



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobkyně: M █████ S █████ nar. █████
bytem █████
zastoupené Mgr. Dominikou Havelkovou, advokátkou
sídlem Běchovická 701/26, Praha 10

proti
žalované: **EIFFEL OPTIC, a.s.**, IČO 43873171
sídlem Ječná 507/6, Praha 2
zastoupené Mgr. Jaroslavem Topolem, advokátem
sídlem Na Zlatnici 301/2, Praha

o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru

takto:

- I. Určuje se, že výpověď z pracovního poměru žalobkyně ze dne 11.5.2021 je neplatná.
- II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradu nákladů řízení částku 22 328,- Kč, k rukám právního zástupce žalobkyně, a to ve lhůtě 3 dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění:

1. Žalobkyně se žalobou doručenou zdejšímu soudu dne 16.7.2021 domáhala určení, že výpověď z pracovního poměru ze dne 11.5.2021 je neplatná. Se žalovanou uzavřela dne █████ pracovní smlouvu na pozici asistentka prodeje + pokladní, a to na dobu neurčitou. Žalobkyně nastoupila do práce a řádně vykonávala své pracovní povinnosti. Dne █████ se žalobkyni narodil syn, před jehož narozením byla žalobkyně po dobu několika měsíců ode dne █████ v pracovní neschopnosti █████ Po narození syna nastoupila žalobkyně na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou. O narození syna byla žalovaná písemně informována. Žalobkyně zasílala poštou žalované kopii rodného listu syna. Na začátku roku 2021

žalobkyně požádala o čerpání dovolené. Tento požadavek jí však byl zamítnut. Následně žalobkyně nastoupila opět na nemocenskou, a to ode dne [REDAKCE]. O této skutečnosti musela být žalovaná informována prostřednictvím eNeschopenky České správy sociálního zabezpečení. V této době obdržela žalobkyně od žalované výpověď z pracovního poměru ze dne 11.5.2021. Žalovaná poukázala na důvod dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, který blíže zdůvodnila tak, že žalobkyně oficiálně nikdy neoznámila datum narození dítěte, po celou dobu rodičovské žádným způsobem neinformovala o plánované délce rodičovské dovolené, nesdělila předpokládané datum návratu do zaměstnání ani takové datum nenavrhla a po dosažení 3 let věku dítěte, tj. po [REDAKCE] nenastoupila do zaměstnání ani nepožádala zaměstnavatele o povolené neplacené volno, čímž měla žalobkyně porušit pracovní kázeň, přičemž povinností zaměstnavatele (tj. žalované) je poskytnout možnost čerpání rodičovské dovolené maximálně do 3 let věku dítěte. Ve výpovědi žalovaná dále uvedla, že pracovní poměr končí dne 16.5.2021. Na základě výpovědi zaslala žalobkyně žalované datovou schránkou dne 20.5.2021 vyjádření k výpovědi z pracovního poměru, ve kterém žalované sdělila, že považuje výpověď za neplatnou a nadále trvá na tom, aby byla zaměstnávána. Žalobkyně navrhla žalované, že je ochotna přistoupit na rozvázání pracovního poměru dohodou za předpokladu, že jí bude uhrazena částka ve výši 45 000,- Kč. Žalobkyně dále požadovala proplacení nevyčerpané dovolené od roku 2016. Na toto vyjádření reagovala žalovaná prostřednictvím svého právního zástupce Mgr. Jaroslava Topola dopisem ze dne 31.5.2021 tak, že žalovaná nadále považuje výpověď za platnou a na ukončení pracovního poměru s žalobkyní trvá. Uzavření dohody o skončení pracovního poměru se žalobkyní žalovaná odmítla. S ohledem na uvedenou reakci žalované upravila žalobkyně svůj požadavek a navrhla žalované dne 1.7.2021, že pokud upraví svoji výpověď tím způsobem, že v ní bude uvedeno správné datum skončení pracovního poměru, nebo bude ke stejnému dni uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru, nebude žalobkyně podnikat vůči žalované žádné další právní kroky. Na tento návrh reagovala žalovaná tak, že takový postup není na místě, protože žalovaná je přesvědčena, že pracovní poměr byl skončen po právu okamžitým zrušením a není důvod na tomto stavu ničeho měnit. Vzhledem k tomu, že žalovaná nebyla schopna akceptovat ani tento minimální požadavek žalované, nezbyvala žalobkyni jiná možnost než podat žalobu. Žalobkyně je přesvědčena, že podaná žaloba je včasná, neboť lhůta pro její podání nemůže ve smyslu § 72 zákoníku práce uplynout dříve než dne 30.9.2021. Žaloba je rovněž dle žalobkyně důvodná, protože výpověď z důvodu dle § 52 písm. g) zákoníku práce je možné dát zaměstnanci jen ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se o tomto důvodu zaměstnavatel dozvěděl. Tato lhůta musela žalované uplynout nejpozději 2 měsíce ode dne, kdy bylo žalované doručeno oznámení o čerpání dovolené ve dnech 1.–12.2.2021. Na základě domněnky doby dojití došlo toto oznámení žalované dne 24.2.2021, lhůta proto uplynula nejdéle dne 24.4.2021. Pokud je údajným důvodem pro výpověď zejména tvrzení, že se žalobkyně po [REDAKCE] nevrátila do zaměstnání a nepožádala o neplacené volno, je žalobkyně přesvědčena, že žalované uplynula lhůta pro dání výpovědi. Žalovaná dále tvrdí, že jí žalobkyně oficiálně neoznámila narození dítěte, nicméně zná přesné datum jeho narození. Žalobkyně kopii rodného listu zaslala žalované poštou a tento postup má žalobkyně za dostatečně oficiální. Vyžaduje-li žalovaná jiný postup při oznámení narození dítěte, měla žalobkyni vyzvat k nápravě tohoto nedostatku. To žalovaná neučinila a žalobkyně tak měla důvodně za to, že svoji povinnost vůči žalované řádně splnila. Žalobkyně v průběhu své absence v zaměstnání se žalovanou mnohokrát komunikovala. Kromě toho, že žalobkyně rozporuje včasnost podané výpovědi, nesouhlasí ani s tvrzenými důvody výpovědi a má za to, že nebyly naplněny ani po materiální stránce.

