



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Českých Budějovicích rozhodl jako soud odvolací v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Ivety Jiříkové a soudců Mgr. Ing. Martiny Lacinové a Mgr. Jana Jursíka ve věci

žalobce: [REDACTED], narozený [REDACTED]
bytem [REDACTED]
zastoupený advokátem JUDr. Janem Štětinou
sídlem Křížová 33, 412 01 Litoměřice

proti

žalované: **Tino Redemann CZ, s.r.o.**, IČO 26104300
sídlem Budějovická 471, 397 01 Písek
zastoupená advokátem Mgr. Jiří Šolcem
sídlem Vladislavova 250, 397 01 Písek

o zaplacení 998.670 Kč s příslušenstvím, o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Písku ze dne 5.4.2018, č.j. 9 C 263/2014-233

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně **se** ve výroku v odstavci I., III. a V. **potvrzuje.**
- II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na nákladech odvolacího řízení 15.635 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Jana Štětiny, advokáta v Litoměřicích.

Shodu s prvopisem potvrzuje Lenka Zimmelová.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem uložil soud prvního stupně žalované povinnost zaplatit žalobci částku 811.847 Kč s příslušenstvím do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku (výrok I.), v téže lhůtě zaplatit i náklady řízení před soudem prvního stupně ve výši 92.670 Kč a České republice na soudním poplatku z žaloby částku 40.593 Kč (výrok v odstavci V.). Žalobu co do částky 186.823 Kč s příslušenstvím zamítl (výrok v odstavci II.) a dále rozhodl o tom, že žalované se vrací složená záloha na náklady důkazů ve výši 2.000 Kč (výrok v odstavci IV.). Žalobce se po žalované domáhal zaplacení částky 998.670 Kč s příslušenstvím jako náhrady mzdy s odůvodněním, že se žalovanou uzavřel dne 8.1.2017 pracovní smlouvu, na základě které vznikl pracovní poměr na dobu neurčitou počínaje dnem 8.1.2007, za měsíční mzdu v základní výši 26.900 Kč. Žalobce u žalované pracoval jako řidič silniční nákladní motorové dopravy, od 1.12.2009 mu žalovaná přestala přidělovat práci. Soud zjistil, že pracovní poměr žalobce u žalované trval i v období od ledna 2012 do června 2014, po které žalobce požaduje náhradu mzdy. Rozsudkem Okresního soudu v Písku ze dne 14.4.2011, č.j. 12 C 135/2010-66 bylo určeno, že pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou vzniklý dnem 8.1.2007 na základě pracovní smlouvy trvá a rozsudkem ze dne 10.10.2012, č.j. 12 C 18/2012-52, který nabyl právní moci dne 23.11.2012, bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem pro hrubé porušení pracovní kázně podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ze dne 11.1.2012 je neplatné a pracovní poměr mezi žalobcem a žalovanou vzniklý dnem 8.1.2007 trvá. Zjistil, že dopisem ze dne 17.1.2012, který se do dispozice žalované dostal dne 25.1.2012, oznámil žalobce žalované, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala. Odvolací soud v této věci již rozhodoval, usnesením ze dne 25.7.2017, č.j. 19 Co 832/2017-181 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení, neboť soud prvního stupně, který žalobě rozsudkem ze dne 3.8.2016, č.j. 9 C 263/2014-125 zcela vyhověl a nárok žalobce posoudil jako nárok na náhradu mzdy pro překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zákoníku práce, pominul, že z části se jedná o náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru, a to ode dne, kdy bylo zaměstnavateli doručeno oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával až do dne právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Nárok žalobce od 1.1.2012 do 24.1.2012 nutno posuzovat jako nárok na náhradu mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele podle § 208 zákoníku práce s tím, že je třeba zjišťovat průměrný výdělek žalobce podle ustanovení § 353 odst. 1 zákoníku práce s přihlédnutím k tomu, že do výpočtu nelze zahrnout náhradu mzdy za dovolenou ani počet hodin čerpané dovolené, neboť bezprostředně nesouvisejí s vykonanou prací a nejsou mzdou. Za období od 25.1.2012 do 23.11.2012 se jedná o náhradu mzdy v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru, a to ve výši průměrného výdělku, rozhodným obdobím pro výpočet pravděpodobného výdělku je 4. čtvrtletí roku 2011. Nárok od 24.11.2012, tj. za období, kdy žalovaná žalobci po právní moci rozsudku o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru práci nepřidělovala, se jedná o překážku v práci na straně žalované podle ustanovení § 208 zákoníku práce, rozhodným obdobím pro výpočet tohoto průměrného výdělku je 3. čtvrtletí roku 2012 a protože žalovaná žalobci práci nepřidělovala, použije se pravděpodobný výdělek. V dalším řízení provedl soud prvního stupně přezkoumatelný výpočet náhrady mzdy požadované žalobcem a učinil závěr o tom, že nárok žalobce na náhradu mzdy za období od 1.1.2012 do 24.1.2012 činí 25.633 Kč, náhrada mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru za období od 25.1.2012 do 23.11.2012 a překážky v práci za období od 24.11.2012 do 30.6.2014 celkem dosahují částky 786.214 Kč (6.114 Kč od 25.1. do 31.1.2012 a 780.100 Kč od 1.2.2012 do 30.6.2014). Soud prvního stupně učinil závěr o tom, že žalobce neprokázal výši pravděpodobného výdělku v období od 25.1.2012 do 23.11.2012 a od 24.11.2012 do 30.6.2014, proto částku 26.900 Kč představující základní mzdu žalobce považoval za pravděpodobný výdělek, když žalobce neprokázal, že prémie či odměny byly obvyklou složkou mzdy. Soud zjistil, že žalobce uzavřel jako zaměstnanec s [redacted] jako zaměstnavatelem dohodu o provedení práce, takto pracoval i období od ledna 2012 do června 2014, byl však ochoten a schopen k žalované okamžitě

