



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Obvodní soud pro Prahu 2 rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Luďka Pilného a přísedících PhDr. Mileny Mackové a Jiřího Schoupala ve věci

žalobkyně:

K [REDACTED] **R** [REDACTED], nar. [REDACTED]
bytem [REDACTED]
zastoupené Mgr. Veronikou Odrobinovou, advokátkou
sídlem Muchova 240/6, Praha 6

proti

žalované:

ARMANDI THERAPY CLINIC s.r.o., IČO 05162416
sídlem Americká 508/22, Praha 2
zastoupené JUDr. Ivo Mrázem, advokátem
sídlem Volduchy 139

o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru

takto:

- I. **Určuje se, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobkyní dne 1.12.2020 je neplatné.**
- II. **Žalovaná je povinna nahradit žalobkyni náklady řízení ve výši 18 940,- Kč, a to ve lhůtě 3 dnů od právní moci rozsudku.**

Odůvodnění:

1. Žalobkyně se žalobou doručenou zdejšímu soudu dne 27.1.2021 domáhala určení, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobkyní dne 1.12.2020, je neplatné. Dne [REDACTED] byla mezi žalovanou jako zaměstnavatelem a žalobkyní jako zaměstnancem uzavřena pracovní smlouva na dobu neurčitou, v níž byl sjednán druh práce koordinátor s místem výkonu práce [REDACTED] a datem nástupu do práce dne [REDACTED]. V průběhu října 2020 probíhala mezi žalovanou a žalobkyní jednání ve věci dalšího působení žalobkyně u žalované. Dle původní dohody mělo být působení žalobkyně na pozici koordinátorky ukončeno k 31.10.2020, když žalovaná přislíbila

Shodu s prvopisem potvrzuje Renata Kudrnová

žalobkyni jinou práci u žalované, resp. jejího spřízněného subjektu. Žalovaná však tento příslib nerespektovala a žalobkyni bez dalšího předložila pouze návrh dohody o rozvázání pracovního poměru. Již od [redacted] žalovaná přijala na pozici koordinátorky další zaměstnankyni, paní M. [redacted] G. [redacted] kterou žalobkyně na pokyn žalované v říjnu 2020 zaučovala. Žalobkyně uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru ve znění navrhovaném žalovanou odmítla. Žalobkyně od žalované obdržela výzvu k upuštění od porušování pracovních povinností datovanou dnem 5.11.2020. Na výzvu reagovala žalobkyně přípisem ze dne 12.11.2020, ve kterém uvedla, že předmětnou výzvu považuje za zcela nedůvodnou a neopodstatněnou. Vzhledem k nepříjemné pracovní atmosféře a v návaznosti na návrh dohody o rozvázání pracovního poměru předloženého ze strany žalované, žalobkyně vyjádřila vůli o ukončení svého pracovního poměru dohodou s žalovanou rozumně jednat. Přílohou pak žalobkyně zaslala žalované svůj návrh dohody o rozvázání pracovního poměru. V návaznosti na návrh dohody o rozvázání pracovního poměru ze strany žalobkyně proběhla ve dnech 18.11.2020 až 26.11.2020 mezi právními zástupci žalobkyně a žalované e-mailová komunikace ve věci podmínek dohody s tím, že žalovaná podmínky navrhované žalobkyní neakceptovala a po ukončení dočasné pracovní neschopnosti žalobkyně očekává její návrat do práce. Dne 1.12.2020 žalobkyně nastoupila do práce. V průběhu tohoto dne však žalované předala výpověď z pracovního poměru, a to z důvodu, že již nadále neměla zájem setrvávat a pracovat v tak nepříjemné a napjaté pracovní atmosféře, která byla na pracovišti žalované cílena na žalobkyni. Po předání výpovědi z pracovního poměru žalované však následovalo z její strany předání oznámení o okamžitém zrušení pracovního poměru žalobkyně datovaného 1.12.2020. Žalovaná v tomto oznámení uvedla, že žalobkyně dne 1.12.2020 po skončení pracovní neschopnosti nastoupila do práce, kde jí byla předložena změna náplně práce koordinátorky, kterou žalobkyně odmítla vzít na vědomí a ostatní zaměstnance žalované svévolně e-mailem informovala, že platí původní náplň práce, že při příchodu do práce žalobkyně požadovala po recepční písemné potvrzení příchodu, ačkoliv je povinností žalobkyně zaznamenat příchod a odchod do systému ALVENO a v případě chyby tuto skutečnost nahlásit vedení kliniky, že po příchodu do kanceláře koordinátorů žalobkyni nová koordinátorka požádala o pomoc s koordinací termínů terapií klientů, které bylo třeba obvolat a přeobjednat. Toto žalobkyně odmítla s tím, že bude pracovat jen písemně a požaduje telefon a notebook, aby nemusela s novou koordinátorkou sdílet kancelář. Poté žalobkyně kancelář koordinátorů opustila a 45 minut seděla na recepci, aniž by plnila zadaný právní úkol. Následně se vrátila do kanceláře koordinátorů a vyžádala si seznam klientů, které je třeba přeobjednat. Novou koordinátorkou byla žalobkyně poučena, že termín je třeba nejdříve předjednat telefonicky. Žalobkyně však znovu odmítla s kýmkoliv telefonovat a uvedla, že bude jednat jen písemně, načež odešla do prostor logopedie, kde v rozporu s pokyny začala klienty kontaktovat e-mailem. Důvody okamžitého zrušení pracovního poměru nejsou dle žalobkyně oprávněné. Žalobkyně je přesvědčena, že porušení, které žalovaná uvádí v okamžitém zrušení pracovního poměru, se buď vůbec nestaly, nebo nastaly v takovém kontextu, že vůbec nezakládaly porušení povinností žalobkyně.

