



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Tomáše Kučery a soudkyň JUDr. Gordany Burianové a JUDr. Ireny Sekavové ve věci

žalobce: **D** [redacted] **M** [redacted], narozen [redacted]
bytem [redacted], [redacted]
zastoupený Mgr. Martinem Zástěrou, advokátem
sídlem náměstí Jiřího z Poděbrad 1554/6, 130 00 Praha 3 - Vinohrady

proti
žalované: [redacted] s.r.o., IČO: [redacted]
sídlem [redacted], [redacted]
zastoupená JUDr. Miroslavem Štorkanem, advokátem
sídlem Nové náměstí 1370/17, 104 00 Praha 10 - Uhřetěves

pro zaplacení částky 628 804,51 Kč s příslušenstvím, o odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu Praha – východ ze dne 20. 2. 2020, č. j. 9 C 189/2018 - 154

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se ve výrocích I. a III. potvrzuje.**
- II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na nákladech odvolacího řízení 24 877,60 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku do rukou právního zástupce žalobce.**

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou u Okresního soudu Praha - východ domáhal na žalované zaplacení částky 628 804,51 Kč s příslušenstvím, jednak z titulu náhrady mzdy za období od 6. 8. 2014, kdy s ním

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Hrtánková

žalovaná neplatně rozvázala pracovní poměr, do platného skončení pracovního poměru dne 19. 9. 2018, a dále z titulu náhrady mzdy ve výši dvou průměrných měsíčních výdělků podle ustanovení § 56 odst. 2 zákoníku práce.

2. Okresní soud Praha – východ (dále jen „soud prvního stupně“) shora označeným rozsudkem (dále jen „rozsudek soudu prvního stupně“ nebo „napadený rozsudek“) uložil žalované zaplatit žalobci 410 855,33 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok I.), v části, v níž se žalobce domáhal zaplacení dalších 217 949,18 Kč, žalobu zamítl (výrok II.) a uložil žalované zaplatit žalobci na nákladech řízení 51 948,06 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce žalobce (výrok III.).
3. Soud prvního stupně vycházel ze zjištění, že žalovaná od neplatného okamžitého zrušení pracovního poměru v červenci 2013 žalobci neumožnila vykonávat práci podle pracovní smlouvy přesto, že ji dopisem doručeným dne 6. 8. 2013 sdělil, že trvá na dalším zaměstnávání a tento stav trval nejen do právní moci rozsudku, jímž byla určena neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru žalobce u žalované ze dne 31. 7. 2013, tj. do 23. 7. 2018, ale pokračoval až do 19. 9. 2018, kdy žalobce sám okamžitě zrušil pracovní poměr u žalované pro nevyplácení mzdy, ani její náhrady. Uzavřel, že žalobci vznikl za období od 6. 8. 2014 do 23. 7. 2018 nárok na náhradu mzdy z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru, dále za období od 24. 7. 2018 do 19. 9. 2018 nárok na náhradu mzdy z titulu překážek v práci na straně zaměstnavatele a konečně nárok na náhradu mzdy za dobu odpovídající délce výpovědní doby, tj. za dva měsíce. Neshledal důvodným žalovanou vznesený návrh na moderaci výše náhrady mzdy s tím, že vzal za prokázané, že žalobce po neplatném skončení pracovního poměru u žalované vykonával práci za méně výhodných podmínek než u žalované. Naproti tomu soud prvního stupně shledal důvodnou žalovanou vznesenou námitku promlčení, když dospěl k závěru, že ke dni podání žaloby byl promlčen nárok na náhradu mzdy za období od 6. 8. 2014 do 30. 9. 2015. Pokud v této souvislosti žalobce namítal, že žalovanou vznesená námitka promlčení je výkonem práva v rozporu s dobrými mravy, kdy žalobce poukazoval zejména na okolnosti řízení o neplatnost skončení pracovního poměru, v němž zprvu nebyl úspěšný a teprve na zásah Ústavního soudu bylo ve věci znovu rozhodnuto, tentokrát ve prospěch žalobce, soud prvního stupně uzavřel, že namítaný stav „žalovaná nikterak nezapříčinila, neboť v řízení uplatňovala svá procesní práva stejně jako žalobce; nikterak neujišťovala žalobce, že v případě úspěchu žalobce v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru žalobci náhradu mzdy dobrovolně zaplatí. Žalobce tak měl možnost již dříve uplatnit u soudu nárok na náhradu mzdy; pokud tak neučinil, jde to k jeho tíži, a tudíž vznesená námitka promlčení není výkonem práva v rozporu s dobrými mravy“.
4. Proti tomuto rozsudku, a to výslovně pouze proti výrokům I. a III., podala žalovaná v zákonné lhůtě odvolání. Namítala, že „v období od 27. 9. 2016, tj. od prvního pravomocného rozhodnutí Krajského soudu v Praze až do 22. 5. 2018, tj. do druhého pravomocného rozhodnutí Krajského soudu v Praze, byla přinejmenším porušena právní jistota a legitimní očekávání žalované“. Podle žalované by za takto vymezené období mělo být použito moderační právo soudu a nárok žalobce by měl být snížen na „nejnižší možnou výši“. Žalovaná dále vytýkala soudu prvního stupně závěr, že žalobce pracoval u společnosti [REDAKCE] spol. s r.o. za stejných pracovních podmínek, jako měl u žalované, kdy podle žalované „výkonem práce u nového zaměstnavatele, měl žalobce lepší a komfortnější pracovní podmínky, neboť nebyl ohrožen a vystaven nebezpečí pracovních úrazů např. popálení případně opaření“, a proto i toto mělo být zohledněno moderací žalobcova nároku. Žalovaná navrhovala, aby odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně ve výroku I., za použití moderačního práva, změnil a tuto skutečnost zohlednil i ve změně výroku III., odvoláním napadeného rozhodnutí.
5. Žalobce ve vyjádření k odvolání navrhoval potvrzení rozsudku soudu prvního stupně v napadených výrocích a přiznání náhrady nákladů odvolacího řízení.

