

Okresní soud v Ústí nad Orlicí

**ŽÁDOST O POSKYTNUTÍ INFORMACE
PODLE ZÁKONA Č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím**

Tímto žádám o poskytnutí anonymizovaného rozhodnutí v soudním řízení vedeném u vašeho soudu pod sp. zn. 5 C 65/2000.

Děkuji

V Praze dne 27. ledna 2021

XY

Narxxxxxxx

bytem

tel.: xxxxxx e-mail: xxxxxxxx@seznam.cz



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY



Toto rozhodnutí nabylo právní moci dne
OKRESNÍ SOUD V ÚSTÍ NAD ORLICÍ

dne 18. dubna 2001.....

12 března 2002

17.3.2001 = III.
4.3.2002 = I, IV, V,
a

Okresní soud v Ústí nad Orlicí rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Dany Anderové a přísedících Jana Štěpánka a Zdeňka Bárneta ve věci žalobkyně J K, r.č., bytem zast. JUDr. Janem Sykou, advokátem se sídlem Praha 1, Školská 12 proti žalovanému IČO se sídlem ve V o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru a náhradě mzdy

t a k t o :

I. **Určuje se**, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalovanou společností žalobkyni dopisem ze dne 15.5.2000 ke dni 18.5.2000 je neplatné.

II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni částku 16.000,--Kč s 10 % úrokem z prodlení od 12.7.2000 do zaplacení, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

III. Ohledně úroku z prodlení ve výši 1 % z částky 16.000,--Kč od 12.7.2000 do zaplacení, se návrh zamítá.

IV. Žalovaný je povinen nahradit žalobkyni náklady řízení ve výši 9.758,--Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku, k rukám právního zástupce žalobkyně.

V. Žalovaný je povinen zaplatit ČR - Okresnímu soudu v Ústí nad Orlicí soudní poplatek ve výši 1.640,--Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobkyně se svou žalobou doručenou soudu dne 12.7.2000 domáhala určení, že rozvázání pracovního poměru dopisem žalovaného ze dne 15.5.2000, který jí byl doručen 18.5.2000 je neplatné a domáhala se náhrady mzdy ve výši 16.000,--Kč a úroku z prodlení ve výši 11 % z částky 16.000,--Kč od 12.7.2000 do zaplacení. Žalobu odůvodnila tím, že žalovaný jí nevytvořil řádné podmínky pro výkon práce, nezajistil suroviny, znemožnil volný přístup na pracoviště a neuznával práci, kterou žalobkyně vykonávala mimo pracoviště. Neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru spatřuje v tom, že tento úkon postrádá určitost vymezení důvodů včetně vymezení časového, nebyla dodržena dvouměsíční lhůta, v tom, že hromadná pracovní doba zaměstnavatele se na ní nevztahovala, neboť měla sjednání individuální pracovní dobu a v tom, že dodávka receptury není náplní práce laborantky a tím povinností zaměstnaneckou.

Žalovaný k věci uvedl, že okamžité zrušení pracovního poměru je platné, bylo provedeno písemnou formou, žalobkyni bylo řádně doručeno, nemuselo být projednáno s odborovou organizací, protože u něj odborová organizace neexistuje, důvody pro zrušení pracovního poměru jsou zde uvedeny přesně a nezaměnitelně, a proto navrhl zamítnutí žaloby.

