



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Tomáše Kučery a soudkyň JUDr. Ireny Sekavové a JUDr. Gordany Burianové v právní věci žalobkyně **Ing. E. K.**, narozené [REDACTED], bytem [REDACTED], zastoupené JUDr. Dominikem Brůhou, Ph.D., advokátem se sídlem Koněvova 54/1107, 130 00 Praha 3, proti žalovanému [REDACTED], a.s., se sídlem [REDACTED], IČO: [REDACTED], zastoupenému JUDr. Radkou Konečnou, advokátkou se sídlem Lazarská 1718/3, 110 00 Praha 1, o **960.118,- Kč s příslušenstvím**, o odvolání žalovaného proti rozsudku Okresního soudu v Benešově ze dne 21. 6. 2017, č. j. 8 C 49/2016-158,

t a k t o :

- I. Rozsudek soudu I. stupně se potvrzuje.**
- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni náhradu nákladů odvolacího řízení 15.101,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám právního zástupce žalobkyně.**

O d ů v o d n ě n í :

Okresní soud v Benešově (dále jen „soud I. stupně“) rozsudkem ze dne 21. 6. 2017, č.j. 8 C 49/2016-158, stanovil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni částku 960.118,- Kč s příslušenstvím do tří dnů od právní moci rozsudku (výrok I.). Výrokem II. stanovil

žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení ve výši 94.105,- Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám právního zástupce žalobkyně. Předmětem řízení byl nárok žalobkyně na náhradu mzdy za období od února 2013 do července 2014, když žalovaný s žalobkyní ukončil ke dni 27. 3. 2012 neplatně pracovní poměr, žalobkyně žalovanému oznámila téhož dne, že trvá na dalším zaměstnání. Za uvedenou dobu nebyla žalobkyni poskytnuta náhrada mzdy. Soud I. stupně uzavřel, že nárok žalobkyně je důvodným, neboť pravomocným rozhodnutím soudu bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru žalobkyně ze dne 27. 3. 2012 je neplatné a žalobkyně písemně sdělila žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání v souladu s pracovní smlouvou. Pracovní poměr žalobkyně trval do 31. 8. 2014, kdy byl ukončen dohodou účastníků. Za uvedené období nebyla žalobkyni žalovaným uhrazena náhrada mzdy s tím, že za dobu od 1. 5. 2012 do 31. 1. 2013 byla žalobkyni přiznána náhrada mzdy ve výši 53.716,- Kč měsíčně rozsudkem Okresního soudu v Benešově ze dne 20. 11. 2015, č. j. 8 C 38/2015-118, změněným rozsudkem Krajského soudu v Praze ze dne 19. 7. 2016, č. j. 23 Co 149/2016-174. Výši náhrady mzdy shledal soud I. stupně důvodnou dle žaloby, když žalobkyně při výpočtu náhrady mzdy vycházela z průměrného hodinového výdělku 308,85 Kč, stanoveného za rozhodné období, tedy čtvrté kalendářní čtvrtletí roku 2011, což v souladu s ustanovením § 356 odst. 2 zákoníku práce představuje průměrný hrubý měsíční výdělek 53.716,- Kč. Soud I. stupně vycházel ze skutečnosti, že žalovaný žalobkyni vyzval k nástupu do zaměstnání písemným podáním doručeným žalobkyni dne 25. 7. 2017. Dřívější výzvu žalovaný, dle závěru soudu I. stupně, neprokázal. Soud I. stupně neshledal důvody pro snížení povinnosti žalovaného k náhradě mzdy, neboť i když se žalované podařilo najít nové zaměstnání, nejednalo se o zaměstnání za podmínek v zásadě rovnocenných, nebo dokonce výhodnějších, než by měla při výkonu práce podle pracovní smlouvy u žalovaného. V novém zaměstnání žalobkyně dosahovala výrazně nižšího příjmu, vzrostly jí náklady spojené s dojížděním a pronájmem bytu do místa výkonu práce z místa trvalého bydliště.

