



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Obvodní soud pro Prahu 2 rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Luďka Pilného a přísedících PhDr. Jiřího Javorského, CSc. a Dušana Rudeckého ve věci

žalobce:

F. R. nat.
bytem

proti

žalovanému:

SECURITAS ČR s.r.o., IČO 43872026
sídlem Kateřinská 466/40, Praha 2
zastoupenému Mgr. Petrem Hájkem, advokátem
sídlem Michalská 4, Litoměřice

o určení neplatnosti skončení pracovního poměru

takto:

- I. **Žaloba, kterou se žalobce domáhal určení, že rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze dne 14.9.2020 je neplatné, se zamítá.**
- II. **Žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradu nákladů řízení částku ve výši 13 552,- Kč, a to ve lhůtě 3 dnů od právní moci rozsudku.**

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou doručenou zdejšímu soudu dne 1.12.2020 domáhá určení, že rozvázání pracovního poměru výpovědí (správně okamžitým zrušením) ze dne 14.9.2020 je neplatné. Žalobce pracoval pro žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne . Začal vykonávat vedoucího objektu . Dne 30.6.2020 byl žalobce sesazen z funkce vedoucího objektu . Bylo mu nabídnuto pokračování na jiném objektu v Praze a Středočeském kraji. Poté, co žalobci doběhla dovolená, mu byly zaslány směny na jiný objekt. Žalobce neměl o jinou pozici zájem. Sdělil žalovanému, že trvá na původní pozici, a to na stejném objektu . Dne 2.10.2020 si žalobce převzal na poště okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 14.9.2020 s tím, že se jedná o zrušení ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Prostřednictvím

e-mailu ze dne 21.8.2020 a posléze datovou zprávou s doručenkou ze dne 25.11.2020 žalobce oznámil, že trvá na původní pozici.

2. Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby v celém rozsahu. Učinil nesporným, že mezi žalobcem a žalovaným byl na základě pracovní smlouvy ze dne [redacted] sjednán pracovní poměr a že žalovaný doručil žalobci sdělení o okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany žalovaného ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Žalovaný je přesvědčen o tom, že okamžité zrušení pracovního poměru žalobce ze strany žalovaného je platné a odůvodněné. Žalovaný uvedl, že v rámci svého podnikání zajišťuje pro jednoho ze svých klientů ostrahu kancelářských budov [redacted]. Žalovaný ostrahu těchto budov zajišťoval v minulosti mimo jiné i za pomoci svého subdodavatele, společnosti [redacted]. Prostřednictvím této společnosti se na ostraze těchto budov podílel i žalobce jako zaměstnanec společnosti [redacted]. Žalovaný na přelomu měsíců dubna a května 2019 oslovil žalobce jako osobu sloužící na objektu [redacted] s nabídkou, zda se nechce stát přímo zaměstnancem žalovaného. Pracovní smlouva mezi žalobcem a žalovaným byla uzavřena na druh práce bezpečnostní pracovník a s místem výkonu práce Praha a Středočeský kraj. Jelikož žalobce měl začít vykonávat práci bezpečnostní pracovník – vedoucí objektu na objektu [redacted] byl s ním právě z tohoto důvodu sepsán dodatek ke mzdovému výměru, kde byla uvedena výše osobního ohodnocení a rovněž bylo výslovně uvedeno, že osobní ohodnocení dle tohoto dodatku je vázáno k výkonu práce velitele objektu na konkrétním objektu. Žalovaný se posléze rozhodl žalobci nadále nepřidělovat práci na objektu [redacted]. Žalovaný po přijetí tohoto rozhodnutí nejprve nařídil žalobci dovolenou na dobu od [redacted]. Následně žalovaný žalobci odeslal dne 17.7.2020 Oznámení o naplánování směn na období od 1.8.2020 na objektu [redacted]. Žalovaný současně žalobce upozornil, že případné nedostavení se k výkonu práce žalobcem může být ze strany žalovaného kvalifikováno jako neomluvená absence, a tedy porušení povinností žalobce zvláště hrubým způsobem s důsledky s tím spojenými. Předmětné oznámení bylo ze strany žalovaného odesláno žalobci doporučenými zásilkami na dvě známé adresy žalobce – adresu trvalého bydliště uvedenou v osobním dotazníku žalobcem a adresu kontaktní uvedenou v osobním dotazníku žalobcem, u které žalobce vyznačil, že mu na ni má být doručováno – touto adresou byla adresa [redacted]. Z obou těchto adres se zásilky vrátily žalovanému jako nedoručené. Vzhledem k nedoručení zásilek žalobci se žalobce na naplánované směny nedostavil. Jelikož se žalobce na naplánované směny nedostavil a svou nepřítomnost žalovanému nijak sám nezdůvodnil ani se sám nijak nezajímal o to, kam a kdy se má dostavit za účelem výkonu práce, oslovil žalovaný žalobce e-mailem ze dne 19.8.2020, ve kterém mu sdělil, že mu na kontaktní adresu uvedenou žalobcem v osobním dotazníku zasílá výzvu, kterou současně žalovaný připojil jako přílohu k e-mailu. V této výzvě žalovaný žalobce vyzval ke sdělení případných překážek, které mu bránily či nadále brání ve výkonu naplánovaných směn a k doložení dokladů omlouvajících nepřítomnost žalobce v zaměstnání. Zároveň žalovaný žalobce upozornil, že pokud absence v zaměstnání nebudou žalobcem doloženy, budou tyto kvalifikovány jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, které může být důvodem okamžitého pracovního poměru žalobce. Žalobce na e-mail zaslaný ze strany žalovaného reagoval již dne 21.8.2020 a sdělil, že trvá na původním zařazení na objekt [redacted] jako vedoucí objektu. Přestože žalobci bylo ze zasláné výzvy zřejmé, že v srpnu má naplánovány ještě další směny na objektu [redacted] ani na tyto se nedostavil. Žalobci bylo následně sděleno, že za účelem projednání situace žalovaný navrhuje, aby se žalobce dostavil dne 31.8.2020 v 10:00 do sídla žalovaného. E-mailem ze dne 31.8.2020 žalobce opět bez jakékoli omluvy sdělil, že se na setkání nedostaví, resp. sdělil, že je ochoten pracovat pouze na objektu [redacted] jako vedoucí objektu. Žalovaný v přípise ze dne 14.9.2020 zasláném žalobci opět na obě doručovací adresy, které byly žalovanému známy, sdělil žalobci, že