Shodu s prvopisem potvrzuje Lenka Zimmelová.

do zaměstnání nastoupit. Žalobce zjistil, že u pana [REDAKCE] si žalobce vydělá 5.000 – 6.000 Kč tzv. na ruku, z výpovědi [REDAKCE] učinil závěr o tom, že žalobce si vydělá kolem 10.000 Kč měsíčně.

2. Proti tomuto rozsudku se žalovaná odvolala s tím, že žalobce ve své účastnické výpovědi uvedl, že od ledna 2012 dosud pracuje u zaměstnavatele [REDAKCE], pracuje dvakrát až třikrát týdně a vydělá si měsíčně 5.000 až 6.000 Kč čistého. [REDAKCE] ve své svědecké výpovědi uvedl, že žalobce u něho pracuje třikrát nebo čtyřikrát týdně, vždy jen půlhodinu nebo hodinu a dostává 10.000 Kč měsíčně. Žalobce žádal o prominutí povinnosti hradit soudní poplatek, předložil dohodu o provedení práce, ze které vyplývá, že jeho mzda činí 3.750 Kč měsíčně. Soud se nezabýval hodnocením rozporů, respektive nezabýval se způsobem dostačujícím, žalobce měl hodnotit jako nevěrohodného. Při takovém závěru nelze přisvědčit ani tvrzení žalobce o tom, že žádal žalovanou o přidělení práce, taková tvrzení jsou v duchu předchozích tvrzení nevěrohodná. Tato skutečnost je zásadní jednak pro hodnocení tvrzení žalobce, jednak pro hodnocení věrohodnosti výpovědi svědka [REDAKCE], jednak pro posouzení otázky dobrých mravů. Soud uzavřel, že se žalobce opakovaně domáhal přidělení práce u žalované, bez toho, že by k takovému tvrzení byl předložen byť i jediný důkaz, mimo tvrzení samotného žalobce, které se jeví naprosto účelové, nelogické a nepravdivé. Bez řádného odůvodnění nechává svůj závěr o tom, že nevěří svědkovi [REDAKCE], když jeho výpovědi je prokázáno, že se žalobce v rozhodném období ani jednou nedostavil do práce, a kdyby se do práce dostavil, práce mu by byla přidělena. V řízení nebylo prokázáno, že by se v rozhodném období žalobce byť jen jednou dostavil do práce a žádal o přidělení práce. Žalovaná projevila vůli žalobci přidělovat práci, pokud by taková vůle nebyla, nebyla by mu výpověď z důvodu uvedeného v ustanovení § 55 odst. 1 zákoníku práce udělena. Pokud žalobce nepracuje, nenáleží mu nárok na mzdu, neboť ta je za vykonanou práci. Žalobce poukazoval na rozhodnutí Nejvyššího soudu sp.zn. 21 Cdo 1218/2005 s tím, že dnem nabytí právní moci rozsudku, kterým bylo určeno, že pracovní poměr trvá, dnem 23.11.2012 jsou účastníci vztahu povinni chovat se navzájem podle pracovní smlouvy. Žalobce do práce nenastoupil, toto nenastoupení nelze hodit odkazem na to, že kdy v minulosti o práci žádal. On nemá o práci žádat, on má povinnost se do práce dostavit, neboť tato povinnost pro něho vyplývá z uzavřené platné pracovní smlouvy. Přiznání nároku, pokud by byl dán, což dle žalované není, je v rozporu s dobrými mravy. Žalovaná nikdy netvrdila, že rozpor s dobrými mravy spatřuje pouze v tom, že žalobce inkasoval za předchozí období statisícové částky a přitom pro žalovanou neprovedl žádnou práci