6. Krajský soud v Praze, jako soud odvolací, přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně v rozsahu napadeném odvoláním, tedy ve výrocích I. a III., když odvoláním nenapadený výrok II. samostatně nabyl právní moci, podle ustanovení § 212 a následujících zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu (dále jen „o. s. ř.“) a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.
7. Z obsahu soudního spisu se podává, že žalovaná s žalobcem, který byl u ní zaměstnán jako pomocná síla v kuchyni (byť je odvolacím soudu z úřední činnosti známo, že žalovaná v řízení o skončení pracovního poměru přisuzovala žalobci v procesu [redacted] takřka klíčovou roli), v červenci 2014 neplatně rozvázala pracovní poměr a přesto, že jí žalobce dne 6. 8. 2014 oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání a posléze podal žalobu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru, žalovaná mu vykonávat práci dle pracovní smlouvy neumožnila. Žalobce byl zprvu (od 1. 8. 2014) bez zaměstnání, v evidenci úřadu práce, od 22. 5. 2015 je pak zaměstnán u společnosti [redacted], spol. s r. o., kde vykonává pomocné práce (montování a stěhování nábytku) a pobírá za to mzdu při hranici minimální mzdy. Po několika zvratech v řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru [vyhovění žalobě soudem prvního stupně, změna a zamítnutí žaloby (částečné) odvolacím soudem, odmítnutí dovolání Nejvyšším soudem ČR, zrušení rozhodnutí Nejvyššího a odvolacího soudu Ústavním soudem, potvrzení vyhovujícího rozsudku soudu prvního stupně odvolacím soudem] nabyl dne 23. 7. 2018 právní moci (konečný) rozsudek, určující, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalovanou žalobci dopisy ze dne 17. 7. 2014 a 31. 7. 2014 je neplatné. Žalovaná ani poté žalobci pokračovat v práci neumožnila, a protože mu ani nic neplatila, zrušil s ní žalobce z tohoto důvodu pracovní poměr okamžitě k 19. 9. 2018. Platnost tohoto právního jednání ve dvouměsíční prekluzivní lhůtě žalobou u soudu napadena nebyla. Naopak žalobce dne 16. 11. 2018 podal žalobu v projednávané věci.
8. Soud prvního stupně provedl v řízení dostatečné dokazování, správně zjistil skutkový stav a nepochybil ani v právním posouzení jednotlivých žalobou uplatňovaných nároků – náhrady mzdy z neplatného rozvázání pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 69 odst. 1 zákona č. 262/2012 Sb., zákoníku práce, za období od 6. 8. 2014 do 23. 7. 2018; náhrady mzdy při překážkách v práci na straně zaměstnavatele dle ustanovení § 208 zákoníku práce za období od 24. 7. 2018 do 19. 9. 2018; náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby podle ustanovení § 56 odst. 2 zákoníku práce. Výši náhrady mzdy pak správně určil v souladu s ustanoveními § 352 a následujících zákoníku práce.
9. Na návrh žalované se soud prvního stupně podrobně zabýval i předpoklady pro snížení náhrady mzdy ve smyslu ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce, podle něhož 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 přihlédl 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.
10. Soud prvního stupně tuto otázku zkoumal a posoudil v souladu s ustálenou judikaturou, která dovodila, že ke snížení náhrady mzdy podle ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce může soud přistoupit jen tehdy, jestliže po zhodnocení všech okolností případu je možné dovodit, že se zaměstnanec zapojil (mohl zapojit) do práce u jiného zaměstnavatele za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších, než by měl při výkonu práce podle pracovní smlouvy, kdyby zaměstnavatel plnil svou povinnost přidělovat mu tuto práci. (srov. např. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 31. 8. 1993, sp. zn. 6 Cz 32/92, rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 12. 3. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1103/2003, Stanovisko Nejvyššího soudu České republiky ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004, uveřejněné ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek Nejvyššího soudu, roč. 2004, sv. 9-10, s. 406, pod č. R 85/2004). Naopak za kritérium pro rozhodování soudu o snížení náhrady mzdy podle

ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce nelze považovat okolnost, jaká byla délka řízení, v němž byla pravomocně určena neplatnost rozvázání pracovního poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 9. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3032/2011). Odvolací soud se závěry soudu prvního stupně plně ztotožňuje a pro zjednodušení odkazuje na příslušnou pasáž odůvodnění napadeného rozsudku (odst. 30 – 32).

11. Nedůvodnou shledává odvolací soud i argumentaci vyšším rizikem vzniku pracovních úrazů při výkonu práce pro žalovanou oproti práci vykonávané žalobcem u společnosti [REDAKCE], spol. s r. o. I když lze velkou pravděpodobností vyloučit, že by při montáži a stěhování nábytku mohlo dojít k opaření (jak konkrétně namítá žalovaná), tak jako v práci v kuchyni, nabízí se celá řada jiných možných úrazových dějů při práci s náradím a manipulaci s břemeny, pravděpodobnost jejichž výskytu je pro změnu v kuchyni určitě nižší. Výkon každé práce s sebou nese jistou míru rizika vzniku pracovního úrazu v závislosti na specifických pracovních postupech, přičemž každý zaměstnavatel je povinen provést maximální možná opatření k jeho minimalizaci. Podle odvolacího soudu nelze dovodit, že by bylo vykonávání pomocných prací v kuchyni při výrobě knedlíků o tolik rizikovější oproti vykonávání pomocných prací při montáži a stěhování nábytku, tak aby bylo možno dovodit, že jen z tohoto důvodu byla práce u společnosti [REDAKCE], spol. s r. o. pro žalobce výhodnější.
12. Odvolací soud neshledává důvod ke snížení náhrady mzdy ve smyslu § 69 odst. 2 zákoníku práce ani v odvolání akcentované argumentaci právní nejistotou žalované v důsledku zprvu pravomocného zamítnutí žaloby na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru žalobce u žalované, následnému zásahu Ústavního soudu České republiky a posléze opačnému rozhodnutí, tedy určení neplatnosti skončení pracovního poměru žalobce u žalované,
13. Obdobně jako soud prvního stupně při posuzování námitky žalobce, že žalovanou vznesená námitka promlčení je výkonem práva v rozporu s dobrými mravy, poukázal na to, že namítaný stav žalovaná nikterak nezapříčinila, neboť v řízení uplatňovala svá procesní práva stejně jako žalobce, přičemž nikterak neujišťovala žalobce, že v případě úspěchu žalobce v řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru žalobci náhradu mzdy dobrovolně zaplatí, je třeba zdůraznit, že žalobce toliko uplatňoval svá procesní práva a okolnost, že, byť až díky zásahu Ústavního soudu, uspěl, nemůže vést k tomu, že by měl být právě z tohoto důvodu jeho nárok snižován. V této souvislosti nelze nepřipomenout, že i žalobce byl procesním vývojem v řízení o neplatnost skončení pracovního poměru dotčen, když stejná nejistota z výsledku řízení do značné míry přispěla k částečnému promlčení jeho nároku na náhradu mzdy. Nelze přehlédnout ani to, že postoj žalované vůči uplatňovaným nárokům žalobce zůstal nezměněn i po přijetí Nálezu Ústavního soudu ze dne 9. 1. 2018, sp. zn. III. ÚS 3492/17, a nezměnilo ho ani následné rozhodnutí odvolacího soudu ve věci neplatnosti skončení pracovního poměru žalobce. Nelze tedy usuzovat na to, že by nějaká právní nejistota měla na tento zcela zásadní a neměnný postoj žalované jakýkoli vliv.
