ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Tomáše Zubka a soudců JUDr. Martina Putíka, Ph.D. a Mgr. Davida Mařádka ve věci

žalobce: **Krzysztof K.**, narozený xxx
bytem xxx
zastoupený advokátem Mgr. Tomaszem Pustówkou
sídlem Jablunkovská 2014/40a, 737 01 Český Těšín

proti

žalované: **PKP CARGO INTERNATIONAL a.s.**, IČO 47675977
sídlem Betonářská 580/14, Muglinov, 712 00 Ostrava
zastoupený advokátkou Mgr. Barbarou Štenclovou
sídlem Masarykova třída 1325, Lutyně, 735 14 Orlová

o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru,
o odvolání žalobce a žalované proti rozsudku Okresního soudu v Ostravě ze dne 24. 1. 2023 č. j. 85 C 210/2020-241,

takto:

I. Rozsudek soudu prvního stupně se výrocích I a III **potvrzuje**.

II. Rozsudek soudu prvního stupně se výroku II **mění** tak, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 58 967,80 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku, k rukám Mgr. Tomáše Pustówky, advokáta se sídlem Jablunkovská 2014/40a, Český Těšín.

III. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 10 257 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku, k rukám Mgr. Tomáše Pustówky, advokáta se sídlem Jablunkovská 2014/40a, Český Těšín.

Shodu s prvopisem potvrzuje Michal Vozar.

Odůvodnění:

1. Přípisem ze dne 16. 6. 2020 žalovaná oznámila žalobci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce pro porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci „pověřence představenstva" zvlášť hrubým způsobem, kterého se dopustil níže specifikovaným jednáním.
„*Jako zaměstnanec společnosti jste dne 7. 2. 2020 požádal společnost o úhradu zdravotního pojištění členů své rodiny, jelikož jste neměl účet v korunách. Společnost Vám vyšla vstříc, nicméně když zástupce personálního ředitele požádal o podpis souhlasu se srážkou ze mzdy, dokument jste sice podepsal, nicméně jste následně 19. 2. 2019 souhlas odvolal, jelikož jste chtěl tuto záležitost vyřešit na pojišťovně. Plněním svého soukromého úkolu jste pověřil zaměstnance společnosti a následně jste 28. 5. 2020 finálně sdělil, že nesouhlasíte se srážkou ze mzdy a platbu, kterou společnost za Vás provedla, si má společnost vymoct od pojišťovny sama* [označeno okresním soudem jako bod a) okamžitého zrušení pracovního poměru].
Společnost provedla 16. 6. 2020 šetření ve věci používání služebního vozidla společnosti a vyúčtování cestovních náhrad včetně výkazu uskutečněných pracovních cest. Na základě výsledku kontroly společnost zjistila, že jste dle dokumentů používal referenční vozidlo xxx nikoliv pouze ke služebním účelům, ale i k soukromým účelům, a mimo to nepředkládal vyúčtování cestovních náhrad včetně výkazu uskutečněných pracovních cest. Výsledky výše uvedených šetření zaměstnavatel získal dne 16. 6. 2020.
Šetřením přitom bylo zjištěno, že
- dne 18. 1. 2020 v sobotu jste použil služební vozidlo k cestě z Varšavy do Gdaňsku, v době pracovního klidu;
- dne 21. 1. 2020 – 22. 1. 2020 v době, kdy jste čerpal dovolenou jste použil služební vozidlo k cestě z Gdaňsku do Warszawy a tedy nemohlo se jednat o pracovní cestu;
- dne 7. 3. 2020 v sobotu jste použil služební vozidlo k cestě v rámci Varšavy v době pracovního klidu;
- dne 22. 3. 2020 v neděli jste použil služební vozidlo k cestě z Krynicy Morskiej do Varšavy v době pracovního klidu;
- dne 10. 5. 2020 v neděli jste použil služební vozidlo k cestě z Krynicy Morskiej do Varšavy v době pracovního klidu [označeno okresním soudem jako bod b) okamžitého zrušení pracovního poměru].
Z dalšího šetření dne 16. 6. 2020 bylo zjištěno, že jste v pracovní době vykonával činnosti jako místopředseda představenstva společnosti AWT Rekultivace a. s., se sídlem Dělnická 884/41, Prostřední Suchá, 735 64 Havířov, IČ 47676175, vedená u Krajského soudu v Ostravě pod sp. zn. B 777 (dále jako „AWTR") pro společnost AWTR, a nemohl jste tak fakticky dodržet pracovní dobu svého zaměstnavatele [označeno okresním soudem jako bod c) okamžitého zrušení pracovního poměru].
Z výše uvedeného je evidentní, že jste používal služební vozidlo ve dnech pracovního klidu a v době, kdy jste čerpal dovolenou. Využíval jste tak služební vozidlo k účelům, které nesouvisely s prací pro zaměstnavatele, po dobu, kterou jste vykazoval jako pracovní cestu. Za dobu trvání těchto cest tedy zaměstnavatel platil spotřebované pohonné hmoty a vy jste se tak na úkor zaměstnavatele neoprávněně obohatil.
Vedle toho jste porušil pracovní kázeň, když jste nevyužíval pracovní dobu k plnění Vašich pracovních povinností, když jste v průběhu pracovní doby jezdil služebním vozidlem, aniž byste byl vyslán na služební cestu. Veškeré Vaše služební cesty nebyly nijak odůvodněné ani podložené. V pracovní době jste také řešil soukromé záležitosti, a to pojištění rodinných příslušníků. Mimo to jste přiděloval úkoly dalším několika zaměstnancům v souvislosti s Vašimi osobními záležitostmi. V neposlední řadě jste v průběhu pracovní doby jezdil do Havířova do sídla AWTR a vykonával činnosti související s Vaší funkcí ve společnosti AWTR".