Proti rozsudku podal včas odvolání žalovaný, který soudu I. stupně vytýkal nesprávné právní posouzení věci a neúplně zjištěný skutkový stav. Poukazoval na to, že soud I. stupně neprovedl žalovaným navržené důkazy, zejména výslech svědka JUDr. Š[REDAKOVANÉ], předchozího právního zástupce žalovaného, a dále účastnický výslech člena představenstva žalovaného, kterými mělo být prokázáno tvrzení žalovaného, že žalobkyně byla vyzvána k nástupu zpět do zaměstnání bezprostředně po ukončení jednání soudu I. stupně dne 27. 2. 2013, a to ústní formou. Poukazoval na to, že zákon pro výzvu k nástupu do zaměstnání žádnou formu nepředepisuje. Po tomto datu tedy nedocházelo k výkonu práce z důvodu překážek na straně žalobkyně. Nesouhlasil s tím, že soud I. stupně nepřihlédl k tomu, že žalovaná porušila své pracovní povinnosti, a to závažným způsobem, a dopustila se tedy nepochybně protiprávního jednání, na které je nutno aplikovat ustanovení § 6 odst. 2 občanského zákoníku, a neměla by jí být přiznána náhrada mzdy. Soudu I. stupně vytýkal i nesprávné posouzení podmínek zaměstnání žalobkyně, které dle žalovaného jsou u dalšího zaměstnavatele žalobkyně rovnocenné s podmínkami u žalovaného. Má za to, že i v místě bydliště žalobkyně je dostatek pracovních možností se srovnatelným příjmem, jakého žalobkyně dosahovala u žalovaného a skutečnost, že se nechala zaměstnat mimo své bydliště a za podmínek, které dle názoru žalovaného jsou daleko pod současnou tržní cenou, vzbuzuje pochybnosti o motivaci žalobkyně při hledání rovnocenného zaměstnání. Navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek soudu I. stupně změnil a žalobu v plném rozsahu zamítl.

Krajský soud v Praze, jako soud odvolací, přezkoumal rozsudek soudu I. stupně, jakož i řízení, které mu předcházelo, v souladu s ustanovením § 212 a § 212a odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu (dále jen „o.s.ř.“) a dospěl k závěru, že odvolání žalovaného není důvodné.

Rozsudek soudu I. stupně byl napaden v celém rozsahu a v odvolání byly uplatněny odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. b), d), e) a g) o.s.ř.