14. Na základě všech výše uvedených skutečností a závěrů odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně ve vyhovujícím výroku I., jakož i v akcesorickém výroku III., o nákladech řízení, podle ustanovení § 219 o. s. ř., jako věcně správný potvrdil.
15. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto ve smyslu ustanovení § 224 odst. 1 o. s. ř. podle § 142 odst. 1 o. s. ř. a v odvolacím řízení úspěšnému žalobci byla přiznána náhrada vzniklých nákladů spočívajících v nákladech za právní zastoupení advokátem. Ty sestávaly z odměny advokáta za dva úkony právní služby po 9 980 Kč [§ 7 bod 5., § 11 odst. 1 písm. g), k) vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu], z paušální náhrady hotových výloh při dvou úkonech právní služby po 300 Kč (§ 13 odst. 4 advokátního tarifu) a 21 % daně z přidané hodnoty v celkové výši 4 317,60 Kč (§ 137 odst. 3 o. s. ř.).

16. Pokud jde o argumentaci žalované uvedené na úplný závěr jejího odvolání, v níž se zamýšlí nad pojetím „zvláštní zákonné úpravy postavení zaměstnance, jako jedné ze základních zásad pracovního práva, která by neměla být chápána odtrženě od jiných základních zásad a principů soukromého práva obecně a absolutizována, resp. povýšena nad všechny ostatní, nýbrž má vyjadřovat vyváženou úpravu pracovněprávního vztahu, která má chránit nejen zaměstnance, ale respektovat též oprávněné zájmy zaměstnavatele; žádná ze zásad, ať již pracovního práva či soukromého práva, jako celku neospravedlňuje, aby právní jednání a smlouvy byly posuzovány a vykládány příznivěji pro zaměstnance než pro zaměstnavatele“ s tím, že „pokud bychom připustili názor vyjádřený Ústavním soudem v nálezu sp. zn. III. ÚS 3492/17 ze dne 09. 01. 2018, pak by právní jistota v rozhodování soudů klesla k nule, neboť kdokoli, kdo by nebyl právně zastoupen, by byl zproštěn všech povinností k dodržování minimálně prekluzivních lhůt“, k tomu lze ze strany odvolacího soudu uvést jediné a to, že mu nepřísluší polemizovat se závěry Ústavního soudu vyslovenými v projednávané věci resp. věci, která projednávané věci předcházela a kde Ústavní soud vyjádřil odlišný právní názor, jímž pak byl odvolací soud při dalším rozhodování vázán.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **je** za podmínek § 237 o. s. ř., ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení, přípustné dovolání k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím Okresního soudu Praha – východ.

Praha 3. listopadu 2020

JUDr. Tomáš Kučera, v. r.
předseda senátu