



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Českých Budějovicích rozhodl jako soud odvolací v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Jaroslavy Štítkovcové a soudkyň JUDr. Ivety Jiříkové a Mgr. Ing. Martiny Lacinové v právní věci žalobce [redacted], nar. [redacted], bytem [redacted], [redacted], zastoupeného JUDr. Ivo Jahelkou, advokátem v Jindřichově Hradci, Sládkova 351/II, proti žalovanému **Kasalova pila s.r.o.**, se sídlem Jarošovská 600/II, Jindřichův Hradec, IČ 45023344, zastoupenému JUDr. Miroslavem Somrem, advokátem v Jihlavě, Benešova 21, o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Jindřichově Hradci ze dne 11.11.2010, č.j. 4 C 247/2009-67,

t a k t o :

Rozsudek soudu prvního stupně **se** ve výroku v odstavci prvním **potvrzuje**.

Rozsudek soudu prvního stupně **se** v odstavci druhém **mění** takto:

Žalobce je povinen zaplatit žalovanému na nákladech řízení před soudem prvního stupně 10.800,-- Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám právního zástupce JUDr. Miroslava Somra, advokáta v Jihlavě.

Žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 9.720,-- Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám právního zástupce JUDr. Miroslava Somra, advokáta v Jihlavě.

O d ů v o d n ě n í :

Napadeným rozsudkem soud prvního stupně zamítl žalobu, aby bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 3.11.2009 dané žalobci jako zaměstnanci žalovaným jako zaměstnavatelem je neplatné. Žalobci bylo uloženo dle § 142 odst. 1 o.s.ř. zaplatit žalovanému náklady řízení ve výši 13.800,-- Kč do tří dnů od právní moci rozhodnutí, když náklady představují odměnu za právní zastoupení advokátem dle vyhlášky č. 484/2000 Sb. 10.000,-- Kč, pět režijních paušálů po 300,-- Kč a 20% DPH. Žaloba na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru byla zamítnuta s tím, že provedeným dokazováním bylo zjištěno, že žalobce v období od 1.9.2009 do 30.9.2009 strávil celkem 102,97 hodin (103,2 hodin) nepracovní činností na počítači, čímž porušil ust. § 38 odst. 1 písm. b), § 316 odst. 1 zákoníku práce a pracovní řád zaměstnavatele. Porušil zákaz užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky žalovaného, plně nevyužíval pracovní dobu. S ohledem na zvlášť vysoký počet hodin mimopracovní činnosti je nutno toto posuzovat jako zvlášť hrubé porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci. Mimopracovní činností se žalobce zabýval více než polovinu veškeré pracovní doby v měsíci září 2009, když z celkem 21 pracovních dnů pro žalovaného pracoval toliko 8 pracovních dnů. Žalovaný se žalobcem okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem, když tohoto porušení se měl dopustit tím, že v období od 1.9.2009 do 30.9.2009 v pracovní době strávil celkem 102,97 hodin neefektivní prací na počítači, když si prohlížel tyto stránky: Auto-moto 29,10 hodin, bulvární a zpravodajské servery 22,10 hodin, odesílání SMS a MMS 6,61 hodin, soukromé e-maily 4,18 hodin, 4,92 hodin trávil hraním her, 1,68 hodin trávil přehráváním multimédií, 1,82 hodin prohlížení obrázků a fotografií. Toto jednání bylo prokázáno výsledky kontroly provedené firmou RYANT s.r.o. a jsou zachyceny v protokolu ze dne 19.10.2009. Okamžité zrušení pracovního poměru podle § 55 zákoníku práce je ve srovnání s výpovědí dle § 52 písm. g) zákoníku práce výjimečným opatřením. K okamžitému zrušení pracovního poměru 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. Při posuzování toho, zda byly naplněny podmínky pro aplikaci výjimečného institutu okamžitého zrušení pracovního poměru soud prvního stupně vážil dosavadní výkon práce žalobce pro žalovaného, okolnosti, za nichž k porušení došlo, důsledky porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele a zda žalobce způsobil svým jednáním žalovanému škodu. Dospěl k závěru, že žalovaný nikdy neměl k práci vykonávané žalobcem žádné připomínky, nadřizený žalobce ji hodnotil

