



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud ve Strakonicih rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Marie Rychtářové a přísedících Ing. Jany Švecové a Mgr. Aleny Lípové v právní věci žalobce [redacted], zastoupeného JUDr. Zdeňkem Lacinou, advokátem se sídlem Strakonice, Bezděkovská 53, proti žalovanému [redacted] se sídlem [redacted], IČO [redacted], zastoupenému JUDr. Petrem Szabo, advokátem se sídlem Strakonice, Školní 225, **o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze dne 03.03.2017 a 10.03.2017, t a k t o :**

- I. Soud **u r č u j e**, že rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, které žalovaný dal žalobci dopisem ze dne 03.03.2017, je neplatné.
- II. Soud **u r č u j e**, že rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, které žalovaný dal žalobci dopisem ze dne 10.03.2017, je neplatné.
- III. Žalovaný je **p o v i n e n** zaplatit žalobci k rukám zástupce žalobce JUDr. Zdeňka Laciny na náhradě nákladů řízení částku 31.104 Kč do 3 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce se svou žalobou domáhal rozhodnutí soudu, na jehož základě by bylo určeno, že rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze dne 03.03.2017 a 10.03.2017, je neplatné. Žalobu odůvodnil tím, že byl u žalovaného zaměstnán na základě pracovní

smlouvy ze dne 16.08.2010 jako frézař kovů (seřizování a obsluha CNC). Žalobce tvrdil, že dne 03.03.2017 mu jednatel žalované společnosti [REDAKCE] (dále též jen „jednatel“) předal listinu označenou jako „Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem“. Okamžité zrušení pracovního poměru na základě shora uvedené listiny považoval žalobce za neplatné, neboť neobsahovala základní náležitosti, když v ní nebylo uvedeno, čím měl žalobce hrubě porušit pracovní kázeň a kdy se tak mělo stát. Vzhledem k této skutečnosti žalobce dopisem ze dne 06.03.2017 žalovanému sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání a vyzval jej ke sdělení stanoviska. Následně dne 10.03.2017 žalobce obdržel od žalovaného další listinu, rovněž nazvanou „Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem“, neboť měl porušit povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Jako důvod okamžitého zrušení žalovaný uvedl tu skutečnost, že se žalobce dne 03.03.2017 ve 13:00 hod. vzdálil ze svého pracovního místa, na místo toho, aby provedl pravidelnou údržbu a čištění stroje a poté odmítl splnit pokyn jednatele a dále pak, že od 06.03.2017 se žalobce nedostavoval do zaměstnání přesto že žalovanému sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání. Žalobce se domnívá, že ani druhé okamžité zrušení pracovního poměru není platné, neboť není pravdou, že odmítl provést pravidelnou údržbu a čištění stroje. Zároveň podotkl, že čištění stroje není v popisu jeho práce. Dne 03.03.2017 se ve 13 hod. z pracoviště skutečně vzdálil, avšak z důvodu nutnosti použít toaletu. Tento důvod nepřítomnosti pak žalobce jednatele sdělil ihned po svém návratu na pracoviště. Na dílně přímo vedle nich nikdo nestál, pouze zhruba 4-5 metrů vedle stál vedoucí výroby s pracovníky, kteří prováděli údržbu stroje. Poté jej jednatel odvedl do kanceláře personálního a mzdového oddělení, kde na něj řval, nechť zopakuje, zda bude pracovat či nikoli. Z jednání jednatele byl žalobce rozhozený, a proto pak uvedl, že už pracovat nebude. Ve vztahu k neomluvené absenci od 06.03.2017 žalobce uvedl, že tento důvod uvedl žalovaný účelově s tím, že jej považuje za rozporný s dobrými mravy, neboť v listině ze dne 06.03.2017, ve kterém žalovanému sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání, jej zároveň vyzval k písemnému sdělení stanoviska, na což však žalovaný nereagoval. Až dne 10.03.2017 byl žalobce telefonicky vyzván k dostavení se do práce, kde se mu jednatel žalované společnosti omluvil, že udělal v prvním okamžitém zrušení chybu s tím, že to však vylepšil a předal mu druhou písemnost s novým okamžitým zrušením pracovního poměru. V této souvislosti žalobce zdůraznil, že ze zaměstnání jej nikdo nekontaktoval, k nástupu do zaměstnání nevyzval a ode dne 06.03.2017 mu žalovaný žádnou práci nepřiděloval. Vzhledem k této skutečnosti žalobce žalovanému dne 12.03.2017 opět písemně oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Zároveň se pak jednatele tázal, zda má nastoupit na směnu, který však toto odmítl a práci mu nepřidělil. Žalobce se domnívá, že žalovaný s ním chtěl pracovní poměr zrušit okamžitě ze msty, neboť žalobce dal dne 25.01.2017 z pracovního poměru výpověď. Žalobce závěrem zdůraznil, že se nedopustil žádného porušení pracovní kázně, a pokud ano, tak nedosáhlo takové intenzity, aby jej bylo možné kvalifikovat jak porušení hrubým způsobem.

Nárok na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru listinou ze dne 03.03.2017 žalovaný nespороval, avšak nárok na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru listinou ze dne 10.03.2017 neuznal. Ve vztahu k listině ze dne 03.03.2017 žalovaný sdělil, že uznává, že rozvázání pracovního poměru se stalo po formální stránce nesprávným způsobem s tím, že okamžité zrušení pracovního poměru na základě této listiny rovněž považuje za neplatné a netrvá na něm. Zároveň podotkl, že za toto pochybení

