční – soud zde neřeší, zda v dodatcích a změnách pracovní smlouvy byla mezi účastníky sjednána výpovědní doba delší, tudíž na základě takto podané výpovědi by pracovní poměr mezi účastníky skončil 30. 9. 2012. Neplatnost této výpovědi u soudu pak mohla žalobkyně podle ust. § 72 ZP napadnout nejpozději do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit touto výpovědí – žaloba na neplatnost této výpovědi byla podána 29. 8. 2012, tedy včas, soud tedy mohl věc projednat, protože nedošlo k prekluzi nároku žalobkyně.

K prekluzi nároku žalobkyně podle ust. § 72 ZP podle názoru soudu nedošlo ani u okamžitého zrušení pracovního poměru – toto okamžité zrušení pracovního poměru, které má být správně datováno 9. 7. 2012 bylo žalobkyni dle jejího vlastního tvrzení doručeno již 11. 7. 2012 – dokazuje to i listina ze dne 13. 7. 2012, kde žalobkyně žalovanému sděluje obdržení jak výpovědi z pracovního poměru, tak okamžitého zrušení pracovního poměru s tím, že s oběma těmito úkony nesouhlasí a trvá na dalším zaměstnávání. Při okamžitém zrušení pracovního poměru podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP by tedy pracovní poměr mezi účastníky skončil dnem, kdy byl tento rozvazovací pracovněprávní úkon žalobkyni doručen – šlo by tedy o 11. 7. 2012 a s ohledem na podání žaloby dne 29. 8. 2012, kde je uplatňována neplatnost tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru je opět žaloba podána včas a nedochází k prekluzi nároku a celou věc tedy mohl soud projednat.

Pokud jde nejprve o výpověď ze dne 25. 6. 2012, tak zde bylo prokázáno, že výpověď podala a podepsala za žalovaného [redacted]. Údaje zapsané v obchodním rejstříku žalovaného uvádějí, že žalovaný měl a má [redacted] – přitom žalovaného jako společnost může zastupovat kterýkoli z jednatelů, eventuelně i prokurista samostatně. V pracovních věcech tedy za žalovaného mohl jednat samostatně jak [redacted] tak [redacted] a ta samozřejmě tedy měla též právo vyzvat žalobkyni, aby doložila náklady spojené s jejím užíváním služebních vozidel – majetku zaměstnavatele a měla též právo vyzvat žalobkyni k předložení cestovních zpráv a informací o provedených služebních cestách. Podle názoru soudu zde byl stanovený celkem přijatelný termín – žalobkyni se pak nepodařilo prokázat, že by tyto úkoly uložené zaměstnavatelem odpovídajícím způsobem splnila.

Pokud jde o činnost žalobkyně [redacted] tak výpisy z obchodních rejstříků těchto společností prokazují, že v nich žalobkyně skutečně takto působila – působí. Žalobkyně to ve své výpovědi vysvětlovala návazností na působení [redacted] v těchto společnostech [redacted]

██████████ – důvod založení a funkci této společnosti žalobkyně celkem věrohodně vysvětlila). Ale i při neshodě mezi ██████████ podle názoru soudu mohla ██████████ vyžadovat po žalobkyni, aby svoji činnost v jiných společnostech ukončila. Takovéto požadavky žalovaného jako zaměstnavatele podle názoru soudu nejsou neoprávněné a v nějakém rozporu s pracovněprávními zvyklostmi nebo dobrými mravy, když je prokázáno, že žalobkyně pokyn daný ██████████ nesplnila.

