

# b1



## Případ: Hlídač, který dohlídal

### Role:

3x soudce

3x právní zástupce Detektivní služby, a. s.

1x poškozený

3x právní zástupce poškozeného

4x svědek

1x zaměstnanec firmy Lidl

1x zástupce Detektivní služby, a. s.

### Obsah:

Popis případu

Role pro simulovaný soud

Obsah spisu

Výňatek ze zákoníku práce

14 dokumentů k případu



## Případ: Hlídač, který dohlídal

- 3x soudce
- 3x právní zástupce Detektivní služby, a. s.
- 1x dotčená osoba Robert Malátný
- 3x právní zástupce Roberta Malátného
- 1x svědkyně Marie Malátná
- 1x svědek Miloš Vokurka
- 1x svědkyně Irena Bohatá
- 1x svědek Radek Janouch
- 1x zaměstnanec firmy Lidl
- 1x zástupce Detektivní služby, a. s.

Pan Robert Malátný pracoval jako ostraha v prodejně Lidl v Krnově. Byl zaměstnán u Detektivní služby, a. s. na základě pracovní smlouvy ze dne 9. 7. 2008. Druh práce byl sjednán jako kontrola příchodu a odchodu osob a příjezdu a odjezdu vozidel.

Vedle zaměstnanecké mzdy pobíral pan Malátný částečný invalidní důchod, který mu byl přiznán z důvodu psychického onemocnění. Měl základní vzdělání. Počátkem roku 2014 pan Malátný informoval svého zaměstnavatele, že bude práce neschopen, což uvedlo do pohybu řadu věcí.

Dne 2. 1. 2014 byl pan Malátný vyzván, aby se dostavil před prodejnu Lidl v Krnově, kde mu bylo sděleno, že jeho pracovní místo bylo zrušeno a zaměstnavatel nabízel panu Malátnému dohodu o skončení pracovního poměru s odůvodněním, že pro něj nemá jinou práci, což pan Malátný nepřijal. Následně mu byla dne 3. 1. 2014 přidělena jiná práce – měl pracovat jako ostraha objektu prodejny Lidl, ale zaměstnavatel mu nesdělil žádné pokyny k výkonu práce. Dne 4. 1. 2014 byla panu Malátnému opět předložena dohoda o skončení pracovního poměru, kterou pan Malátný opět nepřijal.

Následně obdržel výtku, že není řádně ošacen a nemá předepsanou obuv. Pan Malátný výtku neuznal. Zaměstnavatel zároveň nařídil panu Malátnému déle trvající služební cestu od 5. 1. 2014 do 15. 1. 2014 do města Ostravy.

Následně pana Malátného informovali pracovníci firmy Lidl, že spolupráce firmy s Detektivní službou, a. s. byla přerušena, takže za práci nedostane zapláceno. Protože pan Malátný nenastoupil pracovní cestu, zaměstnavatel pana Malátného vyhodil z práce. Odůvodnil to nejen nenastoupením pracovní cesty, ale i nespokojeností s jeho pracovním výkonem – v prosinci 2013 prý neuspokojivě vykonával práci v prodejně a neřešil vnitropodnikové záležitosti se zaměstnanci zákazníka. Dopis byl panu Malátnému doručen poštou, vyzvedl si jej dne 6. 1. 2014.

Pan Malátný s pracovní výtkou ani ztrátou zaměstnání nesohlasil a považoval obě věci za nespravedlivé. Na obranu svých práv se obrátil na advokáta. Protože se obě strany nedokázaly ani prostřednictvím svých právních zástupců domluvit, dostala se celá záležitost až před soud.

# Robert Malátný

## poškozený

narozen 13. 11. 1951

ženatý

bytem Na Bezděkově 1738/2, Krnov

OP č. 12345678

zaměstnanec Detektivní služby, a. s.

Roberta Malátného v simulovaném soudu hraje:

Robert Malátný je plachý, mírně dezorientovaný člověk, který udělá to, co mu kdo řekne.

» Dostal/-a jsi v hrubých rysech vykreslenu svoji roli. V průběhu simulovaného soudního řízení vystupuj tak, abys z ní příliš nevybočoval/-a. Nejde o to přesně odrecitovat předepsaný text, odpovědi můžeš říkat vlastními slovy, upřesňovat nedůležité detaily atp. Vžij se do své postavy a sehraji ji, jak nejpřesvědčivěji můžeš. Na některé informace uvedené v zadání tvé role se tě možná nikdo nezeptá, pak není třeba je zmiňovat. Naopak pokud nebudeš znát odpověď na otázku, která ti bude před soudem položena, odpověď si smíš vymyslet, ale nikdy nesmíš jít proti smyslu tvé role nebo zásadním způsobem měnit příběh. V takových situacích je lepší odpovědět, že nevíš, popř. že se nepamatuješ.

„Byl jsem zaměstnán u žalované od roku 2008. Kdy jsem uzavíral pracovní smlouvu, už nevím, ale bylo to někdy v létě. Bylo hezké počasí. Práce mě bavila, chodil jsem tam rád. Vůbec nevím, proč se mnou chtěli ukončit pracovní poměr. Vždy jsem se snažil. Jsem-li tázán na výtku, toto jsem vůbec nepochopil, vše za mě vyřizovala manželka a ta také vše domluvila s právníkem. Jsem hodně nemocný a nemám na takové věci čas.“

# Marie Malátná

## svědkyně

narozena 27. 3. 1962

vdaná

bytem Na Bezděkově 1738/2, Krnov

OP č. 1245621233

v době soudu ve věku 52 let

účetní ve firmě Účto, s. r. o.

Marii Malátnou v simulovaném soudu hraje:

Manželka pana Malátného, účetní každým coulem, doma „drží kasu“.

- » **Dostal/-a jsi v hrubých rysech vykreslenu svoji roli. V průběhu simulovaného soudního řízení vystupuj tak, abys z ní příliš nevybočoval/-a. Nejde o to přesně odrecitovat předepsaný text, odpovědi můžeš říkat vlastními slovy, upřesňovat nedůležité detaily atp. Vžij se do své postavy a sehraji ji, jak nejpersvědčivěji můžeš. Na některé informace uvedené v zadání tvé role se tě možná nikdo nezeptá, pak není třeba je zmiňovat. Naopak pokud nebudeš znát odpověď na otázku, která ti bude před soudem položena, odpověď si smíš vymyslet, ale nikdy nesmíš jít proti smyslu tvé role nebo zásadním způsobem měnit příběh. V takových situacích je lepší odpovědět, že nevíš, popř. že se nepamatuješ.**

„K věci mohu uvést, že vím, proč jsem byla předvolána. Vypovídat budu. Žalobce je můj manžel. K celé záležitosti uvádím, že manžel byl zaměstnán u Detektivní služby, a. s. Jednou přišel domů a řekl mi, že se ho chtějí zbavit. Bylo to hned po Novém roce. Řekli mu, že jeho pracovní místo bylo zrušeno, že již nemusí chodit do práce. Manžel mi volal, co má dělat. Řekla jsem mu, aby rozhodně trval na nějakém písemném dokladu, že ho nemohou jen tak propustit. Když přišel večer domů, tak jsme všechno probrali a dohodli jsme se, že nepřistoupíme na jejich hru. Když manžel přišel druhý den do práce, řekli mu, že ostrahu dělat nemůže. Co však ten den fakticky za práci dělal, nevím. Další den již přišel domů s návrhem dohody na ukončení pracovního poměru. Manželovi jsem řekla, aby nic nepodepisoval. Dohodu o ukončení pracovního poměru nepodepsal a šel do práce. Dali mu výtku, že nemá pracovní ošacení. To však nikdy nedostal. Bundu mu dali malou a když jsem žádala větší, tak mi řekli, že větší nemají. Kalhoty mu nedali žádné a boty také ne. Nosil jejich svetr a košili. Dostal nějaký papír, nějakou výtku, tuším. Manžel mi volal, že na něj křičí, že tomu nerozumí, ať zavolám policii. Tak jsem volala 158. Když přišel domů s tou výtkou, tak jsem kontaktovala právníka, sepsal papír, že s tím nesouhlasíme. Další den šel zase do práce, ale tam mu řekli, že musí jet do Ostravy, že pro něj práci v Krnově nemají. To ale nešlo, Robert nikdy sám necestoval. Pobírá invalidní důchod. Má psychické problémy. To ti pánové z Detektivní služby věděli. Rovněž věděli, že přece nemůže cestovat. Neměl ani řidičský průkaz. A protože do Ostravy nejel, dostal v práci ten papír, že s ním už nepočítají a nemá další den chodit. Pak jsme znova kontaktovali právníka. Robert mi říkal, že mu pracovníci Lidlu řekli, že Detektivní služba, a. s. u nich končí a ať si dá pozor, zda dostane výplatu. To je vše, co k případu vím.“

# Miloš Vokurka

## svědek

narozen 16. 8. 1960

ženatý, 54 let

bytem Rokoskova 2314/8, Krnov

zaměstnanec Policie ČR

Miloše Vokurku v simulovaném soudu hraje:

Policista, který byl přivolán na místo k prodejně Lidl dne 4. 1. 2014. Vcelku nekonfliktní člověk, který si však zakládá na svém postavení a nerad dělá práci navíc.