s ním ve smyslu § 55 odst. 1, písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, okamžitě ke dni převzetí ruší pracovní poměr, a to z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, kterého se žalobce dopustil tím, že se od 1.8.2020 do dne 14.9.2020 bez řádné omluvy nedostavil do zaměstnání, přestože měl na toto období naplánované směny, a důvody své nepřítomnosti řádně nedoložil. Tuto neomluvenou absenci žalovaný kvalifikoval jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Oznámení o okamžitém zrušení pracovního poměru žalobce bylo žalobci doručeno zásilkou zaslou na adresu [REDAKCE] která byla provozovatelem poštovních služeb uložena dne 17.9.2020 a kterou si žalobce převzal dne 2.10.2020.

3. Soud má za prokázané z pracovní smlouvy ze dne [REDAKCE] že žalobce měl na základě této smlouvy pracovat pro žalovaného od [REDAKCE] a pozici bezpečnostní pracovník. Místo výkonu práce bylo sjednáno Praha a Středočeský kraj. Pracovní poměr byl uzavřen na dobu neurčitou. Ze mzdového výměru ze dne [REDAKCE] vyplývá, že žalobci byla s účinností od [REDAKCE] stanovena základní hrubá hodinová mzda při pracovním úvazku 40 hod./týdně ve výši [REDAKCE]. Z dodatku ke mzdovému výměru ze dne [REDAKCE] soud zjistil, že tímto bylo žalobci přiznáno osobní ohodnocení ve výši [REDAKCE] to po dobu, dokud bude žalobce pracovat jako velitel objektu [REDAKCE]. E-mailová komunikace vedená mezi H [REDAKCE] N [REDAKCE] a žalobcem dne 19.8.2020 v 15.58 hod. včetně navazující komunikace zasláné dne 21.8.2020 ve 12.43 hod. potvrzuje, že paní N [REDAKCE] žalobce dne 19.8.2020 informovala, že dne 14.7.2020 žalobci zasílali prostřednictvím České pošty na poslední známou doručovací adresu Oznámení o naplánování směn po ukončení dovolené. Toto oznámení žalobce dle paní N [REDAKCE] nepřevzal. Předmětného dne zasílají na doručovací adresu [REDAKCE] výzvu, aby je neprodleně kontaktoval. Vzhledem k tomu, že žalobce dopis ze dne 14.7.2020 nepřevzal, pro informaci byl přiložen. Žalobce dne 21.8.2020 v reakci uvedl, že sloužil jako vedoucí objektu [REDAKCE] kvůli čemuž k žalovanému nastupoval. Z této pozice byl odvolán s odůvodněními, které považuje za šikanózní. Žalobce trval na původním zařazení jako vedoucí objektu [REDAKCE]. Předžalobní výzva žalobce adresovaná žalovanému prostřednictvím datové zprávy doručená žalovanému dne 25.11.2020 v 9.41 hod. dokládá, že žalobce žalovanému oznámil, že nadále trvá na zaměstnání na pozici Vedoucího objektu na objektu [REDAKCE]. Jelikož byl z této pozice dle názoru žalobce neoprávněně a šikanózně sesazen, nemohl akceptovat nabídku žalovaného na práci na jiném objektu. Přípis H [REDAKCE] N [REDAKCE] pracovnice žalovaného, adresovaný žalobci ze dne 19.8.2020 potvrzuje, že v tomto paní N [REDAKCE] informovala žalobce, že dne 14.7.2020 zasílali žalobci prostřednictvím České pošty na poslední známou doručovací adresu Oznámení o naplánování směn po ukončení dovolené. Toto oznámení žalobce nepřevzal a na plánované směny ve dnech 