2. Žalobce se žalobou doručenou okresnímu soudu dne 13. 7. 2020 domáhal určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 16. 6. 2020. Předně namítal, že vytýkané porušení pracovních povinností (i kdyby bylo prokázáno) nedosahuje zákonem požadované intenzity porušení zvlášť hrubým způsobem. Současně odmítl důvodnost (opodstatněnost) jednotlivých vytýkaných porušení pracovních povinností s tím, že tyto důvody jsou pouze zástupné, neboť žalovaná se s ním (tzv. „za každou cenu") rozhodla ukončit pracovní poměr okamžitě z důvodu osobních sporů mezi ním a předsedou představenstva Maciejem W., přestože dne 9. 6. 2020 mu byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost. Odvolání souhlasu se srážkou ze mzdy

vůbec nepředstavuje porušení pracovních povinností. Žalovaná po něm nikdy nepožadovala předložení vyúčtování pracovních cest, přičemž předmětné vozidlo bylo vybaveno zařízením GPS, které monitorovalo jeho pohyb. Jedná se proto o ryze účelovou výtku. Veškeré cesty byly až na jednu výjimku pracovními cestami. Vozidlo použil k soukromému účelu pouze jednou k cestě z Varšavy do Gdaňska dne 18. 1. 2020 a zpět z 21. 1. 2020 na 22. 1. 2020, a to s vědomím předsedy představenstva. Nebyla-li tato cesta zaevidována žalovanou jako soukromá, stalo se tak zřejmě z účetních nebo daňových důvodů, protože o soukromé povaze této cesty žalovaná věděla. Poslední výtka je dle žalobce zcela absurdní, protože o jeho zvolení do funkce místopředsedy představenstva dceřiné společnosti AWTR dne 22. 8. 2018 žalovaná od počátku věděla. Navíc podle popisu pracovního místa pověřence představenstva měl za úkol mj. spolupráci s vedením žalované a dceřiných společností, proto se nejednalo o porušení pracovních povinností, ale naopak o plnění pracovních úkolů.

3. Okresní soud napadeným rozsudkem určil, že okamžité zrušení pracovního poměru žalovanou ze dne 16. 6. 2020 je neplatné (výrok I), žalovanou zavázal zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení částku 69 857,77 Kč k rukám zástupce žalobce (výrok II) a rozhodl, že Česká republika nemá právo na náhradu nákladů řízení (výrok III).

4. Okresní soud dospěl k závěru, že v bodě c) okamžitého zrušení pracovního poměru se o porušení pracovních povinností nejedná, protože jednak „žalované muselo být (bylo) zřejmé, že žalobce je členem (místopředsedou) představenstva dceřiné společnosti AWTR“, a jednak „žalobce jako pověřenec představenstva žalované měl v popisu pracovní funkce přímou spolupráci s vedením společnosti a s vedením dceřiných společností“. Rovněž v bodě a) okamžitého zrušení pracovního poměru nelze podle názoru okresního soudu vytýkané jednání hodnotit jako porušení pracovních povinností, neboť žádost žalobce jako polského státního příslušníka o pomoc „při řešení problému úhrady zdravotního pojištění lze považovat za obvyklou“, přestože nejdříve souhlasil se srážkami ze mzdy a následně tento souhlas odvolal. Zákoník práce totiž neukládá zaměstnanci povinnost souhlasit se srážkami ze mzdy. Co se týče bodu b) okamžitého zrušení pracovního poměru, tak okresní soud vyšel z toho, že samotný žalobce připustil, že cesty dne 18. 1. 2020 a 21. 1. – 22. 1. 2022 z Varšavy do Gdaňsku byly cestami soukromými. U cest dne 22. 3. 2020 a 10. 5. 2020 z Krynici Morskiej do Varšavy žalobce sice tvrdil, že se jednalo služební cesty (příprava na schůzku a vlastní schůzka s obchodníkem, který měl mít kontakty na polské velvyslanectví v Srbsku), ovšem podle názoru okresního soudu se minimálně v případě jedné cesty z Krynici Morskiej do Varšavy o služební cestu jednat nemohlo, a to s ohledem na časový odstup 6 týdnů, který je (z povahy věci) nevěrohodný. Žalobce tedy v případě výše uvedených tří cest (18. 1. 2020, 21. 1. – 22. 1. 2022 a 22. 3. 2020) porušil povinnosti vyplývající z § 301 písm. a) a d) zákoníku práce, ovšem žalovaná uplatnila tento důvod až po uplynutí dvouměsíční subjektivní prekluzivní lhůty podle § 58 odst. 1 zákoníku práce. Vzhledem „ke každodennímu styku předsedy představenstva s žalobcem totiž žalovaná věděla (musela vědět) o použití služebního vozidla k soukromým účelům, neboť žalobce se tím netajil“. I kdyby žalobce neměl tyto soukromé cesty ústně schválené předsedou představenstva, tak lhůta k uplatnění tohoto důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru uplynula (nejpozději) dnem 22. 5. 2020. U zbývajících dvou cest ve dnech 7. 3. 2020 a 10. 5. 2020 se podle názoru okresního soudu ani v souhrnu nejedná o porušení pracovních povinností zvlášť hrubým způsobem. Okresní soud konstatoval, že jednak „nemůže vyloučit, že žalobce měl ústní dohodu s předsedou představenstva o použití svěřeného vozidla pro soukromé účely“, byť to tehdejší předseda představenstva ve své výpovědi „v podstatě popřel“, jednak přihlédl k tomu, že žalobce se souhlasem vedení společnosti používal služební vozidlo k cestám z místa bydliště ve Varšavě do práce v Ostravě, což rovněž nelze považovat za pracovní cesty. Dále nelze přehlédnout, že již dne 9. 6. 2020 dala žalovaná žalobci výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost z důvodu zrušení pracovního místa pověřence představenstva, tedy pracovní poměr mezi účastníky měl skončit dnem 31. 8. 2020. Za této situace bylo podle názoru okresního soudu možné po žalované spravedlivě požadovat, aby žalobce zaměstnávala až do uplynutí výpovědní doby. Ze

skutečností zjištěných z výpovědi svědka Ing. P. (že tehdejší předseda představenstva mu dal pokyn, že „je třeba na žalobce něco najít a prostě ho vyhodit"), okresní soud dovodil, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo „účelové". Z výše uvedených důvodů okresní soud žalobě vyhověl.