kladně. Nebylo zjištěno, že by žalobce v minulosti porušoval své pracovní povinnosti. Zvláště vysoký počet hodin strávený žalobcem v pracovní době neefektivní mimopracovní činností na počítači ve vlastnictví žalovaného, kdy pro žalovaného po tuto dobu neodváděl práci, ač za ní byl placen, je důvodem, pro který soud prvního stupně dospěl k závěru, že žalobce tímto porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. Žalovaný proto postupoval v souladu se zákonem, pokud z důvodu předmětného porušení pracovních povinností se žalobcem okamžitě zrušil pracovní poměr.

Proti tomuto rozsudku podal žalobce odvolání. Jako odvolací důvod byl uplatněn odvolací důvod dle § 205 odst. 2 písm. d) o.s.ř., tedy že soud prvního stupně neúplně zjistil skutkový stav věci, neboť neprovedl navržené důkazy potřebné k prokázání rozhodných skutečností, § 205 odst. 2 písm. e) o.s.ř., tedy že soud prvního stupně dospěl na základě provedených důkazů k nesprávnému skutkovému zjištění a § 205 odst. 2 písm. g) o.s.ř., kdy rozhodnutí soudu prvního stupně spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Stěžejním důkazem, z něhož soud prvního stupně vycházel, byly výsledky kontroly provedené firmou RYANT s.r.o., která prostřednictvím produktu s názvem eDetektiv sledovala v době od 1.9.2009 do 30.9.2009 využívání počítačů zaměstnanci žalovaného, tedy i využívání počítače žalobcem. Již v průběhu řízení bylo žalobcem namítáno, že se jedná o nepřipustný důkaz, neboť jde o fakticky skryté sledování zaměstnance, což je v rozporu s § 316 odst. 2 zákoníku práce. Přestože bylo prokázáno, že sledování zaměstnanců bylo prováděno bez jejich vědomí a předchozího upozornění, dospěl soud prvního stupně k závěru, že jde o důkaz přípustný, protože se nejednalo o skryté sledování a narušování žalobcova soukromí. S tímto závěrem žalobce nesouhlasí a opětovně poukazuje na stanovisko č. 2/2009 Úřadu pro ochranu osobních údajů s názvem „ochrana soukromí zaměstnanců se zvláštním zřetelem k monitoringu pracoviště“. Soud prvního stupně v odůvodnění rozsudku sice správně dospěl k závěru, že u žalovaného jako zaměstnavatele se nejedná o „zvláštní povahu činnosti“, jakou má na mysli ust. § 316 odst. 2 zákoníku práce, nicméně i přes toto zjištění označil výsledky kontroly provedené společností RYANT s.r.o. jako přípustný důkaz. Dále dle žalobce nelze přehlédnout skutečnost, že výše uvedený důkaz, tj. výsledky oné tajné kontroly nejsou úplně přesné, ale že jde v zásadě o statistiku. Takto označil údaje uvedené ve výsledku kontroly jak svědek [REDAKCE], tak následně svědek [REDAKCE]. Je proto zcela v rozporu se základními zásadami právního státu zakládání práv a povinností občana na základě statistických údajů. Údaje o počtu hodin, které měl žalobce strávit neefektivní prací na počítači, nejsou žádným exaktním údajem, jedná se částečně o pouhé domněnky, nehledě k tomu, že i za situace, kdy podle uvedeného důkazu měl žalobce trávit čas sledováním internetu mohl dělat i jiné věci, které souvisely s jeho pracovní náplní. Že tomu tak skutečně bylo svědčí i to, že nebylo zjištěno nadřízeným žalobce, že by snad žalobce odváděl nekvalitní práci nebo práci vůbec neodváděl. Za této situace je pak těžko možno dospět k závěru, že by příležitostné použití počítače zaměstnavatelem žalobcem k mimopracovním aktivitám mohlo být považováno za porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, jak to má na mysli ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Okamžité zrušení pracovního poměru je výjimečným opatřením, k němuž lze přistoupit dle stávající judikatury tehdy, pokud okolnosti případu