» **Dostal/-a jsi v hrubých rysech vykreslenu svoji roli. V průběhu simulovaného soudního řízení vystupuj tak, abys z ní příliš nevybočoval/-a. Nejde o to přesně odrecitovat předepsaný text, odpovědi můžeš říkat vlastními slovy, upřesňovat nedůležité detaily atp. Vžij se do své postavy a sehraji ji, jak nejpřesvědčivěji můžeš. Na některé informace uvedené v zadání tvé role se tě možná nikdo nezeptá, pak není třeba je zmiňovat. Naopak pokud nebudeš znát odpověď na otázku, která ti bude před soudem položena, odpověď si smíš vymyslet, ale nikdy nesmíš jít proti smyslu tvé role nebo zásadním způsobem měnit příběh. V takových situacích je lepší odpovědět, že nevíš, popř. že se nepamatuješ.**

„Pokud jsem dotazován, zda vím, proč jsem byl předvolán, dovedl jsem to z předvolání, které jsem obdržel. Jedná se o zásah, který jsme prováděli u prodejny Lidl. Byli jsme zavoláni paní Malátnou, která volala na linku 158 a žádala, abychom přijeli k prodejně. Údajně byl její manžel v ohrožení života. Když jsme přijeli na místo, byl zde nějaký pán, který se představil jako pan Malátný. Působil velmi nedůstojným dojmem. Mysleli jsme, že to je bezdomovec. Pokud říkám ‚mysleli‘, hovořím rovněž o mém kolegovi, který zde byl přítomen, chodíme zpravidla ve dvojici. Dále zde byl přítomen ještě jeden člověk, který se představil jako zástupce Detektivní služby. Na jeho jméno si již nepamatuji. Zjistili jsme, že nikdo v ohrožení života není a odjeli jsme pryč. Jde-li o rozhovor mezi muži, tomu jsme přítomni nebyli. Jen jsme byli slovně atakováni panem Malátným, který byl velmi nervózní a křičel, že nedostal žádný pracovní oděv. To je vše, co mohu k záležitosti uvést.“

# Irena Bohatá

## svědkyně

narozena 13. 4. 1981

bytem Polní 21, Krnov

rozvedená, v době soudu ve věku 33 let

OP č. 33154422

personalistka u společnosti Detektivní služba, a. s.

Irenu Bohatou v simulovaném soudu hraje:

-----

Žena, která dbá o svůj vzhled, a i proto neměla pana Malátného ráda, nelíbilo se jí, jak vypadal.

- » **Dostal/-a jsi v hrubých rysech vykreslenu svoji roli. V průběhu simulovaného soudního řízení vystupuj tak, abys z ní příliš nevybočoval/-a. Nejde o to přesně odrecitovat předepsaný text, odpovědi můžeš říkat vlastními slovy, upřesňovat nedůležité detaily atp. Vžij se do své postavy a sehraji ji, jak nejpersvědčivěji můžeš. Na některé informace uvedené v zadání tvé role se tě možná nikdo nezeptá, pak není třeba je zmiňovat. Naopak pokud nebudeš znát odpověď na otázku, která ti bude před soudem položena, odpověď si smíš vymyslet, ale nikdy nesmíš jít proti smyslu tvé role nebo zásadním způsobem měnit příběh. V takových situacích je lepší odpovědět, že nevíš, popř. že se nepamatuješ.**

„Poučení jsem porozuměla a vypovídat budu. Pracuji jako personalistka u žalovaného již sedm let. Pana Malátného znám. Dokonce jsem ho přijímala do práce, což se dnes ukazuje jako chyba. Když jsem jej přijímala, věděla jsem, že má invalidní důchod. Nikdy jsem se ho neptala proč. Z potvrzení o důchodu to nelze zjistit. Pan Malátný podstoupil vstupní prohlídku a byl shledán pro svoje pracovní zařazení jako schopen práce. Nic nenasvědčovalo tomu, že by měl nějaké psychické problémy. Je však pravdou, že jsem s ním poté do styku přicházela pouze sporadicky. Pokud jde o řidičský průkaz, nepamatuji si, zda byl dotazován při nástupu do práce, zda ho vlastní. Pro výkon svého pracovního zařazení to však nepotřeboval. Měl pracovat jako ostraha objektu Lidl v Krnově. Střídal se zde s dalším kolegou. Jde-li o pracovní oblečení, to mu bylo vydáno. Dohledala jsem, že potvrdil přijetí pracovního oblečení. Nepamatuji se, že by mne někdo kontaktoval za účelem výměny za větší. V práci jsem měla na starosti všechny pracovní smlouvy a taky jsem vydávala oblečení. Všichni zaměstnanci to řešili pouze se mnou. Na pracovní cestu vyslal pana Malátného nadřízený. Nic nenasvědčovalo tomu, že by ji nemohl vykonat. Pak přinesl nějaké potvrzení od lékaře. Myslím si, že mu lékařka napsala, co potřeboval, asi se ho chtěla rychle zbavit – kdo by s ním také chtěl delší dobu jednat, že? Dohodu o ukončení pracovního poměru jsem připravovala. Tu pan Malátný nepodepsal. Také jsem panu Malátnému připravovala na základě pokynu nadřízeného výtku, na tu jsme dostali odpověď, že s tím nesouhlasí. Následně byl vyslán na pracovní cestu, tehdy se do práce nedostavil, a proto následovalo okamžité zrušení pracovního poměru. To je vše, co mohu k věci uvést.“

# Radek Janouch

## svědek

narozen 1. 1. 1976

ženatý

v době soudu ve věku 38 let

personální ředitel Detektivní služby, a. s.

Radka Janoucha v simulovaném soudu hraje:

Ing. Radek Janouch je pragmatický, sebevědomý až arogantní muž, který nemá příliš pochopení pro slabosti ostatních. Má tendenci se rozčilovat a zvyšovat hlas, zejména, pokud mu někdo i jen v náznaku odporuje.

» Dostal/-a jsi v hrubých rysech vykreslenu svoji roli. V průběhu simulovaného soudního řízení vystupuj tak, abys z ní příliš nevybočoval/-a. Nejde o to přesně odrecitovat předepsaný text, odpovědi můžeš říkat vlastními slovy, upřesňovat nedůležité detaily atp. Vžij se do své postavy a sehraji ji, jak nejpřesvědčivěji můžeš. Na některé informace uvedené v zadání tvé role se tě možná nikdo nezeptá, pak není třeba je zmiňovat. Naopak pokud nebudeš znát odpověď na otázku, která ti bude před soudem položena, odpověď si smíš vymyslet, ale nikdy nesmíš jít proti smyslu tvé role nebo zásadním způsobem měnit příběh. V takových situacích je lepší odpovědět, že nevíš, popř. že se nepamatuješ.