se žalobci omluvil. Žalovaný však setrval na svém stanovisku, že rozvázání pracovního poměru na základě listiny ze dne 10.03.2017 bylo důvodné. Žalovaný sdělil, že bylo povinností žalobce uklidit si své pracoviště, vyčistit si svůj stroj a předat jej zaměstnanci z navazující směny. Dále uvedl, že od roku 2013 bylo zavedeno, že každý lichý pátek 1x za dva týdny se ranní a odpolední směna o 1 hodinu překrývala a během této doby pak zaměstnanci obou navazujících směn společně prováděli údržbu strojů a pracovního prostoru. Žalovaný nejprve tvrdil, že až do 03.03.2017 si žalobce své povinnosti v zásadě plnil, práce vykonával a neměl k nim výhrady. Následně však své tvrzení změnil a uvedl, že v průběhu celého trvání pracovního poměru se žalobce potuloval u ostatních strojů a opakovaně v průběhu pracovní doby si povídal s dalšími zaměstnanci venku. V dalším průběhu řízení pak žalovaný doplnil, že na začátku února 2017 žalobce odmítl splnit pokyn [REDAKCE], aby pomohl uklidit stroj jiného zaměstnance. Toto své tvrzení následně žalobce upravil tak, že žalobce odmítl provést výměnu filtru na kompresoru. Na pochybení související s výkonem práce byl žalobce v celém průběhu trvání pracovního poměru písemně upozorněn pouze jednou, a to v listopadu 2012. Následně žalovaný ještě uvedl, že žalobce byl opakovaně ústně upozorňován na jeho nízkou výkonnost. Ke dni 03.03.2017 žalovaný doplnil, že se žalobce ve 13:00 hod. bez vážného důvodu vzdálil ze svého pracoviště s tím, že se jej v prostoru společnosti nepodařilo najít. Jednatel žalované společnosti jej zahlédl ve 13:35 hod. jak přichází ze šatny. Na dotaz ohledně důvodu vzdálení se a neprovádění údržby nereagoval a na opakovaný dotaz ohledně dalšího výkonu práce uvedl, že již pracovat nebude a poté bezdůvodně odmítl splnit přímý pokyn k provedení údržbových prací. Toto vše proběhlo na dílně před ostatními řádně pracujícími zaměstnanci. Jednatel žalobce vyzval, ať s ním jde do kanceláře mzdového a personálního oddělení, kde toto odmítnutí znovu zopakoval před pracovníci [REDAKCE]. Za této situace dal jednatel pokyn k okamžitému zrušení pracovního poměru, a proto byla vyhotovena listina datovaná dne 03.03.2017. Žalovaný se bránil tím, že poté co mu žalobce dne 06.03.2017 ve 13:15 hod. osobně předal listinu, ve které mu sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání, tak sídlo společnosti okamžitě opustil, aniž by zahájil práci, přesto že v ten den měla jeho směna začít v 6:00 hod. Uvedl, že očekával, že se žalobce dostaví do zaměstnání za účelem projednání záležitostí s tím souvisejících, což se však nestalo. Připustil, že v době od 06.03. do 10.03.2017 žalobce nekontaktoval a k nástupu do zaměstnání nevyzval. Proto žalovaný žalobce dne 10.03.2017 telefonicky vyzval, aby se dostavil do práce a zde mu doručil listinu datovanou dne 10.03.2017, na jejímž základě s ním okamžitě rozvázal pracovní poměr, neboť zvlášť hrubým způsobem porušil své povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Jako první důvod žalovaný uvedl, že se dne 03.03.2017 ve 13:00 hod. žalobce neoprávněně vzdálil ze svého pracovního místa a neprováděl údržbu stroje a následně že odmítl splnit přímý pokyn nadřízeného, a jako další důvod zmínil, že od 06.03.2017 nechodí do zaměstnání a svou nepřítomnost nevysvětlil a ani neomluvil. Žalovaný nepopíral, že na toto žalobce reagoval přípisem ze dne 12.03.2017, ve kterém žalovanému opět sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání. Podotkl však, že na tento dopis žalobce odpověděl přípisem ze dne 13.03.2017, ve kterém žalobci mj. sdělil, že na platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru žalobce trvá a že další zaměstnávání žalobce považuje za vyloučené. Žalovaný zdůraznil, že okamžité zrušení pracovního poměru žalobce bylo nutné i přesto, že pracovní poměr žalobce měl skončit na základě jeho výpovědi dne 31.03.2017, neboť vzhledem k úmyslnému jednání žalobce bylo možné očekávat opakované excesy a jejich negativní dopad na ostatní zaměstnance. Uzavřel, že neomluvenou absenci žalobce ve dnech 06.03. – 10.03.2017 uvedl

pouze jako podpůrný důvod s tím, že porušení povinností žalobce spatřuje nejenom ve vzdání se ze svého pracoviště, ale zejména v opakovaném a záměrném odmítnutí splnění pokynu nadřízeného pracovníka spočívající v provádění údržby stroje. Žalovaný nejprve tvrdil, že provést pokyn nadřízeného žalobce odmítl pouze dne 03.03.2017, avšak opakovaně, a to nejprve na dílně před ostatními zaměstnanci, a poté následně v kanceláři personálního a mzdového oddělení. Žalovaný zároveň podotkl, že incident se odehrál na dílně, kde bylo úplně ticho. Jednatel žalované společnosti stál se žalobcem u prvního stroje. Odmítnutí pokynu pak slyšeli minimálně dva zaměstnanci, kteří pracovali u prvního stroje a dále pak další dva zaměstnanci u vedlejšího stroje. Zdůraznil, že o konfliktu se dozvěděli i ostatní zaměstnanci z doslechu s tím, že se to dozvěděl i od vedoucího výroby, který na dílně v předmětnou dobu nebyl. Ve vztahu k projevu žalobce při odmítnutí splnit pokyn žalovaný nejprve tvrdil, že se jednalo o naprosto klidné sdělení. V průběhu řízení však toto své tvrzení změnil a uvedl, že se jednalo o hlasitý projev. Rovněž pak žalovaný následně uvedl, že žalovaný odmítl splnit pokyn nadřízeného již v únoru 2017. K postojí žalobce k práci žalovaný doplnil, že na práci kašlal s tím, že byl mnohem méně výkonný než ostatní zaměstnanci.