odůvodňují závěr, že se zaměstnancem nelze rozvázat pracovní poměr výpovědí a že tedy nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby zaměstnance zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby. O takový případ se však podle názoru žalobce nejedná. U řady ostatních zaměstnanců, u kterých bylo též zjištěno užívání počítače k mimopracovním činnostem, postupoval zaměstnavatel odlišným způsobem, a tudíž nezacházel se všemi zaměstnanci rovně. Žalobce žalovanému žádnou škodu nezpůsobil, své pracovní povinnosti plnil a je tedy zřejmé, že zaměstnavatel nepřiděloval žalobci práci v takovém objemu, aby mu tím fakticky znemožnil jakoukoliv jinou mimopracovní činnost. Žalobce proto navrhuje, aby byl změněn rozsudek soudu prvního stupně a žalobě bylo vyhověno.

Žalovaný k odvolání žalobce uvedl, že nesouhlasí s názorem žalobce, že důkaz představující výsledky kontroly provedené firmou RYANT s.r.o. je nepřipustný. Použitý program běžel v rámci počítačové sítě jako rezidentní program, který sbíral informace o využití pracovní doby jednotlivých uživatelů používaných nebo naopak nepoužívaných aplikací, stahovaných programem apod. Nezjišťoval v žádném případě obsah dopravovaných zpráv, obsah vytvářených a zpracovávaných textových dokumentů apod. Sbíral informace pouze o tom, že uživatel, který se přihlásil pod určitým loginem do sítě např. používal prohlížeč a z dialogové lišty uchovával pouze informaci o názvu schránky, kterou uživatel otevřel, přičemž evidoval čas touto činností strávený. Neshromažďoval v žádném případě cíleně osobní údaje ani jiné citlivé údaje o konkrétním jednotlivém uživateli a jeho soukromí. Údaje o využívání a době používání softwarových aplikací, prohlížečů, o návštěvách internetových stránek apod. zaměstnancem nelze považovat za osobní a citlivé osobní údaje ve smyslu ust. § 4 písem. a) a b) zákona č. 101/2000 Sb. Na základě ustanovení § 3 odst. 1 pak tento zákon není aplikovatelný. Ochrana majetkových zájmů zaměstnavatele a ochrana osobních práv zaměstnance je obsažena v ust. § 316 zákoníku práce. Podle odstavce 1 tohoto ustanovení nesmí zaměstnanci bez souhlasu zaměstnavatele používat pro svoji osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, včetně výpočetní techniky, ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování tohoto zákazu je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat. Žalovaný je přesvědčen, že žádným způsobem neporušil při provádění kontroly žádná zákonná ustanovení. Také nesouhlasí s tím, že výsledky kontroly nejsou žádným exaktním zjištěním, ale pouze statistikou. Výsledkem kontroly bylo přesné zjištění o tom, jakým způsobem žalobce používal majetek žalovaného, v jakém rozsahu a k jakým účelům. Žalovaný navrhuje, aby byl rozsudek soudu prvního stupně jako věcně správný potvrzen.

Po zjištění, že odvolání žalobce bylo podáno včas, osobou k tomu oprávněnou a je přípustné, odvolací soud přezkoumal napadený rozsudek soudu prvního stupně dle § 212 o.s.ř., když jako odvolací důvody byly uplatněny odvolací důvody uvedené v § 205 odst. 2 písm. d), e) a g) o.s.ř. a dospěl k závěru, že odvolání žalobce není důvodné, neboť neshledal, že by byly naplněny uvedené odvolací důvody a nezjistil ani existenci jiných odvolacích důvodů uvedených v § 205 odst. 2 o.s.ř. nebyly zjištěny ani žádné vady uvedené v § 229 odst. 1, 2 písm. a), b) a odst. 3 o.s.ř., či jiné vady řízení před soudem prvního stupně, které by mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci.

Podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnance povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Podle § 60 zákoníku práce okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnance provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.