5. Proti rozsudku okresního soudu podala odvolání žalovaná, která namítala, že soud prvního stupně neúplně zjistil skutkový stav, neboť neprovedl navržené důkazy potřebné k prokázání rozhodných skutečností, že dospěl na základě provedených důkazů k nesprávným skutkovým zjištěním a že napadené rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Vytýkala okresnímu soudu, že se zcela nedostatečně vypořádal s důvodem pod bodem c), protože spolupráci s vedením dceřiných společností podle popisu pracovního místa nelze zaměňovat s výkonem funkce místopředsedy představenstva společnosti AWTR. Jedná se o dvě zcela rozdílné činnosti. Bylo povinností žalobce přizpůsobit si časově výkon funkce ve společnosti AWTR tak, aby dodržel pracovní dobu a další povinnosti zaměstnance u žalované. Žalobce však obě tyto činnosti ve skupině PKPCI spojil časově, finančně a nerozlišoval je žádným způsobem. Vykonáváním funkce ve společnosti AWTR v pracovní době u žalované a využíváním vozidla žalované k cestám do sídla společnosti AWTR na náklady žalované žalobce porušoval své pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem. Žalobce porušil své pracovní povinnosti zvlášť hrubým způsobem i jednáním pod bodem a), neboť jako vedoucí zaměstnanec v pracovní době úkoloval jiné zaměstnance, aby řešili jeho soukromé záležitosti v souvislosti se soukromým pojištěním členů jeho rodiny. Na tomto závěru nemůže nic změnit skutečnost, že žalobce je cizincem. V opačném případě by se jednalo o diskriminaci tuzemských zaměstnanců. U prvních dvou cest šlo nepochybně o soukromé cesty, což připustil samotný žalobce, který neprokázal, že by žalovaná o těchto cestách věděla. Každodenní kontakt žalobce a tehdejšího předsedy představenstva neprokazuje vědomí o používání služebního vozidla k soukromým účelům bez hrazení pohonných hmot. Podle judikatury lhůta uvedená v § 58 odst. 1 zákoníku práce začíná plynout až ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel prokazatelně dověděl, což se v projednávané věci stalo až dne 16. 6. 2020, kdy byla provedena namátková kontrola GPS. U čtvrté a páté cesty nelze z provedeného dokazování dovodit, která z nich byla soukromá a která služební. Jelikož z dokazování nevyplynulo, že by pátá cesta (dne 10. 5. 2020) byla cestou služební, a současně není pochyb o tom, že tento důvod byl uplatněn ve lhůtě podle § 58 odst. 1 zákoníku práce, není žaloba po právu a okresní soud ji měl zamítnout. K třetí cestě (dne 7. 3. 2020) se žalobce nijak nevyjádřil, přitom šlo o kratší cestu v sobotu do parku ve Varšavě, tedy prokazatelně o soukromou cestu. Co se týče hodnocení intenzity porušení pracovních povinností, tak žalovaná poukázala na konkrétní rozhodnutí Nejvyššího soudu, ve kterých byly posuzovány případy přímého či nepřímého útoku zaměstnance na majetek zaměstnavatele, s tím, že tyto případy byly dle přesvědčení žalované srovnatelné s jednáním, které bylo vytýkáno žalobci. Žalovaná rozporovala i nákladový výrok, a to rozsah úkonů právní služby, jejichž celkový počet považovala za neúčelný. Žalovaná navrhovala, aby odvolací soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil okresnímu soudu k dalšímu řízení za účelem doplnění dokazování.

6. Žalobce ve vyjádření k odvolání žalované uvedl, že zvolila-li žalovaná žalobce do funkce člena představenstva dceřiné společnosti, a to za situace, kdy věděla, že je jejím zaměstnancem, pak zřejmě považovala tento krok jako přínosný i z hlediska zajištění spolupráce vedení žalované s vedením její dceřiné společnosti. Důvod pod bodem a) považoval za zástupný a příznačný tomu, o čem vypovídal svědek P., že tehdejší předseda představenstva žalované se snažil na žalobce najít cokoli, co by umožňovalo okamžitě zrušit jeho pracovní poměr. Proto byla z otázky hrazení pojistného vytvořena konstrukce využívání zaměstnanců k řešení soukromého úkolu žalobce. Soud prvního stupně správně posoudil i otázku použití služebního vozidla, a to v kontextu specifik daného případu, kdy vzal úvahu, že postavení žalobce u žalované bylo specifické. Žalobce jakožto vrcholný manažer si v rámci sjednání podmínek zaměstnání vyjednal řadu výhod, se kterými bývalý předseda představenstva žalované souhlasil. Součástí specifických podmínek zaměstnání žalobce

byl i režim svěřeného vozidla, kdy se nejednalo o vozidlo manažerské, které měli k dispozici členové představenstva či jednotliví ředitelé žalované, ale o vozidlo referentské, které je možné oficiálně dle právních předpisů s ohledem na daňové dopady používat pouze pro služební účely. Toto vozidlo mu bylo žalovanou poskytnuto přesto, že bylo zřejmé, že žalobce bude toto vozidlo používat i pro cesty, které de iure nejsou služebními cestami, jako jsou cesty z místa bydliště ve Varšavě do místa výkonu práce v Ostravě a opačně. Toto vozidlo následně bylo opakovaně na této trase využíváno žalobcem (často spolu s tehdejším předsedou představenstva žalované Maciejem W.) a žalobce ohledně těchto cest nikdy žádné vyúčtování žalované nepředkládal ani jej pan Maciej W. po žalobci nepožadoval. Maciej W. o všech těchto soukromých cestách věděl. Toto vozidlo bylo využíváno i k dalším soukromým jízdám, vždy se souhlasem tehdejšího předsedy představenstva Macieja W., který se těchto jízd často osobně účastnil, a ani ohledně těchto cest nikdy žádné vyúčtování těchto cest prováděno nebylo a nebylo ze strany Macieja W. ani vyžadováno, což je s ohledem na právní režim referentského vozidla pochopitelné, neboť ohledně takového vozidla je účtováno jiným způsobem, než je tomu u vozidla manažerského, které je zaměstnanec oprávněn oficiálně používat i k soukromým účelům.