Po provedeném dokazování má soud z Pracovní smlouvy ze dne 16.08.2010 (dále též jen „Smlouva“) za prokázané, že žalobce byl u žalovaného zaměstnán na pozici frézař kovů – seřizování a obsluha CNC, a to od 16.08.2010. Ze Smlouvy se dále podává, že pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Pracovní poměr žalobce u žalovaného skončil uplynutím výpovědní lhůty dne 31.03.2017, což soud zjistil z listiny označené jako „Výpověď z pracovního poměru“, kterou dal žalobce žalovanému dne 25.01.2017. Z listiny označené jako „Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem“ datované dne 03.03.2017 se podává, že žalovaný žalobci sdělil, že v souladu s ust. § 53 z. č. 65/1965 Sb. s ním okamžitě ruší pracovní poměr pro hrubé porušení pracovní kázně. Uvedení, v čem je spatřováno hrubé porušení pracovní kázně, v této listině absentuje. Dne 06.03.2017 žalobce žalovanému sdělil, že okamžité zrušení pracovního poměru na základě listiny ze dne 03.03.2017 považuje za neplatné, neboť se žádného porušení pracovní kázně nedopustil a zároveň z předmětné listiny se nepodává, v čem je spatřováno hrubé porušení pracovní kázně. Žalobce pak rovněž žalovanému sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání a zároveň jej požádal o písemné sdělení stanoviska. Tyto skutečnosti soud zjistil jednak z přípisu žalobce ze dne 06.03.2017 a dále i z přípisu zástupce žalobce ze dne 06.03.2017. Z listiny označené jako „Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem“ ze dne 10.03.2017 vyplynulo, že žalovaný žalobci oznámil, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) z. č. 262/2006 Sb., a to pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Hrubé porušení pak žalovaný spatřuje zejména v té skutečnosti, že dne 03.03.2017 ve 13:00 hod. se žalobce neoprávněně vzdálil ze svého pracovního místa a neprováděl tak pravidelnou údržbu a čištění stroje a když byl následně ve 13:30 hod. dohledán, tak odmítl vykonat pokyn jednatele, který jej vyzval k neprodlenému zahájení nařízených prací a dále pak v neomluvené absenci v době od 06.03.2017 do 10.03.2017. Z předmětné listiny soud dále zjistil, že žalovaný žalobci oznámil, že okamžité zrušení pracovního poměru listinou ze dne 03.03.2017 je neplatné a za toto pochybení se žalobci omluvil. Následně dne 10.03.2017 žalobce žalovanému sdělil, že okamžité zrušení pracovního poměru listinou ze dne 10.03.2017 považuje opět za neplatné, neboť se nedopustil žádného závažného porušení pracovních povinností. Pravidelnou údržbu

stroje provést neodmítl a z pracoviště se vzdálil z důvodu nutnosti užít toaletu. Ve vztahu k neomluvené přítomnosti žalobce uvedl, že v rámci přípisu ze dne 06.03.2017 žalovaného požádal o stanovisko ve věci s tím, že od 03.03.2017 mu práce přidělována nebyla, k opětovnému výkonu práce vyzván nebyl a ani zaměstnavatelem až do 10.03.2017 kontaktován nebyl. Tyto skutečnosti vyplynuly z listiny označené jako „Oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnávání“ ze dne 10.03.2017. Z listiny označené jako „Sdělení ve věci Okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem“ soud zjistil, že dne 13.03.2017 žalovaný žalobci mj. sdělil, že na platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru trvá a že další zaměstnávání žalobce považuje za vyloučené. Veškeré shora uvedené skutečnosti byly mezi účastníky zároveň nesporné. Mezi účastníky byla dále rovněž nesporná ta skutečnost, že v době od 06.03. do 10.03.2017 žalobce u žalovaného práci nekonal a že žalovaný žalobce v tomto období nekontaktoval a k nástupu do zaměstnání jej nevyzval. Z listiny označené jako „Upozornění na porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci“ vyplynulo, že dne 12.11.2012 byl žalobce upozorněn na to, že si již delší dobu neplní své pracovní povinnosti – přeměření si řádně rozměrů výrobku při najetí, než začne vyrábět další kus. Tato skutečnost pak byla mezi účastníky také nesporná.

Podepsaný soud ve věci provedl i další důkazy, a to výslech účetní [REDAKCE], vedoucího výroby [REDAKCE], správce strojů [REDAKCE], jednatele žalované společnosti [REDAKCE] a žalobce. Z výpovědi svědkyně [REDAKCE] soud zjistil, že k ní do kanceláře přišel jednatel společně se žalobcem poté, co se na dílně nepohodli ohledně údržby stroje. O předmětném incidentu na dílně se dozvěděla až následně od [REDAKCE]. Jednatel žalobce v její kanceláři výrazným hlasem vyzval, nechť zopakuje to, co uvedl na dílně. Svědkyně si již nevybavila přesnou reakci žalobce, nicméně uvedla, že řekl něco v tom smyslu, že za ty peníze, co dostává, už dělat nebude. Svědek [REDAKCE] vypověděl, že dne 03.03.2017 kolem půl druhé viděl, jak jednatel čeká na dílně na žalobce u jeho stroje. Poté, co přišel žalobce, proběhl mezi ním a jednatelem nějaký rozhovor, který však svědek neslyšel, neboť stál zhruba 10 metrů od nich. Svědek zároveň sdělil, že o předmětném incidentu se dozvěděl pouze od jednatele a od žalobce s tím, že žádný jiný zaměstnanec jej o předmětné události neinformoval. Z jeho výpovědi soud dále zjistil, že žalobce měl k přidělené práci většinou připomínky, nicméně že ji vždy pak splnil. Uvedl, že žalobce byl méně výkonný než pracovník, který pracoval na stejném stroji s tím, že poslední půl rok již na stroji pracoval žalobce sám. Výkonnost s jinými zaměstnanci dle tvrzení svědka porovnávat nelze, neboť každý stroj vyrábí jiné výrobky. Z výpovědi svědka dále vyplynulo, že žalobce se v práci nezlepšoval s tím, že byl stále na stejné úrovni. Svědek zároveň vypověděl, že si žalobce během směny běžně povídal s ostatními kolegy. Ve vztahu k připomínkám žalobce k práci a k jeho poflakování se u kolegů svědek doplnil, že za toto mu nikdy žádná písemná výtky udělena nebyla, neboť toto jednání nebylo až tak závažné. K údržbě stroje žalobcem svědek sdělil, že v důsledku jeho úklidu stroj nevykazoval závady, avšak v předmětný okamžik údržbu stroje ještě hotovou neměl. Z výpovědi svědka dále vyplynulo, že na strojích je nutné měnit i filtr (daný přes dekl), který se mění i na kompresoru (přidrátovaný). Výměnu filtru na kompresoru pak mají na starosti pracovníci řezárny s tím, že lidé z dílny tento filtr vyměňují zcela ojediněle. Svědek si vybavil, že v únoru 2017 měl žalobce kolem půl druhé již hotovou údržbu svého stroje a proto byl požádán, zda by mohl vyměnit filtr na kompresoru, což odmítl. Z výpovědi [REDAKCE] se podává, že v předmětný den (který nebyl schopen specifikovat, a to ani měsícem či rokem) procházel