Na základě provedených důkazů soud I. stupně vycházel z takto zjištěného skutkového stavu: žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána v pracovním poměru od 1. 7. 2009 na pozici projektového manažera. Dne 27. 3. 2012 žalovaný ukončil pracovní poměr žalobkyně okamžitým zrušením, kdy důvodem bylo porušení pracovních povinností vyplývajících z právních předpisů tím, že dne 16. 1. 2012 žalobkyně poskytla prostřednictvím internetové úschovny dat projektovou dokumentaci třetí osobě. Rozsudkem Okresního soudu v Benešově ze dne 27. 2. 2013, č. j. 8 C 269/2012-216, potvrzeného rozsudkem Krajského soudu v Praze ze dne 19. 11. 2013, č. j. 23 Co 411/2013-289, bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalovaným žalobkyni je neplatné. Rozsudek nabyl právní moci dne 27.1.2014. Soudy obou stupňů uzavřely, že nebylo prokázáno, že by žalobkyně jednala v úmyslu žalovaného poškodit, nebo byla srozuměna s tím, že její jednání může žalovaného jako zaměstnavatele poškodit. Usnesením Nejvyššího soudu ČR ze dne 17. 9. 2014, č. j. 21 Cdo 2394/2014-325, bylo dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Praze zamítnuto a usnesením Ústavního soudu ČR ze dne 13. 7. 2015, sp. zn. I ÚS 4005/14, byla odmítnuta i ústavní stížnost žalovaného. Žalobkyně dopisem ze dne 27. 3. 2012, doručeného žalovanému dne 29. 3. 2012, oznámila žalovanému, že okamžité zrušení pracovního poměru považuje za neplatné a trvá na dalším zaměstnávání dle pracovní smlouvy. Žalovaný dopisem ze dne 24. 7. 2014, doručeným žalobkyni dne 25. 7. 2014, vyzval žalobkyni k nástupu do zaměstnání. Žalobkyně dala dne 25. 8. 2014 výpověď z pracovního poměru, respektive požádala o ukončení pracovního poměru dohodou k 31. 8. 2014. Žalobkyně byla od ledna 2013 do září 2013 v pracovním poměru u společnosti R [REDAKCE], a.s., když tento pracovní poměr byl uzavřen na dobu určitou do 31. 12. 2013 se zkušební dobou do 1. 4. 2013 na druh práce obchodní manažer, s dnem nástupu do práce 2. 1. 2013 a místem výkonu práce v [REDAKCE]. Mzdovým výměrem ze dne 2. 1. 2013 byla žalobkyni stanovena odměna za vykonanou práci 35.000,- Kč měsíčně s možností osobního ohodnocení 0 – 7.000,- Kč a odměn za získané zakázky. Na společnost R [REDAKCE], a.s., byl vyhlášen konkurz. Od 15. 10. 2013 je žalobkyně zaměstnána u společnosti E [REDAKCE], spol. s r.o., se sídlem [REDAKCE], [REDAKCE], na pozici manažer, s místem výkonu práce [REDAKCE]. Mzdovým výměrem ze dne 15. 10. 2013 byla žalobkyni stanovena mzda ve výši 30.000,- Kč měsíčně, s tím, že 80 % mzdy je pevnou složkou, 20 % je přiznáváno dle hodnocení a rozhodnutí zaměstnavatele, s účinností od 1. 5. 2014 byla stanovena měsíční mzda ve výši 40.000,- Kč. Žalobkyně uzavřela dne 14. 10. 2013 smlouvu o nájmu bytu o velikosti 1+kk v [REDAKCE], ulice [REDAKCE], s měsíčním nájemným ve výši 6.000,- Kč.

Takto zjištěný skutkový stav odpovídá důkazům provedeným před soudem I. stupně a odvolací soud se s ním ztotožnil.

Ani odvolací soud neshledal za potřebné doplnění dokazování žalovaným navrhanými výslechy, a to svědka JUDr. Š [REDAKCE], předchozího právní zástupce žalovaného, a jednatele žalovaného Ing. Š [REDAKCE], k prokázání skutečnosti, že ze strany žalovaného byla žalobkyně vyzvána k nástupu do zaměstnání dne 27. 2. 2013 po ústním jednání ve věci účastníků vedené u Okresního soudu Benešově pod sp. zn. 8 C 269/2012. Pokud jde o výpověď Ing. J [REDAKCE] Š [REDAKCE], jedná se o jednatele, tedy statutární orgán žalovaného, jeho výpověď by byla výpovědí účastníka, nejednalo by se tedy o žádné jiné a nové skutečnosti, než jaké jsou žalovaným tvrzeny. Pokud jde o svědeckou výpověď advokáta JUDr. Š [REDAKCE], i v případě, jak již konstatoval soud I. stupně, že by bylo touto svědeckou výpovědí prokázáno, že ze strany žalovaného nabídka vůči žalobkyni zazněla, nelze pouze z této izolované skutečnosti mít za prokázané, že ze strany žalovaného k umožnění práce s následkem ztráty nároku žalobkyně jako zaměstnance na další náhradu mzdy, ve smyslu ustanovení § 69 odst. 1 věta