„Poučení jsem porozuměl a vypovídat budu. Pracuji v Detektivní službě již deset let. Pana Malátného znám. Upřímně řečeno patřil mezi zaměstnance, se kterými byly vždy problémy. Stále se na něco vymlouval. Údajně měl psychické potíže. Je pravdou, že mi přišel jako nesvéprávný. Mnoho věcí za něj vyřizovala manželka. O co jde v dané věci, to vím. S panem Malátným jsem osobně jednal. Řekl jsem mu, že jeho pracovní místo bude zrušeno a nabídl jsem mu někdy po Novém roce dohodu o ukončení pracovního poměru. To však pan Malátný nepřijal, myslím, že chtěl odstupné – dost možná spíš jeho žena než on sám. Skoro plakal, že nemůže najít zaměstnání a prosil mne, abychom mu našli nějaké jiné místo. Tak jsem mu řekl, že bych ho mohl nechat převést do Ostravy. Když však přišel další, nebo jaký den, do práce, tak uvedl, že do Ostravy nemůže, protože mu to zakázala jeho doktorka. Tak jsem mu řekl, že takto jsme se nedohodli. Začal mne slovně napadat, užíval i vulgární výrazy. Panu Malátnému jsem sdělil, že porušuje pracovní řád, protože nemá pracovní oblečení. Následně jsem mu dal výtku. K tomuto incidentu byla volána policie, kdo ji volal, to opravdu nevím. Když však příslušníci policie přišli, neshledali nic závadného a odjeli. Další den jsem počítal s tím, že pan Malátný přijde a pojedou do Ostravy. Do práce však nepřišel. Proto jsme s ním okamžitě zrušili pracovní poměr. Víím ještě, že se proti výtce ohradil. Rovněž přišla reakce na okamžitě zrušení pracovního poměru. Pak už to řešil náš právník. To je vše, co mohu k případu uvést.“



## Obsah spisu

1.	Žaloba
2.	Pracovní smlouva
3.	Pracovní řád
4.	Potvrzení předání ošacení
5.	Výtka ze dne 4.1.2014
6.	Dopis právního zástupce ze dne 5.1.2014
7.	Plná moc
8.	Okamžité rozvázání pracovního poměru ze dne 5.1.2014
9.	Dopis právního zástupce žalobce ze dne 6.1.2014
10.	Dopis právního zástupce žalované
11.	Protokol
12.	Lékařská zpráva MUDr. Karase 26.5.1992
13.	Lékařská zpráva MUDr. Karase 16.4.2007
14.	Lékařská zpráva Psychiatrická léčebna 4.9.2013
15.	Lékařská zpráva MUDr. Boudové

# Skončení pracovního poměru

## Ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce



### Díl 1

#### Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru

##### § 48

- (1) Pracovní poměr může být rozvázán jen
- dohodou,
  - výpovědí,
  - okamžitým zrušením,
  - zrušením ve zkušební době.
- (2) Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.
- (3) Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí
- dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,
  - dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,
  - uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání<sup>20</sup>), zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.
- (4) Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1.

### Díl 2

#### Dohoda

##### § 49

- (1) Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.
- (2) Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná.
- (3) Každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru.

### Díl 3

#### Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody

##### Oddíl 1

#### Výpověď

##### § 50

- (1) Výpověď z pracovního poměru musí být písemná, jinak se k ní nepřihlíží.

(2) Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.

(3) Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.

(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.

(5) Výpověď může být odvolána pouze se souhlasem druhé smluvní strany; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být písemné.

##### § 51

(1) 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.

(2) Výpovědní doba začíná 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.

##### § 51a

Byla-li výpověď ze strany zaměstnance dána v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo přechodem výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, platí, že pracovní poměr skončí nejpozději dnem, který předchází dni nabytí účinnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo dni nabytí účinnosti přechodu výkonu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

### Oddíl 2

#### Výpověď daná zaměstnavatelem

##### § 52

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměst-

nanců 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 nesplňování 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 povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající 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.

### Oddíl 3

#### Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

##### § 53

(1) Zakazuje se dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je

a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

b) při výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení ode dne, kdy byl zaměstnanci doručen povolávací rozkaz, po dobu výkonu těchto cvičení, až do uplynutí 2 týdnů po jeho propuštění z těchto cvičení,

c) v době, kdy je zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce,

d) v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou,

e) v době, kdy je zaměstnanec, který pracuje v noci, uznán na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb dočasně nezpůsobilým pro noční práci.

(2) Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

##### § 54

Zákaz výpovědi podle § 53 se nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci

a) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. a) a b); to neplatí v případě organizačních změn uvedených v § 52 písm. b), jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,

b) pro organizační změny uvedené v § 52 písm. b); to neplatí v případě těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně, která čerpá mateřskou dovolenou, nebo zaměstnance v době, kdy čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou,

c) z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou; byla-li dána zaměstnankyni nebo zaměstnanci z tohoto důvodu výpověď před nástupem mateřské dovolené (rodičovské dovolené) tak, že by výpovědní doba uplynula v době této mateřské dovolené (rodičovské dovolené), skončí výpovědní doba současně s mateřskou dovolenou (rodičovskou dovolenou),

d) pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci [§ 52 písm. g)] nebo porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvláště hrubým způsobem [§ 52 písm. h)]; to neplatí, jde-li o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou, nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

### Díl 4

#### Okamžité zrušení pracovního poměru

##### § 55

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem  
(1) Zaměstnavatel může 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 zvlášť hrubým způsobem.

(2) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

## § 56

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

(1) 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).

(2) Zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr, přísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělků za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3.

## § 56a

Okamžité zrušení pracovního poměru zákonným zástupcem nezletilého zaměstnance

(1) Zákonný zástupce nezletilého zaměstnance, který nedosáhl věku 16 let, může okamžitě zrušit pracovní poměr nezletilého zaměstnance, pokud je to nutné v zájmu vzdělání, vývoje nebo zdraví tohoto zaměstnance. K platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezletilého zaměstnance podle věty první se vyžaduje přivolení soudu.

(2) Zákonný zástupce je povinen doručit stejnopis okamžitého zrušení pracovního poměru a přivolení soudu nezletilému zaměstnanci.

## Díl 5

### Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru

## § 57

(1) Pro porušení jiné povinnosti zaměstnance stanovené v § 301a zvlášť hrubým způsobem [§ 52 písm. h)] může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď pouze do 1 měsíce ode dne, kdy se o tomto důvodu k výpovědi dověděl,

nejpozději však do 1 roku ode dne, kdy takový důvod k výpovědi vznikl.

(2) Stane-li se v průběhu 1 měsíce podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž lze spatřovat porušení režimu dočasně práce neschopného pojištěnce, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď ještě do 1 měsíce ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

## § 58

(1) 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.

(2) Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

## § 59

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

## § 60

V okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec 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.

## § 61

(1) Výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

(2) Jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

(3) Zaměstnavatel může použít souhlasu podle odstavce 2 jen ve lhůtě 2 měsíců od jeho udělení.

(4) Jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

(5) S jinými případy rozvázání pracovního poměru je zaměstnavatel povinen seznámit odborovou organizaci ve lhůtách s ní dohodnutých.

## Díl 7

### Další případy skončení pracovního poměru

#### § 65

Skončení pracovního poměru na dobu určitou

(1) Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, je zaměstnavatel povinen upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.

(2) Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

#### § 66

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

(1) Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. Zaměstnavatel nesmí ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů a v období od 1. ledna 2012 do 31. prosince 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

(2) Pro zrušení pracovního poměru ve zkušební době se vyžaduje písemná forma, jinak se k němu nepřihlíží. Pracovní poměr skončí dnem doručení zrušení, není-li v něm uveden den pozdější.

## Díl 8

### Odstupné

#### § 67

(1) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně

a) jednonásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval méně než 1 rok,  
b) dvojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 1 rok a méně než 2 roky,

c) trojnásobku jeho průměrného výdělku, jestliže jeho pracovní poměr u zaměstnavatele trval alespoň 2 roky,

d) součtu trojnásobku jeho průměrného výdělku a částek uvedených v písmenech a) až c), jestliže dochází k rozvázání pracovního poměru v době, kdy se na zaměstnance vztahuje v kontu pracovní doby postup podle § 86 odst. 4. Za dobu trvání pracovního poměru se považuje i doba trvání předchozího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele, pokud doba od jeho skončení do vzniku následujícího pracovního poměru nepřesáhla dobu 6 měsíců.

(2) Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své povinnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřisluší.

(3) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

(4) Odstupné je zaměstnavatel povinen zaměstnanci vyplatit po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se písemně nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

#### § 68

(1) Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.

(2) Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle odstavce 1.