7. Proti nákladovému výroku rozsudku okresního soudu podal odvolání rovněž žalobce, který namítal, že soud prvního stupně nepostupoval správně, když při výpočtu výše nákladů řízení nezohlednil skutečnost, že při poskytování právních služeb bylo nezbytné použití cizího jazyka. Okresní soud požadavek žalobce na zvýšení mimosmluvní odměny podle § 12 odst. 1 advokátního tarifu na dvojnásobek odmítl s odůvodněním, že žalobce je příslušníkem Polské republiky a jeho zástupce je polské národnosti, proto se nejedná „o nic mimořádně obtížného“. Dle žalobce je však nepřípustné posuzovat oprávněnost zvýšení mimosmluvní odměny národností právního zástupce účastníka, neboť se jedná o citlivý údaj, který není veřejně dostupný, proto není zřejmé, z čeho okresní soud vlastně usuzuje na to, zda právní zástupce žalobce je či není polské národnosti. Příslušnost k národnosti je do velké míry pocitovou záležitostí, kterou nepřísluší soudu hodnotit, natož z ní dovozovat, zda se při užití polského jazyka nejednalo „o nic mimořádně obtížného“. Užití cizího jazyka je jedním z důvodů pro navýšení odměny, protože s ohledem na potřebu překladu či tlumočení je poskytovaní právních služeb časově náročnější. Důvodnost aplikace § 12 odst. 1 advokátního tarifu je tak třeba posuzovat objektivně, zda při jednotlivých úkonech právní služby bylo nezbytné užití cizího jazyka, nikoli subjektivně, zda právnímu zástupci činí nebo nečiní obtíže komunikace v polštině. Žalobce navrhoval, aby odvolací soud změnil rozsudek okresního soudu v napadené části tak, že žalovanou zaváže k náhradě nákladů řízení žalobci ve výši 121 255,40 Kč.

8. Žalovaná ve vyjádření k odvolání žalobce uvedla, že právní zástupce žalobce je mj. předsedou komise pro polskou národní menšinu v České Těšíně a působí jako evropský hostující advokát v Polsku, proto je zcela zřejmé, že komunikace v polštině pro něj není obtížná. Jelikož polský jazyk není pro zástupce žalobce cizím jazykem, nýbrž jazykem mateřským, nejsou splněny podmínky pro aplikaci § 12 odst. 1 advokátního tarifu.

9. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř.) po zjištění, že odvolání žalobce i žalované proti rozsudku soudu prvního stupně byla podána ve lhůtě uvedené v § 204 odst. 1 o. s. ř., přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení jemu předcházející (podle pravidel nastavených v § 212, § 212a odst. 1, 3 a 5 o. s. ř.), a dospěl k závěru, že jsou dány důvody pro změnu toliko výroku o náhradě nákladů řízení mezi účastníky, a to v konečném důsledku v neprospěch žalobce, byť odvolací soud zčásti aproboval výhrady obou účastníků, týkající se výše přísudku.

10. Odvolací soud má předně za to, že v projednávané věci s cizím prvkem je dána příslušnost a pravomoc českých soudů. Žalovaná má totiž „bydliště“, resp. sídlo v České republice, přičemž podle čl. 21 odst. 1 písm. a) nařízení Brusel I bis zaměstnavatel, který má bydliště v některém členském státě, může být žalován u soudů členského státu, v němž má bydliště.

11. Správný je rovněž implicitní závěr soudu prvního stupně, že rozhodným právem je právo České republiky. Podle systematiky čl. 8 nařízení Řím I se rozhodné právo pro individuální pracovněprávní vztahy určí primárně na základě volby práva v souladu s článkem 3 citovaného nařízení. Zmiňovaná volba práva je omezena tím, že nesmí zbavit zaměstnance ochrany, kterou mu poskytují ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit podle práva, které by se použilo, pokud by smluvní strany rozhodné právo nezvolily. Volba práva musí být provedena výslovně nebo musí s dostatečnou určitostí vyplývat buď z ustanovení smlouvy, nebo z okolností případu. Strany mohou provést volbu práva rovněž jen ve vztahu k některým otázkám, tj. mohou zvolit pouze použití některých předpisů (části právního řádu) ve vztahu k určitým otázkám. Takové štěpení pracovněprávního statusu však musí být dostatečně určité a zcela zřejmé. V případě neexistence volby práva se primárně použije právo státu, v němž má zaměstnanec své obvyklé místo výkonu práce (čl. 8 odst. 2 citovaného nařízení). Alternativně se použije jako hraniční určovatel provozovna zaměstnavatele (čl. 8 odst. 3 citovaného nařízení), nelze-li uplatnit kolizní ustanovení navazující na místo obvyklého výkonu práce. Subsidiárně čl. 8 odst. 4 citovaného nařízení umožňuje odchylku od těchto zásad v podobě tzv. únikové doložky, a to v případě, že z pohledu všech okolností vykazuje smlouva užší spojení s jiným právem než tím, které určují uvedená kolizní kritéria.

12. V projednávané věci nebyla v pracovní smlouvě uzavřené mezi účastníky volba práva provedena. Žalobce je polským státním příslušníkem, žalovaná je právnickou osobou zřízenou podle českého práva, pracovní smlouva byla sepsána v českém jazyce a jako místo výkonu práce i jako pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad byla sjednána Ostrava, resp. dohodou o změně sjednaných pracovních podmínek ze dne 19. 12. 2018 bylo s účinností od dne 1. 1. 2019 změněno sjednané místo výkonu práce na „České republika, Polsko“, zatímco pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad „zůstala“ Ostrava. Vzhledem k neexistenci volby práva se v projednávané věci podle čl. 8 odst. 2 nařízení Řím I použije právo státu, v němž měl žalobce své obvyklé místo výkonu práce, což byla Ostrava, tj. právo České republiky.

13. Odvolací soud v rámci odvolacího přezkumu neshledal, že by řízení před soudem prvního stupně bylo postiženo vadou, která by měla (mohla mít) za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.

14. Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – s ohledem na to, že žalovaná s žalobcem okamžitě zrušila pracovní poměr dopisem ze dne 16. 6. 2020, který mu byl doručen téhož dne – podle ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 29. 7. 2020 (dále jen „zákoník práce“), za subsidiárního použití zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění účinném do 30. 6. 2020 (dále jen „o. z.“).

15. Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je charakterizováno tím, že zaměstnanec poruší povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci. Povinnost dodržovat povinnosti, které vyplývají z pracovního poměru, patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být toto porušení povinnosti ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušováním povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, závažným porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem.

16. Pracovní povinnosti jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem či jinými vnitřními předpisy zaměstnavatele, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotícím kritériem pro všechny druhy těchto povinností je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; jednání

zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovních povinností.

17. Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci“ a „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“ definovány. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; přitom podle ustálené judikatury může soud přihlédnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zejména k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení povinnosti pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval. Výsledné posouzení intenzity porušení pracovních povinností není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek. K některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013 sp. zn. 21 Cdo 3325/2012), a že, jsou-li některá hlediska pro posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti v konkrétní věci významnější (závažnější, důležitější), soud jim logicky přikládá také větší význam (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013 sp. zn. 21 Cdo 1405/2012).

18. Dosavadní soudní praxe považuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce za porušení zvlášť hrubým způsobem pouze ty nejzávažnější případy porušování pracovních povinností, a to zejména déletrvající neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci (zpravidla v trvání pěti a více dnů), fyzický nebo hrubý slovní útok na zaměstnavatele, úmyslný útok na majetek zaměstnavatele apod. Uvedená porušení představují tak významné okolnosti, že zpravidla již samy o sobě postačují pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem (srov. např. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008 sp. zn. 21 Cdo 2542/2001, ze dne 14. 8. 2014 sp. zn. 21 Cdo 2891/2013, ze dne 9. 6. 2020 sp. zn. 21 Cdo 4150/2019).

19. Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je ve srovnání s rozvázáním pracovního poměru výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce výjimečným opatřením. K okamžitému zrušení pracovního poměru podle tohoto ustanovení proto může zaměstnavatel přistoupit jen tehdy, jestliže okolnosti případu odůvodňují závěr, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

20. Z uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel může podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce okamžitě zrušit pracovní poměr se zaměstnancem platně jen tehdy, jestliže zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, dosáhlo-li jednání zaměstnance (na základě posouzení všech rozhodných okolností) intenzity porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem a odůvodňují-li okolnosti případu závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

21. Podle § 8 o. z. zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany. Uvedený zákaz zneužití práva se subsidiárně uplatní i v pro oblast pracovněprávních vztahů (srov. § 4 zákoníku práce). Dřívější judikatura (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. 6. 2000, sp. zn. 21 Cdo 992/99) k zákazu zneužití práva v pracovněprávních vztazích podle § 7 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, konstatovala, že „za zneužití výkonu práva lze považovat pouze takové jednání, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu“. Zneužití práva tedy bylo charakterizováno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku újmu. Takové jednání je bezpochyby zneužitím práva, dokonce zneužitím nejzávažnějším – šikanou, která je však pouze jedním z druhů zneužití práva. Podle § 8 o. z. je přitom nepochybně zakázáno nejenom šikanózní jednání, ale i mírnější formy zneužití práva, tedy jakýkoli (zdánlivý) výkon práva v rozporu s jeho účelem.

22. Zákaz zneužití práva je jedním z korektivů výkonu subjektivních práv. Má zabránit takovému výkonu subjektivního práva, které je pouze formálně v souladu s objektivním právem, avšak jenž je vzhledem k okolnostem konkrétního případu nepřijatelný. Závěr o nepřípustnosti výkonu práva přitom nevyplývá z předem daného obecného pravidla, ale z konkrétních okolností daného případu. Úsudek, že určitý výkon práva by ve skutečnosti nebyl jeho výkonem, ale zneužitím, je proto výsledkem posouzení individuálních okolností každého případu. Zásada zákazu zneužití subjektivního práva brání především takovému výkonu práva, který směřuje k účelu, jenž právní důvod (zákon nebo smlouva), o nějž se opírá subjektivní právo, jež má být vykonáno, vůbec nepředpokládá. Nositel subjektivního práva tedy realizuje subjektivní právo za účelem, který je se zákonem neslučitelný. Není zapotřebí, aby nositel subjektivního práva o tomto rozporu věděl, nebo aby dokonce měl v úmyslu zneužít tímto způsobem svého práva, či aby jednal ve výlučném úmyslu poškodit druhou stranu. Takový úmysl zde může být (a pak půjde o šikanu jakožto jeden z případů zneužití práva), ale nemusí. Postačí, pokud rozpor mezi abstraktním účelovým určením subjektivního práva a konkrétním cílem, jímž se sleduje jeho výkon, je dán objektivně. Rozpor s účelovým určením práva se může projevovat i dalšími způsoby. Za zneužití práva se tak považuje situace, kdy je vykonáno právo, ačkoliv nositel tohoto práva nemá žádný skutečný nebo jen nepatrný zájem na jeho výkonu; výkon práva se pak jeví spíše jako záminka k dosažení účelu právem nepředpokládaného nebo nekalého. Výčet těchto typových skupin zneužití práva nelze považovat za uzavřený. Představuje pouze pojmenování možných obvyklých případů zneužití, a v žádném případě proto nevylučuje, aby pod zákaz zneužití byly podřazeny i další situace. Při jejich posuzování lze vyjít mj. z toho, že zákaz zneužití je projevem korigující funkce principu poctivosti; jinak řečeno, bude nutno krom dalších aspektů zvážit, zda výkon práva se příčí požadavkům plynoucím z principu poctivosti, či nikoliv [srov. Lavický, P. a kol.: Občanský zákoník I. Obecná část (§ 1−654). Komentář. 1. vydání, Praha: C. H. Beck, 2014]. K tomuto přístupu k zákazu zneužití práva se hlásí i novější judikatura (srov. např. rozsudky Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 4. 2020 sp. zn. 22 Cdo 895/2020, ze dne 28. 3. 2019 sp. zn. 22 Cdo 1341/2017 nebo ze dne 9. 12. 2015 sp. zn. 22 Cdo 5159/2014). S uvedenými závěry souhlasí i odvolací soud a neshledal důvod se od nich v projednávané věci odchýlit.