dílnu a vzhledem k tomu, že žalobce měl v půl druhé hotovou údržbu svého stroje, tak jej požádal, zda by mohl vyměnit filtr na kompresoru, která trvá zhruba 10 minut, což však odmítl. Tuto situaci se žalobcem nijak neřešil, pouze ji ihned oznámil jednatele. Svědek uvedl, že běžně výměnu filtrů na kompresoru provádí lidé z řezárny, avšak když mají čas pracovníci od strojů, tak občas výměnu provádí oni (jak často nevěděl). Z výpovědi svědka dále vyplynulo, že údržbu stroje žalobce neprováděl zrovna dobře s tím, že ji mívával hotovou zhruba za půl hodiny a poté si povídal s ostatními zaměstnanci, kteří ještě uklízeli. Uvedl, že žalobce na žádné pochybení neupozorňoval, avšak domnívá se, že si žalobce jeho nespokojenosti musel být vědom. Z výpovědi svědka soud dále zjistil, že dne 03.03.2017 při návratu žalobce na dílnu stál vedle jednatele. Žalobce na dotaz jednatele odpověděl, že byl celou dobu na wc a na dotaz, zda nebude dále pracovat, pokrčil rameny a reagoval v tom smyslu, že mu je to už jedno. Další podrobnosti z dialogu na dílně si již nevybavil. Jednatel vypověděl, že žalobce ve firmě pracoval spoustu let s tím, že u něho nezaznamenal žádný odborný růst. Ve vztahu ke dni 03.03.2017 jednatel vypověděl, že poté co žalobce nenašel, tak si stoupl k jeho mašině, která je uprostřed dílny a čekal na něho. Po příchodu žalobce se jej zeptal na důvod nepřítomnosti na dílně, na což mu žalobce odpověděl, že byl po celou dobu na toaletě. Na další dotaz jednatele, zda již nebude provádět údržbu, žalobce sdělil, že nikoliv. Z výpovědi jednatele dále vyplynulo, že celý dialog byl velice hlasitý, a to ze strany obou. Jednatel uvedl, že shora uvedené žalobce poté znovu zopakoval v kanceláři personálního a mzdového oddělení. Závěrem jednatel podotkl, že zaměstnanec musí respektovat příkaz od vedoucího s tím, že nemůže narušovat morálku ve firmě. Z účastnické výpovědi žalobce soud zjistil, že dne 03.03.2017 v průběhu úklidu si musel odběhnout na toaletu, kde strávil zhruba 20 minut. Po příchodu na dílnu zjistil, že tam na něho čeká jednatel, který se jej následně zeptal, kde byl. Na to mu žalobce sdělil, že byl po celou dobu na wc. Na nic jiného se ho jednatel na dílně neptal. Žalobce dále vypověděl, že poté jej jednatel odvedl do kanceláře personálního oddělení, kde před paní [REDAKCE] na něho řval, ať zopakuje to, co řekl dole. Vzhledem k tomu, že na něho jednatel naléhal, tak žalobce řekl, že již dělat nebude. Žalobce zároveň uvedl, že poté co byla vyhotovena listina o okamžitém rozvázání pracovního poměru, nechtěl ji podepsat, avšak jednatel mu sdělil, že zařídí, aby jej nevzali do nového zaměstnání, a proto následně žalobce listinu převzal. K předmětné události žalobce doplnil, že poblíž stál pan [REDAKCE] s panem [REDAKCE]. a opodál ještě jeden kolega, který prováděl údržbu stroje. Žalobce zároveň popřel, že by nedělal údržbu stroje a úklid řádně a zároveň podotkl, že stroj nikdy v důsledku jeho pochybení nebyl delší dobu nefunkční. Nesouhlasil ani s tvrzení žalovaného, že by byl podprůměrným zaměstnancem. Závěrem žalobce uvedl, že se domnívá, že nezavdal příčinu k okamžitému rozvázání pracovního poměru a že k tomu ani neměl důvod, neboť jeho pracovní poměr měl skončit na základě jím podané výpovědi s tím, že mu zbývalo odpracovat asi 5 dní a poté by si vybral dovolenou.

Podle § 38 odst. 1 písm. b) z. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v účinném znění (dále též jen „zákoník práce“) od vzniku pracovního poměru je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

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

Podle § 60 zákoníku práce v okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno změnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné.

Dle § 69 odst. 1 zákoníku práce zrušil-li zaměstnavatel se zaměstnancem neplatně pracovní poměr okamžitě a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy.

Podle § 72 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením může jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Dle § 301 jsou zaměstnanci povinni mj. pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci.

Na úvod se podepsaný soud zabýval otázkou včasnosti obou žalob. Žaloba o určení neplatnosti okamžité zrušení pracovního poměru musí být podána u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců, když tato prekluzivní lhůta začíná běžet ode dne, kterým měl pracovní poměr skončit rozvázáním, jehož platnost byla žalobou napadena (§ 72 zákoníku práce). V dané věci měl pracovní poměr žalobce skončit okamžitě dne 03.03.2017, resp. 10.03.2017. Žaloba o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru dopisem ze dne 03.03.2017 byla soudu doručena dne 25.04.2017 a žaloba o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru dopisem ze dne 10.03.2017 pak byla soudu doručena dne 26.04.2017. Za této situace tedy podepsaný soud dovodil, že obě žaloby byly podány včas.

Předně soud uvádí, že zákoník práce nebrání tomu, aby okamžitým zrušením byl rozvázán i pracovní poměr, k jehož rozvázání byl již učiněn jiný rozvazovací úkon (např. výpověď), jestliže pracovní poměr dosud trvá, tedy dokud např. běží výpovědní doba (*srov. Rc 67/1968*). Skutečnost, že žalobce dne 25.01.2017 podal výpověď z pracovního poměru, tedy nebránila tomu, aby s ním žalovaný v průběhu března 2017 rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením.