2. Žalovaná navrhla žalobu zamítnout. Učinila nesporným, že se žalobkyní uzavřela dne [REDAKCE] pracovní smlouvu, na jejímž základě nastoupila žalobkyně k pracovnímu poměru se žalovanou. Dne 11.5.2021 žalovaná přistoupila z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem ze strany žalobkyně k okamžitému zrušení pracovního poměru. Z důvodu pochybení pracovníků žalované při zpracování předmětného okamžitého zrušení, bylo okamžité zrušení pracovního poměru

Shodu s prvopisem potvrzuje Renata Kudrnová

nesprávně označeno jako výpověď a místo ust. § 55 odst. 1 písm. b) zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, bylo nesprávně uvedeno související ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce. O záměru žalované okamžitě zrušit pracovní poměr svědčí dle žalované i uvedení data ukončení pracovního poměru k 16.5.2021, když toto datum reflektovalo pravděpodobné datum doručení ukončení pracovního poměru k rukám žalobkyně. K faktickému doručení došlo dne 13.5.2021, kdy došlo k ukončení pracovního poměru mezi žalobkyní a žalovanou. Vzhledem k tomu, že ke skončení pracovního poměru došlo dne 13.5.2021, je na místě dle žalované konstatovat, že žalobkyně podala žalobu dne 15.7.2021 opožděně. I v případě, že by se jednalo o výpověď z pracovního poměru, uplynula již výpovědní lhůta stanovená v ust. § 51 zákoníku práce ke dni 31.7.2021. K důvodům ukončení pracovního poměru žalovaná uvedla, že rozporuje, že by ze strany žalobkyně obdržela informaci ohledně narození dítěte a kdy zamýšlí nastoupit zpět do zaměstnání. Datum narození dítěte oznámila žalobkyně žalované až telefonicky v měsíci květnu 2021. Počínaje tímto okamžikem se žalovaná dozvěděla o tom, že se žalobkyně bez jejího vědomí a souhlasu nedostavila do zaměstnání poté, co jí byla ukončena rodičovská dovolená.

