



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Jitky Denemarkové a soudců Mgr. Patricie Adamičkové a JUDr. Olgy Petrové ve věci

žalobkyně: **Česká republika – Česká obchodní inspekce**, IČO 00020869
sídlem Štěpánská 567/15, 120 00 Praha 2

proti
žalované: **RNDr. J. P.**, narozená dne xxx
bytem xxx
zastoupená advokátkou JUDr. Klárou Long Slámovou
sídlem Urbánkova 3360/47, 143 00 Praha 4

o zaplacení 603 925 Kč, k odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 8. dubna 2019, č. j. 23 C 84/2014 - 140

takto:

- I. Rozsudek soudu I. stupně se potvrzuje.
- II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů odvolacího řízení 600 Kč, a to do tří dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění:

1. Rozsudkem ze dne 8. 4. 2019 soud I. stupně uložil žalované povinnost zaplatit žalobkyni částku 348 275 Kč (výrok I.) a dále povinnost zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení ve výši 495 Kč (výrok II.).

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Horáčková.

2. Soud I. stupně tak v pořadí druhým rozsudkem rozhodl o žalobě podané soudu 16. 5. 2014, kterou se žalobkyně domáhala proti žalované náhrady škody ve výši čtyř a půlnásobku průměrného měsíčního výdělku žalované s tvrzením, že žalovaná, jako bývalý zaměstnanec žalobkyně, měla způsobit žalobkyni škodu tím, že po jmenování do funkce ústřední ředitelky žalobkyně rozhodla o provedení organizačních změn, na základě takového rozhodnutí předala J. K., zaměstnankyni Ústředního inspektorátu České obchodní inspekce, výpověď podle § 52 písm. c) zákoníku práce z důvodu nadbytečnosti, aniž by byly splněny základní podmínky stanovené pracovními předpisy. Soudem bylo rozhodnuto o neplatnosti dané výpovědi a žalobkyně pak byla povinna uhradit J. K. náhradu platu z neplatného rozvázání pracovního poměru. Žalovaná navrhla žalobu zamítnout, neboť neporušila zaviněně žádnou povinnost při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi a nezpůsobila žalobkyni žádnou škodu. Namítala také neexistenci příčinné souvislosti mezi porušením právních povinností a vznikem škody, jakož i absenci svého zavinění na vzniku škody. Rovněž vznesla námitku promlčení uplatněného nároku, neboť žalobkyně mohla vyplatit náhradu platu J. K. již ve chvíli, kdy se dozvěděla, že výpověď daná jí soudem byla shledána neplatnou a nemusela čekat na další soudní řízení a navyšování nákladů. V době, kdy byl veden spor s J. K. o náhradu platu, již nebyla zaměstnankyní žalobkyně a průběh řízení nemohla ovlivnit.
3. Soud I. stupně rozhodl ve věci rozsudkem ze dne 12. 7. 2017, č. j. 23 C 84/2014-75, kterým žalobu zamítl a uložil žalobkyni povinnost uhradit žalované náhradu nákladů řízení. K odvolání žalobkyně i žalované byl rozsudek soudu I. stupně usnesením Městského soudu v Praze ze dne 14. 2. 2018, č. j. 23 Co 445/2017-103 zrušen a věc vrácena soudu I. stupně k dalšímu řízení, mimo jiné i proto, že v mezidobí rozhodl Nejvyšší soud České republiky rozsudkem ze dne 14. 12. 2017, sp. zn. 21 Cdo 4353/2017 ve skutkové a právně obdobné věci a jeho závěry je třeba při posouzení věci zohlednit. Rovněž se soud I. stupně nevypořádal s námitkou promlčení.
4. Soud I. stupně vyšel z prokázaných skutkových zjištění, že žalovaná byla s účinností od 4. 4. 2007 jmenována ústřední ředitelkou žalobkyně, z této funkce byla odvolána dne 4. 11. 2010 ke dni 8. 11. 2010. Ústřední ředitel žalobkyně rozhoduje o všech zásadních věcech patřících do působnosti žalobkyně, rozhoduje o uzavírání a rozvazování pracovních poměrů a o vnitřní organizaci žalobkyně. Opatřením ústřední ředitelky č. 130/2007 a opatřením ústřední ředitelky č. 131/2007 došlo u žalobkyně k organizačním opatřením, která vedla k výpovědi z pracovního poměru zaměstnankyně J. K.. Výpověď jí byla dána dne 23. 4. 2007 podle § 52 písm. c) zákoníku práce. Na základě rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 26. 11. 2013 sp. zn. 42 C 229/2010 žalobkyně vyplatila J. K. na náhradě platu dne 20. 2. 2014 částku 182 410 Kč. Na základě rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 18. 4. 2014 sp. zn. 17 C 127/2012 žalobkyně vyplatila J. K. dne 14. 5. 2014 částku 177 511 Kč a úroky z prodlení. Žalobkyně dále vynaložila náklady v souvislosti s odvodem sociálního a zdravotního pojištění a daně z příjmu fyzických osob.
5. Zjištěný skutkový stav soud I. stupně posoudil podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 7. 2007 a podle zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, ve znění účinném do 31. 12. 2007. Shledal, že žalobou uplatněný nárok není promlčený. Svůj závěr založil na zjištění, že od výplaty náhrady platu J. K. do dne podání žaloby neuplynula tříletá promlčecí lhůta. Nepřisvědčil žalované, že v průběhu řízení došlo k tak podstatné změně žaloby, že by tato skutečnost měla vliv na počátek běhu promlčecí lhůty. Soud sice připustil změnu žaloby podle § 95 o. s. ř. poté, co žalobkyně podáním ze dne 27. 6. 2017 upřesnila žalobní tvrzení ve vztahu k požadované náhradě škody, avšak již v žalobě žalobkyně uplatnila důvody, že náhradu škody odvozuje od rozhodnutí o organizační změně a následně dané výpovědi. Ohledně splnění předpokladů odpovědnosti žalované za škodu vyšel soud I. stupně z rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 14. 12. 2017 sp. zn. 21 Cdo 4553/2017 vydaného ve skutkové a právně obdobné věci a uvedl, že žalovaná porušila pracovní povinnosti, když rozhodla o organizační změně a poté dala výpověď z pracovního poměru J. K. podle § 52 písm. c) zákoníku práce, aniž pro to byly splněny