## Díl 9

### Neplatné rozvázání pracovního poměru

#### § 69

(1) Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku

ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

(2) Přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy nebo platu za další dobu přiměřeně snížit; soud při svém rozhodování přihlédne zejména k tomu, zda byl zaměstnanec mezitím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělku dosáhl nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

(3) Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem 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; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

## § 70

(1) 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.

(2) 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.

(3) V případech uvedených v odstavci 2 nemůže zaměstnavatel vůči zaměstnanci uplatňovat náhradu škody.

## § 71

Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem (§ 69). Zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nesmí.

## § 72

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.



**JUDR. AUGUSTIN KLOKOČNÍK  
ADVOKÁT**

ALBRECHTICKÁ 30 • 794 01 KRNOV  
TEL.: 420 - 603 224 256

**1**

---

Okresní soud v Krnově  
Revoluční 965/60  
794 01 Krnov

**Žalobce:** **Robert Malátný, nar. 13.11.1951**  
bytem Na Bezděkově 1738/2, 794 01 Krnov

*Právně zastoupen:* *JUDr. Augustinem Klokočником, advokátem  
se sídlem Albrechtická 30, Krnov*

**Žalovaná:** **DETEKTIVNÍ SLUŽBA, a.s.**  
se sídlem Krnovská 224, Krnov  
IČ 253 22 11

**Žaloba o určení neplatnosti rozvázání  
pracovního poměru okamžitým  
zrušením**

*D v o j m o*

*Přílohy:*

- *Plná moc*
- *pracovní smlouva ze dne 9.7.2008*
- *dopis právního zástupce žalobce ze dne 5.1.2014*
- *dopis právního zástupce žalobce ze dne 6.1.2014*
- *dopis právního zástupce žalované ze dne 7.1.2014*
- *okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 5.1.2014*
- *lékařská zpráva MUDr. Karase ze dne 16.4.2007 a 26.5.1992*
- *lékařská zpráva psychiatrické léčebny Opava ze dne 4.9.2013*

Žalobce uzavřel dne 9.7.2008 se žalovanou pracovní smlouvu, dle níž měl vykonávat práci jako kontrola příchodu a odchodu osob a kontrola příjezdu a odjezdu vozidel.

**Dne 6.1.2014 obdržel žalobce dopis nazvaný „okamžité zrušení pracovního poměru“.** Žalovaná uvedla, že žalobce měl opakovaně porušit své pracovní povinnosti zvláště hrubým způsobem, když odmítl nastoupit na pracovní cesty, a dále měl neuspokojivě vykonávat práci na prodejně a řešit vnitropodnikové záležitosti se zaměstnanci zákazníka.

*Důkaz:*

- *pracovní smlouva ze dne 9.7.2008*
- *okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 5.1.2014*

Žalobce s postupem žalované nesouhlasí a považuje okamžité zrušení pracovního poměru za neplatné. Předně žalobce upozorňuje, že z ust. § 55 zák. práce vyplývá, že okamžité zrušení pracovního poměru je považováno za zcela výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru. Zákoník práce nedefinuje pojem porušení povinností vyplývajících z právních předpisů týkajících se výkonu práce ze strany zaměstnance, rovněž není definováno, co se rozumí porušením těchto předpisů zvláště hrubým způsobem. Žalobce se však domnívá, že uvedené podmínky v daném případě splněny nebyly.

Žalobce dále uvádí, že trpí závažným psychickým onemocněním. Byl mu přiznán částečný invalidní důchod (dnes II. stupně) z důvodu lehké mentální retardace a neurastenického syndromu polyneuropatie. Žalobce je léčen rovněž pro schiziformní psychotické poruchy. O těchto skutečnostech byla žalovaná informována již před uzavřením pracovní smlouvy. V posledních letech byl žalobcův zdravotní stav stabilizovaný a umožňoval výkon práce. Po poslední pracovní neschopnosti však zdravotní stav již nebyl tak dobrý a neumožňoval žalobci kupříkladu vyslání na delší pracovní cestu, neboť žalobce velmi špatně psychicky snášel pobyt přes noc mimo domov bez doprovodu blízké osoby.

*Důkaz:*

- *lékařská zpráva MUDr. Karase ze dne 16.4.2007 a 26.5.1992*
- *lékařská zpráva psychiatrické léčebny Opava ze dne 4.9.2013*

Žalobce je tak přesvědčen, že své pracovní povinnosti neporušil. Naopak žalovaná nepostupovala správně. Dle § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce **zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti.** Pokud vznikne určitá pochybnost, zdali je zaměstnanec dále způsobilý k vykonávané práci, je zaměstnavatel povinen dát zaměstnanci pokyn, aby se dostavil k lékaři, který pro něj zajišťuje poskytování pracovnělékařských služeb. Tento poskytovatel by tak měl na základě prohlídky a dostupné zdravotní dokumentace vydat lékařský posudek ke zhodnocení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci. V dané věci žalobce odkazuje na judikaturu

Nejvyššího soudu (např. sp. zn. 21 Cdo 266/2009, 21 Cdo 714/2010), který v obdobných případech vyslovil, že „*teprve kdyby se žalobce odmítl podrobit v příslušném zařízení závodní preventivní péče vyšetřením potřebným k podání lékařského posudku nebo kdyby jinak zmařil potřebné zjištění svého zdravotního stavu tímto způsobem, lze dovozovat, že by zaviněně porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, což by mohlo být důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením*“.

Žalobce poukazuje na skutečnost, že **z právních předpisů ani judikatury nevyplývá, že by byl povinen zaměstnavateli dokládat zdravotní stav. Naopak** je dle § 103 zák. práce **povinností zaměstnavatele dbát na ochranu zdraví zaměstnanců a bezpečnost při práci** a zajistit zaměstnancům pracovnělékařské služby. Nadto i v případě, že by žalobce předložil žalované lékařskou zprávu svého ošetřujícího odborného lékaře prokazující jeho pracovní omezení, není zaměstnavatel oprávněn na základě této zprávy posuzovat zdravotní způsobilost zaměstnance k práci, neboť k tomu je oprávněn pouze poskytovatel pracovnělékařských služeb. Rovněž judikatura (např. sp. zn. 21 Cdo 1936/2004) zdůrazňuje, že u pracovnělékařských služeb je vyloučena svobodná volba lékaře, neboť pracovnělékařské služby mají odlišný charakter, což vyplývá i z § 29 zák. č. 372/2011 o zdravotních službách. K posuzování zdravotní způsobilosti zaměstnance je tedy primárně povolán závodní lékař (poskytovatel pracovnělékařských služeb), neboť tento by měl detailně znát pracovní prostředí a náplň práce zaměstnance.

S ohledem na výše uvedené má žalobce za to, že žalovaná nepostupovala v souladu s pracovněprávními předpisy a pravidly dovozenými judikaturou a **okamžité zrušení pracovního poměru, které obdržel tak považuje za neplatné**. Tuto skutečnost sdělil žalobce žalované dopisem ze dne 6.1.2014 a uvedl, že v souladu s § 69 zák. práce trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván dle své pracovní smlouvy.

*Důkaz:*

- *dopis právního zástupce žalobce ze dne 5.1.2014*
- *dopis právního zástupce žalobce ze dne 6.1.2014*
- *dopis právního zástupce žalované ze dne 7.1.2014*

S ohledem na výše uvedené žalobce navrhuje, aby nadepsaný soud po provedeném dokazování vydal tento

#### **r o z s u d e k :**

Určuje se, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 5.1.2014, doručené žalobci dne 6.1.2014, je neplatné.

Žalovaná je povinna uhradit žalobci náklady řízení k rukám právního zástupce JUDr. Augusta Klokočníka, a to do tří dnů od právní moci rozsudku.

V Praze dne 1.3.2014

**Robert Malátný**

Detektivní služba, a.s.  
Krnovská 224  
794 01 Krnov



2

## Pracovní smlouva

Detektivní služba, a.s., Krnovská 224, Krnov

(dále jen „zaměstnavatel“)

a

Robert Malátný, nar. 13. listopadu 1951, bytem Na Bezděkově 1738/2, Krnov

(dále jen „zaměstnanec“)

uzavírají dle § 33 a násl. zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, tuto

### Pracovní smlouvu

#### I.

Zaměstnanec nastupuje do pracovního poměru u zaměstnavatele ke dni 9. července 2008, bude pracovat jako kontrola příchodu a odchodu osob a příjezdu a odjezdu vozidel.