Následně soud musel posoudit, zda listiny obsahující okamžité zrušení pracovního poměru obsahují náležitosti ve smyslu ust. § 60 zákoníku práce. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být učiněno písemně a důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být konkretizován uvedením skutečností, v nichž účastník spatřuje naplnění zákonného důvodu tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu se pracovní poměr okamžitě zrušuje. V této souvislosti soud podotýká, že nestačí povšechný poukaz na zvláště hrubé porušení povinností, ale je třeba uvést konkrétní údaj o tom, kdy, kde, jakým jednáním a která

konkrétní povinnost byla porušena. Okamžité zrušení pracovního poměru, v němž není uveden důvod, je neplatným právním jednáním. Z provedeného dokazování vyplynulo, že v listině datované dne 03.03.2017 shora uvedené obsahové náležitosti nebyly dodrženy, neboť tato obsahuje pouze údaj o tom, že pracovní poměr žalobce žalovaný ruší pro hrubé porušení pracovní kázně, když toto není dále konkretizováno. Za této situace je zřejmé, že na základě této listiny k rozvázání pracovního poměru žalobce nedošlo, resp. že toto okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Této skutečnosti si pak i sám žalovaný byl vědom. Soud tedy dospěl k závěru, že žaloba o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením, které žalovaný dal žalobci dopisem ze dne 03.03.2017, je důvodná, a proto ji vyhověl.

Jiná situace je však u listiny datované dne 10.03.2017. Po provedeném dokazování soud dovodil, že tato zákonné náležitosti obsahuje. Žalovaný uvedl, že zvláště hrubé porušení povinností žalobce spatřuje ve dvou skutečnostech, a to jednak v tom, že žalobce dne 03.03.2017 ve 13:00 hod. neprováděl dlouhodobě nařízenou pravidelnou údržbu a čištění stroje, neboť se neoprávněně vzdálil ze svého pracovního místa a když byl vyzván k zahájení nařízených prací, tak tento pokyn odmítl vykonat, a dále v jeho neomluvené nepřítomnosti na pracovišti v době od 06.03. do 10.03.2017. Soud předně uvádí, že aby zaměstnanec dosáhl dalšího pokračování pracovního poměru, musí u soudu podat žalobu, dovolat se u zaměstnavatele neplatnosti rozvázání pracovního poměru a písemně zaměstnavateli bez zbytečného odkladu oznámit, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Z provedeného dokazování jednoznačně vyplynulo, že veškeré tyto úkony žalobce učinil. Skutečnost, že žalobce dne 13.03.2017 žalovanému doručil listinu datovanou dne 12.03.2017, v níž mu sdělil, že okamžité zrušení pracovního poměru považuje za neplatné a že trvá na dalším zaměstnávání, byla mezi účastníky nesporná. Ve vztahu k zákonné lhůtě „bez zbytečného odkladu“ soud uvádí, že se jedná pouze o lhůtu pořádkovou. Zaměstnanec může oznámit zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával kdykoliv poté, co s ním neplatně zrušil pracovní poměr okamžitě, nejpozději však do rozhodnutí soudu, jímž bylo řízení o žalobě zaměstnance na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru pravomocně skončeno a kterým byla určena neplatnost rozvázání pracovního poměru (*srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 11. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2905/2000; R 77/2002*). Nicméně v dané věci žalobce obdržel okamžité zrušení pracovního poměru dne 10.03.2017, což byl pátek a shora uvedenou listinu pak žalovanému doručil ihned následující pracovní den (pondělí dne 13.03.2017). Je tedy zřejmé, že tak žalobce učinil včas. Ve vztahu k okamžitému zrušení pracovního poměru ze dne 10.03.2017 pak tedy soud dále zkoumal, zda byly splněny veškeré předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Okamžité zrušení pracovního poměru zákoník práce charakterizuje jako výjimečné. Charakter výjimečnosti bude naplněn zejména v případech tak závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby, neboť zaměstnavatel jinak může ze stejných důvodů skončit pracovní poměr rovněž výpovědí (*srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 361; usnesení Ústavního soudu ČR ze dne 26.06.2014 sp. zn. II. ÚS 1471/14*). Rozhodující jsou konkrétní okolnosti, za nichž k důvodu pro rozvázání pracovního poměru došlo. Při zkoumání intenzity porušení povinností vyplývajících z právních předpisů soud mj. přihlédne k osobě zaměstnance; k funkci, kterou

zastává; k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů; k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně; k míře zavinění zaměstnance; ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance; k důsledkům porušení povinnosti pro zaměstnavatele; k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil škodu; jak dlouho u zaměstnavatele pracuje; apod. (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 06.02.2001 sp. zn. 21 Cdo 379/2000, ze dne 06.09.2007 sp. zn. 21 Cdo 3052/2006, ze dne 18.03.2014 sp. zn. 21 Cdo 1271/2013, ze dne 05.02.2003 sp. zn. 21 Cdo 1372/2002, ze dne 14.02.2001 sp. zn. 21 Cdo 735/2000). Soud tedy musel nejprve posoudit, zda žalovaným tvrzené jednání žalobce dosáhlo takové intenzity, aby jej bylo možné kvalifikovat jako zvlášť hrubé porušení povinností.