zákonné podmínky. Shledal, že žalovaná porušila povinnosti dané ust. § 301 písm. d) a § 52 písm. c) zákoníku práce. Mezi vznikem škody na straně žalobkyně, která musela uhradit J. K. náhradu platu z důvodu neplatné výpovědi a jednáním žalované, je příčinná souvislost, neboť nebyt organizační změny a udělení výpovědi, jejíž neplatnost byla soudem pravomocně určena, a to nikoliv pro formální nedostatky výpovědi, ale pro její účelovost a nerespektování ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce, ke škodě na majetku žalobkyně by nedošlo, když by nemusela vynaložit náklady na náhradu platu J. K.. Jedinou příčinou vzniku škody na straně žalobkyně je tedy rozhodnutí žalované o organizační změně a udělení neplatné výpovědi J. K.. Okolnost, že ke vzniku povinnosti žalobkyně zaplatit J. K. náhradu platu bylo nutné, aby J. K. podala žalobu o neplatnost výpovědi a oznámila žalobkyni, že trvá na dalším zaměstnávání na existenci příčinné souvislosti mezi porušením pracovní povinnosti žalovanou a škodou na straně žalobkyně nic nemění. Zavinění žalované shledal minimálně ve formě vědomé nedbalosti, neboť žalovaná věděla, že svým jednáním (rozhodnutím o organizační změně a udělením výpovědi) může zaměstnavateli způsobit škodu a bez přiměřených důvodů spoléhala, že ji nezpůsobí. Tento závěr soud I. stupně učinil na základě zjištění, že žalovaná je osobou s vysokoškolským vzděláním a v době nástupu do funkce ústřední ředitelky žalobkyně měla mnohaleté zkušenosti s vedoucími pozicemi na úseku státní správy. Žalovaná, byť bez právnického vzdělání, s tak širokými pracovními zkušenostmi, si musí být alespoň okrajově vědoma rizik spojených s otázkou neplatnosti výpovědi, případně vědoma složitosti daných personálních procesů. Pokud personální otázky konzultovala, pak pouze neoficiálně v době, kdy žalovaná ještě nebyla ani jmenována do funkce ústřední ředitelky. Mgr. Č., na něhož se žalovaná opakovaně obrátila, ať již přímo či prostřednictvím vedoucí personálního oddělení paní K., uvedl, že se aktivně na organizačních změnách nepodílel, nenavrhoval rušení konkrétních pozic, ve věci figuroval pouze jako externí poradce, nebyla mu známa ani organizační struktura žalobkyně, o rizicích organizačních změn se bavili pouze v obecné rovině. Konzultace s Mgr. M. P. probíhaly v době před nástupem, jak Mgr. P. tak žalované do zaměstnání k žalobkyni, když Mgr. Paděrová působila u žalobkyně až od začátku května roku 2007. Ačkoliv žalovaná sama výpovědi nevyhotovovala, dělo se tak na její pokyn, s jejím souhlasem a ona byla osobou, která výpovědi schválila a podepsala, čímž za ně z titulu funkce tehdejší ústřední ředitelky žalobkyně převzala odpovědnost. Skutečnost, že z neplatné udělení výpovědi vznikají dotčenému zaměstnanci nároky na náhradu platu vůči zaměstnavateli, vyplývá přímo ze zákona a žalovaná z titulu své vedoucí pozice ústřední ředitelky za přijaté organizační změny a výpovědi plně odpovídá. Odpovědnost nelze přenášet na nižší složky zaměstnavatele (personální oddělení), ze kterých potřeba nové organizační struktury žalobkyně nevzešla. Soud I. stupně poukázal na to, že z časového hlediska je zřejmé, že žalovaná neměla dostatek času na to, aby se seznámila s vnitřním chodem Ústředního inspektorátu žalobkyně. Zcela zásadní organizační změny mající přímý vliv na vrcholovou strukturu žalobkyně a její fungování provedla ze své iniciativy okamžitě po svém nástupu do funkce. Organizační změnu nekonzultovala, ke konzultacím, které probíhaly před jejím jmenováním, nelze přihlížet, neboť neprobíhaly z titulu její funkce, jednalo se pouze o neformální neoficiální rady. Organizační změny tak byly provedeny účelově a z hlediska rizik pro zaměstnavatele zcela neuváženě.

6. Soud I. stupně dospěl k závěru, že žalovaná odpovídá za způsobenou škodu do výše čtyř a půlnásobku průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti. Protože žalovaná neodpracovala v rozhodném období alespoň 21 dnů, stanovil výši náhrady na základě pravděpodobného výdělku, když vzal do úvahy, že k porušení povinnosti došlo 4. 4. 2007. Pravděpodobný výdělek za jeden měsíc pak odpovídá částce 79 619 Kč, která se skládá z částky 60 730 Kč podle platového výměru účinného od 4. 4. 2007 a částky 18 889 Kč jako poměrné části odměny připadající na každý měsíc, když žalovaná obdržela v rozmezí od dubna do prosince 2007 podle mzdového listu odměny v celkové výši 170 000 Kč.
7. Náhradu nákladů řízení, respektive její poměrnou část přiznal v řízení procesně úspěšnější

žalobkyni, a to v rozsahu 15 %, neboť žalobkyně původně požadovala částku 603 925 Kč, přičemž v průběhu řízení vzala žalobu zpět co do částky 255 650 Kč.