ani pouze v tom, že žalobce pracoval jinde. Povinnost zaměstnavatele poskytovat práci a za ní mzdu nemůže být podřazena či nadřazena povinnosti zaměstnance práci vykonávat. Právě takovou nerovnost soud svým rozhodnutím vytvořil. Žalovaná má za to, že smyslem právní úpravy je rovnost vztahů, nikoliv to, aby jeden účastník řadu let pro zaměstnavatele nepracoval a řadu let za toto své nic nečinění dostával mzdu či její náhradu, to vše za situace, kdy po celou dobu pracuje u jiného zaměstnavatele a v řízení se nepodařilo postavit najisto za jakých podmínek. Soud se ani s ponížením nároku nevypořádal.
3. Krajský soud v Českých Budějovicích jako soud odvolací shledal, že odvolání žalované má náležitosti uvedené v ustanovení § 205 odst. 1 o.s.ř. Jako odvolací důvod je uveden důvod podle ustanovení § 205 odst. 2 písm. e) a g) o.s.ř. Po zjištění, že odvolání bylo podáno včas, osobou k tomu oprávněnou a je přípustné, přezkoumal odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně podle ustanovení § 212, § 212a o.s.ř. a shledal, že odvolání je nedůvodné.
4. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat s ohledem na to, kdy bylo žalobci doručeno okamžité zrušení pracovního poměru a kdy oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání (dopisem ze dne 17.1.2012 doručeným dnem 25.1.2012) podle zákoníku práce účinného do 31.3.2012.
5. Odvolací soud již v usnesení ze dne 25.7.2017, č.j. 19 Co 832/2017-181 považoval za správné zjištění soudu prvního stupně o tom, že od 1.12.2009 přestala žalovaná žalobci přidělovat práci, ačkoliv o její přidělování opakovaně žádal. Okresním soudem v Písku bylo rozhodnuto o existenci

Shodu s prvopisem potvrzuje Lenka Zimmelová.

pracovního poměru žalobce u žalované rozsudkem ze dne 14.4.2011, č.j. 12 C 135/2010-66 tak, že pracovní poměr žalobce u žalované trvá a rozsudkem ze dne 10.10.2012, č.j. 12 C 18/2012-52, který nabyl právní moci dne 23.11.2012, bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalovanou žalobci pro hrubé porušení pracovní kázně podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce ze dne 11.1.2012 je neplatné a pracovní poměr vzniklý mezi žalobcem a žalovanou trvá. Za správné považoval i zjištění, že dopisem ze dne 17.1.2012, který se do sféry dispozice žalované dostal dne 25.1.2012, oznámil žalobce žalované, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala. Odvolací soud uzavřel, že nárok žalobce je z části nárokem na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru, a to ode dne, kdy bylo žalované doručeno oznámení žalobce, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala (25.1.2012) až do dne právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru (23.11.2012), zbývající část nároku je pak třeba posoudit jako nárok na náhradu mzdy z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zákoníku práce.

