



ČESKÁ REPUBLIKA  
**ROZSUDEK**  
**JMÉNEM REPUBLIKY**

Obvodní soud pro Prahu 2 rozhodl v senátě složené z předsedy senátu JUDr. Iva Krýsy, Ph.D., a přísedících PhDr. Jiřího Javorského, CSc. a Miroslavy Lorencové ve věci

žalobkyně: **Doriano Trade, s.r.o.**, IČO: 24276626  
sídlem Krakovská 1327/13, Praha 1  
zastoupena advokátem JUDr. Martinem Tocíkem  
sídlem Moskevská 1461/66, Karlovy Vary

proti

žalované: **D. T.**, narozena **...**  
bytem **...**

**o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru,**

**takto:**

- I. Změna žaloby ze dne 11.8.2022, spočívající v omezení dosavadního žalobního návrhu tak, že se žalobkyně již nedomáhá, aby soud určil, že pracovní poměr účastnic trvá, se připouští.
- II. Určuje se, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 28.2.2022, dané žalovanou žalobkyní, na jejímž základě měl pracovní poměr účastnic založený pracovní smlouvou ze dne **...** skončit ke dni 28.2.2022, je neplatné.
- III. Žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení částku 11 075 Kč k rukám zástupce žalobkyně, JUDr. Martina Tocíka, advokáta, do tří dnů od právní moci rozsudku.

**Odůvodnění:**

1. Žalobkyně se žalobou ze dne 22.4.2022 domáhala určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 28.2.2022 dané žalovanou žalobkyní ze zdravotních důvodů podle §

56 zákoníku práce. Žalobkyně uvedla, že žalovaná je zaměstnancem žalobkyně na základě pracovní smlouvy ze dne [REDAKCE]. Dne 14.3.2022 byl žalobkyni doručen dopis žalované ze dne 28.2.2022 nadepsaný „Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, ze zdravotních důvodů dle § 56, zákoníku práce č.262/2006 Sb.“ s tím, že pracovní poměr má skončit ke dni 28.2.2022. Dopis žalované žalobkyně považovala za okamžité zrušení Pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 56 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. V reakci na to žalobkyně zaslala žalované dopis ze dne 18.3.2022, jehož je součástí je mimo jiné oznámení dle § 70 odst. 1 zákoníku, že žalobkyně trvá na tom, aby žalovaná dále konala svou práci, neboť žalobkyně považovala okamžité zrušení pracovního poměru ze strany žalované za neplatné. Žalobci ke dni doručení dopisu žalované nebyl doručen žádný posudek, podle něhož žalovaná nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví, ani žádné rozhodnutí, podle něhož žalovaný nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví, a takový posudek ani takové rozhodnutí žalobkyni nebyly doručeny ani ke dni sepisu žaloby. Dále žalobkyně uvedla, že žalovaný v pracovním poměru vykonává práci na pozici „servírka“. Žalobkyni je známo, že žalovaná tuto práci vykonává i nyní, avšak pro osobu odlišnou od žalobkyně. Je tak zjevné, že žalovaná práci, kterou vykonávala v pracovním poměru pro žalobkyni, může konat – a vykonává ji – i nadále, aniž by tím docházelo k vážnému ohrožení jejího zdraví. Žalobkyně se proto domnívá, že žádný shora specifikovaný posudek ani rozhodnutí neexistují. Žalobkyně navrhl, aby soud určil, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany žalované bylo neplatné.