2. Žalovaná navrhla žalobu v plném rozsahu zamítnout. Uvedla, že žalobkyně poměrně záhy po nástupu do zaměstnání u žalované zjistila, že náplň práce koordinátorky jí zcela nevyhovuje a hovořila o ukončení svého pracovního poměru ve zkušební době. S [redacted] V. [redacted] A. [redacted] se následně dohodla na ukončení pracovního poměru dohodou k datu 31.10.2020. Dle žalované není pravdivé, že jednatelka žalované žalobkyni slíbila, že jí zaměstná v jiné právnické osobě, ve které má taktéž nějaké angažmá. Na základě uvedené ústní dohody žalovaná přijala ode dne 1.10.2020 na místo žalobkyně novou koordinátorku M. [redacted] G. [redacted] kterou žalobkyně začala zaučovat, což měla dělat až do doby ukončení svého pracovního poměru u žalované. Tento záměr se zcela úplně nezdařil, jednak proto, že v práci žalobkyně se začaly projevovat určité nedostatky spočívající v nedodržování pracovní doby a nedbalém výkonu její práce, a jednak proto, že dne 19.10.2020 žalobkyně musela do karantény a posléze byla až do konce listopadu 2020 v pracovní neschopnosti. Dne 5.11.2020 žalovaná v reakci na pracovní pochybení

Shodu s prvopisem potvrzuje Renata Kudrnová

vytkla žalobkyni zjištěné nedostatky v její práci a upozornila jí na to, že v případě pokračování v porušování pracovních povinností může být její pracovní poměr ukončen výpovědí. Žalobkyně výtky nepřijala a odmítla návrh žalované na ukončení pracovního poměru dohodou, resp. podmínila jeho přijetí z části neodůvodněnými mzdovými nároky. Z těchto důvodů pracovní poměr žalobkyně nebyl ukončen dohodou účastníků ani k datu 31.10.2020, jak bylo původně ústně domluveno, ani k datu 30.11.2020, jak později navrhovala žalobkyně. Žalobkyně se po ukončení pracovní neschopnosti dostavila do zaměstnání dne 1.12.2020. S ohledem na obsazení původního místa žalobkyně byla této předána nová pracovní náplň koordinátora terapií. Tuto pracovní náplň žalobkyně odmítla akceptovat, když e-mailem informovala ostatní zaměstnance, že platí její původní pracovní náplň. Následně v podstatě odmítla pracovat podle pokynů své nadřízené, odmítla pracovat v kanceláři koordinátorky, odešla do zasedací místnosti, kterou odmítla i přes několikrát přímý příkaz jednatelky společnosti opustit a chovala se dále tak, jak je uvedeno v písemném oznámení o okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 1.12.2020. Z těchto důvodů se žalovaná rozhodla se žalobkyní rozvázat pracovní poměr okamžitě. Žalovaná je přesvědčena, že porušení pracovních povinností, které spočívalo v odmítnutí vykonávat práci v rámci pracovní smlouvy podle pokynů nadřízeného a zpochybňování jeho příkazů před ostatními zaměstnanci, bylo v okamžitém zrušení pracovního poměru správně kvalifikováno jako porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem, a to s ohledem na to, že se ze strany žalobkyně jednalo o úmyslné porušení pracovních povinností, že se v zásadě jednalo o rebelii, která měla za účel zpochybnit autoritu vedoucích zaměstnanců žalované, že tímto jednáním žalované vznikla morální škoda spočívající právě v poškození této autority. Vedle těchto aspektů je dále třeba vidět to, že se tohoto porušení pracovních povinností dopustil podřízený zaměstnanec a že se toho dopustil v době, kdy jeho pracovní poměr trval teprve 5 měsíců, ze kterých byl 1 a půl měsíce v pracovní neschopnosti. Toto všechno tvoří okolnosti, pro které by nebylo možno po žalované jakožto zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby žalobkyni zaměstnávala až do uplynutí výpovědní doby.