Soud vzal za prokázané, že mezi žalobkyní a žalovaným byla dne 1.4.1998 uzavřena pracovní smlouva. Žalobkyně byla přijata do pracovního poměru na funkci vedoucí laboratoře s datem nástupu do práce 1.4.1998, místem výkonu práce Pracovní poměr byl sjednán na dobu neurčitou, mzda byla sjednána ve výši 8.000,--Kč měsíčně. Smlouva neobsahuje žádné ujednání o pracovní době. Tyto skutečnosti soud zjistil z pracovní smlouvy z 1.4.1998 a z účastnických výpovědí žalobkyně a žalovaného. V roce 1999 byl podepsán oběma účastníky dodatek k pracovní smlouvě, který byl svým obsahem dokladem o úpravě mzdy o pohyblivou složku 4.000,--Kč, která je závislá na tam uvedených podmínkách. Z výpovědi žalobkyně i žalovaného soudu zjistil, že pracovní smlouva z 1.4.1998 byla uzavřena za situace, že předtím pracovala žalobkyně spolu s jednatelem žalovaného, jako zaměstnanci předchozí firmy, která vyráběla likér, neměli stanovenou pevnou pracovní dobu a také po uzavření pracovní smlouvy mezi žalovaným a žalobkyní nebyla pracovní doba žádným způsobem stanovena, jednatel žalovaného netrval na pravidelné pracovní době a souhlasil s tím, aby žalobkyně pracovala nepravidelně. Jednatel žalovaného ve své výpovědi jako účastník řízení uvedl, že žalobkyni upozorňoval na možnost nebezpečí, které by se jí mohlo stát, pokud je na pracovišti sama. Požadoval po ní, aby pracovala v pracovní době, která byla stanovena pro ostatní zaměstnance, tj. od 7.00 do 15.30 hod., ovšem jedná se pouze o jeho tvrzení, které není podloženo žádným dalším důkazem. Z výpovědi svědka, vedoucího výroby žalovaného soud zjistil, že se před ním jednatel žalovaného zmiňoval o svém přání, aby žalobkyně docházela do práce v pracovní době, která je stanovena pro ostatní zaměstnance, ovšem, zda tuto skutečnost sdělil žalobkyni mu není známo. Vzhledem k technologickému procesu nebylo nutné, aby žalobkyně byla na pracovišti stále. Skutečnost, že žalobkyně měla sjednání pracovní dobu odlišně od ostatních zaměstnanců, tedy nepravidelnou, soud zjistil i z dopisu adresovaného žalobkyni jednatelem žalovaného, nazvaného odpověď na dopis ze 7.4.2000 - žádost o vydání klíčů od provozovny. Z tohoto dopisu soud zjistil, že žalovaný umožňoval, umožňuje a i do budoucna hodlá umožňovat plnění povinností vyplývajících z pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobkyní a žalovaným i mimo běžnou pracovní dobu, která je od 7.00 do 15.30 hod., např. i o víkendech, a to po dohodě s vedoucími pracovníky společnosti. Z dopisu soud rovněž zjistil, že žalobkyni byl znemožněn volný přístup na pracoviště i mimo pevnou pracovní dobu bez dohody s ostatními pracovníky společnosti. Dále vzal soud za prokázané, že 20.4.2000 byla žalobkyně upozorněna na porušování povinností vyplývajících z pracovní smlouvy, když jí bylo vytčeno,

že má neomluvené absence za měsíce leden - březen roku 2000. Bylo jí vytčeno, že neplní pracovní příkaz ze 14.1.2000, kde se zavázala k výrobě 3.240 litrů esence, ani pracovní příkaz ze dne 30.3.2000, kde se zavázala k výrobě 1.728 litrů esence v každém měsíci druhého čtvrtletí roku 2000. Dále jí bylo vytčeno, že v měsíci dubnu 2000 má neomluvené absence za 11 pracovních dnů. Dále vzal soud za prokázané, že dopisem ze dne 15.5.2000, který byl doručen žalobkyni 18.5.2000 hodlal žalovaný s žalobkyní ukončit pracovní poměr okamžitým zrušením pracovního poměru. Ze znění dopisu soud zjistil, že důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru byly časté neomluvené absence a dále ta skutečnost, že ačkoliv po nařízení dovolené jí byl určen nástup na pracoviště 9.5.2000, nepozději do 10.30 hod., se dne 9.5.2000 na pracoviště bez uvedení důvodu nedostavila a neoznámila zaměstnavateli důvod své nepřítomnosti na pracovišti v době od 9.5.2000 do 12.5.2000 a dále 15.5.2000. Dalším důvodem zde uvedeným je skutečnost, že v období od 1.1. - 31.3.2000 způsobila zaměstnavateli škodu porušením povinností vyplývajících z pracovní smlouvy a z pracovního příkazu ze 14.1.2000 ve výši 57.915,-Kč v důsledku nesplnění povinnosti vyrábět esenci v množství vyplývajícím z pracovního příkazu z 14.1.2000 a v měsíci dubnu měla způsobit škodu z téhož důvodu ve výši minimálně 27.858,-Kč. Z dopisu ze dne 20.4.2000 adresovaného žalobkyni soud zjistil, že žalovaný nařídil žalobkyni dovolenou a nástup do zaměstnání dne 9.5. 2000 v 10.30 hod. v sídle společnosti. Ze smlouvy o licenci k ochranným známkám uzavřené mezi žalobkyní a žalovaným soud zjistil, že dle této smlouvy se žalobkyně zavázala pro žalovaného vyrábět koncentrát a technologicky zajišťoval výrobu bylinného likéru v kvalitě odpovídající čl. 4.5. této smlouvy, a to podle samostatné úplatné smlouvy o využití osobního know-how na výrobu koncentrátu a bylinného likéru, která měla být podepsána současně s touto licenční smlouvou. Žalovaný je dle této smlouvy povinen dodržovat kvalitu výroby tím, že k výrobě bylinného likéru použije výhradně koncentrát vyrobený žalobkyní a vlastní výroba likéru se uskuteční výhradně ve spolupráci s žalobkyní a výhradně za jejího dozoru ve fázi aplikace koncentrátu a prvního napouštění likéru a tím, že žalobkyně bude provádět kontrolu v plnící lahvi. Z mzdových listů potvrzených žalovaným soud zjistil, že průměrný výdělek žalobkyně pro účely náhrady mzdy za období po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru činí 12.039,70 Kč měsíčně.