2. V doplnění žaloby ze dne 11.8.2022 žalobkyně uvedla, že následně svůj postoj přehodnotila, a to dopisem ze dne 16.6.2022, kterým žalované sdělila, že netrvá na tom, aby žalovaná v rámci pracovního poměru dále konala svou práci, který žalované doručila dne 1.8.2022. Ohledně možnosti změnit stanovisko ohledně dalšího zaměstnávání žalobkyně odkázala na ustálenou judikaturu Nejvyššího soudu ČR. Žalobkyně setrvala na podané žalobě v celém rozsahu.
3. Žalovaná se k žalobě nevyjádřila.
4. Soud postupoval podle § 115a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o.s.ř.“), dle kterého k projednání věci samé není třeba nařizovat jednání, jestliže ve věci lze rozhodnout jen na základě účastníky předložených listinných důkazů a účastníci se práva účasti na projednávání věci vzdali, popřípadě s rozhodnutím ve věci bez nařízení jednání souhlasí. Předložené listinné důkazy rozhodnutí bez nařízení jednání umožňují a zároveň žalobkyně s rozhodnutím ve věci bez nařízení jednání výslovně souhlasila a žalovaná se k výzvě soudu, která jí byla doručena dne 25.8.2022 (č.l. 44), nevyjádřila a má se tak za to, že s tímto postupem souhlasí.
5. Soud podle § 95 odst. o.s.ř. připustil změnu žaloby ze dne 11.8.2022, kdy žalobkyně omezila původní návrh tak, že se již nedomáhala, aby soud určil, že pracovní poměr účastnic i nadále trvá, neboť je o takto změněné žalobě možné na základě předložených listinných důkazů rozhodnout.
6. Na základě žalobkyní předložených listinných důkazů učinil soud následující skutková zjištění a dospěl k dále uvedenému závěru o **skutkovém stavu**:
7. Mezi účastnicemi byla uzavřena pracovní smlouva ze dne [REDAKCE] podle níž žalovaná nastoupila do práce dne [REDAKCE] na pozici servírka, s místem výkonu práce [REDAKCE] s plným pracovním úvazkem (zjištěno z *pracovní smlouvy ze dne [REDAKCE] na č.l. 38*). Žalovaná poté doručila žalobkyni dopis označený jako „okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance, ze zdravotních důvodů dle § 56, zákoníku práce č. 262/2006 Sb.“, kterým jí oznámila, že ke dni 28.2.2022 dává výpověď ze zdravotních důvodů (zjištěno z *dopisu žalované ze dne 28.2.2022 na č.l. 8*). Dopisem ze dne 18.3.2022 odeslaným na poslední známou adresu žalobkyně oznámila žalovaná žalobkyni, že aby upřesnila, zda dává žalobkyni výpověď či zda s ní okamžitě ruší pracovní poměr s tím, že žalobkyně trvá na tom, aby žalovaná i nadále konala svou práci, a to jak v případě, že mělo jít o výpověď, tak v případě, že mělo jít o okamžité zrušení pracovního poměru (zjištěno z *dopisu žalobkyně ze dne 18.3.2022 a kopie obálky na č.l. 6 až 7*). Dalším dopisem ze

dne 16.6.2020 doručovaným na poslední známou adresu a dále na další žalobkyni zjištěnou adresu sdělila žalobkyně žalované, že přehodnotila svůj postoj, pokud se jedná o další konání práce žalovanou a sdělila žalované, že již netrvá na tom, aby nadále pro žalobkyni konala práci. Žalobkyně žalované dále sdělila, že i nadále okamžité zrušení pracovního poměru považuje za neplatné (zjištěno z dopisu žalobkyně ze dne 16.6.2020 a kopie dokladů o doručování na č.l. 32 až 34 a 37).