Místem výkonu práce je město Krnov.

Pracovní doba začíná v 6.00 hodin a končí v 14.30 hodin s tím, že bylo mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dohodnuto, že tato pracovní doba byla ujednána od pondělí do čtvrtka a v pátek pracovní doba začíná v 8.00 hodin a končí v 16.30 hodin.

#### II.

Pracovní poměr se sjednává na dobu neurčitou, na plný pracovní úvazek. Smluvní strany se dále dohodly na zkušební době v délce tří měsíců. Ve zkušební době může být pracovní poměr kdykoli zrušen kteroukoliv ze stran bez udání důvodů, však vždy písemně.

### III.

Za vykonanou práci náleží zaměstnanci mzda ve výši 10.000,- Kč měsíčně a je splatná vždy do každého 10. dne v měsíci.

### IV.

Zaměstnanec byl před uzavřením pracovní smlouvy seznámen s právy a povinnostmi a s pracovními a mzdovými podmínkami. Zaměstnavatel je povinen ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, přidělovat zaměstnanci práci a podle pracovní smlouvy mu platit za vykonanou práci mzdu a dodržovat ostatní podmínky stanovené právními předpisy nebo pracovní smlouvou.

### V.

Zaměstnanec je povinen práci vykonávat v pracovní době podle svých nejlepších schopností a vědomostí, řídit se pokyny a příkazy zaměstnavatele. Zaměstnanec se dále zavazuje dodržovat povinnost mlčenlivosti o skutečnostech a údajích, které se dozvěděl v souvislosti s předmětem této smlouvy, zejména o jednotlivých případech klientů.

### VI.

Zaměstnanec tímto prohlašuje, že výslovně souhlasí s tím, aby zaměstnavatel v souladu se zněním zákona č. 101/2000 Sb. zpracovával osobní údaje, které zaměstnanec zaměstnavateli sdělil.

### VII.

Ostatní práva a povinnosti smluvních stran se řídí ustanoveními zákoníku práce, prováděcími předpisy, popřípadě dalšími obecně závaznými předpisy.

V Praze dne 9. července 2008



.....

zaměstnanec



.....

zaměstnavatel

**Detektivní služba, a.s.**  
Krnovská 224  
794 01 Krnov



Pracovní řád:

1. Zaměstnanec je povinen dodržovat pracovní dobu.
2. Zaměstnanec je povinen jakoukoliv změnu týkající se jeho osoby bez zbytečného odkladu nahlásit zaměstnavateli.
3. Zaměstnanec je povinen nosit při výkonu zaměstnání předepsané oblečení.
4. Zaměstnanci je umožněno kouřit pouze ve vyhrazených prostorách zaměstnavatelem.
5. Zaměstnanec bere na vědomí, že u zaměstnavatele nejsou odbory.

.....  
zaměstnanec

.....  
zaměstnavatel

**Výdej pracovního ošacení**

Zaměstnanec: Robert Malátný

Boty č. 44	nové – 1 pár
Bunda vel. 58	nošená – 1 ks
Kalhoty vel. 48	Nošené – 1 ks
Ponožky vel. 44	nové – 2 páry

V Krnově dne 9.7.2008

Převzal: .....

Detektivní služba, a.s.  
Krnovská 224  
794 01 Krnov



Krnov, 4. 1. 2014

**Věc: výtka, pracovní cesta**

Vážený pane,

vzhledem k dnešní mimořádné události, kdy jste hrubě porušil ústrojovou kázeň dle pracovního řádu (viz bod. 3 pracovního řádu) Vám tímto dáváme výtku pro porušení pracovní kázně.

Zároveň Vám tímto nařizujeme služební cestu do města Ostrava, a to dne 5.1.2014.

.....  
Zaměstnavatel

Převzal:

.....  
zaměstnanec

JUDr. Augustin Klokočník  
Albrechtická 30  
794 01, Krnov



V Krnově dne 5. 1. 2014

Vážené dámy a pánové,

sdělujeme, že jsme převzali právní zastoupení p. Roberta Malátného, bytem Na Bezděkově 1738/2, 794 01 Krnov. Kopii plné moci zasíláme v příloze.

Z podkladů a sdělení klienta vyplývá, že tento je u Vás zaměstnán jako pracovník provádějící kontrolu příchodu a odchodu osob a kontrolu příjezdu a odjezdu vozidel. Klient uvedl, že byl do dne 31.12.2013 v pracovní neschopnosti. Dne 2.1.2014 mu pak byla pracovníkem Vaší společnosti předložena dohoda o ukončení pracovní smlouvy s tím, že jeho pracovní místo bylo zrušeno a zaměstnavatel pro něj nemá jinou práci. V dohodě však nebylo zmíněno, že je tato uzavírána z organizačních důvodů, klient ji proto odmítl podepsat. Klientovi následně byla dne 3.1.2014 přidělena práce, přičemž však neobdržel podrobnější pokyny k pracovní náplni. Dne 4.1.2014 se klient dostavil na pracoviště (parkoviště před obchodem LIDL v Krnově). Zde mu byla opět předložena k podpisu dohoda o ukončení pracovní smlouvy, která opět neobsahovala důvod ukončení v podobě organizačních změn. Klient ji tedy opět odmítl podepsat. Na to mu bylo vytčeno, že není řádně ustrojen a nedisponuje předepsanou obuví. Výtku obdržel později rovněž písemně. Klient se důrazně ohrazuje proti tomu, že by snad porušil pracovní předpisy týkající se pracovního ošacení a obutí. Klient uvedl, že v době kontroly měl na sobě košili i svetr, které obdržel od zaměstnavatele. Pokud jde o bundu a kalhoty, tyto nafasoval v malých nevyhovujících velikostech, požádal o výměnu za větší oblečení, toto mu však dosud nebylo přiděleno. Pokud jde o obuv, klientovi nebyla nikdy předána pracovní obuv, ani mu nebyly poskytnuty prostředky na její pořízení. Výtku ohledně pracovní obuvi tak považujeme za irelevantní.

Klient dále obdržel Váš dopis ze dne 4.1.2014, kterým byl informován o vyslání na pracovní cestu do Ostravy, což odmítl pro rozpor s pracovní smlouvou.

Ze stručného popisu událostí je zřejmé, že mezi Vámi a klientem dochází k rozporům ohledně Vašeho pracovněprávního vztahu. Vyzýváme Vás tímto k jednání za účelem vyřešení celé záležitosti. **Opakované předkládání návrhu dohody o ukončení pracovní smlouvy našemu klientovi nasvědčuje Vaší snaze ukončit s ním pracovní poměr.** V případě, že by zde však skutečně byly dány důvody k ukončení pracovního poměru z důvodu zrušení pracovního místa klienta, má tento nárok na **odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku** ve smyslu § 67 odst. 1 písm. c) zák. práce vzhledem ke skutečnosti, že jeho pracovní poměr trvá již déle než 4 roky.

Jednání, kterým je klient opakovaně vyzýván k podpisu dohody o ukončení pracovního poměru, která však negarantuje zákonná práva, považujeme za značně nekorektní. Obdobně nahlížíme na Vaši snahu o znepríjemnění výkonu práce našeho klienta prostřednictvím neopodstatněných výtek a přidělováním práce, která neodpovídá uzavřené pracovní smlouvě.

Očekáváme Vaše stanovisko k uvedené záležitosti s návrhem, jakým způsobem bude situace řešena. K tomu dodáváme, že klient považuje za prioritní řešení situace ukončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn s vyplacením odstupného ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

K Vaší odpovědi stanovíme lhůtu do 31.1.2014 a zůstáváme s pozdravem.

JUDr. Augustin Klokočník

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. Klokočník', written in a cursive style.