Na základě těchto zjištění soud dospěl k závěru, že žalobkyně na základě pracovní smlouvy pracovala u žalovaného v pracovním zařazení vedoucí laboratoře od 1.4.1998, když pracovní doba nebyla dohodnuta ani stanovena (§ 85 a 86 Zákoníku práce). V pozdější době se projevovaly snahy žalovaného o úpravu pracovní doby. Podle § 84 Zákoníku práce může zaměstnavatel rozhodnout o rozvržení týdenní pracovní doby. Skutečnost, že žalobkyni byla takto stanovena pracovní doba, však byla žalovaným pouze tvrzena, soudu o tom však nebyl předložen žádný důkaz. Naopak z účastnických výpovědí žalobkyně i žalovaného, ze svědecké výpovědi a i se shora citované korespondence je zřejmé, že žalobkyni byla povolena, resp. s ní dohodnuta, nepravidelná pracovní doba odpovídající technologickým potřebám výroby likéru.

Předmětem tohoto sporu je otázka platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Tuto skutečnost soud posuzoval podle ust. § 53 odst. 1 písm. b) a odst. 2 a § 55 Zákoníku práce. Žalobu na neplatnost rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením uplatnila žalobkyně u soudu ve lhůtě stanovené v § 64 Zákoníku práce. Podle § 53 odst. 1 písm. b) Zákoníku práce, může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr jen výjimečně, a to pouze tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem. Podle odst. 2

cit. ustanovení může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr pouze ve lhůtě 1 měsíce ode dne , kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dozvěděl, nejpozději však do jednoho roku ode dne , kdy tento důvod vznikl. Podle ust. § 55 Zákoníku práce okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel provést písemně, musí v něm skutkově vymežit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným a musí je ve stanovené lhůtě doručit druhému účastníku, jinak je neplatné. Uvedený důvod nesmí dodatečně měnit. V důsledku lhůty uvedené v § 53 odst. 2 Zákoníku práce, soud neposuzoval veškeré skutkové okolnosti uvedené v okamžitém zrušení pracovního poměru, jako důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru. Okamžité zrušení pracovního poměru bylo vypracováno 15.5.2000 a žalobkyni doručeno 18.5.2000. Může se týkat tedy pouze těch skutečností , o kterých se žalovaný dozvěděl ve lhůtě jednoho měsíce před doručením okamžitého zrušení pracovního poměru žalobkyni. Skutečnost, že žalobkyně zavinila škodu žalovanému v období do 31.3.2000 není pro úkon okamžitého zrušení pracovního poměru právně rozhodná, když z tohoto důvodu by bylo možné zrušit pracovní poměr do jednoho měsíce od té doby, co žalovanému škoda vznikla, tedy od 1.4.2000. Pokud žalovaný namítal vznik škody v dubnu 2000 a odkazuje se obecně na zaviněné porušení povinností vyplývajících z pracovní smlouvy a z pracovního příkazu z 30.3.2000 ve výši minimálně 27.858,--Kč v důsledku nesplnění povinnosti vyrábět esenci v množství vyplývajícím z pracovního příkazu ze dne 30.3.2000, je třeba konstatovat, že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru musí být v písemném zrušovací projev uveden takovým způsobem, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody rozvázání pracovního poměru. V okamžitém zrušení pracovního poměru není uvedeno, ohledně této škody, jaké povinnosti vyplývající z pracovní smlouvy žalobkyně porušila a pracovní příkaz z 30.3.2000 je svým obsahem žádostí o výrobu esence v určitém množství a stanovením odměny nad sjednanou částku uvedenou v pracovní smlouvě za splnění této žádosti. Protože pracovní smlouva neobsahuje žádné ustanovení o povinnosti žalobkyně vyrábět esenci a tato skutečnost je upravena v licenční smlouvě , nesplnění této povinnosti vyrábět esenci soud hodnotí jako porušení licenční smlouvy a nikoliv povinností vyplývajících z pracovních právních vztahů. Žalobkyně se bránila důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru, kterým měl být vznik škody tím, že soudu předložila doklady, které sloužily žalovanému pro přiznání ke spotřeba daním. Tyto doklady však dokladují prodané množství likéru, nikoliv množství vyrobené esence a grafy předložené žalobkyní jsou doklady, které sama žalobkyně vytvořila a které nejsou potvrzeny žádnou jinou osobou, nejsou tedy doklady pro soud průkaznými, svědčícími o množství vyrobené esence. Ani žalovaný však soudu vznik škody ani její výši žádnými doklady nedoložil. Tento důvod okamžitého zrušení pracovního poměru tedy nemůže obstát a pokud by byl pracovní poměr zrušen jen z tohoto důvodu, bylo by zrušení pracovního poměru neplatné.