6. Podle ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce 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. Podle ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce 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. Ustanovení § 69 zákoníku práce upravuje práva a povinnosti účastníků pracovněprávního poměru v období, kdy jsou vztahy mezi nimi sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením, které zaměstnanec neuznává, a v němž panuje nejistota, zda pracovní poměr skončil, nebo zda bude pokračovat. Jestliže soud žalobě zaměstnance vyhověl a zaměstnanec oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy. Náhrada mzdy je vyvolána tím, že zaměstnavatel po neplatném rozvázání pracovního poměru přestal v rozporu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, ačkoliv zaměstnanec trval na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával. Poskytnutí náhrady mzdy je důsledkem nesplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat práci, který trvá, aby ho dále zaměstnával. V případě, že zaměstnanec oznámí písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, přísluší mu náhrada mzdy (platu) ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne právní moci rozhodnutí soudu o neplatnosti rozvázání pracovního poměru, popřípadě až do dne dřívějšího (ještě před pravomocným ukončením řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru učiněného) platného skocení pracovního poměru jiným způsobem (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.5.2013 sp.zn. 21 Cdo 1582/2012). Odvolací soud uzavřel, že náhrada mzdy, která zaměstnanci náleží podle § 61 odst. 1 zákoníku práce, má charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel neumožnil konat práci podle pracovní smlouvy (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22.10.2013 sp.zn. 21 Cdo 3862/2012). Zákon tímto sleduje, aby zaměstnanci byla reparována újma, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele. Podle ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce přesahuje-li celková doba, za kterou by měla být poskytnuta náhrada mzdy 6 měsíců, může soud na návrh zaměstnavatele jeho povinnost k náhradě mzdy za další dobu přiměřeně snížit, popřípadě náhradu mzdy vůbec nepřiznat. 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. Uplatnění nároku na náhradu mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru za dobu přesahující 6 měsíců nelze pokládat za jednání, které by

Shodu s prvopisem potvrzuje Lenka Zimmerlová.