7

## PLNÁ MOC

Já podepsaný

Robert Malátný, nar. 13. listopadu 1951,  
bytem Na Bezděkově 1738/2

z m o c ň u j i

advokáta JUDr. Augustina Klokočníka, Advokátní kancelář Albrechtická 30, Krnov,

aby mne obhajovala, resp. ve všech právních věcech zastupovala, aby vykonávala veškeré úkony, přijímala doručované písemnosti, podávala návrhy a žádosti, uzavírala smíry a narovnání, uznávala uplatněné nároky, vzdávala se nároků, podávala opravné prostředky nebo námitky a vzdávala se jich, vymáhala nároky, plnění nároků přijímala, jejich plnění potvrzovala, dědictví odmítala nebo neodmítala, jmenovala rozhodce a sjednávala rozhodčí smlouvy, to vše i tehdy, když je podle právních předpisů zapotřebí zvláštní plné moci. Tuto plnou moc uděluji i v rozsahu práv a povinností podle zákoníku práce, trestního řádu, občanského soudního řádu, správního řádu, zákona o zvláštních řízeních soudních a jako zvláštní plnou moc k zastupování ve věci okamžitého zrušení pracovního poměru.

Beru na vědomí, že zmocněný advokát je oprávněn ustanovit za sebe zástupce a pokud jich ustanoví více, souhlasím, aby každý z nich jednal samostatně. Je mi známo, že podle smlouvy o poskytnutí právní pomoci náleží odměna za toto zastoupení spolu s hotovými výlohami a náhradou za ztrátu času.

V Praze dne 5. ledna 2014

Přijímám zmocnění a zmocňuji dále ve stejném rozsahu:

.....  
JUDr. Augustin Klokočník

**Detektivní služba, a.s.**  
Krnovská 224  
794 01 Krnov



**8**

Krnov, 5.1.2014

**Věc: okamžité zrušení pracovního poměru**

Vážený pane,

vzhledem k tomu, že jste se dnešního dne nedostavil do zaměstnání, kvalifikujeme Vaše jednání jako porušení kázně zvláště hrubým způsobem a adresujeme Vám toto okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 zákoníku práce.

**JUDr. Augustin Klokočník**  
**Albrechtická 30**  
**794 01, Krnov**



**9**

V Krnově 6. 1. 2014

Vážené dámy a pánové,

navazujeme na předchozí korespondenci a obracíme se na Vás opětovně v zastoupení našeho klienta p. Roberta Malátného. Plná moc byla předložena.

Klient s Vámi uzavřel dne 9.7.2008 pracovní smlouvu, dle níž měl vykonávat práci jako kontrola příchodu a odchodu osob a kontrola příjezdu a odjezdu vozidel.

Dle svého sdělení klient obdržel dne 6.1.2014 dopis nazvaný „okamžité zrušení pracovního poměru“ ze dne 5.1.2014. V dopisu jste uvedli, že klient zvláště hrubým způsobem porušil pracovní kázeň, když odmítl nastoupit na pracovní cestu.

Dovolujeme si sdělit, že s Vaším postupem nesouhlasíme a považujeme okamžité zrušení pracovního poměru za neplatné. Předně upozorňujeme, že z ust. § 55 zák. práce vyplývá, že okamžité zrušení pracovního poměru je považováno za zcela výjimečný způsob rozvázání pracovního poměru.

Máme za to, že jste nepostupovali správně, neboť dle § 103 odst. 1 písm. a) zák. práce zaměstnavatel nesmí připustit, aby zaměstnanec vykonával práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho zdravotní způsobilosti. Pokud vznikne určitá pochybnost, zdali je zaměstnanec dále způsobilý k vykonávané práci, je zaměstnavatel povinen dát zaměstnanci pokyn, aby se dostavil k lékaři, který pro něj zajišťuje poskytování pracovnělékařských služeb. Tento poskytovatel by tak měl na základě prohlídky a dostupné zdravotní dokumentace vydat lékařský posudek ke zhodnocení zdravotní způsobilosti zaměstnance k práci. V dané věci odkazujeme na judikaturu Nejvyššího soudu (např. sp. zn. 21 Cdo 266/2009, 21 Cdo 714/2010), který v obdobných případech vyslovil, že *„teprve kdyby se žalobce odmítl podrobit v příslušném zařízení závodní preventivní péče vyšetřením potřebným k podání lékařského posudku nebo kdyby jinak zmařil potřebné zjištění svého zdravotního stavu tímto způsobem, lze dovozovat, že by zaviněně porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, což by mohlo být důvodem k rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením“*.

Klient opakovaně upozorňoval, že výkon delší pracovní cesty (přes noc) pro něj není ze zdravotních důvodů možný, což nebylo z Vaší strany reflektováno a následně jste reagovali okamžitým zrušením pracovního poměru. V souladu s výše citovanou judikaturou trváme na tom, že jste jej měli vyslat na prohlídku ke svému poskytovateli pracovnělékařských služeb ke zjištění jeho zdravotní způsobilosti k práci mimo místo bydliště a nikoli s ním rušit pracovní poměr.

Vzhledem ke shora uvedenému sdělujeme, že rozvázání pracovního poměru klienta považujeme za neplatné a trváme v souladu s § 69 odst. 1 zák. práce na jeho dalším zaměstnávání dle pracovní smlouvy.

Jednání, kterým je klient opakovaně vyzván k podpisu dohody o ukončení pracovního poměru, která však negarantuje zákonná práva, považujeme za značně nekorektní. Obdobně nahlížíme na Vaši snahu o znepríjemnění výkonu práce našeho klienta prostřednictvím neopodstatněných výtek a přidělováním práce, která neodpovídá uzavřené pracovní smlouvě.

Očekáváme Vaše stanovisko k uvedené záležitosti s návrhem, jakým způsobem bude situace řešena. K tomu dodáváme, že klient považuje za prioritní řešení situace ukončení pracovního poměru z důvodu organizačních změn s vyplacením odstupného ve výši trojnásobku průměrného výdělku.

K Vaší odpovědi stanovíme lhůtu do 31.1.2014 a zůstáváme s pozdravem.

JUDr. Augustin Klokočník

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. Klokočník', written in a cursive style.



JUDr. Oskar Kovařík  
Opavská 80, Krnov 79401  
DIČ: ZC4523098  
TEL: 724123897

10

7. 1. 2014

Vážený kolego,

v návaznosti na Vaši výzvu k věci uvádím:

Náš klient přikročil k okamžitému zrušení pracovního poměru především z důvodů, že pan Malátný opakovaně odmítal provádět pro mého klienta (dále také „zaměstnavatel“) přidělovanou práci. Nenastoupení pracovní cesty bylo odůvodněno tím, že výkon práce (pracovní cesta) se má uskutečnit do zcela jiného města a že nebyla vyplacena záloha na předpokládané náklady pracovní cesty (i když žádné náklady vzniknout nemohly) a dále neuspokojivým zdravotním stavem (po té, kdy byl pan Malátný uznán zcela schopným práce).

Od ukončení pracovní neschopnosti v prosinci 2013 až do okamžitého zrušení pracovního poměru se pan Malátný neustále domáhal ukončení pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele s organizačních důvodů (samozřejmě s nárokem na odstupné), a to s tím, že jeho pracovní místo bylo zrušeno. Přičemž bylo prokázáno, že pracovní místo našeho klienta (ostraha prodejny LIDL v Krnově) zrušeno nebylo. Pokud byly ze strany zaměstnavatele činěny nabídky na ukončení pracovního poměru dohodou, bylo tak činěno výhradně v reakci na požadavek Vašeho klienta. Vzhledem ke sledovanému záměru Vašeho klienta – získání odstupného v souvislosti s výpovědí ze strany zaměstnavatele - nebyly takovéto nabídky našim klientem akceptovány.

O neochotě pana Malátného dále pracovat pro nás svědčí i skutečnost, že dopisem ze dne 20.12.2013 (žádost o sdělení stanoviska k výtkám obchodu LIDL) byl p. Malátný informován o nutnosti získání kvalifikace strážný (dle zákona č. 179/2006 Sb.) pro další výkon práce od 1.1.2014. Na toto reagovala **manželka** paní Marie Malátná sdělením (dopis a e-mailová zpráva ze dne 21.12.2014), že **její manžel** (pan Malátný) **není schopen získat** takovouto kvalifikaci a získání takovéto kvalifikace není pro další výkon práce nutné. Je však třeba zdůraznit, že je pochybné, zda se jednalo o stanovisko pana Malátného nebo jeho manželky.