3. Soud má za prokázané z pracovní smlouvy ze dne [REDAKCE] že žalobkyně měla vykonávat pro žalovanou od [REDAKCE] práci na pozici asistentka prodeje+pokladní, přičemž pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. Z dokumentu označeného jako výpověď z pracovního poměru ze dne 11.5.2021 bylo soudem zjištěno, že dle předmětného dokumentu žalovaná zastoupená [REDAKCE] Š [REDAKCE] K [REDAKCE] rozvázala pracovní poměr se žalobkyní založený na základě pracovní smlouvy ze dne 1.10.2014 dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu, že (i) zaměstnavateli oficiálně nikdy neoznámila datum narození dítěte, (ii) po celou dobu rodičovské dovolené žádným způsobem neinformovala o plánované délce rodičovské dovolené, (iii) nesdělila předpokládaný datum návratu do zaměstnání ani takový datum nenavrhl a (iv) po dosažení 3 let věku dítěte, tj. po [REDAKCE] nenastoupila do zaměstnání, ani nepožádala zaměstnavatele o povolené neplacené volno, čímž měla žalobkyně porušit pracovní kázeň, přičemž povinností zaměstnavatele je poskytnout možnost čerpání rodičovské dovolené maximálně do 3 let věku dítěte. Pracovní poměr měl dle dokumentu skončit dnem 16.5.2021. Přípis JUDr. Tomáše Havelky ze dne 18.5.2021 adresovaný žalované potvrzuje, že jmenovaný v zastoupení žalobkyně informoval žalovanou, že žalobkyně považuje výpověď ze dne 11.5.2021 za neplatnou a nadále trvá na uzavřeném pracovním poměru a na tom, aby byla dále zaměstnávána. JUDr. Havelka současně sdělil, že žalobkyně je ochotna přistoupit na rozvázání pracovního poměru dohodu za předpokladu, že jí bude poskytnuta částka 45 000,- Kč čistého odpovídající odstupnému dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Žalobkyně současně požádala o proplacení nevyčerpané dovolené za rok 2016. Přípis Mgr. Jaroslava Topola ze dne 31.5.2021 adresovaný JUDr. Tomáši Havelkovi dokládá, že jmenovaný v zastoupení žalované uvedl, že žalovaná považuje výpověď za zcela oprávněnou a na ukončení pracovního poměru výpovědi trvá. Z pohledu žalované není na místě uzavírat jakoukoliv dohodu o skončení pracovního poměru, kterou žalobkyně navrhla. Z e-mailu Mgr. Sabiny Valíčkové ze dne 1.7.2021 adresovaného Mgr. Topolovi bylo soudem zjištěno, že Mgr. Valíčková informovala Mgr. Topola, že žalobkyně nadále považuje výpověď ze dne 11.5.2021 za neplatnou s tím, že nebude podnikat další právní kroky za předpokladu, že žalovaná opraví výpověď v tom smyslu, že v ní bude uvedeno správné datum ukončení pracovního poměru, tj. 31.7.2021. Náprava může být sjednána dle Mgr. Valíčkové i dohodou o skončení pracovního poměru ke stejnému datu. E-mail Sabiny Valíčkové ze dne 14.7.2021 adresovaný Mgr. Martinu Mrovčovi včetně předcházející komunikace potvrzuje, že Mgr. Mrověk informoval dne 14.7.2021 Mgr. Valíčkovou, že jej kolega Topol požádal, aby jmenované předal stanovisko žalované, dle kterého není na místě změna podané výpovědi či uzavření dohody o skončení pracovního poměru. Žalovaná má dle Mgr. Mrověce i nadále za to, že pracovní poměr byl po právu skončen okamžitým zrušením a není důvod na tomto stavu ničeho měnit. Přípis S [REDAKCE] K [REDAKCE] ze dne 15.3.2021 adresovaný žalobkyni prokazuje, že jmenovaná žalobkyni informovala, že jim bylo doručeno oznámení o čerpání dovolené ve dnech 1.-12.2.2021. Oznámení jim bylo odesláno až dne

Shodu s prvopisem potvrzuje Renata Kudrnová

19.2.2021, a tedy již v době pracovní neschopnosti žalobkyně. V této souvislosti žalobkyni vyzvala, aby předložila doklad o tom, že oznámila zaměstnavateli čerpání dovolené 14 dnů před jejím čerpáním, případně souhlas zaměstnavatele s jejím čerpáním udělený před zahájením dovolené. Vzhledem k dosud známým skutečnostem je dle [redacted] K [redacted] zřejmé, že žalobkyně jednala v rozporu se zákoníkem práce a nárok na proplacení dovolené jí nevznikl. Po doložení uvedených dokladů bude věc dle přípisu dále řešena, když prozatím nebude dovolená proplacena. Plná moc ze dne 7.9.2009 potvrzuje, že žalovaná jednající předsedou představenstva udělila [redacted] Š [redacted] K [redacted] nar. [redacted] plnou moc k zastoupení společnosti mimo jiné v pracovněprávních úkonech, zejména podepisování pracovněprávních dokumentů vedoucích k zahájení, změně nebo skončení pracovněprávních vztahů se společností s výjimkou pozic ve vedení společnosti. Z e-mailové komunikace vedené mezi Pražskou správou sociálního zabezpečení a žalovanou ze dne 26.3.2021 bylo soudem zjištěno, že D [redacted] J [redacted] odborný referent Pražské správy sociálního zabezpečení, v e-mailu sdělila, že by potřebovala potvrdit, že paní S [redacted] nenastoupila do zaměstnání. Dítě se narodilo [redacted] tudíž mu budou v [redacted]