Dalším důvodem uplatněným v okamžitém zrušení pracovního poměru jsou neomluvené absence. Tato skutečnost souvisí s hodnocením sjednané pracovní doby, které bylo učiněno shora, tedy s tím, že žalobkyně neměla od počátku pracovní dobu stanovenou, ale její pracovní doba byla rozvržena nerovnoměrně a řídila se technologickým procesem, který potom řídila žalobkyně. Pokud žalovaný uvedl, že žalobkyni byla stanovena pevná pracovní doba, tuto skutečnost neprokázal. Za této situace nelze tedy mluvit o neomluvených absencích na pracovišti. Je skutečností, že žalovaný jako zaměstnavatel řádně žalobkyni nařídil dovolenou a nástup na pracoviště 9.5.2000, nejpozději do 10.30 hod. Žalobkyně tento pokyn zaměstnavatele nesplnila a na pracoviště se nedostavila. Tuto skutečnost lze hodnotit jako porušení pracovní kázně. Okamžité zrušení pracovního poměru je však považováno za mimořádný způsob skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel může tímto způsobem zrušit pracovní poměr ve výjimečných situacích, kdy na něm nelze spravedlivě požadovat, aby

pracovní poměr dále pokračoval, a to ani do uplynutí výpovědní doby. Zákoník práce nedefinuje pojem porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, ze samotné dikce zákona je však třeba dovodit, že musí jít o takové porušení, které svou intenzitou zaměstnavatele opravňuje k takovému radikálnímu řešení. Proto je třeba vycházet z konkrétních okolností případu, zejména ze situace, za které k porušení pracovní kázně došlo. Je třeba přihlídnout i k osobě zaměstnance, tzn. zda již v minulosti porušil pracovní kázeň, jakou funkci zastával v době porušení pracovní kázně a jaká byly intenzita porušení pracovní kázně. Dle názoru soudu za situace, že jako důvod pro okamžité zrušení neobstojí skutečnosti, že žalobkyně způsobila svému zaměstnavateli škodu porušením svých pracovněprávních povinností, skutečnost, že se nedostavila dne 9.5.2000 na pracoviště, není porušením pracovní kázně takové intenzity, kterou by bylo možno hodnotit jako porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, tedy takového stupně, že by na žalovaném nebylo možno spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr dále trval, alespoň do uplynutí výpovědní doby a z tohoto důvodu bylo tedy vyhověno návrhu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.