Závěrem je však nutno zdůraznit, že neodůvodněné a opakované odmítání přidělované práce ze strany pana Malátného je evidentní. Je zřejmé, že pan Malátný neměl a nemá zájem o další výkon práce pro mého klienta. O tom svědčí nejen skutečnost, že pan Malátný odmítá zvýšení své kvalifikace dle zákona č. 179/2006 Sb., ale i skutečnost, že neprodleně po ukončení pracovního poměru vrátil zaměstnavateli přidělenou pracovní výstroj. Požadavek na další přidělování práce je požadavkem čistě formálním, vzneseným pouze za účelem získání finančního plnění, ve zjevném rozporu s jednáním Vašeho klienta – odmítání získání profesní kvalifikace, vrácení pracovní výstroje.

Je tedy zjevné, že jednání pana Malátného je vedeno snahou získat finanční plnění od zaměstnavatele, nikoliv snahou zajišťovat si u zaměstnavatele nadále obživu výkonem práce. Z tohoto důvodu musíme požadavky Vašeho klienta odmítnout a trváme na okamžitém zrušení pracovního poměru.

JUDr. Oskar Kovařík



## PROTOKOL O JEDNÁNÍ před soudem prvního stupně

Obvodní soud pro Prahu 1

oddělení: 2 C

dne: 2. března 2014

Věc: Robert Malátný a Detektivní služba, a.s.

### O určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

Přítomni od soudu:

Předseda senátu (samosoudce): **JUDr. Tomáš Nový**

Protokol vyhotovil dne 3.3.2014 podle zvukového záznamu: Ludmila Koprová

Jednání zahájeno v **9:00** hodin.

K jednání se dostavili:

1. žalobce omluven
2. právní zástupce žalobce JUDr. Augustin Klokočník, osobně
3. žalovaný Detektivní služba, a.s. omluvena
4. právní zástupkyně žalovaného JUDr. Oskar Kovařík, osobně

Účastníci po poučení nevznášejí námitku podjatosti ani místní nepřislušnosti.

**Čte se** návrh na č.l. 3 až 4.

**Právní zástupce žalobce** uvádí, že na žalobě trvá.

**Právní zástupce žalovaného** navrhuje, aby žaloba byla zamítnuta.

Soud se pokusil mezi účastníky o smírné řešení věci.

Přistoupeno k výsledku svědků:

**Svědčce Marie Malátná, nar. 27.3.1962, vdaná, bytem Na Bezděkově 1738/2, Krnov, totožnost ověřena z OP č. 1245621233, po poučení dle ust. § 126 o. s. ř. k věci uvádí:**

K věci mohu uvést, že vím, proč jsem byla předvolána. Vypovídat budu. Žalobce je můj manžel. K celé záležitosti uvádím, že manžel byl zaměstnán u Detektivní služby, a.s.. Jednou přišel domů a řekl mi, že se ho chtějí zbavit. Bylo to hned po novém roce. Řekli mu, že jeho pracovní místo bylo zrušeno, že již nemusí chodit do práce. Manžel mi volal, co má dělat. Řekla jsem mu, aby rozhodně trval na nějakém písemném dokladu, že ho nemohou jen tak propustit. Když přišel večer domů, tak jsme všechno probrali a dohodli jsme se, že nepřistoupíme na jejich hru. Když manžel přišel druhý den do práce, řekli mu, že ostrahu dělat nemůže. Co však ten den fakticky za práci dělal, nevím. Další den již přišel domů s návrhem dohody na ukončení pracovního poměru. Manželovi jsem řekla, aby nic

(O.s.ř. č. 001 - protokol o jednání před soudem prvního stupně - 1. strana)

nepodepisoval. Dohodu o ukončení pracovního poměru nepodepsal a šel do práce. Dali mu výtku, že nemá pracovní ošacení. To však nikdy nedostal. Bunda mu dali malou a když jsem žádala větší, tak mi řekli, že větší nemají. Kalhoty mu nedali žádné a boty také ne. Nosil jejich svetr a košili. Dostal nějaký papír, nějakou výtku, tuším. Manžel mi volal, že na něj křičí, že tomu nerozumí, ať zavolám policii. Tak jsem volala 158. Když přišel domů s tou výtkou, tak jsem kontaktovala právníka, sepsal papír, že s tím nesouhlasíme. Další den šel zase do práce, ale tam mu řekli, že musí jet do Ostravy, že pro něj práci v Krnově nemají. To ale nešlo, Robert nikdy sám necestoval. Pobírá invalidní důchod. Má psychické problémy. To ti pánové z Detektivní služby věděli. Rovněž věděli, že přece nemůže cestovat. Neměl ani řidičský průkaz. A protože do Ostravy nejel, dostal v práci ten papír, že s ním už nepočítají a nemá zítra chodit. Pak jsme znova kontaktovali právníka. Robert mi říkal, že mu pracovníci Lidlu řekli, že Detektivní služba, a.s. u nich končí a ať si dá pozor, zda dostane výplatu. To je vše, co k případu vím.

#### **Právní zástupce žalobce bez dotazů.**

#### **Právní zástupce žalovaného bez dotazů.**

Svědkyne svědečné neúčtuje.

**Svědék Miloš Vokurka, nar. 16.8.1960 let, bytem Rokoskova 2314/, Krnov, ženatý, zaměstnanec Policie ČR, po poučení dle § 126 o. s. ř. k věci uvádí:**

Pokud jsem dotazován, zda vím, proč jsem byl předvolán, dovedl jsem to z předvolání, které jsem obdržel. Jedná se o zásah, který jsme prováděli u prodejny Lidl. Byli jsme zavoláni paní Malátnou, která volala na linku 158 a žádala, abychom přijeli k prodejně. Údajně byl její manžel v ohrožení života. Když jsme přijeli na místo, byl zde nějaký pán, který se představil jako pan Malátný. Působil velmi nedůstojným dojmem. Mysleli jsme, že to je bezdomovec. Pokud říkám „mysleli“ hovořím rovněž o mém kolegovi, který zde byl přítomen, chodíme zpravidla ve dvojici. Dále zde byl přítomen ještě jeden člověk, který se představil jako zástupce Detektivní služby. Na jeho jméno si již nepamatuji. Zjistili jsme, že nikdo v ohrožení života není a odjeli jsme pryč. Jde-li o rozhovor mezi muži, tomu jsme přítomni nebyli. Jen jsme byli atakováni panem Malátným, který byl velmi nervózní a křičel, že nedostal žádný pracovní oděv. To je vše, co mohu k záležitosti uvést.

#### **Právní zástupce žalobce bez dotazů.**

#### **Právní zástupce žalovaného bez dotazů.**

Svědék svědečné nežádá.

**Svědkyne Irena Bohatá, personalistka, nar. 13.4.1981, 33 let, bytem Polní 21, Krnov, rozvedená, totožnost ověřena z OP č. 33154422, zaměstnána u společnosti Detektivní služba, a.s., po poučení dle § 126 o. s. ř. k věci uvádí:**

Poučení jsem porozuměla a vypovídat budu. Pracuji jako personalistka u žalovaného již sedm let. Pana Malátného znám. Dokonce jsem ho přijímala do práce, což se dnes ukazuje jako chyba. Když jsem jej přijímala, věděla jsem, že má invalidní důchod. Nikdy jsem se ho

neptala proč. Z potvrzení o důchodu to nelze zjistit. Pan Malátný podstoupil vstupní prohlídku a byl shledán pro svoje pracovní zařazení jako schopen práce. Nic nenasvědčovalo tomu, že by měl nějaké psychické problémy. Je však pravdou, že jsem s ním poté do styku přicházela pouze sporadicky. Pokud jde o řidičský průkaz, nepamatuji si, zda byl dotazován při nástupu do práce, zda ho vlastní. Pro výkon svého pracovního zařazení to však nepotřeboval. Měl pracovat jako ostraha objektu Lidl v Krnově. Střídal se zde s dalším kolegou. Jde-li o pracovní oblečení, to mu bylo vydáno. Dohledala jsem, že potvrdil přijetí pracovního oblečení. Nepamatuji se, že by mne někdo kontaktoval za účelem výměny za větší. V práci jsem měla na starosti všechny pracovní smlouvy a taky jsem vydávala oblečení. Všichni zaměstnanci to řešili pouze se mnou. Na pracovní cestu vyslal pana Malátného nadřízený. Nic nenasvědčovalo tomu, že by ji nemohl konat. Pak přinesl nějaké potvrzení od lékaře. Myslím si, že mu lékařka napsala, co potřeboval, asi se ho chtěla rychle zbavit – kdo by s ním také chtěl delší dobu jednat, že. Dohodu o ukončení pracovního poměru jsem připravovala. Tu pan Malátný nepodepsal. Také jsem panu Malátnému připravovala na základě pokynu nadřízeného výtku, na tu jsme dostali odpověď, že s tím nesouhlasí. Následně byl vyslán na pracovní cestu, tehdy se do práce nedostavil, a proto následovalo okamžité zrušení pracovního poměru. To je vše, co mohu k věci uvést.