Soud se tedy nejprve zabýval žalovaným uvedeným prvním důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru žalobce, a to neoprávněné vzdálení se žalobce dne 03.03.2017 ve 13:00 hod. z pracoviště a následné opakované neuposlechnutí příkazu nadřízeného. Ve vztahu k prvnímu dílčímu skutku, a to vzdálení se žalobce z pracoviště, soud uvádí, že z výpovědi žalobce soud zjistil, že se v tu dobu zdržoval na toaletě. Tento důvod opuštění pracoviště pak žalobce uvedl jednatelem ihned po svém návratu na dílnu, což sám jednatel potvrdil v rámci své účastnické výpovědi a rovněž i svědek [REDAKCE]. Soud je toho názoru, že ojedinělé vzdálení se z pracoviště z důvodu nutnosti použít wc na necelou půl hodinu, nedosahuje takové intenzity, aby mohlo být kvalifikováno jako zvlášť hrubé porušení povinností ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. V této souvislosti soud pro úplnost dodává, že v průběhu řízení žalovaný tvrdil, že žalobce se opakovaně během pracovní doby „poflakoval“ u kolegů. Z výpovědi svědků ([REDAKCE] a [REDAKCE]) však soud zjistil, že občasné vzdálení se žalobce z pracovního místa nepovažovali za nijak zásadní, a proto tato skutečnost ani nikdy nebyla se žalobcem řešena písemně, proto ani toto jednání žalobce nebylo způsobilé založit důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Ve vztahu k druhému dílčímu skutku, a to k žalovaným tvrzenému opakovanému odmítnutí provedení příkazu nadřízeného pracovníka, soud po provedení dokazování dovodil, že ani toto jednání žalobce nezaložilo důvod pro okamžité zrušení jeho pracovního poměru. Žalovaný tvrdil, že žalobce dne 03.03.2017 opakovaně odmítl provést příkaz jednatele spočívající v údržbě a čištění stroje, a to nejprve na dílně před ostatními zaměstnanci a následně v kanceláři mzdového a personálního oddělení. Za zásadní důkaz v otázce odmítnutí pokynu nadřízeného soud považuje jednak výpověď svědka [REDAKCE] a svědkyně [REDAKCE] a dále výpověď žalobce. Z výpovědi svědka [REDAKCE] soud zjistil, že jednatel čekal na žalobce u jeho mašiny, která je uprostřed dílny. On stál opodál s tím, že rozhovor mezi žalobcem a jednatelem neslyšel, viděl pouze gestikulaci rukama. Nemohlo se tedy jednat o hlasitý rozhovor, který by slyšeli všichni ostatní zaměstnanci. O proběhlé události se pak dozvěděl pouze od žalobce a od jednatele s tím, že od jiného zaměstnance se mu žádné informace nedonesly. Z jeho výpovědi dále vyplynulo, že žalobce byl méně výkonný než kolega, který s ním pracoval na stroji a že k přidělené práci žalobce většinou míval připomínky, avšak vždy ji nakonec splnil. Zároveň uvedl, že žalobce musel opakovaně odhánět od ostatních kolegů, se kterými si povídal anebo naopak ostatní zaměstnance od žalobce. Uzavřel, že jednání žalobce však nikdy nepovažoval za tolik závažné, aby mu byla udělena písemná výtky. Svědek si i vybavil situaci v únoru 2017, kdy žalobce odmítl provést výměnu filtru na kompresoru, kterou běžně provádí pracovníci řezárny. Svědkyně [REDAKCE] vypověděla, že u ní v kanceláři žalobce na dotaz jednatele

odpověděl, že za ty peníze, co tam dostává, již pracovat nebude s tím, že hlasitý v projevu byl pouze jednatel. O tom, co se odehrálo na dílně, se pak dozvěděla pouze od [REDAKCE]. Žalobce vypověděl, že jednatel se jej na dílně zeptal pouze na důvod vzdání se z pracoviště s tím, že poblíž stál pouze pan [REDAKCE] s panem [REDAKCE]. a opodál ještě jeden zaměstnanec provádějící úklid, když nikdo jiný tam nebyl. V účtárně pak jednatel na žalobce křičel s tím, že poté co na něho naléhal, tak mu žalobce sdělil, že už pracovat nebude. Žalobce nesouhlasil s tvrzením, že by neprováděl údržbu řádně a rovněž ani s tím, že by byl podprůměrným zaměstnancem. Skutečnost, že v únoru 2017 odmítl vyměnit filtr na kompresoru nepopíral, bránil se však tím, že se jednalo o složitou výměnu, kterou ještě nikdy neprováděl. Soud pak nemá důvod pochybovat o věrohodnosti shora uvedených svědků, a to s ohledem na celkovou shodu jejich výpovědí a rovněž pak i s výpovědí žalobce. Soud dále vyslechl [REDAKCE], který uvedl, že žalobce údržbu stroje neprováděl zrovna dobře, avšak výslovně jej na svou nespokojenost s jeho prací neupozorňoval. Z jeho výpovědi soud zjistil, že na stroji, na kterém pracoval žalobce, se vyskytovaly problémy s koncentrací oleje, avšak tyto se projevovaly i na jiných strojích dalších zaměstnanců. Z jeho výpovědi zároveň vyplynulo, že žalobce jednou (nebyl schopen sdělit, kdy to bylo) odmítl vyměnit filtr na kompresoru, nicméně žádné opatření v této souvislosti vůči němu neučinil a žádná písemná výtka mu udělena nebyla. Na druhou stranu soud nemohl vycházet z výpovědi tohoto svědka, neboť v jeho výpovědi a zjištěným skutkovým stavem jsou patrné rozpory (např. uvedl, že na dílně v předmětnou dobu stál vedle jednatele, avšak v řízení bylo prokázáno, že stál opodál s vedoucím výroby). Při posuzování věrohodnosti tohoto svědka pak soud nemohl přehlédnout ani tu skutečnost, že přesně věděl, že žalobce odmítl vyměnit filtr v půl druhé, avšak vůbec nebyl schopen konkretizovat, kdy to bylo, a to ani měsícem a dokonce ani ne rokem. Ve vztahu k tomuto svědkovi soud dodává, že jeho věrohodnost bylo nutno posuzovat i s ohledem na skutečnost, že se jedná o syna jednatele. S ohledem na shora uvedené soud z jeho výpovědi s ohledem na nevěrohodnost nevycházel. Soud dále nemohl vycházet ani z výpovědi jednatele, neboť tato je v rozporu s výpovědi ostatních svědků a s výpovědí žalobce a rovněž vzhledem k té skutečnosti, že jednatel v průběhu řízení opakovaně měnil svá tvrzení. Jednatel nejprve tvrdil, že reakce žalobce na dílně byla naprosto klidná. Následně však vypověděl, že dialog na dílně byl velice hlasitý, a to i ze strany žalobce. Tuto skutečnost pak má soud za vyvrácenou výpovědí svědka [REDAKCE] (uvedl, že stál opodál a dialog neslyšel), svědkyně [REDAKCE] (uvedla, že v kanceláři byl v projevu hlasitý pouze jednatel) a výpovědí žalobce (který uvedl, že v kanceláři na něho jednatel řval). Rovněž jednatel nejprve uvedl, že předmětná událost se odehrála u prvního stroje, na kterém prováděli údržbu dva zaměstnanci. Rozhovor dle tvrzení jednatele tedy slyšeli tito dva pracovníci a dále dva zaměstnanci u vedlejšího stroje. Zároveň podotkl, že o incidentu se pak dozvěděli z doslechu i ostatní zaměstnanci. Tato tvrzení žalovaného však v řízení rovněž nebyla prokázána, neboť ostatní svědci naopak výslovně uvedli, že se o události od ostatních zaměstnanců nedozvěděli a žalobce dále popřel přítomnost dalších čtyřech dělníků. Poté však v rámci výpovědi jednatel sdělil, že se žalobcem stál u jeho stroje č. 3, který je uprostřed dílny. Žalovaný také původně tvrdil, že mu žalobce odmítl sdělit důvod vzdání se z pracoviště, avšak následně jednatel uvedl, že důvod nepřítomnosti (nutnost využití wc) mu žalobce sdělil ihned po návratu na dílnu. Jednatel zároveň tvrdil, že o skutečnosti, že v únoru 2017 žalobce odmítl vyměnit filtr jej [REDAKCE] informoval až následně, avšak tento svědek vypověděl, že jednatele o odmítnutí tohoto pokynu informoval ještě ten samý den. V dané věci tedy soud zjistil, že žalobce zaviněně porušil jednu ze základních povinností