Podle § 72 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Žalobce podal žalobu na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru k soudu dne 9.12.2009, tedy v zákonné dvouměsíční lhůtě od 3.11.2009, kdy skončil pracovní poměr žalobce u žalovaného okamžitým zrušením pracovního poměru. V řízení nebylo namítáno, že by okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 3.11.2009 nemělo náležitosti uvedené v § 60 zákoníku práce a ani to, že nebylo toto okamžité zrušení pracovního poměru projednáno s příslušnou odborovou organizací. Odvolací soud stejně jako soud prvního stupně se proto zabýval tím, zda je v daném případě dán důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru tak, jak byl popsán žalovaným v písemném okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 3.11.2009, zda šlo ze strany žalobce o porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jeho vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a zda lze v tomto konkrétním případě na žalovaném spravedlivě požadovat, aby případně žalobce zaměstnával do uplynutí výpovědní doby, tudíž rozvázal s žalobcem pracovní poměr výpovědí, nikoliv okamžitým zrušením pracovního poměru.

Pokud žalobce namítal, že soud prvního stupně si k jeho návrhu nevyžádal od žalovaného výsledky kontrol u všech dalších pracovníků, kterých bylo asi čtyřicet, aby zjistil, v jakém rozsahu porušovali povinnosti ostatní zaměstnanci a mohl porovnat, zda zde bylo rovné zacházení ze strany žalovaného a neprovedl těmito listinami důkaz, odvolací soud dospěl k závěru, provádění dokazování v tomto směru je nadbytečné. Předmětem řízení je zjišťování platnosti či neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které bylo dáno žalobci. Pro rozhodnutí soudu je bez významu, v jakém rozsahu porušovali své povinnosti ostatní zaměstnanci žalovaného i to, jak se rozhodl řešit žalovaný porušování povinností u ostatních svých zaměstnanců. Soud se v tomto řízení zabývá pouze okamžitým zrušením pracovního poměru, které bylo dáno žalobci.

Odvolací soud se k odvolání žalobce zabýval tím, zda bylo prokázáno, že se žalobce dopustil jednání, které bylo důvodem okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 3.11.2009. Žalovaný tyto skutečnosti prokazoval listinou zhotovenou společností RYANT s.r.o., která prostřednictvím produktu eDetektiv sledovala v době od 1.9.2009 do 30.9.2009 využívání počítačů zaměstnanci žalovaného, mimo jiné i žalobcem. I odvolací soud shodně jako soud prvního stupně došel k závěru, že důkaz touto listinou je přípustným důkazem,