8. Proti rozsudku podala včasné a přípustné odvolání žalovaná. Namítala, že k porušení pracovních povinností by mohlo dojít jedině tehdy, pokud by bylo prokázáno, že již v okamžiku dání výpovědi nebyly pro její uskutečnění splněny podmínky. Neplatnost výpovědi však nastala až ex post, nikoliv v důsledku jednání žalované, ale příslušných oddělení žalobkyně, které nesplnily povinnosti vyplývající z organizační změny. Nadto žalovaná výpovědi jen podepsala, vyhotoveny byly jiným oddělením. Její postavení tak bylo analogické postavení ministra, na kterého rovněž nelze přenášet odpovědnost vedoucích pracovníků sekcí, odborů a oddělení, v jejichž gesci byla příprava a vyhotovení dokumentů, jež ministr následně formálně podepisuje. Protože se Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ze dne 14. 12. 2017 č. j. 21 Cdo 4353/2017-111 opomenul vypořádat se zásadní skutečností, a sice že porušení pracovních povinností by bylo nutné prokázat žalované přímo při konání takového úkonu, tedy již v okamžiku, kdy byla uvedena výpověď dána, s rozhodnutím Nejvyššího soudu nesouhlasí. Pokud by bylo připuštěno porušení pracovních povinností žalovanou, pak ve vztahu k výši škody je třeba vycházet z částky zaplacené žalobkyní J. K. pouze na náhradu platu, a to ke dni podání žaloby. Náhrada nákladů, úrok z prodlení, jakož i zákonné odvody, by neměly být do výše škody uplatněné vůči žalované zahrnuty, neboť nejsou v příčinné souvislosti s údajným protiprávním jednáním žalované. Rozsudek soudu I. stupně považuje za nepřezkoumatelný, neboť v jeho převážné části je argumentováno věcí týkající se Mgr. K. a není zřejmé, v čem konkrétně je spatřováno porušení povinností při podání výpovědi J. K.. Vytýkala soudu I. stupně, že nedostatečně odůvodnil závěr o zavinění žalované, nezabýval se ani případným spoluzaviněním jiných osob. Rovněž pochybil, pokud do pravděpodobného výdělku zahrnul nejen hrubou mzdu, ale i odměny, které nevydělil dvanácti ale devíti. Namítala, že faktické ukončování pracovních poměrů nebylo v její náplni práce ani v její pracovní agendě. Námitku promlčení vznesla důvodně, a to nejen proto, že od skutku již uplynula doba 12 let. Má za to, že objektivní lhůta běží od události, ze které škoda vznikla, tedy od rozsudku o neplatnosti výpovědi, subjektivní lhůta běží od doby jednotlivých výplat plnění. Nárok je promlčen i z důvodu změny žalobních tvrzení, kdy k řádnému uplatnění nároku došlo až změnou žalobních tvrzení. Namítala, že před podáním žaloby nebyla řádně vyzvána a nebylo jí umožněno se žalobkyní o celé záležitosti jednat, věc nebyla projednána ani s odbory. Rovněž nesouhlasí s tím, že je každý případ žalován zvlášť, neboť výše požadované škody po žalované tak dosahuje částky 2 000 000 Kč. Navrhla, aby odvolací soud využil moderačního práva a snížil náhradu škody z důvodů hodných zvláštního zřetele na straně žalované. K jednání došlo před více než 12 lety v návaznosti na tehdejší usnesení vlády, kdy žalovaná v dobré víře měla za cíl snížení výdajů ve státní správě poté, co bylo zjištěno plýtvání prostředky státního rozpočtu. Navrhla, aby odvolací soud změnil napadený rozsudek a žalobu v celém rozsahu zamítl a uložil žalobkyni povinnost zaplatit žalované náhradu nákladů řízení.
9. Žalobkyně nesouhlasila s odvolací argumentací žalované. Namítala, že žalovaná opakuje svá tvrzení o odpovědnosti podřízených zaměstnanců žalobkyně, přičemž s těmito tvrzeními se soud vypořádal, když dospěl k závěru, že odpovědnost za neplatné výpovědi nese žalovaná. Odpovědnosti se pak žalovaná nemůže účinně zprostit ani odkazem na ustanovení vnitřních organizačních předpisů a jejich subjektivním účelovým výkladem. Nedůvodně pak napadá postup a závěry Nejvyššího soudu uvedené v rozsudku ze dne 14. 12. 2017 č. j. 21 Cdo 4353/2017-111, neboť otázku, zda zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru z některého z důvodů uvedených v § 52 zákoníku práce, je třeba řešit podle stavu a se zřetelem na okolnosti, které tu byly v době výpovědi. Z toho však nelze dovozovat, že porušení pracovních povinností by bylo nutné prokázat žalované přímo při konání takového úkonu, tedy již v okamžiku, kdy byla uvedena výpověď dána, neboť bez pravomocného rozhodnutí soudu o určení platnosti či neplatnosti výpovědi nelze vůbec pojmově hovořit o tom, že by šlo o neplatné rozvázání

pracovního poměru. Neplatnost rozvázání pracovního poměru není založena již tím, že výpověď je postižena vadou, která jí způsobuje. Rozvázání pracovního poměru je neplatné jen tehdy, byla-li neplatnost výpovědi určena pravomocným soudním rozhodnutím. V posuzované věci soud pravomocně rozhodl, že výpověď daná žalovanou J. K. je neplatná. Pokud žalovaná tvrdí, že neplatnost výpovědi u J. K. nastala až ex post, a to nikoliv v důsledku jednání žalované, ale příslušných oddělení žalobkyně, které nesplnily své povinnosti vyplývající z organizační změny, pak uvedený názor nesdílel ani soud rozhodující o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru. Žalovaná se dopouští účelového zkreslení, neboť zcela opomíjí skutečný sled událostí, které nastaly bezprostředně po jejím nástupu do funkce ústřední ředitelky. Žalovaná se snaží zprostit své odpovědnosti tím, že odpovědnost za vzniklou škodu přesouvá na podřízené zaměstnance, nerespektuje však zákoník práce, zákon o majetku České republiky, ani vnitřní předpisy České obchodní inspekce. Žalobkyně souhlasí s výpočtem pravděpodobného výdělku soudem I. stupně, tedy i s rozmělněním odměn do odpovídajícího počtu měsíců, ve kterém trval pracovní poměr žalované v daném roce, neboť takový postup je v souladu s rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 2005 sp. zn. 21 Cdo 58/2005. Nesouhlasila ani s námitkou žalované o promlčení žalovaného nároku, když za vznik škody na straně žalobkyně je třeba považovat nejdříve okamžik, kdy nabytí právní moci rozsudek, jímž byla žalobkyni uložena povinnost zaplatit náhradu mzdy zaměstnankyni J. K. z důvodu neplatného skončení pracovního poměru. Náhrada platu byla J. K. přisouzena postupně dvěma rozhodnutími, právní moc prvního z nich, tedy rozhodnutí sp. zn. 42 C 229/2010, nastala 12. 3. 2014, druhého rozsudku sp. zn. 17 C 127/2012 pak dne 28. 5. 2014. Začátek subjektivní i objektivní promlčecí lhůty pak spadá do jednoho okamžiku, když právní mocí rozsudku, kterým byla žalobkyni uložena povinnost hradit náhradu platu J. K., jednak škoda vznikla a zároveň se dozvěděla o škodě, jakož i o tom, že žalovaná za škodu odpovídá. Žaloba byla podána 16. 5. 2014, neuplynula tedy ani objektivní ani subjektivní promlčecí lhůta. O případném použití mimořádného zmírňovacího práva je nutné uvažovat ještě předtím, než soud přistoupí k limitaci výše požadované náhrady škody. V daném případě dosáhla způsobená škoda výše 1 553 806 Kč a takto stanovená škoda případně může být nějakým způsobem moderována a teprve poté přichází v úvahu použití limitace dané zákoníkem práce, tedy výše uvedeným čtyř a půlnásobkem, a pokud by tomu tak bylo, mohly by důvody pro moderaci vést ke snížení odpovědnosti maximálně o 50 %, tedy na částku 776 900 Kč, která je daleko vyšší, než je výše náhrady limitované zákoníkem práce. Argumenty uváděné žalovanou nenaplňují důvody hodné zvláštního zřetele a nic nesvědčí využití mimořádného zmírňovacího práva. Navrhla, aby odvolací soud napadený rozsudek soudu I. stupně potvrdil.