druhá zákoníku práce, došlo. V případě neplatného zrušení pracovního poměru se zaměstnancem přísluší tomuto zaměstnanci v případě, že oznámí zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, náhrada mzdy ode dne, kdy zaměstnavateli oznámil, že trvá na dalším zaměstnání až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci, nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru. Forma tohoto umožnění pokračování v práci, není zákonem žádným způsobem stanovena, avšak je nepochybné, že tak musí být učiněno způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli, tedy nejenže ho musí výslovně k pokračování k práci vyzvat, ale práci mu i přidělovat. V daném případě však ze strany žalovaného takové jednání vůči žalobkyni učiněno nebylo. Pokud žalovaný odkazuje na údajnou výzvu ústně projevenou bezprostředně po skončení jednání o určení neplatnosti skončení pracovního poměru, při kterém byla žalobkyně úspěšná, je třeba vycházet z dalšího postojе žalovaného, který proti tomuto rozhodnutí podal opravný prostředek, následně i dovolání a ústavní stížnost. Po celou dobu, tj. roku a půl, však žalobkyni žádným jiným způsobem k pokračování k práci nevyzval. Pokud by byl připraven přidělovat jí práci, nepochybně by z té skutečnosti, že žalobkyně práci fakticky nevykonávala, byl nucen vyvodit nějaké důsledky. Ze všech těchto okolností má odvolací soud ve shodě se soudem I. stupně za to, že žalovaný neprokázal, že by žalobkyně byla jím jako zaměstnavatelem vyzvána k pokračování v práci dříve, než písemnou výzvou ze dne 24. 7. 2014.

Odvolací soud se ztotožnil i s právním posouzením věci soudem I. stupně. V souladu s ustanovením § 69 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, náleží žalobkyni za stavu, kdy pravomocným rozhodnutím soudu bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany žalovaného, jako zaměstnavatele, je neplatné a žalobkyně žalovanému sdělila písemně, že trvá na tom, aby jí dále zaměstnával, náleží žalobkyni náhrada mzdy, a to ode dne oznámení, že trvá na dalším zaměstnávání, tj. od 27. 3. 2012 až do pravomocného skončení řízení ve věci o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, tj. do 27. 1. 2014, v souladu s ustanovením § 69 odst. 1 zákoníku práce.

Shora uvedené ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce upravuje nárok zaměstnance z neplatného rozvázání pracovního poměru v období, v němž jsou jejich vztahy se zaměstnavatelem sporné v důsledku rozvázání pracovního poměru, které učinil zaměstnavatel a jehož platnost zaměstnanec neuznává, a v němž panuje nejistota, zda pracovní poměr účastníků skutečně skončil (podle učiněného rozvázání pracovního poměru) nebo zda bude (může) pokračovat. Byla-li neplatnost rozvázání pracovního poměru určena pravomocným soudním rozhodnutím, a trvá-li pracovní poměr účastníků i nadále, je tím stav nejistoty ve vztazích účastníků pracovního poměru (spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru a o jeho další trvání) odstraněn; jejich vztahy se proto po právní moci rozhodnutí řídí opět jen pracovní smlouvou a příslušnými pracovněprávními předpisy.

Vzhledem k tomu, že pracovní poměr žalobkyně u žalovaného trval i po 27. 1. 2014 (skončil ke dni 31. 8. 2014), a ani v této době nebyla žalobkyni přidělována žalovaným práce, náleží žalobkyni za toto období náhrada mzdy v souladu s ustanovením § 208 zákoníku práce pro překážky v práci na straně zaměstnavatele, neboť žalovaný odmítl žalobkyni zaměstnat i po pravomocně skončeném řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Za stavu, kdy žalobkyně v daném řízení požadovala náhradu mzdy za dobu od 1. 2. 2013 do 25. 7. 2014 (za dobu od 1. 3. 2012 do 31. 1. 2013 jí byla náhrada mzdy přiznána rozsudkem Okresního soudu v Benešově ze dne 20. 11. 2015, č. j. 8 C 38/2015-118, potvrzeným rozsudkem Krajského soudu v Praze ze dne 19. 7. 2016, č. j. 23 Co 149/2016-174), je její nárok důvodný.