23. Smysl požadavku na zjevnost zneužití práva nelze chápat jako požadavek na určitou intenzitu zneužití práva, nýbrž jako pravidlo určující, jaký závěr učinit, jsou-li objektivní pochybnosti, zda určité jednání lze považovat za zneužití práva nebo za jeho řádný výkon. Vyplývá z něj, že v těchto pochybných případech je na místě se přiklonit spíše k závěru, že o zneužití práva nejde. Zneužití práva odpírá občanský zákoník ochranu; lze je proto označit za jednání zakázané. Jednání, jež je obsahem zneužití práva, nelze z tohoto důvodu striktně vzato považovat za výkon práva, neboť výkon práva je dovoleným jednáním, zatímco zneužití práva představuje jednání zakázané. Zneužití práva je proto pouze zdánlivým výkonem práva, resp. protiprávním jednáním. Stanoví-li občanský zákoník, že zjevné zneužití práva nepožívá právní ochrany, znamená to, že mu upírá přiznat právní

následky, které by jinak mělo, a že naopak přiznává ochranu tomu, do jehož právní sféry zneužívající jednání zasáhlo.

24. Soud prvního stupně dospěl na základě provedených a správně (v souladu s ustanovením § 132 o. s. ř.) vyhodnocených důkazů ke správným skutkovým zjištěním a jeho skutková zjištění mají oporu v provedeném dokazování. Odvolací soud skutková zjištění soudu prvního stupně, popsaná v bodech 3 až 10 odůvodnění napadeného rozsudku (včetně závěru o skutkovém stavu v bodě 12 odůvodnění napadeného rozsudku), jako správná a úplná přejímá a pro stručnost na ně v plném rozsahu odkazuje.

25. Odvolací soud přes některé dílčí výhrady souhlasí se závěrem soudu prvního stupně, že v projednávané věci nebyly splněny předpoklady pro okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, resp. uplatněné důvody byly toliko zástupné (účelové) a došlo tak ze strany žalované ke zneužití výkonu práva, které nemůže požívat právní ochrany.

26. V obecné rovině sice lze souhlasit s odvolací námitkou žalované, že v případě důvodu pod bodem c) okamžitého zrušení pracovního poměru vskutku není možné spolupráci s vedením dceřiných společností podle popisu pracovního místa žalobce jako „pověřence představenstva“ zaměňovat s výkonem funkce místopředsedy představenstva dceřiné společnosti AWTR. Jedná se o dvě zcela rozdílné a samostatné činnosti. Podle ustálené judikatury nelze vykonávat funkci statutárního orgánu v rámci pracovního poměru. Nicméně o skutečnosti, že žalobce vykonával obě činnosti v podstatě „souběžně“, žalovaná musela od samého počátku s ohledem na majetkové a personální propojení obou společností vědět, kdy např. předseda představenstva žalované Maciej Lucjan W. působil ve funkci člena dozorčí rady společnosti AWTR. Jelikož žalovaná tento „časový a finanční souběh“ dlouhodobě tolerovala, je již tímto do značné míry relativizována závažnost jednání žalobce vymezená v okamžitém zrušení pracovního poměru, protože žalobce mohl být přinejmenším v subjektivním přesvědčení, že jeho postup je ze strany žalované akceptován, nebo alespoň mlčky tolerován.

27. Obdobně to platí i pro důvod pod bodem b) okamžitého zrušení pracovního poměru, které spočívalo ve využívání služebního (referenčního) vozidla k soukromým účelům, kdy z provedeného dokazování jednoznačně vyplývá, že žalovaná po žalobci dlouhodobě nepožadovala předložení jakéhokoli vyúčtování používání předmětného vozidla, přestože žalobce se souhlasem žalované používal toto služební vozidlo rovněž k cestám z místa bydliště ve Varšavě do místa výkonu práce v Ostravě, a to včetně úhrady pohonných hmot z prostředků žalované. Tyto cesty přitom rozhodně neměly podle pracovněprávních předpisů charakter pracovních cest. Žalovaná tak v podstatě poskytla žalobci benefit v podobě bezplatného poskytnutí vozidla k používání pro soukromé účely, který však podléhá zdanění a zákonným odvodům (srov. např. § 6 odst. 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů), přičemž ani statutární zástupce zaměstnavatele nemá oprávnění uzavírat se zaměstnanci takovou dohodu, která by zaměstnanci umožňovala simulovat skutečný účel cesty a v konečném důsledku porušovat, resp. obcházet zákon. Postup žalobce, který hradil i cesty, jež měly nepochybně soukromý charakter, z prostředků zaměstnavatele a de facto navenek předstíral, že k soukromým účelům auto nevyužívá (což ostatně statut tzv. referentského vozidla z povahy věci legálně ani neumožňuje), je zcela nepřípustný a žalobce v tomto směru nemůže omluvit ani případná neznalost právních předpisů nebo dohoda s předsedou, případně dalšími členy statutárního orgánu žalované. Zohlednit je však třeba na druhou stranu i to, že předmětné vozidlo bylo bezpochyby využíváno i k dalším soukromým jízdám, a to s vědomím tehdejšího předsedy představenstva žalované, který ve své výpovědi připustil, že vícekrát jeli autem žalobce na badminton. Tuto skutečnost potvrdil i svědek Ing. Daniel P. Provedené dokazování tak svědčí o tom, že žalobce mohl být i v tomto případě přinejmenším v subjektivním přesvědčení, že jeho postup je ze strany žalované akceptován, nebo alespoň mlčky tolerován. Za dané situace lze dovodit, že dodržování zákazu soukromých cest u referentského vozidla žalobce nebylo pro žalovanou evidentně takovou prioritou, aby při jejím porušení bylo namístě s žalobcem okamžitě zrušit pracovní poměr. Odvolací soud proto považoval