1.8.2020, 7.8.2020, 8.8.2020, 9.8.2020, 14.8.2020 a 17.8.2020 na objektu [REDAKCE] se nedostavil. Pokud existují překážky v práci, které žalobci bránily v uvedené dny a nadále brání v nástupu do zaměstnání, žádají, aby neprodleně kontaktoval svého nadřízeného Contract Managera V [REDAKCE] I [REDAKCE] nebo personální oddělení k doložení dokladů omlouvajících nepřítomnost žalobce v zaměstnání. Zároveň sdělila, že pokud od žalobce doklady neobdrží, budou nuceni nepřítomnost žalobce kvalifikovat jako neomluvenou absenci, která je považovaná za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a může být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Okamžité zrušení pracovního poměru dané žalovaným žalobci ze dne 14.9.2020 včetně doručení s datem doručení 2.10.2020 prokazuje, že žalobce dne 2.10.2020 převzal okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo žalobci dáno ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu, že se žalobce od 1.8.2020 do dne 14.9.2020 bez řádné omluvy nedostavil do zaměstnání, přestože měl na toto období naplánované směny, a důvody nepřítomnosti řádně nedoložil. Z tohoto důvodu žalovaný kvalifikoval nepřítomnost žalobce od 1.8.2020 jako neomluvenou absenci. Z osobního dotazníku ve věci žalobce ze dne 9.5.2019 bylo soudem zjištěno, že žalobce v tomto

uvedl své trvalé bydliště na adrese [redacted] a dále uvedl kontaktní adresu [redacted]. Z přípisu V [redacted] I [redacted] adresovaného žalobci ze dne 30.6.2020 ve věci určení nástupu dovolené soud zjistil, že pan L [redacted] přípisem informoval žalobce, že zaměstnavatel žalobci určuje nástup dovolené v trvání 14.7.2020-31.7.2020. Přípis V [redacted] J [redacted] adresovaný žalobci ze dne 14.7.2020 potvrzuje, že jmenovaná v přípisu informovala žalobce, že v souladu s pracovní smlouvou žalobce ze dne [redacted] byly žalobci s účinností od 1.8.2020 naplánovány směny na objektu [redacted]. Dne 1.8.2020 se má žalobce dostavit na uvedený objekt s tím, že kontaktní osobou na místě je velitel objektu P [redacted] S [redacted]. Paní J [redacted] žalobce upozornila, že v případě, že se v uvedený den k výkonu práce bez řádné omluvy nedostaví, budou nuceni nepřítomnost kvalifikovat jako neomluvenou absenci, která je považována za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Písemné rozvržení pracovní doby – plán směn tvoří dle přípisu součást tohoto oznámení. E-mailová komunikace vedená mezi H [redacted] N [redacted] a žalobcem dne 19.8.2020 v 15.58 hod. včetně navazující komunikace ze dnů 21.8.2020, 26.8.2020 a 31.8.2020 dokládá, že paní J [redacted] dne 26.8.2020 napsala žalobci, že navrhuje, aby se žalobce dne 31.8.2020 v 10.00 hod. dostavil osobně k projednání docházky žalobce na pracoviště. Žalobce dne 31.8.2020 reagoval v tom, směru, že se na setkání nedostaví, jelikož platí, že je v současné době ochotný pracovat pro žalovaného pouze na pracovišti [redacted] na pozici vedoucího objektu a že své sesazení z této pozice považuje za šikanózní.