10. Odvolací soud přezkoumal z podnětu podaného odvolání napadený rozsudek soudu I. stupně i řízení, které jeho vydání předcházelo, postupem podle § 212 a § 212a odst. 1, 5 o. s. ř. a po zopakování a doplnění dokazování listinami (§ 213 odst. 2, § 213a odst. 1 o. s. ř.) a to rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 9. 11. 2010, č. j. 23 C 161/2009-156, rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 26. 11. 2013, č. j. 42 C 229/2010-235 a rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 4. 6. 2014, č. j. 23 Co 69/2014-213, shledal, že odvolání žalované není opodstatněné.
11. Vzhledem k tomu, že žalovaná rozhodla o organizační změně dne 4. 4. 2007 a pracovní poměr s J. K. rozvázala výpovědí ze dne 23. 4. 2007, je třeba projednávanou věc posoudit podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 7. 2007 (dále jen „zákoník práce“) a podle zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, platného do 31. 12. 2013 (dále jen obč. zák.).
12. Podle § 250 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanec odpovídá zaměstnavateli za škodu, kterou mu způsobil zaviněným porušením povinností při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. Podle § 250 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel je povinen prokázat zavinění zaměstnance, s výjimkou případů uvedených v § 252 a 255. Podle § 257 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanec, který má povinnost nahradit škodu podle § 250,

je povinen nahradit zaměstnavateli skutečnou škodu, a to v penězích, jestliže neodčiní škodu uvedením v předešlý stav. Podle § 257 odst. 2 zákoníku práce výše požadované náhrady škody způsobené z nedbalosti nesmí přesáhnout u jednotlivého zaměstnance částku rovnající se čtyř a půlnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti, kterým způsobil škodu. Toto omezení neplatí, byla-li škoda způsobena úmyslně, v opilosti, nebo po zneužití jiných návykových látek.

Podle § 264 zákoníku práce z důvodu zvláštního zřetele hodných může soud výši náhrady škody přiměřeně snížit.

Podle § 353 odst. 1 zákoníku práce průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.

Podle § 354 odst. 1 zákoníku práce není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí.

Podle § 355 odst. 1 zákoníku práce jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek. Podle § 355 odst. 2 zákoníku práce pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlídně zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Podle § 273 odst. 1 zákoníku práce plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z právních vztahů založených dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty.

Podle § 106 odst. 1 obč. zák. právo na náhradu škody se promlčí za dva roky ode dne, kdy se poškozený dozví o škodě a o tom, kdo za ni odpovídá. Podle § 106 odst. 3 obč. zák. nejpozději se právo na náhradu škody promlčí za tři roky, a jde-li o škodu způsobenou úmyslně, za deset let ode dne, kdy došlo k události, z níž škoda vznikla; to neplatí, jde-li o škodu na zdraví.

13. Soud I. stupně provedl dokazování ke zjištění skutkového stavu věci v potřebném rozsahu a na podkladě zjištěného skutkového stavu posoudil věc správně i po právní stránce. Přestože písemné vyhotovení rozhodnutí soudu I. stupně obsahuje množství zjevných písařských chyb (např. na straně 5 odůvodnění v prvním odstavci shora je uvedeno, že druhé opatření ústřední ředitelky žalobkyně má číslo 31/2007, jde však o číslo 131/2007; na straně 8 odůvodnění, v předposledním odstavci je uvedeno, že výpověď byla zaměstnankyni předána dne 23. 7. 2007, ačkoli se tak stalo 23. 4. 2007, jak vyplývá i ze strany 5 odůvodnění, prvního odstavce; téměř pravidelně je zaměňováno jméno zaměstnance, kterému byla dána neplatná výpověď z pracovního poměru, za jméno jiného zaměstnance), což svědčí o nedbalém přístupu k písemnému vyhotovení napadeného rozsudku, odvolací soud neshledal napadený rozsudek nepřezkoumatelným. Pokud by tomu tak bylo, stěžít by byla žalovaná schopna formulovat odvolací námitky proti jednotlivým dílčím právním závěrům soudu I. stupně. Odvolací námitky nevzbuzují pochyby, že by žalované nebylo zřejmé, jak a proč soud I. stupně ve věci rozhodl. Vadu rozhodnutí, která by byla důvodem pro zrušení napadeného rozsudku, proto nepředstavuje ani záměna jmen zaměstnance, kterému byla udělena neplatná výpověď, tj. jména J. K. za jméno Jiřího K. (jehož jméno figuruje v případě řešeném Nejvyšším soudem pod sp. zn. 21 Cdo 4353/2017 a jehož právní závěry soud I. stupně při svém rozhodnutí zohlednil).
14. Vzhledem k odvolacím námitkám žalované odvolací soud zopakoval dokazování rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 9. 11. 2010 č. j. 23 C 161/2009-156, který nabyl právní moci 2. 2. 2011 (viz služba InfoSoud na stránkách justice.cz) a rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 26. 11. 2013 č. j. 42 C 229/2010-235, který nabyl právní moci dne 12. 3. 2014 (viz služba InfoSoud na stránkách justice.cz). Dokazování pak doplnil o listinný důkaz - rozsudek Městského

soudu v Praze ze dne 4. 6. 2014 č. j. 23 Co 69/2014-213, protože z obsahu spisu zjistil, že soud I. stupně jím důkaz neprovedl, ačkoli z něj učinil skutková zjištění (viz čtvrtý odstavec shora na straně 6 odůvodnění napadeného rozsudku).

15. Rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 9. 11. 2010 č. j. 23 C 161/2009-156 odvolací soud vzal za prokázané, že soudem byla určena neplatnost výpovědi z pracovního poměru daná žalovanou Českou republikou – Českou obchodní inspekci žalobkyni J. K. dopisem ze dne 23. 4. 2007. Výpověď z pracovního poměru byla dána J. K. dopisem ze dne 23. 4. 2007 z důvodu předvídaného ustanovením § 52 písm. c) zákoníku práce s odkazem na opatření ústředního ředitele žalované č. 130/2007 ze dne 4. 4. 2007. Z odůvodnění rozsudku se podává, že v řízení bylo zjištěno z opatření ústředního ředitele ČOI č. 130/2007 o organizačních a personálních změnách, že tímto byla s účinností k 4. 4. 2007 generálně zrušena stávající organizační struktura žalované, včetně všech vedoucích pracovních míst, byla stanovena organizační struktura nová, zahrnující mimo jiné (kromě ústředního ředitele) 3 sekce a 7 oddělení. Opatření se žalobkyně J. K. jmenovitě nedotýká (na rozdíl od jiných zaměstnanců, většiny původních spolužalobců), stejně tak výslovně neřeší ani osud jejího pracovního místa – asistent ředitele kanceláře úřadu. Soud nepřisvědčil úvahám žalované (tj. žalobkyně v tomto sporu – poznámka odvolacího soudu) o existenci příčinnosti mezi organizační změnou a výpovědí danou žalobkyni. Vzal za prokázané, že žalobkyně u žalované pracovala vždy na pozici řadového zaměstnance zařazeného v kanceláři úřadu. Opatření č. 130 nelze podle soudu vykládat jinak, než že se zrušením organizační struktury ruší pracovní místa vedoucích zaměstnanců, dílem výslovně, dílem implicitně nepřímo. Opatření vychází z přístupu, kdy do nové organizační struktury jsou převáděna zásadně všechna pracovní místa, z uvedeného převodu jsou pak opatřením vyloučena pouze vedoucí pracovní místa v opatření označená buď jmenovitě, nebo popsány implicitním srovnáním předchozí a nové organizační struktury. Výpověď doručená žalobkyni 23. 4. 2007 neobstojí, neboť pracovní místo žalobkyně nebylo zrušeno, ale bylo (byť mlčky) převedeno do nové organizační struktury. Žalobkyně nemohla být ke dni dání výpovědi pro žalovanou nadbytečná, neboť z opatření č. 130 ve znění opatření č. 131 lze vyvodit nadbytečnost pouze vedoucích zaměstnanců, nikoliv zaměstnanců ostatních, řadových. Ke zrušení pracovního místa řadového zaměstnance v jakémkoliv organizačním útvaru ústředního inspektorátu České obchodní inspekce opatřením č. 130 ke dni dání výpovědi žalobkyni nedošlo. Soud rovněž shledal opodstatněnou argumentaci žalobkyně i v té části, v níž tvrdí, že na její pracovní místo byl přijat zaměstnanec zvenčí. V systemizaci České obchodní inspekce k 21. 3. 2007 je pracovní místo žalobkyně označeno jako asistent ředitele kanceláře úřadu. Podle systemizace ke dni 6. 8. 2007 asistentem ředitele organizační sekce je nadále L. Š., zaměstnanec žalované podle pracovní smlouvy ze dne 30. 4. 2007, nástup do práce 1. 5. 2007, z jejíhož výsledku soud zjistil, že jejímu okamžitému nástupu k žalované zabránilo pouze to, že s jejím stávajícím zaměstnavatelem nebyl pracovní poměr rozvázán tak, aby mohla nastoupit okamžitě, ale tento byl rozvázán dohodou právě až ke dni 30. 4. 2007.
16. Rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 26. 11. 2013, č. j. 42 C 229/2010-235 odvolací soud vzal za prokázané, že žalované České republice – České obchodní inspekci byla uložena povinnost zaplatit žalobkyni J. K. částku 152 596 Kč s příslušnými úroky z prodlení jako náhradu platu z neplatného skončení pracovního poměru a to za období od měsíce června 2007 do měsíce prosince 2007 a náhrada nákladů řízení ve výši 12 990 Kč.
17. Z rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 4. 6. 2014 č. j. 23 Co 69/2014-213 odvolací soud vzal za prokázané, že v řízení se žalobkyně J. K. domáhala proti žalované České republice – České obchodní inspekci zaplacení náhrady platu z neplatného rozvázání pracovního poměru za období od ledna do prosince 2008. Rozsudkem soudu I. stupně jí byla přisouzena částka 350 703 Kč s příslušenstvím a náklady řízení ve výši 32 450 Kč. V průběhu odvolacího řízení, zahájeného k odvolání žalované, vzala žalobkyně žalobu co do částky 350 703 Kč zpět z toho důvodu, že

žalovaná jí uvedenou částku po odečtení zákonných srážek poukázala na účet dne 3. 6. 2014. Z toho důvodu Městský soud v Praze jako soud odvolací rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 27. 9. 2013, č. j. 10 C 22/2001-189 ve vyhovujícím výroku I. co do částky 350 703 Kč zrušil a v tomto rozsahu řízení zastavil, co do příslušenství z částky 350 703 Kč ve výroku I. a ve výroku o nákladech řízení III. rozsudek soudu I. stupně potvrdil.