Pokud jde o výši náhrady mzdy, odvolací soud se v plném rozsahu ztotožnil s výší stanovenou soudem I. stupně, která odpovídá průměrnému hodinovému výdělků stanovenému za rozhodné období, kterým je v daném případě čtvrté kalendářní čtvrtletí roku 2011. Průměrný hodinový výdělek za toto čtvrtletí činí 337,88 Kč. Z takto stanoveného hodinového výdělků činí průměrný hrubý měsíční výdělek, v souladu s ustanovením § 356 odst. 2 zákoníku práce, u žalobkyně 53.716,- Kč.

Odvolací soud se ztotožnil i s právním posouzením výše nároku žalobkyně na mzdu, pokud jde o případné snížení náhrady mzdy ve smyslu ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení, přesahuje-li celková doba, za kterou by měla zaměstnanci příslušet náhrada mzdy nebo platu, šest 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 mezi tím jinde zaměstnán, jakou práci tam konal a jakého výdělků dosáhl, nebo z jakého důvodu se do práce nezapojil.

Základními hledisky, které soud bere v úvahu při rozhodování o snížení nebo nepřiznání náhrady mzdy, jsou zejména skutečnosti, zda se zaměstnanec zapojil nebo mohl zapojit do práce v místě sjednaném pracovní smlouvou pro výkon práce nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat za rovnocenné místo sjednanému pro výkon práce (například v místě bydliště zaměstnance), nebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro zaměstnance za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (například místo v obci bezprostředně sousedící s obcí bydliště zaměstnance, který do vzdálenějšího místa sjednaného pro výkon práce denně dojíždí), anebo v místě, které lze z hlediska daného účelu považovat pro zaměstnance za výhodnější než místo sjednané pro výkon práce (například v jiné obci nebo kraji), zda zaměstnanec vykonával nebo mohl vykonávat takovou práci, která odpovídá druhu práce sjednanému v pracovní smlouvě, nebo práci, která je sjednanému druhu práce rovnocenná, anebo práci, jejíž výkon je pro zaměstnance výhodnější než v pracovní smlouvě sjednaný druh práce, a jakou mzdu za vykonanou práci obdržel nebo by mohl (kdyby takovou práci vykonával) obdržet. Ke snížení nebo k nepřiznání náhrady mzdy podle ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce může soud přistoupit jen tehdy, je-li možné po zhodnocení všech okolností případu dovodit, že zaměstnanec se zapojil nebo 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; totéž platí, začal-li zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru vykonávat podnikatelskou činnost.

Vzhledem k tomu, že soud smí snížit, popřípadě vůbec nepřiznat náhradu mzdy jen na žádost zaměstnavatele a že jde o opatření, kterým se zaměstnanci odpírá zčásti, popřípadě zcela nárok na náhradu mzdy založený ustanovením § 69 odst. 1 zákoníku práce, má procesní povinnost tvrdit a prokázat skutečnosti o tom, že jsou splněny předpoklady uvedené v ustanovení § 69 odst. 2 zákoníku práce, zaměstnavatel, který také nese za řízení procesní odpovědnost za to, že tyto povinnosti nesplní. Nejde tedy jen o teoretickou možnost zapojení se do práce, ale též o prokázání, že se zaměstnanec do práce zapojil nebo, že zde taková možnost (v konkrétních okolnostech případu) byla, že se jednalo o práci za podmínek v zásadě rovnocenných nebo dokonce výhodnějších a že tuto možnost zaměstnanec bez přiměřeného důvodu nevyužil.

V daném případě žalobkyně uzavřela za období, po které požaduje náhradu mzdy, pracovní poměr postupně s dvěma zaměstnavateli, a to se společností R [REDAKCE], a.s., v době od ledna 2013 do září 2013, a se společností E [REDAKCE], spol. s r.o., od 15. 10. 2013 dosud. U obou těchto pracovních poměrů se nepochybně jedná o podmínky práce, které nejsou rovnocenné s podmínkami, za jakých byla zaměstnána žalobkyně u žalovaného.