4. Na základě provedeného dokazování má soud za prokázaný následující skutkový děj. Účastníci uzavřeli dne [redacted] pracovní smlouvy, dle které měla žalobkyně vykonávat pro žalovanou od [redacted] práci na pozici asistentka prodeje+pokladní, přičemž pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou. [redacted] Š [redacted] K [redacted] přípisem ze dne 15.3.2021 žalobkyni informovala, že jim bylo doručeno oznámení o čerpání dovolené ve dnech 1-12.2.2021. Oznámení jim bylo odesláno až dne 19.2.2021, a tedy již v době pracovní neschopnosti žalobkyně. V této souvislosti žalobkyni vyzvala, aby předložila doklad o tom, že oznámila zaměstnavateli čerpání dovolené 14 dnů před jejím čerpáním, případně souhlas zaměstnavatele s jejím čerpáním udělený před zahájením dovolené. Vzhledem k dosud známým skutečnostem je dle [redacted] K [redacted] zřejmé, že žalobkyně jednala v rozporu se zákoníkem práce a nárok na proplacení dovolené jí nevznikl. Po doložení uvedených dokladů bude věc dle přípisu dále řešena, když prozatím nebude dovolená proplacena. Žalobkyni byl žalovanou doručen dokument ze dne 11.5.2021 označený jako výpověď z pracovního poměru. Žalovaná zastoupená [redacted] Š [redacted] K [redacted] dle předmětného dokumentu rozvázala pracovní poměr se žalobkyní založený na základě pracovní smlouvy ze dne [redacted] dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce z důvodu, že (i) zaměstnavateli oficiálně nikdy neoznámila datum narození dítěte, (ii) po celou dobu rodičovské dovolené žádným způsobem neinformovala o plánované délce rodičovské dovolené, (iii) nesdělila předpokládaný datum návratu do zaměstnání ani takový datum nenavrhl a (iv) po dosažení 3 let věku dítěte, tj. po [redacted] nenastoupila do zaměstnání, ani nepožádala zaměstnavatele o povolené neplacené volno, čímž měla žalobkyně porušit pracovní kázeň, přičemž povinností zaměstnavatele je poskytnout možnost čerpání rodičovské dovolené maximálně do 3 let věku dítěte. Pracovní poměr měl dle dokumentu skončit dnem 16.5.2021. Přípisem ze dne 18.5.2021 JUDr. Tomáš Havelka v zastoupení žalobkyně informoval žalovanou, že žalobkyně považuje výpověď ze dne 11.5.2021 za neplatnou a nadále trvá na uzavřeném pracovním poměru a na tom, aby byla dále zaměstnávána. JUDr. Havelka současně sdělil, že žalobkyně je ochotna přistoupit na rozvázání pracovního poměru dohodu za předpokladu, že jí bude poskytnuta částka 45 000,- Kč čistého odpovídající odstupnému dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Žalobkyně současně požádala o proplacení nevyčerpané dovolené za rok 2016. Přípisem ze dne 31.5.2021 Mgr. Jaroslav Topol v zastoupení žalované JUDr. Havelkovi sdělil, že žalovaná považuje výpověď za zcela oprávněnou a na ukončení pracovního poměru výpovědí trvá. Z pohledu žalované není na místě uzavírat jakoukoliv dohodu o skončení pracovního poměru, kterou žalobkyně navrhla. Mgr. Valíčková informovala e-mailem dne 1.7.2021 Mgr. Topola, že žalobkyně nadále považuje výpověď ze dne 11.5.2021 za neplatnou s tím, že nebude podnikat další právní kroky za předpokladu, že žalovaná opraví výpověď v tom smyslu, že v ní bude uvedeno správné datum ukončení pracovního poměru, tj. 31.7.2021. Náprava může být sjednána dle Mgr. Valíčkové i dohodou o skončení pracovního poměru ke stejnému datu. Mgr. Mrověc

Shodu s prvopisem potvrzuje Renata Kudrnová

informoval e-mailem dne 14.7.2021 Mgr. Valíčkovou, že jej kolega Topol požádal, aby jmenované předal stanovisko žalované, dle kterého není na místě změna podané výpovědi či uzavření dohody o skončení pracovního poměru. Žalovaná má dle Mgr. Mrovce i nadále za to, že pracovní poměr byl po právu skončen okamžitým zrušením a není důvod na tomto stavu ničeho měnit.