18. Po zopakování a doplnění dokazování výše označenými listinami je skutkový stav věci zjištěn v rozsahu umožňujícím odvolacímu soudu rozhodnout ve věci. Odvolací soud upřesňuje, že skutková zjištění učiněná soudem I. stupně z výpovědi žalované a Mgr. M. P., Mgr. M. K. a Mgr. V. Č. byla učiněna z listinného důkazu - protokolu o jednání ze dne 22. 5. 2018 ve věci vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 17 C 56/2014. Soud I. stupně totiž sám neprovedl dokazování účastnickým výslechem žalované, ani výslechem výše uvedených osob. Byť ve sporném civilním řízení se uplatňuje zásada přímosti, která určuje, že dokazování provádí soud, jenž rozhoduje ve věci, podle odvolacího soudu lze z důvodu hospodárnosti prostřednictvím listinného důkazu učinit skutková zjištění z výpovědi žalované a svědků učiněných v řízení, v němž byla projednávána skutkově a právně obdobná věc, neboť jejich výpovědi v tomto řízení by nebyly jiné. Z obsahu předloženého spisu nevyplývá, že by senát nebyl s takovým procesním postupem ztotožněn a požadoval, aby uvedené osoby byly před ním vyslechnuty.
19. Odvolací soud souhlasí se soudem I. stupně, že žalobkyně uplatnila nárok na náhradu škody u soudu včas, jakož i s tím, že promlčecí doba běží od výplaty náhrady platu J. K.. Nesouhlasí však s tím, že náhrada platu byla J. K. vyplácena již od 27. 11. 2012 do 12. 12. 2013, neboť takové zjištění nemá oporu v provedeném dokazování. Rovněž nesdílí názor žalobkyně, že promlčecí doba počala běžet od právní moci rozsudku, kterým jí byla uložena povinnost zaplatit náhradu platu. Počátek běhu subjektivní promlčecí doby je třeba klást k okamžiku, kdy žalobkyni škoda vznikla, tedy kdy J. K. zaplatila náhradu platu, neboť pouhá vědomost žalobkyně o tom, že ke škodě dojde, nestačí. V řízení bylo prokázáno, že se tak stalo 20. 2. 2014 (na základě rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 26. 11. 2013, č. j. 42 C 229/2010-235, který nabyl právní moci dne 12. 3. 2014), 16. 5. 2014 (na základě rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 18. 4. 2014, sp. zn. 17 C 127/2012) a 3. 6. 2014 (na základě rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 27. 9. 2013, č. j. 10 C 22/2011-189). Teprve od okamžiku vzniku škody, jako jednoho z předpokladů odpovědnosti za škodu v pracovněprávních vztazích, lze uvažovat o vzniku nároku, jako právní možnosti uplatnit své subjektivní právo. Pro počátek běhu objektivní lhůty není významné, kdy se žalobkyně o škodné události dověděla, rozhodující je pouze skutečnost, kdy objektivně došlo k události, která byla příčinou vzniku škody. Událostí, z níž škoda vznikla, je přitom třeba rozumět nejen samotné porušení vlastní právní povinnosti při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním, nýbrž současně (vedle toho) i vznik škody samotné (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 26. 7. 2007 sp. zn. 21 Cdo 2423/2006, uveřejněný pod č. 159 v časopise Soudní judikatura, ročník 2007). Odvolací soud je toho názoru, že objektivní promlčecí doba počala běžet ve stejný okamžik jako subjektivní promlčecí doba, protože teprve výplata náhrady platu na základě rozhodnutí soudu žalobkyni je tou událostí, z níž žalobkyni vznikla škoda. Teprve v den výplaty náhrady platu došlo ke zmenšení majetku žalobkyně a teprve v tento den se dozvěděla o vzniku škody a zároveň o tom, kdo za ni odpovídá. Odvolací soud nesdílí názor žalované, že objektivní promlčecí doba počala běžet již od právní moci rozsudku, kterým byla určena neplatnost výpovědi dané J. K., tedy ode dne 2. 2. 2011. V té době ke vzniku škody, tedy ke zmenšení majetku žalobkyně, nedošlo. Rozhodnutí soudu, kterým byla určena neplatnost výpovědi z pracovního poměru dané J. K., je podle § 69 odst. 1 zákoníku práce jen jedním z předpokladů vzniku práva zaměstnance na náhradu mzdy nebo platu, a tomu odpovídající povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu. Záleží pak na zaměstnanci samotném, zda náhradu platu bude po svém zaměstnavateli požadovat. Přisvědčit nelze ani námitce, že žalobkyně řádně uplatnila nárok na náhradu škody až v průběhu řízení. Žaloba v této věci byla podána dne 16. 5. 2014, přičemž

žalobkyně již v žalobě náležitě tvrdila, v čem spatřuje protiprávní jednání žalované (rozhodnutí žalované o provedení organizačních změn a na jejich základě rozhodnutí o nadbytečnosti J. K. a o rozvázání pracovního poměru z důvodu podle § 52 písm. c) zákoníku práce) a svá žalobní tvrzení v daném směru v průběhu řízení podstatným způsobem nezměnila. Pokud došlo ke změně tvrzení, tak jen ve vztahu k výši škody, když po podání žaloby bylo žalobkyni uloženo dalšími soudními rozhodnutími zaplatit J. K. náhradu platu za další období a tato změna žaloby, která ale nemůže mít za následek pozdní uplatnění nároku, byla soudem I. stupně připuštěna při jednání dne 14. 1. 2019.