Pracovní poměr u společnosti R [REDACTED], a.s., byl uzavřen na dobu určitou, jednalo se o společnost, na kterou byla v minulosti vedena opakovaně insolvenční řízení, pracovní poměr skončil i v důsledku toho, že na společnost byl vyhlášen úpadek, a to konkurz. Místo výkonu práce bylo stanoveno mimo místo faktického bydliště žalobkyně a rovněž mzdové podmínky žalobkyně byly výrazně horší, než v pracovním poměru žalobkyně u žalovaného. V případě společnosti E [REDACTED], spol. s r.o., dosahuje žalobkyně rovněž výrazně nižšího příjmu než u žalovaného. Jedná se o pracovní poměr s místem výkonu práce mimo trvalé bydliště žalobkyně, což vyžaduje ze strany žalobkyně vynaložení dalších nákladů (na pronájem bytu a náklady cestovného). Odvolací soud se tedy ztotožnil se závěrem soudu I. stupně, že v daném případě není u žalobkyně dán důvod ke snížení, případně nepřiznání, náhrady mzdy ve smyslu ustanovení § 61 odst. 2 zákoníku práce. Na žalovaném proto bylo, aby prokázal, že by žalobkyně měla konkrétní možnost zapojit se do práce u jiné organizace za podmínek v zásadě rovnocenných nebo výhodnějších. Žalovaný však takové skutečnosti žádným způsobem neprokázal. Pouze obecně poukazoval na skutečnost, že by s ohledem na její odbornou kvalifikaci i místo trvalého bydliště tato možnost dána být měla.

Ze všech shora uvedených důvodů proto odvolací soud rozsudek soudu I. stupně podle § 219 o.s.ř. jako správný potvrdil.

Rozsudek soudu I. stupně byl jako správný potvrzen i v nákladovém výroku II., kterým byla žalobkyni přiznána poměrná část náhrady nákladů řízení vzniklých před soudem I. stupně. Náklady žalobkyně představoval zaplacený soudní poplatek z žaloby a náklady právního zastoupení, jedná se tedy o účelně vynaložené náklady, jejichž výše byla soudem I. stupně správně stanovena a odpovídá vyhlášce č. 177/1996 Sb., advokátnímu tarifu. Soudem I. stupně byl správně stanoven i poměr přiznané náhrady nákladů řízení, kdy žalobkyně byla v řízení úspěšná v rozsahu 83 %, ve zbylém rozsahu je nutno na žalobkyni pohlížet jako procesně neúspěšnou, když došlo k částečnému zastavení řízení v důsledku zpětvzetí žaloby.

O náhradě nákladů odvolacího řízení rozhodl odvolací soud podle ustanovení § 142 odst. 1 o.s.ř., za použití ustanovení § 224 odst. 1 o.s.ř. Žalobkyně byla v odvolacím řízení úspěšná v plném rozsahu a má proto nárok na náhradu všech účelně vynaložených nákladů. Náklady žalobkyně v odvolacím řízení představovaly náklady právního zastoupení, a to odměna za jeden úkon právní služby podle § 7 vyhlášky č. 177/1996 Sb., za jeden úkon po 12.180,- Kč (účast právního zástupce žalobkyně u jednání odvolacího soudu), a jeden režijní paušál po 300,- Kč podle § 13 odst. 3 advokátního tarifu a 21% DPH ve výši 2.621,- Kč (po zaokrouhlení). Celková výše nákladů odvolacího řízení žalobkyně činí 15.101,- Kč. Lhůta k plnění náhrady nákladů odvolacího řízení byla stanovena v délce zákonné třídní lhůty (§ 160 odst. 1 o.s.ř.) a platební místo k rukám právního zástupce žalobkyně, který je advokátem (§ 149 odst. 1 o.s.ř.).

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání do dvou měsíců ode dne doručení k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím Okresního soudu v Benešově za podmínek ustanovení § 237 o.s.ř.

V Praze dne 31. října 2017

JUDr. Tomáš Kučera, v.r.
předseda senátu

Za správnost vyhotovení:
Věra Grofová