3. Soud má za prokázané z pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobkyní a žalovanou dne [redacted] že žalobkyně měla na základě smlouvy pracovat pro žalovanou počínaje dnem [redacted] a pozici koordinátor s tím, že bližší specifikace výkonu dané pracovní činnosti může být stanovena vnitřním předpisem žalované. Pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Z e-mailové komunikace vedené mezi žalobkyní a [redacted] D [redacted] H [redacted] v období od 25.10.2020 do 26.10.2020 soud zjistil, že jmenované komunikovaly ve věci výsledku testu žalobkyně na Covid-19 a následné karantény. Z e-mailové komunikace vedené mezi [redacted] V [redacted] A [redacted] a žalobkyní dne 29.10.2020 v 16.00 hod., bylo soudem zjištěno, že [redacted] A [redacted] žalobkyni navrhla, aby vyřešili otázku působení žalobkyně u žalované s tím, že v příloze zaslala dohodu o rozvázání pracovního poměru, dle které měl být pracovní poměr žalobkyně u žalované ukončen dohodou k datu 31.10.2020. E-mailová komunikace vedená mezi žalobkyní a adresou [redacted]@atc.life dne 29.10.2020 ve 20.03 hod. potvrzuje, že žalobkyně sdělila [redacted] A [redacted] že dohodu v zaslaném znění nemůže podepsat s tím, že se dohodly na jiném postupu. Výzva k upuštění od porušování pracovních povinností ze dne 5.11.2020 adresovaná [redacted] V [redacted] A [redacted] [redacted] ARMANDI THERAPY CLINIC s.r.o., žalobkyni dokládá, že [redacted] žalované výzvou žalobkyni upozornila, že se v uplynulé době opakovaně dopustila porušení pracovních povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, vnitřních předpisů a ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, a to ve výzvě specifikovanými jednáními, přičemž žalobkyni vyzvala, aby se v budoucnu zdržela popsaného jednání. Zároveň žalobkyni upozornila na možnost výpovědi ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Přípis žalobkyně ze dne 12.11.2020 ve věci odpovědi na výzvu k upuštění od porušování pracovních povinností adresovaný žalované potvrzuje, že žalobkyně odmítla výzvu žalované ze dne 5.11.2020 jako nedůvodnou a neopodstatněnou. Současně žalovanou informovala, že je připravena se žalovanou jednat o ukončení jejího pracovního poměru dohodou. E-mailová komunikace vedená mezi právní zástupkyní žalobkyně a právní zástupkyní žalované v období od 18.11.2020 do

Shodu s prvopisem potvrzuje Renata Kudrnová

26.11.2020 prokazuje, že právní zástupci účastníků sporu spolu komunikovali ohledně podmínek, za kterých by byli ochotni ukončit pracovní poměr žalobkyně u žalované dohodou. Výpověď z pracovního poměru ze dne 1.12.2020 adresovaná žalobkyni žalované dokládá, že žalobkyně touto rozvázala pracovní poměr se žalovanou v souladu s ust. § 50 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Z oznámení o okamžitém zrušení pracovního poměru dle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů ze dne 1.12.2020 adresovaného žalovanou žalobkyni soud zjistil, že žalovaná předmětným oznámením okamžitě zrušila pracovní poměr se žalobkyní v souladu s ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce s tím, že v oznámení specifikovaným jednáním dne 1.12.2020 porušila povinnosti vyplývající z ust. § 301 písm. a), b) zákoníku práce zvláště hrubým způsobem, neboť odmítla vzít na vědomí změnu náplně práce, následkem čehož nebyla způsobilá řádně pracovat. Dále odmítla splnit pokyn nadřízeného zaměstnance ohledně pracovního místa žalobkyně v kanceláři koordinátorů, odmítla spolupracovat s novou koordinátorkou a odmítla splnit svěřený pracovní úkol, nebude-li vyhověno požadavkům žalobkyně. Z přípisu právní zástupkyně žalobkyně ze dne 1.12.2020 ve věci oznámení o trvání na dalším zaměstnávání adresovaném Žížka & Partners a rovněž žalované bylo soudem zjištěno, že právní zástupkyně žalobkyně v jejím zastoupení žalovanou a Žížka & Partners informovala, že s okamžitým zrušením pracovního poměru nesouhlasí, považuje ho za neplatné a trvá na dalším zaměstnávání.