20. Předpokladem odpovědnosti žalované za škodu podle § 250 odst. 1 zákoníku práce je vznik škody na straně žalobkyně, porušení pracovních povinností žalovanou, příčinná souvislost mezi vznikem škody a porušením pracovních povinností a zavinění na straně žalované.
21. Soud I. stupně správně shledal, že v posuzované věci byly splněny všechny předpoklady odpovědnosti žalované za škodu vzniklou žalobkyni, přičemž jeho závěry ohledně porušení pracovních povinností ze strany žalované a příčinné souvislosti mezi vznikem škody a protiprávním jednáním jsou v souladu se závěry rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 12. 2017, č. j. 21 Cdo 4353/2017-111 ve skutkově a právně obdobné věci.
22. Žalobkyni nepochybně vznikla škoda (došlo ke zmenšení jejího majetku), když byla povinna zaplatit J. K. náhradu platu z neplatného rozvázání pracovního poměru poté, co byla výpověď z pracovního poměru soudem určena neplatnou, J. K. trvala na dalším zaměstnávání a byla schopna a ochotna konat práci podle pracovní smlouvy. Jen na základě pravomocných rozsudků, které byly v této věci provedeny k důkazu, žalobkyně zaplatila J. K. v únoru 2014 na náhradě platu po odečtení příslušných srážek 169 420 Kč (včetně úroků z prodlení) a na nákladech řízení 12 990 Kč (na základě rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 26. 11. 2013 č. j. 42 C 229/2010-235), dále v květnu 2014 zaplatila J. K. na náhradě platu po odečtení příslušných srážek 168 431 Kč (včetně úroků z prodlení) a na nákladech řízení 9 080 Kč (na základě rozsudku OS pro Prahu 2 ze dne 18. 4. 2014 č. j. 17 C 127/2012-74), tedy J. K. vyplatila 359 921 Kč, bez úroků z prodlení jde o částku 239 399 Kč. K tomu však žalobkyně musela odvést i zákonné srážky (sociální a zdravotní pojištění a daň z příjmu fyzických osob). Žalobkyně dále zaplatila J. K. v červnu 2014 náhradu platu na základě rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 27. 9. 2013 č. j. 10 C 22/2011-189 ve spojení s rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 4. 6. 2017 č. j. 23 Co 69/2014-213, která byla určena ve výši 350 703 Kč hrubého a náklady řízení ve výši 32 450 Kč, přičemž tuto náhradu platu je třeba navýšit o přiznané úroky z prodlení a zdravotní a sociální pojištění zaměstnavatele, které se přičítá k hrubému platu. Na základě uvedených soudních rozhodnutí dosahuje jen hrubá výše náhrady platu částky 679 989 Kč a náklady řízení 54 520 Kč. Škodou vzniklou žalobkyni jsou veškeré náklady vzniklé v souvislosti s povinností žalobkyně zaplatit J. K. náhradu platu, tedy nejen náhrada platu samotná, ale i úroky z prodlení, zákonné odvody a náklady řízení, neboť nebyť neplatné výpovědi z pracovního poměru, žalobkyni by nevznikla povinnost zaplatit J. K. náhradu platu. Veškeré žalobkyni vynaložené náklady tak vznikly v příčinné souvislosti s porušením povinnosti ze strany žalované. Ačkoliv zákoník práce nestanoví zaměstnavateli povinnost přidělovat po uplynutí výpovědní doby práci zaměstnanci, který nesouhlasí s výpovědí z pracovního poměru a trvá na dalším zaměstnávání, žalovaná v pozici ústřední ředitelky žalobkyně mohla předejít vzniku škody a přidělovat J. K. práci podle pracovní smlouvy ještě před rozhodnutím soudu o neplatnosti dané výpovědi.
23. Žalovaná jednala v rozporu s ust. § 301 písm. c) zákoníku práce, které stanoví zaměstnanci povinnost dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jím vykonávané a v rozporu s ust. § 302 písm. f) zákoníku práce, které stanoví vedoucím zaměstnancům povinnost zabezpečovat dodržování právních a vnitřních předpisů, když z pozice ústřední ředitelky žalobkyně rozhodla dne

4. 4. 2007 o organizačním opatření, na základě kterého dne 23. 4. 007 jménem žalobkyně rozvázala pracovní poměr podle § 52 písm. c) zákoníku práce s J. K., aniž pro takový postup byly splněny zákonné podmínky. V řízení vedeném u Obvodního soudu pro Prahu 2 pod sp. zn. 23 C 161/2009 bylo prokázáno, že žalovanou přijaté organizační opatření se pracovního místa řadové zaměstnankyně J. K. vůbec nedotklo, její pracovní místo zůstalo zachováno i v nové organizační struktuře, a J. K. se v příčinné souvislosti s přijatým organizačním opatřením nemohla stát nadbytečným zaměstnancem. Neopodstatněnost dané výpovědi byla prokázána i zjištěním, že dosavadní pracovní činnost J. K. byla u žalobkyně i nadále potřebná, na její pracovní místo byl přijat nový zaměstnanec, a to ještě v době, kdy J. K. běžela výpovědní doba. Tímto jsou vyvráceny námitky žalované, že v době podání výpovědi pro ni byly splněny všechny podmínky, neboť soud posuzoval platnost výpovědi dané J. K. právě k okamžiku a se zřetelem na okolnosti, kdy byl právní úkon učiněn. Přijetí organizační změny, jakož i uzavírání a rozvazování pracovních poměrů se zaměstnanci náleží do kompetence ústředního ředitele žalobkyně (prokázáno organizačním řádem žalobkyně), nikoli příslušných odborů (oddělení) žalobkyně, na něž se žalovaná snaží přenést odpovědnost za pochybení, kterých se dopustila v případě zaměstnankyně J. K.. Protože rozvazování pracovních poměrů bylo v kompetenci žalované, není opodstatněná ani námitka, že výpověď pouze podepsala. Pokud písemné vyhotovení dané výpovědi připravilo personální oddělení žalobkyně, povinností žalované jako vedoucího zaměstnance bylo práci podřízených zaměstnanců kontrolovat (§ 302 písm. a) zákoníku práce). Pokud by tak činila, nemohlo by jí uniknout, že rozvazuje pracovní poměr s řadovou zaměstnankyní, jejíhož pracovního místa se organizační změna nedotkla.