4. Na základě provedeného dokazování má soud za prokázaný následující skutkový děj. Žalobce pracoval pro žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne [redacted] od [redacted] na pozici bezpečnostní pracovník. Za místo výkonu práce byly v pracovní smlouvě označeny Praha a Středočeský kraj. Přípisem ze dne 30.6.2020 pan L [redacted] informoval žalobce, že zaměstnavatel žalobci určuje nástup dovolené v trvání 14.7.2020-31.7.2020. Přípisem ze dne 14.7.2020 V [redacted] J [redacted] informovala žalobce, že v souladu s pracovní smlouvou žalobce ze dne [redacted] byly žalobci s účinností od 1.8.2020 naplánovány směny na objektu [redacted]. Dne 1.8.2020 se má žalobce dostavit na uvedený objekt s tím, že kontaktní osobou na místě je velitel objektu P [redacted] S [redacted]. Paní J [redacted] žalobce upozornila, že v případě, že se v uvedený den k výkonu práce bez řádné omluvy nedostaví, budou nuceni nepřítomnost kvalifikovat jako neomluvenou absenci, která je považována za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Písemné rozvržení pracovní doby – plán směn tvoří dle přípisu součást tohoto oznámení. Přípisem ze dne 19.8.2020 paní N [redacted] informovala žalobce, že dne 14.7.2020 zasílali žalobci prostřednictvím České pošty na poslední známou doručovací adresu Oznámení o naplánování směn po ukončení dovolené. Toto oznámení žalobce nepřevzal a na plánované směny ve dnech 1.8.2020, 7.8.2020, 8.8.2020, 9.8.2020, 14.8.2020 a 17.8.2020 na objektu [redacted] se nedostavil. Pokud existují překážky v práci, které žalobci bránily v uvedené dny a nadále brání v nástupu do zaměstnání, žádají, aby neprodleně kontaktoval svého nadřízeného Contract Managera V [redacted] I [redacted] nebo personální oddělení k doložení dokladů omlouvající nepřítomnost žalobce v zaměstnání. Zároveň sdělila, že pokud od žalobce doklady neobdrží, budou nuceni nepřítomnost žalobce kvalifikovat jako neomluvenou absenci, která je považována za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a může být důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. V e-mailové komunikaci vedené mezi H [redacted] N [redacted] a žalobcem dne 19.8.2020 v 15.58 hod. včetně navazující komunikace zasláné dne 21.8.2020 ve 12.43 hod. paní N [redacted] žalobce informovala, že dne 14.7.2020 žalobci zasílali prostřednictvím České pošty na poslední známou doručovací adresu Oznámení o naplánování směn po ukončení dovolené. Toto oznámení žalobce dle paní N [redacted] nepřevzal. Předmětného dne zasílají na doručovací adresu [redacted] výzvu, aby je neprodleně kontaktoval. Vzhledem k tomu, že žalobce dopis ze dne 14.7.2020 nepřevzal, byl pro informaci přiložen. Žalobce dne 21.8.2020