5. Podle ust. § 18 zákoníku práce je-li možné právní jednání vyložit různým způsobem, použije se výklad pro zaměstnance nejpříznivější.
6. Podle ust. § 50 odst. 1 zákoníku práce musí být výpověď z pracovního poměru písemná, jinak se k ní nepřihlíží. Dle odst. 2 předmětného ustanovení může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52. Dle odst. 4 dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.
7. Podle ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce, s výjimkou vyplývající z § 51a. Výpovědní doba smí být prodloužena jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem; tato smlouva musí být písemná. Dle odst. 2 předmětného ustanovení začíná výpovědní doba prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 51a, § 53 odst. 2, § 54 písm. c) a § 63.
8. Podle ust. § 52 zákoníku práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část, b) přemístí-uje-li se zaměstnavatel nebo jeho část, c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách, d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice, e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě zdravotní způsobilost, f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nespĺňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil, g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi, h) poruší-li zaměstnanec zvláště hrubým způsobem jinou povinnost zaměstnance stanovenou v § 301a.
9. Podle ust. § 58 odst. 1 zákoníku práce může pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, 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 povinností vyplývajících z pracovního poměru v cizině

Shodu s prvopisem potvrzuje Renata Kudrnová

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.

10. 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.
11. Vzhledem k tomu, že žalovaná tvrdí, že dokumentem ze dne 11.5.2021 označeným jako výpověď z pracovního poměru zamýšlela zrušit pracovní poměr se žalobkyní okamžitě dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zák. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, zabýval se nalézací soud nejprve výkladem předmětného jednání žalované. Předmětný dokument byl žalovanou označen jako výpověď z pracovního poměru, přičemž žalovaná v dokumentu uvedla, že pracovní poměr rozvazuje dle § 52 písm. g) zákoníku práce. Na základě uvedených skutečností a s přihlédnutím k ust. § 18 zákoníku práce je dle názoru soudu I. stupně nezbytné posuzovat předmětné jednání žalované jednoznačně jako výpověď zaměstnavatele ve smyslu ust. § 52 zákoníku práce, neboť ze žádné části předmětného dokumentu nemohla žalobkyně dovozovat, že žalovaná s ní rozvazuje pracovní poměr okamžitě, a to ani ze závěrečné věty, že pracovní poměr končí dnem 16.5.2021. Uvedený závěr potvrzuje i přípis právního zástupce žalované ze dne 31.5.2021, ve kterém právní zástupce žalované uvedl, že žalovaná považuje výpověď za zcela oprávněnou s tím, že žalobkyně se prokazatelně dopustila vytýkaných pochybení v rámci uzavřeného pracovního poměru a výpověď byla podána v souladu s ust. § 52 písm. g) zákoníku práce. Odlišný výklad posuzovaného jednání žalované by byl zcela nepochybně v neprospěch zaměstnance - žalobkyně, kdy takový postup je nepřípustný, zvláště v kontextu s následným plynutím lhůty pro podání žaloby na určení neplatnosti daného jednání. Pokud žalovaná zamýšlela pracovní poměr se žalobkyní zrušit okamžitě, měla vůči žalobkyni učinit takové jednání, aby byla tato skutečnost z tohoto jednání zcela jednoznačně objektivně seznatelná.
12. Na základě učiněného závěru nalézací soud dále posuzoval, zda byl návrh na vyslovení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru podán v souladu s ust. § 72 zákoníku práce. Žalobkyně v řízení nespороvala tvrzení žalované, že výpověď byla žalobkyni doručena dne 13.5.2021, když tato skutečnost je nepřímou potvrzována i datem udělení plné moci právní zástupkyni žalobkyně, ke kterému došlo 14.5.2021. Jelikož byla žaloba podána dne 16.7.2021, byla podána ve lhůtě stanovené ust. § 72 zákoníku práce, a to s přihlédnutím k plynutí výpovědní doby dle ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce, která započala běžet dnem 1.6.2021.
13. Dále se soud zabýval důvody, pro které byla ze strany žalované dána žalobkyni výpověď. Žalovaná výpověď odůvodnila tím, že (i) žalobkyně zaměstnavateli oficiálně nikdy neoznámila datum narození dítěte, (ii) po celou dobu rodičovské dovolené žádným způsobem neinformovala o plánované délce rodičovské dovolené, (iii) nesdělila předpokládaný datum návratu do zaměstnání ani takový datum nenavrhla a (iv) po dosažení 3 let věku dítěte, tj. po [REDAKCE] nenastoupila do zaměstnání, ani nepožádala zaměstnavatele o povolené neplacené volno, čímž měla žalobkyně porušit pracovní kázeň, přičemž povinností zaměstnavatele je poskytnout možnost čerpání rodičovské dovolené maximálně do 3 let věku dítěte. V uvedené souvislosti nalézací soud na jednání konaném dne 6.12.2021 vyzval žalovanou ve smyslu ust. § 118a odst. 1 o.s.ř. mimo jiné, aby doplnila rozhodující skutečnosti, zda, případně kdy, a jakým způsobem vyzvala žalobkyni, aby žalované sdělila informace o datu narození syna, o plánované délce rodičovské dovolené, předpokládaném datu návratu do zaměstnání, aby nastoupila do zaměstnání, případně, zda, kdy, a jakým způsobem žalobkyně na jednotlivé výzvy reagovala. Žalovaná v reakci na výzvu soudu v podání ze dne 21.12.2021 uvedla, že žalovaná nevyzývala žalobkyni ke sdělení uvedených věcí, a to z důvodu, že je povinností zaměstnance, aby svému zaměstnavateli sdělil datum narození dítěte, délku zvolené rodičovské a předpokládaný návrat do zaměstnání. Za situace, kdy žalovaná jakožto zaměstnavatel nevyvinula jakoukoliv aktivitu vůči žalobkyni ve vztahu ke zjištění jí požadovaných informací, a to od doby přerušování pracovní