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

Podle ust. § 50 odst. 4 ZP dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn. S ohledem na text listiny ze dne 25. 6. 2012 soud dospívá k závěru, že důvody výpovědi byly v této listině pro žalobkyni skutkově vymezeny zcela dostatečně a konkrétně – nelze je zaměnit s jiným důvodem, takže formální důvody neplatnosti této výpovědi zde soud nenalezl. Pokud pak jde o právní kvalifikaci výpovědi, závisí na posouzení soudu, jak jednotlivé skutkově vymezené výpovědní důvody podřadí pod ust. § 52 písm. g) ZP, protože právní kvalifikace těchto skutků je věcí soudu – opět s ohledem na text výpovědi soud dospívá k závěru, že to, co je žalobkyni vytýkáno jednatelkou žalovaného ██████████ skutečně představuje závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Ust. § 301 písm. a), b), c) a d) ZP zaměstnanci ukládá konkrétní povinnosti – mimo jiné pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly atd. Podle názoru soudu tedy žalovaný byl oprávněn vyzvat žalobkyni i k doložení nákladů spojených s užíváním služebních vozidel a i úkol předložit cestovní zprávy a informace o přínosech uskutečněných cest pro žalovaného měla žalobkyně v určeném přiměřeném termínu splnit, protože toto skutečně lze podřadit pod ust. § 301 písm. a) ZP jako základní povinnost zaměstnance. Dále je soud toho názoru, že žalovaný byl oprávněn dát pokyn žalobkyni, aby ukončila svoji funkci ██████████ když ani tento pokyn žalobkyně nesplnila. Žalobkyně ve své účastnické výpovědi tyto záležitosti vysvětlovala, ve své účastnické výpovědi se k nim vyjadřoval i ██████████ k problematice výpovědi se vyjadřoval i svědek ██████████ – přesto soud dospívá k závěru, že skutečně se žalobkyně dopustila závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci a žalovaný zde tedy žalobkyni dal oprávněně výpověď odůvodněnou ust. § 52 písm. g) ZP, která je skutkově dostatečně vymezena. Proto soud dospěl k závěru, že tato výpověď datovaná 25. 6. 2012 není neplatná – postup žalovaného jako zaměstnavatele byl oprávněný a správný, a proto návrh žalobkyně na určení, že tato výpověď je neplatná, soud zamítl.

Soud pouze poznamenává, že v tomto řízení a ve svém rozhodnutí neřeší, jaký byl další obsah pracovní smlouvy a co konkrétního si účastníci ujednali ve vztahu k délce výpovědní doby. Tady soud upozorňuje, že podle ust. § 51 odst. 1 ZP výpovědní doba smí být smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem prodloužena, smlouva musí být písemná – to tedy nevylučuje, aby si účastníci skutečně sjednali delší než zákonnou výpovědní dobu, ale její konkrétní sjednaná délka zde nebyla předmětem řízení.

Pokud jde o okamžité zrušení pracovního poměru mezi účastníky, tak soud opět zdůrazňuje, že sám žalovaný – zaměstnavatel uvádí, že žalobkyně je zaměstnána u žalovaného jako [REDAKCE]. Okamžité zrušení pracovního poměru je pak datováno 9. 7. 2012 – to je správné datum, konkrétní pracovní náplň žalobkyně v pozici [REDAKCE] pak v řízení nebyla prokázána – práva a povinnosti upravují pracovněprávní dokumenty (fotokopie), které žalobkyně předložila, ale žalovaný je zpochybňuje, takže soud pouze vychází ze závěru, že zde existoval pracovní poměr a byl okamžitě zrušen dokumentem ze dne 9. 7. 2012, který skutkově vychází z toho, že žalovaný jako zaměstnavatel postupuje podle § 55 ZP a ruší žalobkyni pracovní poměr z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonané práci zvláště hrubým způsobem, když skutkově žalovaný vymezuje důvody okamžitého zrušení pracovního poměru takto:

- navázání milostného poměru s [REDAKCE]
- účelové fňgování služebních cest se služebním vozidlem k zajištění kontaktu s objektem zájmů žalobkyně,
- účelové nesprávné udávání nadřízeným jmen osob, se kterými se žalobkyně měla setkat,
- zneužívání výrazným způsobem fondu pracovní doby i služebních komunikačních prostředků k soukromým účelům – což dokládají příslušné výpisy,
- porušení principu loajality k zaměstnavateli i zásady dobrých mravů,
- hrubé porušení pracovních povinností, neboť se v pracovní době a s využitím pracovních prostředků zaměstnavatele žalobkyně zabývala převážně soukromými záležitostmi.

Takto popsané skutky však nejsou nijak časově a místně odůvodněny a zůstávají nekonkrétní – pouze v obecné rovině, když ani tvrzené navázání milostného poměru není nijak specifikováno – tedy s jakou konkrétní osobou byl tento milostný poměr žalobkyni navázán, když až v průběhu projednávání věci a dokazování nakonec tato osoba dostatečně určitě označena byla a i žalobkyně tento vztah potvrdila.