4. Na základě provedeného dokazování má soud za prokázaný následující skutkový děj. Žalobkyně vykonávala pro žalovanou na základě pracovní smlouvy ze dne [REDAKCE] počínaje dnem [REDAKCE] práci na pozici koordinátorky, přičemž pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. [REDAKCE] V [REDAKCE] A [REDAKCE] [REDAKCE] přípisem ze dne 5.11.2020 žalobkyni upozornila, že se v uplynulé době opakovaně dopustila porušení pracovních povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, vnitřních předpisů a ze zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, a to ve výzvě specifikovanými jednáními, přičemž žalobkyni vyzvala, aby se v budoucnu zdržela popsaného jednání. Zároveň žalobkyni upozornila na možnost výpovědi ve smyslu ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Žalobkyně přípisem ze dne 12.11.2020 odmítla výzvu žalované ze dne 5.11.2020 jako nedůvodnou a neopodstatněnou. Současně žalovanou informovala, že je připravena se žalovanou jednat o ukončení jejího pracovního poměru dohodou. Žalobkyně výpovědí z pracovního poměru ze dne 1.12.2020 rozvázala pracovní poměr se žalovanou v souladu s ust. § 50 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Oznámením ze dne 1.12.2020 žalovaná okamžitě zrušila pracovní poměr se žalobkyní v souladu s ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce s tím, že v oznámení specifikovaným jednáním dne 1.12.2020 porušila povinnosti vyplývající z ust. § 301 písm. a), b) zákoníku práce zvláště hrubým způsobem, neboť odmítla vzít na vědomí změnu náplně práce, následkem čehož nebyla způsobilá řádně pracovat. Dále odmítla splnit pokyn nadřízeného zaměstnance ohledně pracovního místa žalobkyně v kanceláři koordinátorů, odmítla spolupracovat s novou koordinátorkou a odmítla splnit svěřený pracovní úkol, nebude-li vyhověno požadavkům žalobkyně. Přípisem ze dne 1.12.2020 právní zástupkyně žalobkyně v jejím zastoupení informovala žalovanou a Žížka & Partners, že s okamžitým zrušením pracovního poměru nesouhlasí, považuje ho za neplatné a trvá na dalším zaměstnávání.
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

Shodu s prvopisem potvrzuje Renata Kudrnová

zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť 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. Soud se nejprve zabýval tím, zda byl návrh na vyslovení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru podán v souladu s ust. § 72 zákoníku práce. V řízení bylo nesporné doručení okamžitého zrušení žalobkyni 1.12.2020. Žaloba byla podána dne 27.1.2021, tj. v zákonné lhůtě 2 měsíců.
12. Nalézací soud následně shledal, že okamžité zrušení pracovního poměru splňuje veškeré formální požadavky dle zákoníku práce a jednání žalobkyně, ve kterém spatřuje žalovaná zvlášť hrubé porušení povinností, je vymezené dostatečně určitě.
13. Dále se soud zabýval důvody, pro které bylo ze strany žalované dáno žalobkyni okamžité zrušení. Žalovaná okamžité zrušení pracovního poměru žalobkyně odůvodnila tím, že žalobkyně odmítla vzít na vědomí změnu náplně práce, následkem čehož nebyla způsobilá řádně pracovat. Dále odmítla splnit pokyn nadřízeného zaměstnance ohledně pracovního místa žalobkyně v kanceláři koordinátorů, odmítla spolupracovat s novou koordinátorkou a odmítla splnit svěřený pracovní úkol, nebude-li vyhověno požadavkům žalobkyně. V návaznosti na žalovanou specifikované důvody okamžitého zrušení pracovního poměru žalobkyně a v návaznosti na tvrzení žalované uvedené ve vyjádření k žalobě ze dne 25.3.2021, byl soud s ohledem na absenci veškerých relevantních skutečností ze strany žalované připraven žalovanou na jednání dne 25.6.2021 vyzvat ve smyslu ust. § 118a odst. 1 a 3 o.s.ř. k doplnění tvrzení a k označení důkazů za účelem možnosti odpovídajícího posouzení naplnění podmínek pro okamžité zrušení pracovního poměru žalobkyně žalovanou. Za účelem řádného posouzení naplnění podmínek okamžitého zrušení pracovního poměru žalobkyně jakožto výjimečného úkonu majícího za následek okamžité ukončení pracovního poměru byl soud I. stupně připraven žalovanou vyzvat, aby tato uvedla, která konkrétní osoba a ve kterém období byla nadřízenou žalobkyně a udělovala žalobkyni pokyny k její pracovní činnosti, kdy a jakým konkrétním způsobem žalobkyně odmítla vzít na