bylo v rozporu s dobrými mravy (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 29.5.2013 sp.zn. 21 Cdo 1582/2012), neboť žalovaná mohla kdykoliv v průběhu sporu ukončit dobu, za kterou přísluší náhrada mzdy tím, že umožnila žalobci pokračovat v práci. K přiměřenému snížení, popřípadě nepřiznání, lze přistoupit jen tehdy, je-li možné po zhodnocení všech okolností případu dovést, že zaměstnanec se zapojil nebo mohl zapojit (a bez vážných důvodů se nezapojil), do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel splnil svoji povinnost přidělovat mu práci (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 22.10.2013 sp.zn. 21 Cdo 3862/2012). V případě, že dosáhl u jiného zaměstnavatele nižší výdělek, nelze dovést, že se zapojil za podmínek rovnocenných, nejsou splněny podmínky pro snížení, popřípadě nepřiznání. V dané věci přísluší žalobci nárok na náhradu mzdy za dobu delší než 6 měsíců (od 25.1.2012 do 23.11.2012), žalovaná ale o snížení, případně nepřiznání tohoto nároku žalobce nepožádala. Odvolací soud již ve zrušovacím usnesení učinil závěr o tom, že i v případě, kdyby žalovaná požádala o snížení, případně nepřiznání nároku, nebylo by možno takové žádosti vyhovět, neboť v řízení bylo zjištěno, že žalobce byl v předmětném období zaměstnán na dohodu o provedení práce a z výpovědi svědka [REDAKCE] i z účastnické výpovědi žalobce bylo zjištěno, že žalobce u svědka [REDAKCE] nepracoval za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších. Odvolací soud uzavřel, že ačkoliv výpovědi svědka [REDAKCE] a účastnická výpověď žalobce nebyly zcela v souladu, pokud jde o výdělek žalobce, nepochybné je, že tento výdělek je nižší, než kterého žalobce dosahoval u žalované (26.900 Kč hrubého). Nárok na náhradu mzdy v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru v období od 25.1.2012 do 23.11.2012 byl shledán důvodný s tím, že tato náhrada přísluší ve výši průměrného výdělku, jímž je ve smyslu ustanovení § 352 zákoníku práce průměrný hrubý výdělek a jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se podle ustanovení § 355 odst. 1 pravděpodobný výdělek, který se zjistí z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlédně zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Rozhodným obdobím pro výpočet pravděpodobného výdělku u nároku žalobce na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru je ve smyslu ustanovení § 354 odst. 1 zákoníku práce 4. čtvrtletí roku 2011. Vzhledem k tomu, že žalobce neprokázal, že by výše pravděpodobného výdělku činila 32.646 Kč, soud prvního stupně správně vycházel ze základní mzdy žalobce ve výši 26.900 Kč měsíčně jako pravděpodobného výdělku žalobce. I nárok na náhradu mzdy z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele (za období od 1.1.2012 do 24.1.2012 a od 24.11.2012 do 30.6.2014) má charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatele v rozporu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy. Nárok na náhradu mzdy má zaměstnanec po celou dobu, po kterou tato překážka trvá, nelze ji snížit, popřípadě nepřiznat, i kdyby o to zaměstnavatel požádal (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 19.4.2016 sp.zn. 21 Cdo 2178/2015). Ke ztrátě na výdělku může dojít, je-li zaměstnanec sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Z výpovědi žalobce bylo zjištěno, že u jiného zaměstnavatele byl zaměstnán na základě dohody o provedení práce a pokud by mu žalovaná práci přidělovala, mohl kdykoliv nastoupit. Jestliže zaměstnanec přestal konat práci pro zaměstnavatele, protože mu přestal přidělovat práci, může vyzvat zaměstnavatele k plnění jeho povinnosti, avšak není povinen přidělování práce vyžadovat, ani se zdržovat po dobu, kdy zaměstnavatel neplní své povinnosti na místě zaměstnavatelem určeném (rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 9.3.2004 sp.zn. 21 Cdo 2048/2003). Odvolací soud ve svém zrušovacím usnesení uzavřel, že žalobce byl povinen nastoupit do práce až poté, co ho žalovaná vyzve k nástupu do práce a vyjádří ochotu práci přidělovat (rozhodnutí ze dne 9.3.2004 sp.zn. 21 Cdo 2048/2003). Žalovaná přestala žalobci přidělovat práci 1.12.2009, k nástupu do práce jej nevyzvala a nevyjádřila ani ochotu žalobci práci přidělovat. Nárok žalobce na náhradu mzdy za dobu od 1.1.2012 do 24.1.2012 byl shledán důvodným, rozhodným obdobím je 3. čtvrtletí roku 2009, neboť rozhodné období se po celou dobu trvání nároku (do

Shodu s prvopisem potvrzuje Lenka Zimmelová.