Druhá část okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 9. 7. 2012 pak uvádí, že 25. 6. 2012 si žalobkyně nechala vystavit potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti, ale ve dnech kontroly místa, kde se měla v době dočasné pracovní neschopnosti zdržovat, byla opakovaně zjištěna její soustavná nepřítomnost a tím měla žalobkyně porušit zvláště hrubým způsobem pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci. Ale kromě žádosti o navrácení všech pracovních pomůcek pak už okamžité zrušení pracovního poměru neobsahuje žádné konkrétní skutečnosti s tím, že pokud neplatnost tohoto rozvazovacího pracovněprávního úkonu žalobkyně napadne u soudu, zaměstnavatel soudu poskytne příslušné důkazy a předvolá zúčastněné osoby i svědky chování žalobkyně.

Na prvním místě je ale nutné akceptovat námitku žalobkyně, že její případné nedodržování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce – zaměstnance – konkrétně pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění nemůže být postiženo ze strany zaměstnavatele okamžitým zrušením pracovního poměru. Takováto povinnost zaměstnance je totiž speciálně upravena s účinností od 1. 1. 2012 novým ust. § 301a ZP a porušení této jiné povinnosti (nikoli tedy povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonané práci) zaměstnance lze tedy pak postihnout pouze výpovědí podle ust. § 52 písm. h) ZP. Soud tedy nemusel zkoumat, kde a kdy se konkrétně zdržovala žalobkyně od data 25. 6. 2012, když tehdy ještě trval pracovní poměr mezi účastníky a žalobkyně byla v dočasné pracovní neschopnosti, protože případná porušování režimu dočasně práce neschopného pojištěnce – tedy žalobkyně by mohl žalovaný postihnout pouze výpovědí podle ust. § 52 písm. h) ZP. Takto však žalovaný nepostupoval a pokud tedy i z tohoto důvodu okamžitě zrušil pracovní poměr žalobkyni, tak takový postup nemůže být soudem akceptován a v této části je tedy okamžité zrušení pracovního poměru neplatné. Je nutné vyjít z toho, že ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP zaměstnavateli – zde tedy žalovanému výjimečně umožňuje okamžitě zrušit pracovní poměr jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem – ale zákonná úprava nepovažuje porušování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance za porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Nakonec i žalovaný si musel být svého pochybení vědom, když je prokázáno, že dne 2. 8. 2012 dal žalobkyni další výpověď z pracovního poměru, a to už podle ust. § 52 písm. h) ZP, kde podrobně skutkově vymezuje problematiku dodržování režimu dočasně práce neschopného zaměstnance u žalobkyně a vyvozuje z toho tedy právní závěry.

Zbývalo pak posoudit, zda jsou prokázány ostatní skutky, popisované žalovaným v jeho dopise o okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 9. 7. 2012 a zda tyto skutky jsou dostatečně vymezeny tak, jak požaduje ust. § 60 ZP, zda se také skutečně staly a zda šlo ze strany žalobkyně o porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

Ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP patří k právním normám s relativně neurčitou hypotézou – tedy k 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 zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. Co se rozumí porušením právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, zákoník práce nedefinuje. Ale podle ustálené soudní praxe může soud přihlídnout při zkoumání intenzity porušení právních předpisů k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení právních předpisů, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu a podobně.

Soud znovu opakuje, že podle ust. § 301 písm. a), b), c) a d) ZP zaměstnanci jsou povinni pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni, řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Pokud žalovaný – zaměstnavatel jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru mezi účastníky uvádí skutečnost, že žalobkyně navázala milostný poměr s vedoucím pracovníkem velmi důležitého obchodního partnera zaměstnavatele – otcem rodiny, tak samotné navázání tohoto milostného poměru bylo prokázáno a žalobkyně to nepopírá. Tuto skutečnost žalobkyně potvrdila i ve své výpovědi, podrobně se k této skutečnosti ve své účastnické výpovědi vyjádřil [REDAKCE]. V průběhu dokazování byla konkretizovaná osoba, se kterou žalobkyně tento milostný poměr navázala – jde o [REDAKCE]. Současně bylo prokázáno a opět to potvrzují výpovědi žalobkyně i [REDAKCE] že partnerský vztah existoval dlouhodobě především mezi žalobkyní a právě [REDAKCE]. Byl poněkud specifického charakteru s ohledem na [REDAKCE] a jak opět vyplynulo z výpovědi žalobkyně i [REDAKCE] tento partnerský vztah skončil někdy ke konci června 2012. V té době žalovaný [REDAKCE] zjistil milenecký vztah žalobkyně a [REDAKCE] když je možné, že tento vztah v různé intenzitě započal již někdy od konce zimy nebo začátku jara roku 2012. Ovšem v samotné existenci milostného vztahu zaměstnance soud nemůže spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahující se k žalobkyni vykonávané práci zvláště hrubým způsobem – podle názoru soudu takovýto soukromý – intimní vztah, byť by k němu docházelo v souvislosti s výkonem práce nelze podřadit pod žádné ust. § 301 ZP. Je sice pravda a je to prokázáno listinami, že [REDAKCE] je velmi důležitým obchodním partnerem žalovaného – zaměstnavatele, je zde prokázáno uzavření písemné smlouvy a lze připustit, že [REDAKCE] mohl od žalobkyně získat určité informace, které by konkrétní náplň smluvního vztahu mezi [REDAKCE] a žalovaným mohly ovlivnit. Ale že by se něco takového stalo, to prokázáno nebylo, nakonec nic konkrétního v tomto smyslu nedokázal ve své výpovědi uvést ani [REDAKCE] takže tedy skutek milostného poměru mezi žalobkyní a [REDAKCE] nelze považovat za takový, že by na základě něho mohl žalovaný jako zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr s žalobkyní – zaměstnancem. Proto v této části okamžitého zrušení pracovního poměru soud nemůže uznat jako platné.