v reakci uvedl, že sloužil jako vedoucí objektu [REDAKCE] kvůli čemuž k žalovanému nastupoval. Z této pozice byl odvolán s odůvodněními, které považuje za šikanózní. Žalobce trval na původním zařazení jako vedoucí objektu [REDAKCE]. V e-mailové komunikaci vedené mezi H [REDAKCE] N [REDAKCE] a žalobcem dne 19.8.2020 v 15.58 hod. včetně navazující komunikace ze dnů 21.8.2020, 26.8.2020 a 31.8.2020 paní J [REDAKCE] dne 26.8.2020 napsala žalobci, že navrhuje, aby se žalobce dne 31.8.2020 v 10.00 hod. dostavil osobně k projednání docházky žalobce na pracoviště. Žalobce dne 31.8.2020 reagoval v tom, směru, že se na setkání nedostaví, jelikož platí, že je v současné době ochotný pracovat pro žalovaného pouze na pracovišti [REDAKCE] na pozici vedoucího objektu a že své sesazení z této pozice považuje za šikanózní. Žalobce dne 2.10.2020 převzal okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo žalobci dáno ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu, že se žalobce od 1.8.2020 do dne 14.9.2020 bez řádné omluvy nedostavil do zaměstnání, přestože měl na toto období naplánované směny, a důvody nepřítomnosti řádně nedoložil. Z tohoto důvodu žalovaný kvalifikoval nepřítomnost žalobce od 1.8.2020 jako neomluvenou absenci. Žalobce žalovanému předžalobní výzvou doručenou žalovanému dne 25.11.2020 v 9.41 hod. oznámil, že nadále trvá na zaměstnání na pozici Vedoucího objektu na objektu [REDAKCE]. Jelikož byl z této pozice dle názoru žalobce neoprávněně a šikanózně sesazen, nemohl akceptovat nabídku žalovaného na práci na jiném objektu.

5. Podle ust. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je zaměstnanec od vzniku pracovního poměru povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.
6. Podle ust. § 55 odst. 1 zákoníku práce může zaměstnavatel výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců, b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.
7. Podle ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývající z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru vznikl.
8. Podle ust. § 60 zákoníku práce musí zaměstnavatel v okamžitém zrušení pracovního poměru skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.
9. Podle ust. § 72 zákoníku práce může neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.
10. Podle ust. § 301 zákoníku práce jsou zaměstnanci povinni a) pracovat řádně podle svých sil, znalostí a schopností, plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a spolupracovat s ostatními zaměstnanci, b) využívat pracovní dobu a výrobní prostředky k vykonávání svěřených prací, plnit kvalitně a včas pracovní úkoly, c) dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni, d) řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim

zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

11. Mezi účastníky řízení bylo nesporné, že žalobci bylo dne 2.10.2020 doručeno okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 14.9.2020, kterým žalovaný zrušil v souladu s ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb. pracovní poměr se žalobcem, neboť žalobce porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem tím, že se od 1.8.2020 do dne 14.9.2020 bez řádné omluvy nedostavil do zaměstnání, přestože měl na toto období naplánované směny, a důvody nepřítomnosti řádně nedoložil.
12. Spornou skutečností, kterou musel soud, s ohledem na skutkové vymezení jednání odůvodňujícího okamžité zrušení pracovního poměru žalobce, posoudit, tak zůstalo, zda je jednání žalobce specifikované v okamžitém zrušení pracovního poměru ve smyslu ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem či nikoli, a zda v případě žalobce existují důvody, pro které by mělo být okamžité zrušení pracovního poměru žalobce žalovaným shledáno neplatné.
13. Soud primárně dospěl k závěru, že žaloba byla podána včas, když byla podána ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr žalobce skončit okamžitým zrušením. Dále má soud za to, že okamžité zrušení splňuje veškeré formální požadavky dle zákoníku práce a jednání žalobce, ve kterém spatřuje žalovaný zvláště hrubé porušení povinností, je vymezené dostatečně určitě. Mezi účastníky nebylo fakticky sporné, že se žalobce ode dne 1.8.2020 nedostavoval k výkonu práce na žalovaným určené pracoviště na adrese [redacted] a že pro žalovaného nevykonával od tohoto data žádnou práci ani na žádném jiném místě. Žalobce se nejpozději dne 21.8.2020 v rámci e-mailové komunikace s paní N [redacted] dozvěděl, že od 1.8.2020 mu byly zaměstnavatelem naplánovány směny v objektu [redacted]. Žalobce se odmítl dostavit k výkonu práce do objektu [redacted] s odůvodněním, že trvá na původním zařazení jako vedoucí objektu [redacted] ze kterého byl šikanózně sesazen. Jak zcela jednoznačně vyplývá z uzavřené pracovní smlouvy, žalobce byl povinen pracovat pro žalovaného na pozici bezpečnostního pracovníka, a to v Praze či Středočeském kraji. Pozice vedoucího či velitele objektu [redacted] nebyla v pracovní smlouvě sjednána, přičemž nebylo sjednáno ani místo výkonu práce výlučně v budově [redacted] v [redacted]. Je tudíž nepochybné, že žalobce porušoval své povinnosti zaměstnance vyplývající jednak z pracovní smlouvy a jednak z ust. § 38 odst. 1 písm. b) a ust. § 301 zákoníku práce, přičemž toto porušování povinností je nutné s ohledem na časový rozsah, kdy žalobce pro žalovaného nevykonával práci od 1.8.2020 do 14.9.2020, kvalifikovat jako zvláště hrubé. S ohledem na neurčité tvrzení žalobce ve vztahu k šikanóznímu jednání zaměstnanců žalovaného soud žalobci na jednání konaném dne 9.8.2021 v souladu s ustanovením § 118a odst. 1 a 3 o.s.ř. uložil povinnost doplnit vylíčení rozhodujících skutečností, jakého konkrétního znevýhodňujícího jednání se vůči žalobci dopustil konkrétní zaměstnanec žalovaného při změně pracoviště žalobce v srpnu 2020 do objektu [redacted] v důsledku kterého se žalobce nedostavil ke směnám naplánovaným zaměstnavatelem v srpnu roku 2020, a k prokázání svých doplňujících tvrzení označit důkazy. Žalobce v reakci na výzvu uvedl, že šikanózního jednání se vůči žalobci dopustil pan B [redacted] a pan I [redacted] kdy proběhla schůzka bezprostředně před nařízenou dovolenou žalobci, kde mu bylo ze strany jmenovaných osob sděleno, že neškolil své podřízené, resp. členy týmu, který měl na starosti. Rovněž byl žalobce ze strany jmenovaných osob pomlouván a zároveň mu bylo sděleno, že je sesazen z objektu [redacted] a to přesto, že se žalobce nemohl k ničemu vyjádřit. Po dobu výkonu činnosti měl k dispozici nevhodné osoby, a to za situace, kdy mu bylo vytýkáno, že je zodpovědný za svůj tým. K prokázání svých tvrzení žalobce navrhl výslechy pana B [redacted] a pana I [redacted]. V žalobcem označeném jednání zaměstnanců žalovaného neshledává soud I. stupně nepřítomné či znevýhodňující jednání. V případě, že nadřízení žalobce byli nespokojeni s jeho prací, byli

oprávnění mu toto vytknout a obdobně byli oprávnění mu stanovit v rámci sjednaného místa výkonu práce odlišné pracoviště, kde již nebude vykonávat velitele objektu. Jak je dále patrné z poměrně rozsáhlé e-mailové komunikace žalobce s pracovníky žalovaného, žalobce se k plnění svých povinností poměrně obsírně vyjadřoval. V neposlední řadě považuje nalézací soud za nezbytné poukázat na skutečnost, že žalovaný žalobce opakovaně vyzýval k nástupu do zaměstnání, respektive ke zdůvodnění absence žalobce v práci, a k okamžitému zrušení pracovního poměru žalobce přistoupil až dne 14.9.2020 poté, kdy se žalobce odmítl zúčastnit jednání dne 31.8.2020, kde měla být řešena situace žalobce.

14. S přihlédnutím ke všem shora uvedeným závěrům proto nalézací soud shledal žalobou napadené okamžité zrušení pracovního poměru platným a z tohoto důvodu žalobu v plném rozsahu zamítl.
15. O náhradě nákladů řízení, jak je uvedeno ve výroku II. tohoto rozsudku, rozhodl soud podle § 142 odst. 1 o. s. ř., když procesně úspěšný žalovaný má právo na náhradu nákladů řízení, které vynaložil a které jsou představovány odměnou advokáta žalobce za 4 úkony právní služby á 2 500,- Kč, paušální náhradou hotových výdajů advokáta podle vyhlášky č. 177/1996 Sb. á 300,- Kč za 4 úkony právní služby (příprava a převzetí zastoupení, sepis vyjádření ze dne 2.2.2021, sepis vyjádření ze dne 4.8.2021, účast na jednání soudu dne 9.8.2021), DPH ve výši 21%, celkem 13 552,- Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do patnácti dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení k Městskému soudu v Praze prostřednictvím Obvodního soudu pro Prahu 2.

Praha 9. srpna 2021

JUDr. Luděk Pilný v.r.
předseda senátu