zaměstnance, a to plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy, vyplývající z ustanovení § 301 písm. a) zákoníku práce. Nicméně při posuzování intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci je třeba přihlížet též k dalším okolnostem. Soud se proto podrobně zabýval všemi okolnostmi významnými pro posouzení míry intenzity porušení pracovní kázně žalobce. Soud přihlédl jednak k osobě žalobce, ke kterému žalovaný po celou dobu trvání pracovního poměru od r. 2010 až do března 2017 (s výjimkou jedné písemné výtky v roce 2012) neměl výhrady, které by bylo nutné řešit napomenutím, což vyplynulo z výpovědi svědků – nadřízených pracovníků, kteří sdělili, že drobná provinění žalobce („poflakování“ se u strojů ostatních zaměstnanců a povídání si s nimi, méně uspokojivé pracovní výsledky a nedůkladný úklid) nepovažovali za nijak zásadní. Dále pak soud přihlédl k funkci žalobce, který byl řadovým zaměstnancem a mohl jej tak při činnosti nahradit jiný dělník (tím, že odmítl vyměnit filtr tak neohrozil chod společnosti) a rovněž pak k té skutečnosti, že odmítnutím splnění pokynu žalovanému nezpůsobil žádnou škodu. Z provedeného dokazování vyšlo najevo, že v důsledku údržby stroje žalobcem tento nikdy delší dobu nebyl nefunkční s tím, že problémy, které vykazoval, se vyskytovaly i u dalších strojů. Soud se zabýval i dosavadním přístupem žalobce k plnění pracovních úkolů. Z výpovědi svědků sice vyplynulo, že nepatřil k nejvýkonnějším zaměstnancům s tím, že k přidělené práci mívával připomínky, nicméně svou práci vždy vykonával a v této souvislosti vůči němu nebyla učiněna žádná opatření. V neposlední řadě soud zkoumal i dobu a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně. Událost se odehrála krátce na dílně. Rozhovor mezi žalobcem a jednatelem na dílně nebyl hlasitý (vedoucí výroby, který stál opodál, jej neslyšel) a v okolí byl pouze jeden dělník, který prováděl údržbu stroje. Intenzivní projev jednatele byl až následně v kanceláři, kde se odehrál pouze před dvěma svědky (■■■■■ a ■■■■■). Všichni svědci pak shodně uvedli, že od ostatních zaměstnanců se o předmětné události nedozvěděli. Vzhledem k tomu, že se událost neodehrála za účasti ostatních zaměstnanců a ti tak nebyli jejími přímými svědky, tak ani nemohla mít zásadní vliv na narušení respektu ostatních zaměstnanců k nadřízeným. Nebezpečí, že „negativní vzor chování žalobce“ převzali další zaměstnanci žalovaného, nebylo v řízení prokázáno. V souhrnu všech těchto okolností pak soud neshledal, že by jednání žalobce dosáhlo takové intenzity porušení pracovních povinností, aby odůvodňovalo okamžité zrušení pracovního poměru.

Poté soudu zbývalo posoudit žalovaným v pořadí druhý uváděný důvod, tedy neomluvenou absenci žalobce ve dnech 06.03. až 10.03.2017. V této souvislosti soud předně uvádí, že pokud se zaměstnavatel rozhodne, že zaměstnanci bude až do vyřešení sporu přidělovat práci (poté, co mu zaměstnanec písemně oznámí, že trvá na tom, aby jej dále zaměstnával), tak ho musí k nástupu do práce vyzvat a práci opravdu přidělovat. Přestal-li zaměstnavatel zaměstnanci přidělovat práci v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru, ačkoli zaměstnanec je připraven práci konat, je zaměstnanec povinen znovu nastoupit do práce poté, co jej zaměstnavatel k tomuto vyzval a vyjádřil tak ochotu zaměstnanci práci opět přidělovat. Není proto porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, jestliže se zaměstnanec, kterého zaměstnavatel k opětovnému nástupu do práce nevyzval, nedostavil do zaměstnání a nedožadoval se přidělení práce. Skutečnost, že se zaměstnanec do zaměstnání sám nedostavil a že se nedožadoval přidělení práce, nelze zaměstnanci důvodně vytýkat (*srov. rozsudek Nejvyššího*

soudu ČR ze dne 18.03.2004 sp. zn. 21 Cdo 1950/2003 a ze dne 09.03.2004 sp. zn. 21 Cdo 2048/2003 a rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21.02.1995 sp. zn. 6 Cdo 5/94 – PR 7/1995). V dané věci vyšlo najevo, že žalovaný žalobce v době od 06.03. do 10.03.2017 nekontaktoval a k nástupu do práce jej nevyzval. Tato skutečnost byla mezi účastníky nesporná. S ohledem na shora uvedené je zřejmé, že ani tento důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru nemůže obstát.