doby, než vznikl nárok na náhradu mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru) nemění. Soud prvního stupně postupoval v souladu s ustanovením § 352, 353 a 354 odst. 1 až 3 zákoníku práce a učinil správný závěr o tom, že nárok žalobce na náhradu mzdy z důvodu překážek v práci na straně žalované za dobu od 1.1.2012 do 24.1.2012 dosahuje částky 25.633 Kč. Odvolací soud se ve svém zrušovacím usnesení vyjádřil i k nároku žalobce na náhradu mzdy z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele za dobu od 24.11.2012 do 30.6.2014, kdy žalovaná žalobci po právní moci rozsudku o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru práci nepřidělovala a žalobce má nárok na náhradu mzdy ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce ve výši průměrného výdělku, rozhodným obdobím pro výpočet tohoto průměrného výdělku je 3. čtvrtletí roku 2012, a protože žalobce v tomto období pro žalovanou nepracoval, použije se pravděpodobný výdělek. Soud prvního stupně z tohoto závěru vycházel a jak bylo shora uvedeno, za pravděpodobný výdělek žalobce považoval částku 26.900 Kč. Odvolací soud odkazuje zcela na výpočet náhrady mzdy z titulu překážek v práci na straně zaměstnavatele a z neplatného rozvázání pracovního poměru provedený soudem prvního stupně, neboť jej považuje za správný. Pokud žalovaná namítá s odkazem na ustanovení § 109 zákoníku práce, že mzda přísluší zaměstnanci pouze za vykonanou práci, kdy žalobce pro žalovanou v předmětném období nepracoval, pak odvolací soud opětovně zdůrazňuje, že žalobce se po žalované nedomáhá mzdy za vykonanou práci, ale náhrady mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele a v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru, která je ekvivalentem mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat proto, že mu zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce neumožnil konat práci, ke které se v pracovní smlouvě zavázal. Odvolací soud se v usnesení ze dne 25.7.2017, č.j. 19 Co 832/2017-181 zabýval i tím, zda nárok žalobce je v rozporu s dobrými mravy a tento rozpor neshledal, neboť žalovaná mohla ukončit dobu, po kterou žalobci přísluší náhrada mzdy z titulu překážek v práci na straně zaměstnavatele tím, že žalobce vyzve k nástupu do práce a začne mu přidělovat práci. K závěru o výkonu práva v rozporu s dobrými mravy nemůže vést ani zjištění, že žalobce byl zaměstnán u jiného zaměstnavatele na základě dohody o provedení práce, ani to, že v žádosti o osvobození od soudních poplatků a ve své výpovědi uvedl o svých výdělcích různé skutečnosti. Odvolací soud považuje rozsudek soudu prvního stupně s ohledem na shora uvedené za správný, a proto byl podle ustanovení § 219 o.s.ř. potvrzen.

7. Výrok o nákladech odvolacího řízení je odůvodněn ustanovením § 224 odst. 1 o.s.ř. za použití ustanovení § 142 odst. 1 o.s.ř., kdy žalobci v odvolacím řízení úspěšnému náleží náhrada nákladů vzniklých mu v odvolacím řízení, která se sestává z nákladů vynaložených na jeho právní zastoupení. Právní zástupce žalobce učinil v odvolacím řízení 1 úkon právní služby, účast u odvolacího jednání dne 14.3.2019, náleží mu tedy odměna za tento úkon dle § 7 bod 6 vyhlášky č. 177/1996 Sb., když za tarifní hodnotu, ze které je stanovena sazba mimosmluvní odměny je třeba považovat částku 811.847 Kč. K odměně ve výši 11.580 Kč náleží 1 režijní paušál ve výši 300 Kč a dále cestovné z Litoměřic do Českých Budějovic a zpět při ujetí 434 km a základní sazby za 1 km jízdy 4,10 Kč a ceně benzínu 33,10 Kč/l, celkem ve výši 2.555 Kč. S připočtením ztráty času za 12 půlhodin po 100 Kč, tj. částky 1.200 Kč náklady odvolacího řízení dosahují částky 15.635 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku je přípustné dovolání za podmínek uvedených v ustanovení § 237 o.s.ř. Přípustnost dovolání je oprávněn zkoumat jen dovolací soud. Dovolání lze podat do dvou měsíců od doručení písemného vyhotovení k Nejvyššímu soudu ČR v Brně u Okresního soudu v Písku.

Tento rozsudek lze k návrhu vykonat, pokud by povinnosti v něm stanovené nebyly včas a řádně splněny.

České Budějovice 14. března 2019

Shodu s prvopisem potvrzuje Lenka Zimmelová.

JUDr. Iveta Jiřková v.r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Lenka Zimmelová.