24. Soud I. stupně se náležitě zabýval i otázkou zavinění žalované, které shledal minimálně ve formě vědomé nedbalosti, zvážil všechny relevantní skutečnosti a vypořádal se i s otázkou případného spoluzavinění jiných osob. Své úvahy v daném směru rozvedl v bodu 15. odůvodnění napadeného rozsudku, na který odvolací soud z důvodu stručnosti odkazuje, neboť se s nimi ztotožňuje. Provedenými důkazy nebylo prokázáno, že odpovědnost na způsobené škodě měly nést i jiné osoby, zejména zaměstnanci personálního oddělení (viz bod 24. odůvodnění tohoto rozsudku). Ostatně žalobkyně takové důkazy ve svém odvolání ani nekonkretizovala. Odvolací soud souhlasí se soudem I. stupně, že žalobkyně si počínala překotně a organizační změny uspěla. Žalobkyně rozhodla o organizační změně ihned v den nástupu do funkce ústřední ředitelky žalobkyně, přičemž do té doby u žalobkyně nepůsobila a nemohla tak být dostatečně obeznámena s chodem žalobkyně po organizační stránce. Konzultace, které prováděla před nástupem k žalobkyni, s osobami, které nebyly zaměstnanci žalobkyně, byly neoficiální, neformální (viz výpovědi Mgr. P. a Mgr. K.) a nejsou tak pro posouzení věci relevantní. Nepřípadný je odkaz žalované na odůvodnění rozsudku, kterým byla určena neplatnost výpovědi dané J. K., a sice že rozhodnutí o neplatnosti výpovědi má akademickou povahu, neboť nárok na náhradu platu nelze přiznat, a to z toho důvodu, že soud vycházel z mylného právního názoru, že oznámení zaměstnance o trvání na dalším zaměstnávání podle § 69 odst. 1 zákoníku práce lze učinit jen do skončení výpovědní doby.
25. Mezi vznikem škody a porušením pracovních povinností žalovanou je příčinná souvislost, neboť újma, která nastala v majetkové sféře žalobkyně, a která spočívá v tom, že vyplatila J. K. náhradu platu podle § 69 odst. 1 zákoníku práce, by nevznikla, pokud by žalovaná postupovala v souladu se zákonem a (jménem žalobkyně) nepřistoupila k rozvázání pracovního poměru s J. K. za situace, kdy pro takový právní úkon nebyly splněny zákonné podmínky.
26. Použití mimořádného zmírňovacího práva přichází v úvahu až po zjištění výše škody, za kterou zaměstnanec odpovídá a ještě před tím, než soud přistoupí k limitaci výše požadované náhrady škody. Odvolací soud neshledal žádné důvody pro přiměřené snížení výše náhrady škody podle § 264 zákoníku práce. Žalovaná je vysokoškolského vzdělání, před jmenováním do pozice statutárního orgánu žalobkyně působila řadu let na vedoucích pozicích na úseku státní správy,

presto si počínala neuváženě a svým protiprávním jednáním způsobila žalobkyni značnou škodu, ačkoli vzhledem k výše uvedeným okolnostem a ke svým osobním poměrům měla a mohla vědět, že může způsobit škodu. Po žalobkyni, která je organizační složkou státu, by za uvedených okolností nebylo spravedlivé žádat, aby sama nesla část vzniklé škody. Za důvod zvláštního zřetele hodný odvolací soud neshledal ani skutečnost, známou mu z úřední činnosti, že v řízení vedeném u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 17 C 56/2004 již byla žalovaná uložena povinnost k náhradě škody ve výši čtyř a půlnásobku průměrného měsíčního výdělku, protože i v jiné skutkově a právně obdobné věci žalovaná způsobila žalobkyni značnou škodu. Otázka aplikace ust. § 264 zákoníku práce je však v posuzované věci spíše teoretická, neboť i kdyby soud snížil výši náhrady škody o 50 %, vzhledem k výši škody půjde o částku převyšující čtyř a půlnásobek průměrného měsíčního výdělku před porušením povinnosti ze strany žalované.

27. Soud I. stupně rovněž nepochybil při stanovení výše pravděpodobného výdělku, z něhož se odvíjí výše požadované náhrady, neboť postupoval v souladu s ust. § 355 zákoníku práce. Zákon nestanoví, z jakých hledisek je třeba vycházet při zjišťování platu, které by zaměstnanec v rozhodném období „zřejmě dosáhl“, a ponechává na úvaze soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pravděpodobný výdělek by však měl vypovídat o platové úrovni zaměstnance. V daném případě nelze při určení pravděpodobného výdělku vycházet z platu jiných zaměstnanců, kteří by vykonávali stejnou nebo srovnatelnou práci jako žalovaná, protože pracovní pozice žalované byla jedna jediná. Soud I. stupně správně přihlédl k výši platu žalované stanovené v platovém výměru, a nepochybil, pokud do pravděpodobného výdělku započtl i podíl na odměnách, které žalovaná v roce 2007 obdržela, a to ve výši jedné devítiny, neboť je pravděpodobné, že pokud by byla zaměstnána i v prvním kalendářním čtvrtletí 2007, součástí platu by byla i odměna. Soud I. stupně rovněž nepochybil, pokud celkovou výši odměn za rok 2007 (přiznaných v červnu ve výši 80 000 Kč a v prosinci ve výši 90 000 Kč), vydělil devíti, neboť to odpovídá období (duben až prosinec), po které byla žalovaná v roce 2007 v pracovním poměru u žalobkyně. Čtyř a půlnásobek takto zjištěného pravděpodobného výdělku žalobkyně činí 358 285,50 Kč. Žalobkyně, která se domáhala částky 348 275 Kč, se tak domáhala méně, než jí umožňuje právní předpis.
28. Důvodem pro zamítnutí žaloby není ani žalovanou namítaná skutečnost, že s ní žalobkyně výši požadované náhrady škody neprojednala, neboť povinnost daná zaměstnavateli ust. § 263 odst. 1 zákoníku práce není podmínkou pro další uplatňování nároku na náhradu škody.
29. Žalovaná rovněž brojila proti tomu, že soud I. stupně nespojil všechny žalobkyni uplatněné nároky na náhradu škody do jednoho řízení (když v důsledku sečtení všech škod by žalovaná byla povinna uhradit čtyř a půlnásobek průměrného měsíčního výdělku pouze jednou), ale odvolací soud neshledal její námitku opodstatněnou. Žalovaná pomíjí, že se jedná o jednotlivé škodní nároky, byť skutkově a právně obdobné, které stojí na samostatných skutkových základech a pro rozsáhlost dokazování se nejednalo o řízení vhodná ke společnému projednání.
30. Z výše uvedených důvodů odvolací soud potvrdil rozsudek soudu I. stupně podle § 219 o. s. ř. jelikož je věcně správný, včetně akcesorického výroku o nákladech řízení.
31. O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř. a jejich náhrada byla přiznána v odvolacím řízení procesně úspěšné žalobkyni. Náhrada nákladů řízení byla určena podle vyhlášky č. 254/2015 Sb. ve výši 600 Kč za 2 úkony, a to vyjádření k odvolání a účast na jednání odvolacího soudu. O lhůtě k plnění bylo rozhodnuto podle § 160 odst. 1 o. s. ř.

Poučení:

Shodu s prvopisem potvrzuje Jana Horáčková.

Proti tomuto rozsudku lze podat dovolání za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř., a to do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu České republiky v Brně prostřednictvím Obvodního soudu pro Prahu 1.

Praha 26. února 2020

JUDr. Jitka Denemarková v. r.
předsedkyně senátu