vědomí změnu náplně práce, jaký konkrétní pokyn ohledně pracovního místa v kanceláři koordinátorů a kdy žalobkyně odmítla splnit, která osoba, kdy a jakým způsobem předmětný pokyn žalobkyni udělila, kdy a v jaké záležitosti odmítla žalobkyně spolupracovat s novou koordinátorkou, jaký konkrétní svěřený pracovní úkol žalobkyně odmítla plnit, která osoba, kdy a jakým způsobem žalobkyni svěřila plnění předmětného pracovního úkolu. Vzhledem k tomu, že se žalovaná k jednání nedostavila, ačkoliv byla o termínu jednání informována prostřednictvím svého právního zástupce na jednání konaném dne 14.5.2021, který vzal termín na vědomí s tím, že se dostaví bez obeslání, a současně i v protokolu o jednání, který byl právnímu zástupci žalované doručen dne 25.5.2021, a soud tak nemohl žalovanou shora uvedeným způsobem vyzvat, rozhodl na základě učiněných tvrzení účastníků a provedených důkazů a určil, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobkyni dne 1.12.2020 je neplatné, neboť ze strany žalované nebylo dostatečným způsobem tvrzeno a prokázáno, že existují důvody, pro které žalovaná dala žalobkyni okamžité zrušení pracovního poměru. V dané souvislosti soud poukazuje na skutečnost, že v řízeních o neplatnost ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, je to zaměstnavatel, který je povinen tvrdit, že byly splněny podmínky pro konkrétní způsob ukončení pracovního poměru zaměstnance, přičemž je povinen splnění podmínek rovněž prokázat. Za situace, kdy žalovaná v řízení s přihlédnutím k obsahu okamžitého zrušení zejména neuvedla, jaký konkrétní pokyn ohledně pracovního místa v kanceláři koordinátorů a kdy žalobkyně odmítla splnit, která osoba, kdy a jakým způsobem předmětný pokyn žalobkyni udělila, kdy a v jaké záležitosti odmítla žalobkyně spolupracovat s novou koordinátorkou, jaký konkrétní svěřený pracovní úkol žalobkyně odmítla plnit, která osoba, kdy a jakým způsobem žalobkyni svěřila plnění předmětného pracovního úkolu, nebyla tvrzení žalované pro posouzení naplnění podmínek pro okamžité zrušení pracovního poměru žalobkyně dostatečná. Soudem požadované chybějící tvrzení žalované nebyly způsobitelné nahradit ani žalovanou označené důkazy, neboť tyto mohou toliko prokazovat dosud učiněná tvrzení žalované, nikoliv absentující tvrzení. Nálezací soud tak dospěl k závěru, že žalovaná nesplnila povinnost tvrzení ve vztahu ke splnění podmínek pro okamžité zrušení pracovního poměru žalobkyně a s tím související povinnost důkazní.

14. S ohledem na shora učiněné závěry soud žalobě výrokem I. vyhověl.
15. O náhradě nákladů řízení, jak je uvedeno ve výroku II. tohoto rozsudku, rozhodl soud podle § 142 odst. 1 o. s. ř., když procesně úspěšná žalobkyně má právo na náhradu nákladů řízení, které vynaložila a které jsou představovány zaplaceným soudním poplatkem ve výši 2 000,- Kč, odměnou advokáta žalobce za 5 úkonů právní služby á 2 500,- Kč a paušální náhradou hotových výdajů advokáta podle vyhlášky č. 177/1996 Sb. á 300,- Kč za 5 úkonů právní služby (příprava a převzetí zastoupení, sepis předžalobní výzvy, sepis žaloby, účast na jednáních soudu ve dnech 14.5.2021 a 25.6.2021), DPH ve výši 21%, celkem 18 940,- 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 25. června 2021

JUDr. Luděk Pilný, v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Renata Kudrnová