Shodu s prvopisem potvrzuje Renata Kudrnová

činnosti žalobkyní při nástupu do pracovní neschopnosti dne [REDAKCE] z důvodu [REDAKCE] žalobkyně do výpovědi ze dne 11.5.2021, tedy po dobu více jak 4 let, a to dokonce ani v přípisu [REDAKCE] Š [REDAKCE] K [REDAKCE] ze dne 15.3.2021, který výpovědi ze dne 11.5.2021 předcházel, kde jmenovaná žalobkyni toliko informovala o neproplacení její dovolené ve dnech 1-12.2.2021, nelze dle přesvědčení soudu I. stupně uzavřít, že v případě žalobkyně byly naplněny výpovědní důvody uvedené v ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Pokud by bylo v řízení prokázáno tvrzení žalované, že žalobkyně žalované neoznámila datum narození dítěte, neinformovala žalovanou o plánované délce rodičovské dovolené, nesdělila jí předpokládané datum návratu do zaměstnání ani takové datum nenavrhla a po [REDAKCE] nenastoupila do zaměstnání, ani nepožádala zaměstnavatele o povolené neplacené volno, nedosahovalo by takové jednání žalobkyně při absenci jakékoliv aktivity ze strany žalované vedené snahou o zjištění požadovaných informací či o opětovný nástup žalobkyně k výkonu práce takové intenzity porušení povinností zaměstnance umožňující dání výpovědi dle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce. Odlišná situace by nastala, pokud by žalovaná prokazatelně žalobkyni vyzvala k nástupu do zaměstnání. V případě, že by žalobkyně na výzvu nereagovala, případně by nastoupit bez oprávněného důvodu odmítla, byla by žalovaná oprávněna pracovní poměr se žalobkyní ukončit.

14. S přihlédnutím ke shora učiněným závěrům nalézací soud výrokem I. žalobě vyhověl a určil, že výpověď z pracovního poměru žalobkyně ze dne 11.5.2021 je neplatná.
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 6 úkonů právní služby á 2 500,- Kč a paušální náhradou hotových výdajů advokáta podle vyhlášky č. 177/1996 Sb. á 300,- Kč za 6 úkonů právní služby (příprava a převzetí zastoupení, sepis žaloby, sepis reakce na vyjádření žalované k žalobě ze dne 23.9.2021, účast na jednání soudu ve dnech 15.11.2021, 6.12.2021 a 25.2.2021), DPH ve výši 21%, celkem 22 328,- 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. února 2022

JUDr. Luděk Pilný, v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Renata Kudrnová