I ostatní důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru mezi žalobkyní a žalovaným jsou podle názoru soudu velmi problematické. Lze považovat za prokázané, že v I. pol. roku 2012 existovaly dlouhodobé a intenzivní kontakty žalobkyně a [REDAKCE] a v souvislosti s tím mělo docházet i ke zneužívání fingovaných služebních cest se služebním vozidlem a k účelovému a nesprávnému udávání jmen osob, se kterými se žalobkyně měla setkat a tím také měla výrazně zneužívat fond pracovní doby i služební komunikační prostředky ke zcela soukromým účelům. Ovšem skutkové vymezení tohoto důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru je podle názoru soudu v rozporu s požadavkem § 60 ZP. Soud je toho

názoru, že by zde žalovaný musel konkrétně – alespoň příkladně označit, které služební cesty, tedy kdy a kam byly ve skutečnosti fingované, kdy a jak žalobkyně nesprávně udala jména osob, se kterými se měla setkat, kdy a jak výrazně zneužila fond pracovní doby i služební komunikační prostředek – tedy mobilní telefon ke zcela soukromým účelům. Ust. § 301 písm. a), b) a d) ZP sice ukládá žalobkyni – zaměstnanci, aby řádně pracovala podle svých sil, znalostí a schopností, plnila pokyny nadřízených, využívala pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací a řádně hospodařila s prostředky svěřenými jí zaměstnavatelem a výslovně je vyžadováno, aby žalobkyně jako zaměstnanec nejednala v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. K porušování těchto povinností, které vyplývají z právních předpisů, vztahujících se k práci vykonané žalobkyní zvláště hrubým způsobem podle názoru soudu skutečně mohlo dojít, nakonec i provedené dokazování prokázalo nějaké takové skutky, ale samotné skutkové vymezení těchto konkrétních důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru v rozvazovacím pracovněprávním dokumentu je podle názoru soudu zcela nedostatečné a nelze je tedy prakticky přezkoumat. Soudní judikatura sice nevyžaduje, aby v takovémto rozvazovacím pracovněprávním dokumentu byly skutky, pro které je přistoupeno k takovému postupu úplně detailně popsány a vyjmenovány, ale zde podle názoru soudu v dokumentu vypracovaném žalovaným skutečně chybí jakékoli konkrétní zneužití fingované služební cesty, nesprávné uvedení jména osob, se kterými měla žalobkyně jednat a nějaké vymezení rozsahu zneužití fondu pracovní doby i služebního telefonu. To podle názoru soudu není v souladu s ust. § 60 ZP. Dokazování provedené na návrh žalovaného sice prokázalo skutky, které lze podřadit pod výtky zaměstnavatele – žalovaného, velmi podrobná je v tomto směru účastnická výpověď [redacted] a vyjádření žalovaného doplněná různými výpisy SMS zpráv a podobně, ale právě to jsou věci, které chybí v samotném dokumentu o okamžitém zrušení pracovního poměru z 9. 7. 2012. Podle názoru soudu není možné postupovat tak, že v okamžitém zrušení pracovního poměru jsou skutky označeny pouze obecně a jejich konkretizace je pak ponechána až na případné dokazování před soudem. Je pravda, že současná úprava ust. § 60 ZP je zúžena, dříve byla zákonná úprava daleko širší, ale podle názoru soudu je nutné vycházet skutečně z toho, že uvedené důvody nesmí být nejenom dodatečně měněny, ale musí to znamenat i to, že ani dodatečně nemohou být teprve konkretizovány. Ohledně zneužívání služebního vozidla [redacted] případně i služebního telefonu soud souhlasí s tím, že k tomu skutečně mohlo docházet a žalovaný tyto skutečnosti v průběhu projednávání věci prokázal, ale soud by zde přesto měl zásadní připomínku – užívání služebního automobilu bývá zásadně mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem smluvně upraveno, včetně možnosti používání služebního automobilu i pro soukromé účely, což má i daňové souvislosti a lze toto upravit naprosto přesně. To však zde naplněno nebylo. Stejně tak u služebního telefonu je zcela obvyklé, že je zaměstnavatelem stanoven měsíční paušál, tedy určitý finanční objem hovorů a SMS zpráv, který hradí zaměstnavatel s tím, že vše ostatní nad rámec tohoto paušálu si pak hradí zaměstnanec. Takováto úprava mezi účastníky skutečně opět prokázána nebyla.