Soud tedy uzavírá, že se žalobce nedopustil porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, neboť u žalobce se jednalo pouze o ojedinělé méně závažné porušení pracovních povinností, které nedosáhlo takové intenzity, aby mohlo být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru. Vzhledem k této skutečnosti soud dospěl k závěru, že ani v případě okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 10.03.2017 nebyly splněny předpoklady pro použití ustanovení § 55 písm. b) zákoníku práce. Za této situace je zřejmé, že okamžité zrušení pracovního poměru žalobce na základě listiny ze dne 10.03.2017 je rovněž neplatným pracovněprávním jednáním, a proto i této důvodně podané žalobě soud vyhověl.

O náhradě nákladů řízení pak soud rozhodl podle § 142 odst. 1 o.s.ř., neboť žalobce byl ve věci plně úspěšný. Náklady řízení tvoří odměna za zastoupení žalobce ve výši 20.300 Kč, která byla stanovena dle § 12 odst. 3 a § 9 odst. 3 písm. a) ve spojení s § 7 bod 5. vyhl. č. 177/1996 Sb. (dále jen „advokátní tarif“), dále se jedná o 7 paušálních náhrad hotových výdajů po 300 Kč dle § 13 odst. 3 advokátního tarifu. V této souvislosti soud konstatuje, že zástupce žalobce učinil 7 úkonů právní služby dle § 11 odst. 1 písm. a), d) a g) advokátního tarifu (2x převzetí a příprava zastoupení, 2x sepsí žaloby, písemné podání ze dne 12.06.2017 – replika k vyjádření žalovaného, účast na jednání soudu dne 27.06.2017 a 08.08.2017). Ve vztahu k odměně za zastoupení žalobce soud uvádí, že žalobci přiznal odměnu za 5 úkonů právní služby po 2.500 Kč (soud vycházel z tarifní hodnoty 35.000 Kč), a to za úkony, které jeho zástupce učinil v každé jednotlivé věci zvláště, tedy za 2 x přípravu a převzetí věci, 2 x sepsí žaloby a účast u jednání soudu dne 08.08.2017 (předmětem tohoto jednání bylo již jen okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 10.03.2017) a dále odměnu za 2 úkony právní služby po 3.900 Kč (soud vycházel z tarifní hodnoty 2 x 35.000 Kč), a to za úkony, které zástupce učinil v obou věcech ve spojeném řízení, tedy za písemné podání ze dne 12.06.2017 a účast u jednání soudu dne 27.06.2017 (v rámci tohoto podání se žalobce vyjadřoval k oběma žalobám a obě žaloby pak byly předmětem tohoto jednání). Náklady řízení tak v dané věci představují součet shora uvedených částek (12.500 + 7.800 + 2.100), to vše zvýšené o náhradu za DPH ve výši 21 % v souladu s ust. § 137 odst. 3 o.s.ř., neboť zástupce žalobce je plátcem DPH a zaplacený soudní poplatek ve výši 2 x 2.000 Kč. Náklady řízení tedy činí částku v celkové výši 31.104 Kč, kterou je žalovaný povinen zaplatit žalobci k rukám jeho zástupce (podle § 149 odst. 1 o.s.ř.), a to do 3 dnů od právní moci tohoto rozsudku, když soud neshledal žádné důvody, pro které by se měl odchýlit od obecné zákonné třídenní lhůty k plnění (§ 160 odst. 1 o.s.ř.). Ve vztahu k náhradě nákladů řízení s odkazem na návrh žalovaného pak soud pro úplnost dodává, že v dané věci neshledal podmínky pro aplikaci ust. § 143 o.s.ř., neboť žalovaný zavedl příčinu k podání obou žalob. V této souvislosti soud doplňuje, že účinky zrušovacího projevu učiněného v souladu s § 60 nastávají ze zákona tím dnem, kdy písemný projev o okamžitém zrušení pracovního poměru byl druhému účastníku doručen. Na rozdíl od rozvázání pracovního poměru výpovědí, nemá zákoník práce výslovné

ustanovení o možnosti odvolat okamžité zrušení pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že se jedná o jednostranné právní jednání, nelze uvažovat o odvolání tohoto právního jednání a má-li být účinkům okamžitého zrušení pracovního poměru (skončení pracovního poměru) zabráněno, lze tak učinit jen prostřednictvím žaloby na určení jeho neplatnosti podle § 72. Bez pravomocného rozhodnutí soudu, které určuje, že okamžité zrušení je neplatným pracovněprávním jednáním, tedy nelze hovořit o tom, že by šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru (srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. s. 395-398 a 434-454; rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.10.1997 sp. zn. 2 Cdon 1155/96). Pokud by nebyla neplatnost vyslovena (určena) pravomocným rozhodnutím soudu, i když je pracovněprávní jednání postiženo vadou, která způsobuje jeho neplatnost, jedná se o platné rozvázání pracovního poměru. Za této situace žalobce neměl jinou možnost, než domáhat se určení neplatnosti u soudu, a to i za situace, kdy žalovaný neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 03.03.2017 uznal.

Závěrem pak soud pro úplnost dodává, že v rozsudku výslovně nehodnocené důkazy (výpis z obchodního rejstříku žalované společnosti, výplatní pásky žalobce a pracovní smlouva [redacted]) neměly pro rozhodnutí soudu zásadní význam s tím, že další navržené důkazy (výpis z účtu ČSOB z 04.08.2017) soud pro nadbytečnost neprováděl, neboť rozhodné skutečnosti ve věci vyplynuly z tvrzení účastníků a z již provedeného dokazování.

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku je přípustné odvolání ve lhůtě 15 dnů ode dne doručení ke Krajskému soudu v Českých Budějovicích prostřednictvím Okresního soudu ve Strakoniciích.

Kdo se práva na odvolání jednou výslovně vzdá, nemůže jej již znovu úspěšně uplatnit.

Pokud by podle tohoto rozsudku nebylo plněno řádně a včas, může být k návrhu soudem vykonán.

Ve Strakoniciích dne 8. srpna 2017

Za správnost vyhotovení:
Jana Preslová

JUDr. Marie Rychtářová, v. r.
předsedkyně senátu