8. Zjištěný skutkový stav soud **právně posoudil následovně:**
9. Podle § 56 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže a) podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1).
10. Podle § 70 odst. 1 zákoníku práce dal-li zaměstnanec zaměstnavateli neplatnou výpověď nebo zrušil-li neplatně zaměstnanec pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době a zaměstnavatel oznámil zaměstnanci bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby dále konal svou práci, pracovní poměr trvá i nadále. Nevyhoví-li zaměstnanec výzvě zaměstnavatele, má zaměstnavatel právo na něm požadovat náhradu škody, která mu tím vznikla, ode dne, kdy mu oznámil, že trvá na dalším konání práce. Podle odstavce 2 citovaného ustanovení rozvázal-li zaměstnanec pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnavatel netrvá na tom, aby zaměstnanec u něho dále pracoval, platí, pokud se se zaměstnancem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby, b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit.
11. Podle § 72 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.
12. Soud úvodem konstatuje, že žaloba o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru byla podána v prekluzivní lhůtě dvou měsíců počítané od okamžiku, kdy měl pracovní poměr rozvázání skončit a je tak možné žalobu věcně projednat.
13. Soud má za prokázáno, že mezi účastnicemi vznikl pracovní poměr na základě pracovní smlouvy ze dne [REDAKCE]. Počínaje tímto dnem byla žalobkyně coby zaměstnavatel povinna přidělovat žalované coby zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit jí za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem, a žalovaná coby zaměstnanec povinna podle pokynů žalované coby zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které jí vyplývají z pracovního poměru (srov. § 38 zákoníku práce). Soud právní jednání žalované ze dne 28.2.2022 posoudil jako projev vůle směřující k okamžitému zrušení pracovního poměru. Takto je listina označena i s uvedením příslušného § 56 zákoníku práce, přičemž na tom již ničeho nemění, že v listině je uvedeno i to, že žalovaná dává výpověď z pracovního poměru. Projev vůle je nutné posuzovat i v souvislosti s dalšími okolnostmi, kdy vyšlo najevo, že žalovaná již poté do práce nenastoupila. Je tedy zjevné, že o výpověď nešlo, neboť v takovém případě by v závislosti na doručení listiny trval pracovní poměr ještě po dobu běhu výpovědní doby. Podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany žalované nebyly naplněny, když platí, že zaměstnanec může tento výjimečný institut skončení pracovního poměru použít jen

v kvalifikovaných případech uvedených v § 56 odst. 1 zákoníku práce. Tyto důvody splněny nebyly, když jednak uváděné zdravotní důvody nejsou blíže specifikovány a není uveden ani odkaz na lékařský posudek, případně přezkumné rozhodnutí příslušného správního orgánu, podle kterého žalovaná nemůže konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví. Ze samotného znění okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany žalované není ani možná dovodit, v čem věcně spočívá konkrétní zdravotní důvod, pro který nemůže dosavadní práci konat bez nebezpečí vážného ohrožení svého zdraví a ani výkladem nelze zjistit, proč bylo okamžité zrušení pracovního poměru učiněno (srov. obdobně NS ČR, sp.zn. 21 Cdo 2606/99). I v takovém případě však může zaměstnanec okamžitě zrušit pracovní poměr jen, pokud svému zaměstnavateli posudek (případně přezkumné rozhodnutí příslušného správního orgánu) předložil a zaměstnavatel mu neumožnil v době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce. V této souvislosti soud rovněž podotýká, že žalobkyně coby zaměstnavatel by měla právo podat návrh na přezkoumání takového posudku v souladu se zákonem č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