Svědkyne svědečné neúčtuje.

**Svědék Ing. Radek Janouch, nar. 1.1.1976, 38 let, ženatý, zaměstnanec společnosti Detektivní služba, a.s. jako personální ředitel, po poučení dle § 126 o. s. ř. k věci uvádí:**

Poučení jsem porozuměl a vypovídat budu. Pracuji v Detektivní službě již 10 let. Pana Malátného znám. Upřímně řečeno: patřil mezi zaměstnance, se kterými byly vždy problémy. Stále se na něco vymlouval. Údajně měl psychické problémy. Je pravdou, že mi přišel jako nesvéprávný. Mnoho věcí za něj vyřizovala manželka. O co jde v dané věci, to vím. S panem Malátným jsem osobně jednal. Řekl jsem mu, že jeho pracovní místo bude zrušeno a nabídl jsem mu někdy po novém roce dohodu u ukončení pracovního poměru. To však pan Malátný nepřijal, myslím, že chtěl odstupné – a dost možná spíš jeho žena než on sám. Skoro plakal, že nemůže najít zaměstnání a prosil mne, abychom mu našli nějaké jiné místo. Tak jsem mu řekl, že bych ho mohl nechat převést do Ostravy. Když však přišel další, nebo jaký den do práce, tak uvedl, že do Ostravy nemůže, protože mu to zakázala jeho doktorka. Tak jsem mu řekl, že takto jsme se nedohodli. Začal mne slovně napadat, užíval i vulgární výrazy. Panu Malátnému jsem sdělil, že porušuje pracovní řád, protože nemá pracovní oblečení. Následně jsem mu dal výtku. K tomu našemu incidentu byla volána policie, kdo ji volal, to opravdu nevím. Když však příslušníci policie přišli, neshledali nic závadného a odjeli. Další den jsem počítal s tím, že pan Malátný přijde a pojedou do Ostravy. Do práce však nepřišel. Proto jsme s ním okamžitě zrušili pracovní poměr. Víím ještě, že se proti výtce ohradil. Rovněž přišla reakce na okamžité zrušení pracovního poměru. Pak už to řešil náš právník. To je vše, co mohu k případu uvést.

**Právní zástupce žalobce bez dotazů.**

**Právní zástupce žalovaného bez dotazů.**

Svědék svědečné nežadá.

\*) nehodící se škrtněte

Přistoupeno k provedení listinných důkazů:

Čte se pracovní smlouva ze dne 9.3.2008.

Čte se pracovní řád podepsaný žalobcem.

Čte se potvrzení o převzetí ošacení ze dne 9.7.2008.

Čte se výtka ze dne 4.1.2014.

Čte se okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 5.1.2014.

Čte se dopis právního zástupce žalobce ze dne 5.1.2014 a 6.1.2014.

Čte se dopis právního zástupce žalovaného ze dne 7.1.2014.

Čte se lékařská zpráva MUDr. Boudové bez data.

K dotazu soudu právní zástupkyně žalobce uvádí, že tato zpráva byla vystavena v lednu 2014. Přesné datum však neví.

Čte se zpráva Psychiatrické léčebny v Opavě ze dne 4.9.2013.

Čte se dopis právního zástupce žalované ze dne 30.1.2014.

Čte se lékařská zpráva MUDr. Karase ze dne 26.5.1992 a 16.4.2007.

Účastníci poučeni o povinnost uvést všechny skutečnosti a navrhnout důkazy do skončení prvního jednání ve věci.

Účastníci shodně uvádějí, že návrhy na doplnění skutkových tvrzení, nenavrhují provedení dalších důkazů.

Prohlášeno

## Usnesení

Za účelem závěrečných návrhů a vyhlášení rozsudku **se ústní jednání odročuje na 2. dubna 2014 v 9.00 hod. do čísla dveří 314, 2. patro**, což přítomní berou na vědomí a dostaví se bez obeslání.

Kopie protokolu byla doručena právním zástupcům účastníků.

Skončeno a podepsáno ve 12.00 hod.



12

SOUKROMÁ PSYCHIATRICKÁ AMBULANCE S. R. O.  
MUDR. FRANTIŠEK KARAS  
BROŽÍKOVA 19  
KRNOV 79401

TEL: 603678563

## Lékařská zpráva

Robert Malátný, nar. 13. listopadu 1951, bytem Na Bezděkově 1738/2, Krnov, byl vyšetřen v naší ambulanci pro obtíže psychosomatického rázu. Bylo provedeno vyšetření a psychologické testy.

Závěr: IQ 71, diagnóza mentální retardace, těžký neurastenický syndrom. Další kontrola dle potřeby.

Datum: 26. 5. 1992

MUDr. František Karas

SOUKROMÁ PSYCHIATRICKÁ AMBULANCE S. R. O.  
MUDR. FRANTIŠEK KARAS  
BROŽIKOVA 19  
KRNOV 79401

TEL: 603678563



## Lékařská zpráva

Robert Malátný, nar. 13. listopadu 1951, bytem Na Bezděkově 1738/2, Krnov, je opakovaně u nás vyšetřován. V roce 1992 byl v naší ambulanci vyšetřen pro obtíže psychosomatického rázu. Byla stanovena diagnóza mentální retardace a těžký neurastenický syndrom. Postupem doby zhoršování obtíží zejména ve formě bludů a halucinací. V roce 1999 byla stanovena diagnóza paranoidní schizofrenie. V současné době lze konstatovat neadekvátní chování ve stresových situacích, zvýšená nervozita, podráždení a impulzivita.

Závěr: paranoidní schizofrenie, žádost o invalidní důchod.

Datum: 16. 4. 2007

MUDr. František Karas

Psychiatrická Léčebna Opava  
Opavská 47, Opava, 74705

IC: 6735096

DIČ: ZC6735096



## PROPOUŠTĚCÍ ZPRÁVA

Robert Malátný, nar. 13. listopadu 1951, bytem Na Bezděkově 1738/2, Krnov, je v péči psychiatra Františka Karase. V roce 1992 byl vyšetřen pro obtíže psychosomatického rázu. Byla stanovena diagnóza mentální retardace a těžký neurastenický syndrom. V roce 1999 byla stanovena diagnóza paranoidní schizofrenie. V roce 2007 bylo konstatováno neadekvátní chování ve stresových situacích, zvýšená nervozita, podráždění a impulzivita. Přiznán invalidní důchod II. stupně.

V období od 4.7.2013 do 4.9.2013 byl pacient z důvodu těžkého stresu a poruch přizpůsobování hospitalizován na naší klinice, a to v důsledku pracovních rozporů. Pacient udává, že se jeho zdravotní stav zhoršil v důsledku stresu v práci. Hospitalizace byla nezbytná, pacient byl nejistý, trpěl nespavostí, krátkodobá paměť byla zhoršena, byly zaznamenány suicidní tendence a nepřiléhavé chování.

Dne 4.9.2013 propuštěn ve stabilizován zdravotním stavu.

Medikace: Rivotril, Xanax.

V Opavě dne 4.9.2013

MUDr. Oldřich Janáček



MUDr. JANA BOUDOVÁ, PRAKTICKÁ LÉKAŘKA, KŘIVÁ 5, KRNOV

### Lékařská zpráva

Potvrzuji, že pan Robert Malátný, nar. 13. listopadu 1951, bytem Na Bezděkově 1738/2, Krnov, je dlouhodobě léčen pro problémy psychického rázu. Potvrzuji, že t.č. není schopen konat pracovní cesty. Potvrzení se vydává na žádost výše jmenovaného.

MUDr. Jana Boudová