za nadbytečné zabývat se tím, zda jednotlivé konkrétně vytýkané jízdy byly uplatněny v okamžitém zrušení pracovního poměru před uplynutím dvouměsíční subjektivní prekluzivní lhůty podle § 58 odst. 1 zákoníku práce a zda se skutečně jednalo ve všech případech o soukromé jízdy či nikoli. Odvolací soud v této souvislosti vzal v úvahu i specifické postavení žalobce, který si jako vrcholový manažer v rámci sjednání pracovních podmínek vyjednal řadu výhod včetně specifického režimu referentského vozidla, a to na rozdíl od ostatních vrcholových manažerů žalované, kteří měli uzavřenou dohodu o použití svěřeného vozidla i k soukromým účelům. V uvedeném kontextu se jeví jako marginální a uměle vytvořený konstrukt i důvod pod bodem a) okamžitého zrušení pracovního poměru, týkající se vrácení částky, kterou žalovaná vstřícně uhradila za žalobce pojišťovně na zdravotním pojištění za jeho rodinné příslušníky. Odkaz žalované na rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, 21 Cdo 991/2019 a 21 Cdo 2664/2020 nepovažuje odvolací soud za případný, protože se jednalo o skutkově odlišné případy, které nelze srovnávat z hlediska typové i speciální charakteristiky porušení právních povinností s projednávanou věcí. Významnou je rovněž skutečnost, že žalobci byla před okamžitým zrušením pracovního poměru dána dne 9. 6. 2020 výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost. S ohledem na výše popsané okolnosti má odvolací soud za to, že intenzita porušení pracovních povinností nedosáhla stupně porušení povinnosti zvlášť hrubým způsobem a že po žalované bylo možné spravedlivě požadovat, aby žalobce zaměstnávala až do uplynutí výpovědní doby.

28. Bez ohledu na tento závěr považuje odvolací soud ve shodě se soudem prvního stupně za stěžejní skutečnosti, které vyplynuly z výpovědi svědka Ing. Daniela P. a které svědčí o tom, že důvody uvedené v okamžitém zrušení pracovního poměru byly zcela zástupné. Z provedeného dokazování se podává, že mezi žalobcem a tehdejším předsedou představenstva žalované panovaly původně přátelské vztahy. Byť se nepodařilo jednoznačně prokázat, z jakého důvodu mezi nimi došlo k neshodám, zda se jednalo o spory osobní nebo pracovní, tak z výpovědi svědka Ing. Daniela P., o jehož věrohodnosti neshledal soud prvního stupně důvod pochybovat, bylo prokázáno, že Maciej Lucjan W. dal svědkovi jako zástupci vedoucího personálního oddělení pokyn, že „je třeba podívat se výpis GPS vozidla žalobce, něco najít a žalobce prostě vyhodit“, resp. doslova, aby na žalobce našel „palivo“. Je tedy bezpochyby zřejmé, že za těchto okolností nebylo cílem okamžitého zrušení pracovního poměru primárně dosažení účelu a smyslu sledovaného zákonem, nýbrž předmětné právní jednání bylo v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit žalobci újmu tak, aby mu nevznikl nárok na odstupné. Takový výkon práva odvolací soud hodnotí jako nepřijatelný.

29. Z výše uvedených důvodů odvolací soud napadený rozsudek ve výroku o věci samé podle § 219 o. s. ř. potvrdil. Jako věcně správný potvrdil odvolací soud také třetí výrok o nákladech státu, který je v souladu s § 148 o. s. ř. ve spojení s § 18 o. s. ř., kdy je nepřípustné, aby soud některému z účastníků ukládal povinnost k náhradě nákladů řízení vzniklých státu přibráním tlumočníka k zajištění práva účastníka jednat v mateřštině.

30. K částečné změně přistoupil odvolací soud u nákladového výroku ve vztahu mezi účastníky. Odvolací soud sdílí závěr soudu prvního stupně o plném procesním úspěchu žalobce, ale nesouhlasí (u některých úkonů právní služby) s posouzením otázky aplikace § 12 odst. 1 advokátního tarifu a s rozsahem úkonů právní služby, jejichž náklady okresní soud uložil žalované k náhradě.

31. Odvolací námitka žalobce týkající se aplikace § 12 odst. 1 vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „advokátní tarif“), je zčásti důvodná. Z inkriminovaného ustanovení vyplývá, že umožňuje advokátovi odměnu za úkon zvýšit (až na trojnásobek), jde-li o úkony mimořádně obtížné nebo časově náročné. Jedná se o neurčité pojmy, je proto na soudu, aby sám s ohledem na individuální okolnosti každé věci určil v rámci rozhodování o přísudku jejich obsah (ve kterých konkrétních případech budou splněny podmínky pro zvýšení odměny a v jakém rozsahu). Použití cizího jazyka je v ustanovení § 12 odst. 1 advokátního tarifu uvedeno v rámci

demonstrativního výčtu úkonů, které se považují za mimořádně obtížné. I v takových případech je však zapotřebí, aby šlo o úkon obtížný pro advokáta. Jinak řečeno, cizí jazyk musí použít samotný advokát. Podmínky pro zvýšení odměny proto nebudou splněny tehdy, pokud neovládá cizí jazyk sám advokát a v řízení vystupuje tlumočník. Odvolací soud souhlasí s argumentací žalobce, že důvodnost aplikace § 12 odst. 1 advokátního tarifu je třeba posuzovat objektivně, zda při jednotlivých úkonech právní služby bylo nezbytné užití cizího jazyka, nikoli subjektivně, zda právnímu zástupci činí nebo nečiní obtíže komunikace v polštině s přihlédnutím k tomu, že je polské národnosti.

32. Odvolací soud shledal jako opodstatněné zvýšení odměny na dvojnásobek u převzetí a přípravy zastoupení a u sepsání žaloby, ke kterým byla objektivně potřeba komunikace advokáta s žalobcem v polském jazyce, zatímco u ostatních úkonů právní služby, které spočívaly v účasti právního zástupce u ústních jednání, tomu bylo naopak, neboť se jich žalobce osobně neúčastnil, resp. v případě jednání před soudem prvního stupně dne 3. 3. 2022 byl přítomen tlumočník z polského jazyka.