14. Rozvázání pracovního poměru výpovědí je neplatné, jen jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím (srov. například právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19.3.1997 sp. zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněném pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997). I když byla pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru, nemusí pracovní poměr dále pokračovat; pracovní poměr účastníků nadále trvá jen tehdy, jestliže ten účastník, s nímž byl pracovní poměr rozvázán, oznámí druhému účastníkovi, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával. Netrvá-li žalovaná coby zaměstnavatel na tom, aby pro něj žalovaná coby zaměstnanec nadále vykonávala práci (tj. neoznámí-li zaměstnanci, že trvá na dalším zaměstnávání, nebo sdělí-li, a to třeba i později, výslovně zaměstnanci, že na dalším výkonu práce netrvá), nastává - ačkoliv byla pravomocným rozhodnutím soudu vyslovena neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí - právní fikce rozvázání pracovního poměru dohodou. Zaměstnanec i zaměstnavatel může své stanovisko ohledně dalšího zaměstnávání posléze i měnit. Podstatný pro další osud pracovního poměru je pak den, kdy bylo druhé straně oznámeno definitivní stanovisko. Vždy se tak však musí stát ještě předtím, než soud ve věci vyhlásí rozhodnutí.
15. V souhrnu soud dospěl k závěru, že ze strany žalované nebyly splněny zákonné podmínky pro to, aby s žalobkyní coby svým zaměstnavatelem okamžitě zrušila pracovní poměr ze zdravotních důvodů. Jelikož je žaloba po právu, soud jí vyhověl, jak uvedeno ve výroku I.
16. O nákladech řízení rozhodl soud v souladu s § 142 odst. 1 o. s. ř., tak že žalované uložil povinnost nahradit žalobkyni náklady řízení, neboť žalobkyně měla ve věci plný úspěch, přičemž v tomto případě nebyla povinna žalované zasílat předžalobní výzvu ve smyslu § 142a o.s.ř., neboť se po ní nedomáhala žádného plnění, ale obrátila se na soud s návrhem na určení neplatnosti výpovědi. Ani skutečnost, že žalobkyně již později netrvála na tom, aby pro ni žalovaná nadále vykonávala práci, není důvodem pro nepřiznání náhrady nákladů řízení. Soud zvažil i § 143 o.s.ř., podle něhož žalovaný, který neměl úspěch ve věci, má právo na náhradu nákladů řízení proti žalobci, jestliže svým chováním nezavdal příčinu k podání návrhu na zahájení řízení. Žalovaná však příčinu k podání žaloby zavdala již tím, že s žalobkyní neplatně rozvázala pracovní poměr okamžitým zrušením. Jinak než v soudním řízení nelze určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru dosáhnout a soudu nepřísluší hodnotit z jakého důvodu trvala žalobkyně na tom, aby soud neplatnost právního jednání žalované ze dne 28.2.2022 určil. Náklady řízení žalobkyně zahrnují zaplacený soudní poplatek 2 000 Kč a náklady právního zastoupení podle vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „AT“), spočívající v odměně advokáta podle za 3 úkony právní služby [za oznámení žalované o trvání žalobkyně na dalším výkonu práce ze dne 18.3.2022, převzetí věci a přípravu zastoupení a podání žaloby, § 11 odst. 1 písm. a) a d) AT] z tarifní hodnoty 35 000 Kč ve výši á 2 500 Kč [§ 9 odst. 3 písm. a) AT] a 3 x

režijní paušál ve smyslu § 13 odst. 4 advokátního tarifu á 300 Kč za tytéž úkony právní služby, to vše zvýšené o náhradu za 21% DPH ve výši 1 575 Kč na základě dokladu o registraci advokáta žalobkyně coby plátce této daně, náklady právního zastoupení tedy v celkové výši 9 075 Kč (7 500 + 1 575). Náhradu za vyjádření ze dne 11.8.2022 soud žalobkyni nepřiznal, neboť žalobkyně měla veškeré listiny předložit již jako součást žaloby, která má být perfektní. K tíži žalované nelze přičíst ani to, že žalobkyně změnila svůj postoj a na dalším zaměstnávání již netrvala, či že zúžila předmět žaloby. Žalovaná se k podané žalobě+ nijak nevyjádřila a nezavdala tak ani příčinu k případné replice. Stejně tak soud nepřiznal žalobkyni náhradu za dopis ze dne 16.6.2022, neboť opět nelze klást k tíži žalované, že žalobkyně změnila svůj postoj k dalšímu výkonu práce z její strany. Soud proto uložil žalované povinnost zaplatit žalobkyni celkem částku 11 075 Kč (9 075 + 2 000) k rukám zástupce žalobkyně (§ 149 odst. 1 o.s.ř., výrok II).

17. Lhůta k plnění ve výroku o nákladech řízení byla stanovena v souladu s § 160 odst. 1 část věty před středníkem o.s.ř., neboť za řízení nevyšly najevo okolnosti případu nebo důvody na straně účastníků pro stanovení lhůty jiné.

#### **Poučení:**

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání do 15 dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení k Městskému soudu v Praze, prostřednictvím Obvodního soudu pro Prahu 2.

Nebude-li povinnost stanovená tímto rozsudkem splněna dobrovolně, má oprávněný právo domáhat se splnění uložené povinnosti návrhem na výkon rozhodnutí nebo exekučním návrhem.

Praha, 16. prosince 2022

**JUDr. Ivo Krýsa, Ph.D.,v.r.**  
předseda senátu