Ohledně náhrady mzdy soud postupoval podle § 61 odst. 3 Zákoníku práce, dle kterého rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec netrvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě dnem kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit. V tomto případě, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby. Protože žalobkyně prohlásila před soudem, že již netrvá na tom, aby jí zaměstnavatel dále zaměstnával, a protože bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalovaným žalobkyni a doručené 18.5.2000 je neplatné, dle shora citovaného ustanovení, skončil pracovní poměr žalobkyně u žalovaného 18.5.2000 dohodou. Žalobkyně má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby, která je dle § 45 odst. 1 Zákoníku práce dvouměsíční. Výpočet průměrného výdělku provedl soud v souladu se z.č. 1/1992 Sb. O mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, když průměrný výdělek zjistil dle § 17 tohoto zákona z výdělků, kterých dle mzdových listů dosahovala žalobkyně v předchozím kalendářním čtvrtletí, a to z hrubé mzdy zúčtované žalobkyni k výplatě v rozhodném období a z doby odpracované v rozhodném období. Protože mzda byla mezi účastníky jako měsíční, soud také průměrnou mzdu stanovil jako měsíční, když žalobkyni bylo zúčtováno k výplatě v lednu 2000 8.000,--Kč v únoru 2000 8.000,--Kč a v březnu 2000 20.119,--Kč. Průměrná mzda pro účely náhrady mzdy tedy činí 12.039,70 Kč měsíčně. Žalobkyně se svým návrhem domáhala náhrady mzdy za dva měsíce ve výši 16.000,--Kč a soud, protože dle ust. § 153 odst. 2 o.s.ř. nemůže překročit návrhy účastníků a přisoudit jim více, než čeho se domáhají s výjimkou případu, které stanoví zákon, návrhu žalobkyně v jí požadovaném rozsahu vyhověl. Rovněž tak vyhověl návrhu na zaplacení úroků z prodlení, které přiznal ve výši dvojnásobku diskontní sazby platné k prvnímu dni prodlení (nařízení vlády č. 142/94 Sb.), a protože byl požadován úrok o 1 % vyšší, v této části byl návrh zamítnut.

Výrok o náhradě nákladů řízení je odůvodněn § 142 odst. 1 o.s.ř., dle kterého účastník, který měl ve věci plný úspěch, přiznává soud náhradu nákladů potřebným k účelnému uplatňování nebo bránění práva proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Žalobkyně byla v této věci úspěšná, proto jí soud přiznal právo na náhradu nákladů tohoto řízení, a to náklady

právního zastoupení ve výši 1.650,--Kč za jeden úkon (za společné řízení 1.150,--kč a 1/2 z 1.000,--Kč), a to za 5 úkonů, 4 x 75,--Kč paušál , dle § 13 odst. 3 Vyhl. č. 177/96 Sb. v platném znění, náhradu za ztrátu času 2x 400,--Kč dle § 14 cit. vyhl. a jízdné 2 x 204,--Kč dle § 13 vyhl. , celkem náklady činí 9.758,--Kč.

Protože žalobkyně byla v řízení od placení soudních poplatků osvobozena, přešla povinnost zaplatit soudní poplatek na žalovaného (§ 2 odst. 2 Zá.k. č. 549/91 Sb. v platném znění). Výše soudního poplatku je stanovena položkou 1 Sazebníku soudních poplatků, tj. částka 1.000,--Kč za řízení o okamžitém zrušení pracovního poměru a za řízení o částce 16.000,--Kč je výše soudního poplatku odůvodněna pol. 1 písm. a) Sazebníku, tj. 4 % z ceny předmětu řízení, celkem soudní poplatek činí 1.640,--Kč. Lhůtu k plnění soud stanovil v souladu s § 160 odst. 1 o.s.ř.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat odvolání , dvojmo, do 15 dnů ode dne doručení stejnopisu písemného vyhotovení prostřednictvím zdejšího soudu ke Krajskému soudu v Hradci Králové.

Nebude-li povinnost stanovená tímto rozsudkem splněna řádně a včas, lze se jejího splnění domáhat návrhem na soudní výkon rozhodnutí.

V Ústí nad Orlicí dne 25.1.2001

*JUDr. Dana Anderová
předsedkyně senátu*

Kc.:
rozsudek
zás. žal
žalovar

Kal. 15
27.2.2001



OKRESNÍ SOUD V ÚSTÍ NAD ORLICÍ

Husova 975, 562 17 Ústí nad Orlicí

tel.: 465 567 111, fax: 465 523 269, e-mail: podatelna@osoud.uno.justice.cz, IDDS: rjrabj7

NAŠE ZNAČKA: 51 Si 31/2021

VAŠE ZNAČKA:

VYŘIZUJE: Jan Gregar

DNE: 10. února 2021

Vážený pan

Vážený pane inženýre,

na základě Vaší žádosti ze dne 27.1.2021 Vám v příloze zasílám požadovaný anonymizovaný rozsudek zdejšího soudu č.j. 5C 65/2000-45.

S pozdravem

Bc. Jan Gregar v. r.
ředitel správy soudu

Příloha: 1x rozsudek