33. Žalobce má nepochybně právo na náhradu nákladů právního zastoupení, z těchto nákladů však považuje odvolací soud za účelně vynaložené toliko náklady spojené s 12 úkony právní služby (převzetí a příprava zastoupení, sepis žaloby a účast u jednání soudu ve dnech 12. 11. 2020, 19. 1. 2021, 15. 6. 2021, 3. 3. 2022, 3. 5. 2022, 6. 12. 2022 a 24. 1. 2023, přičemž u jednání dne 3. 3. 2022 se jednalo o 4 úkony právní služby, neboť toto ústní jednání probíhalo od 9:30 do 15:40 hod). V souvislosti s uvedenými úkony právní služby má žalobce právo na náhradu odměny advokáta ve výši 35 000 Kč (2 úkony po 5 000 Kč a 10 úkonů po 2 500 Kč), jeho hotových výdajů nahrazovaných v paušální výši 3 600 Kč podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu, náhrady za ztrátu času advokáta celkem v rozsahu 28 půlhodin po 100 Kč (4 půlhodiny ke každému jednání) a jeho cestovních náhrad ve výši 5 680,80 Kč (v případě výpočtu výdajů spojených s použitím osobního motorového vozidla právního zástupce odkazuje odvolací soud pro stručnost zcela na bod 25 odůvodnění napadeného rozsudku prvostupňového soudu). Odměnu a náhradu hotových výdajů ve výši 47 080,80 Kč je třeba podle § 137 odst. 3 písm. a) o. s. ř. zvýšit o náhradu za 21 % DPH ve výši 9 887 Kč, neboť zástupce žalobce je plátcem daně z přidané hodnoty. Náklady řízení žalobce před soudem prvního stupně spočívaly rovněž v zaplaceném soudním poplatku za žalobu ve výši 2 000 Kč. Po přepočtu tak odvolací soud určil výši účelně vynaložených nákladů žalobce za řízení před soudem prvního stupně na 58 967,80 Kč a v tomto směru druhý výrok napadeného rozsudku změnil.

34. Na rozdíl od soudu prvního stupně nepřiznal odvolací soud žalobci náhradu nákladů v souvislosti s dalšími písemnými podáními ze dne 13. 10. 2020, 16. 12. 2020, 5. 2. 2021, 22. 4. 2022 a 13. 10. 2022. Odvolací soud obecně uvádí, že zastává konstantní názor, že účastníci by měli svá stanoviska koncentrovat, pokud možno, do jednoho podání či přednesu u ústního jednání. Nebrání samozřejmě účastníkům, aby se vyjadřovali opakovaně, na účet neúspěšného účastníka lze však klást pouze náklady s těmi dalšími vyjádřeními, která byla objektivně vyvolána procesní situací (např. při změně žaloby nebo zcela nových skutkových tvrzeních). V nyní souzené věci taková potřeba nenastala. Žalobce vymezil svou obranu proti okamžitému zrušení pracovního poměru již v žalobě ze dne 10. 7. 2020, přičemž v průběhu celého prvostupňového řízení setrval na stejném názoru, že vytýkané porušení pracovních povinností (i kdyby bylo prokázáno) nedosahuje zákonem požadované intenzity porušení zvlášť hrubým způsobem a že uplatněné důvody jsou neopodstatněné, resp. pouze zástupné. V písemném podání ze dne 13. 10. 2020 (replika žalobce k vyjádření žalované) v podstatě pouze polemizoval s odlišným názorem žalované. Odvolací soud nepřiznal žalobci ani náhradu nákladů spojených s doplněním skutkových tvrzení a návrhem na provedení důkazů ze dne 16. 12. 2020, protože žalobci jednak nic nebránilo, aby tyto skutečnosti uvedl již v žalobě, a jednak účastníku zásadně nepřísluší náhrada nákladů spojená s podáními, která se týkají pouze dokazování (srov. rozhodnutí Vrchního soudu v Praze sp. zn. 2 To 28/2004 nebo Krajského soudu v Ústí nad Labem sp. zn. 6 To 99/2021). Obdobnou povahu měla replika žalobce

k vyjádření žalované ze dne 5. 2. 2021, vyjádření žalobce k výpovědím svědků, resp. účastníků ze dne 22. 4. 2022 a vyjádření žalobce ze dne 13. 10. 2022. Odvolací soud opětovně zdůrazňuje, že nebrání advokátovi, aby zasílal písemná vyjádření v jakékoliv fázi řízení, náklady spojené s těmito úkony však lze přenést k tíži procesně nespěšného účastníka pouze v tom případě, kdy je lze vzhledem k dané procesní situaci považovat za účelně vynaložené.

35. Rozhodnutí o náhradě nákladů odvolacího řízení je odůvodněno ust. § 224 odst. 1 za použití § 142 odst. 1 o. s. ř. V odvolacím řízení měl žalobce ve věci samé plný úspěch, proto má právo na plnou náhradu nákladů odvolacího řízení. Žalobci vznikly v odvolacím řízení náklady ve výši 10 257 Kč, které představují odměnu za 2,5 úkonů právní služby (½ úkonu za sepis odvolání ohledně náhrady nákladů řízení, sepis vyjádření k odvolání ve věci samé a účast u jednání dne 27. 9. 2023) po 2 500 Kč podle § 6 odst. 1, § 7, § 9 odst. 3 písm. a), § 11 odst. 1 písm. g) a k) a § 11 odst. 2 písm. c) vyhlášky č. 177/1996 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „advokátní tarif“), tři režijní paušály po 300 Kč podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu, náhradu za ztrátu času v rozsahu 4 půlhodin po 100 Kč podle § 14 advokátního tarifu a cestovné ve výši 927 Kč (za cestu osobním motorovým vozidlem o průměrné spotřebě 8,6 l benzinu Natural 95 na 100 km, cena paliva 41,20 Kč/l, sazba základní náhrady za 1 km jízdy 5,20 Kč, ujeto z Českého Těšína do Ostravy a zpět celkem 106 km), tj. celkem 8 477 Kč. Tuto částku je třeba opět zvýšit podle § 137 odst. 3 o. s. ř. o náhradu za 21 % DPH ve výši 1 780 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí **je možno podat dovolání**, jestliže rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Ostravě.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné soudní rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí.

Ostrava 27. září 2023

Mgr. Tomáš Zubek, v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje Michal Vozar.