I další tvrzení žalovaného, že jednání žalobkyně – tak, jak je popisováno v předchozí části dokumentu o okamžitém zrušení pracovního poměru porušilo princip loajality k zaměstnavateli i zásadu dobrých mravů podle názoru soudu nelze posoudit jako porušení povinností žalobkyně vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k její vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Ust. § 301 písm. d) ZP sice zaměstnanci ukládá povinnost nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, ale tak, jak je důvod okamžitého zrušení pracovního poměru vymezen dopisem žalovaného ze dne 9. 7. 2012 jde opět o nedostatečně vymezený skutkový důvod v rozporu s ust. § 60 ZP a nelze jej tedy uznat jako prokázaný

důvod pro použití ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP ze strany žalovaného – zaměstnavatele. Také další tvrzení žalovaného, že žalobkyně v pracovní době s využitím pracovních prostředků zaměstnavatele se zabývala převážně soukromými záležitostmi je především podle názoru soudu opět nedostatečně skutkově vymezeno v rozporu s požadavkem ust. § 60 ZP, byť samozřejmě řádné využívání pracovní doby a výrobních prostředků k vykonávání svěřených prací a plnění pracovních úkolů je základní povinností zaměstnance – zde tedy i žalobkyně podle ust. § 301 písm. b) ZP.

Soud je tedy názoru, že žalovaný jako zaměstnavatel mohl mít oprávněné výhrady ke konkrétnímu plnění pracovních povinností ze strany žalobkyně. Ovšem změna vztahu mezi účastníky mohla být současně velmi výrazně ovlivněna ukončením osobního partnerského vztahu právě mezi žalobkyní a [REDAKCE]. Takovýto rozchod včetně jeho časového zařazení potvrzuje jak žalobkyně, tak [REDAKCE] ve své výpovědi. Ale postup, který žalovaný pak použil pro rozvázání pracovního poměru mezi účastníky podle ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP podle názoru soudu pak nemůže v tomto případě požívat právní ochrany. Soud je toho názoru, že zde nebyly splněny především formální zákonné podmínky, aby žalovaný jako zaměstnavatel mohl takto postupovat, a proto soud vyslovil, že okamžité zrušení pracovního poměru v projednávané věci neplatné je.

O nákladech řízení soud rozhodl podle ust. § 142 odst. 2 o.s.ř. Žalobkyně v žalobním petitu uplatnila dva samostatné nároky. Ohledně neplatnosti výpovědi z pracovního poměru v řízení neuspěla a neměla tedy ve věci úspěch, oproti tomu měla úspěch při určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Ve stejném poměru tedy vlastně měl ve věci úspěch i neúspěch žalovaný - soud proto vyslovil, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Poučení: Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů od doručení písemného vyhotovení ke zdejšímu soudu v **5 stejnopisech**, přičemž o odvolání by rozhodoval Krajský soud v Českých Budějovicích.

V Táboře dne 17. února 2014

Za správnost vyhotovení:
Michaela Bursíková

Mgr. Josef Mládek v. r.
předseda senátu

(K.ř.č. 1a - rozsudek)

Toto rozhodnutí nabylo ve výroku I. právní moci dne 03.04.2014, ve výroku II. právní moci dne 01.08.2014, ve výroku III. právní moci dne 01.08.2014. Připojení doložky provedla Michaela Bursíková dne 13.08.2014.