neboť tím, že bylo sledováno, jakým způsobem se užívá pracovní prostředek, který je ve vlastnictví žalovaného, jak je s počítačem pracováno, se nezasahuje do soukromí zaměstnance. V případě žalovaného nejde o zaměstnavatele se zvláštní povahou činnosti. Jde o společnost, jejímž předmětem podnikání je, jak již konstatoval soud prvního stupně, pilařská výroba, tesařství, truhlářství. V případě předmětné kontroly práce na počítači nejde ani o odposlech, ani o záznam telefonických hovorů, nejde o kontrolu elektronické pošty nebo kontrolu listovních zásilek. V daném případě nešlo ani o skryté sledování, které má na mysli ust. § 316 odst. 2 zákoníku práce. Dle § 316 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci nesmí bez souhlasu zaměstnavatele užívat pro svou osobní potřebu výrobní a pracovní prostředky zaměstnavatele, včetně výpočetní techniky, ani jeho telekomunikační zařízení. Dodržování zákazu podle věty první je zaměstnavatel oprávněn přiměřeným způsobem kontrolovat. Tím, že byl sledován pohyb žalobce na internetu a na jiných stránkách, aniž by byl monitorován a zpracováván obsah e-mailových zpráv, obsah SMS i MMS, nebyly činěny záznamy projevů osobní povahy, a tudíž jde o přípustný důkaz, i když byl pořizován bez souhlasu a vědomí žalobce. I odvolací soud dospěl k závěru, že předmětná kontrola provedená prostřednictvím produktu eDetektiv nenarušovala žalobcovo soukromí. Tato kontrola pouze sledovala využívání pracovního prostředku žalovaného. V rámci této kontroly se nezjišťoval a nesledoval obsah SMS, MMS, soukromých e-mailů atd. Žalovaný tímto přípustným důkazem – listinou Uživatel [redacted] – shrnutí, detailního výpisu aktivit login [redacted] a dále výpověďmi svědků [redacted] a [redacted] prokázal, že žalobce v období od 1.9.2009 do 30.9.2009 strávil neefektivní práci nesouvisející s výkonem práce na počítači žalovaného celkem 102 hodin, vychází-li se z idle 10 minut. Výsledek je přesnější při idle 180 s a v tom případě strávil žalobce mimopracovní činností 103,2 hodin. Odvolací soud nesouhlasí s námitkou žalobce, že pokud jde o výsledek kontroly, jde v zásadě o statistiku, statistické údaje. Zde je třeba odkázat jak na rozbor firmy RYANT s.r.o., tak na výsledky svědků [redacted] a [redacted], kteří popsali, jak se dospělo k výsledku kontroly. Zde odvolací soud odkazuje zcela na zjištění, které z těchto provedených důkazů učinil soud prvního stupně. Využití pracovních prostředků zaměstnavatele pro vlastní potřebu bez předchozího souhlasu zaměstnavatele je porušením pracovní kázně dle § 316 odst. 1 zákoníku práce a v daném případě žalobce porušil i povinnosti, které měl dle pracovního řádu zaměstnavatele. Pokud žalobce, který vykonával práci referenta řízení jakosti, strávil v měsíci září 2009 na počítači mimopracovní činností 102,97 hodin z celkového počtu 168 pracovních hodin, i dle odvolacího soudu je třeba s ohledem na tento rozsah mimopracovní činnosti učinit závěr, že žalobce tímto porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem i přesto, že bylo z výpovědi svědků [redacted], [redacted] a [redacted] zjištěno, že pokud jde o vykonávanou práci žalobce pro žalovaného nebylo k ní ze strany žalovaného nikdy žádných připomínek, nadřizený hodnotil žalobce kladně. Pokud žalobce namítal, že s počítačem pracoval a měl ho otevřený někdy i před zahájením pracovní doby, o polední přestávce a někdy i po skončení pracovní doby k tomu je třeba uvést, že existence pracovněprávního vztahu není vázána na pracovní dobu. Také v době, kdy zaměstnanec nemá pracovní dobu a neplní pracovní úkoly nebo činnosti v přímé souvislosti s ní, pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem trvá a v takovém případě lze po zaměstnanci požadovat

plnění povinností spočívajících především v tom, aby se něčeho zdržel, něco nekonal, tedy v daném případě, aby nepoužíval počítač zaměstnavatele pro svou osobní potřebu, pro mimopracovní činnost. Proto i v době trvání pracovního poměru, ale mimo stanovenou pracovní dobu, může mít zaměstnanec povinnosti vztahující se k jím vykonávané práci, jejichž porušení může být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru.

Pokud jde o to, zda po žalovaném bylo možno spravedlivě požadovat, aby zaměstnával žalobce i po dobu co by běžela výpovědní doba, a tudíž měl žalovaný situaci řešit výpovědí a nikoliv okamžitým zrušením pracovního poměru, je třeba to posuzovat ze všech hledisek. Na jedné straně je třeba vzít v úvahu, jak to učinil i správně soud prvního stupně, že žalovaný nikdy neměl žádné připomínky k práci vykonávané žalobcem, nadřízený ji hodnotil kladně. Nebylo zjištěno, že by žalobce v minulosti porušoval své pracovní povinnosti. Na druhé straně je však třeba přihlídnout, jak to učinil soud prvního stupně, k tomu, že žalobce strávil v pracovní době neefektivní mimopracovní činností na počítači zaměstnavatele zvláště vysoký počet hodin, že z výpovědi svědka [REDACTED], nadřízeného žalobce, bylo zjištěno, že již před kontrolou v září 2009 věděl o tom, že žalobce užívá počítač k nepracovním účelům, pouze nevěděl rozsah takové činnosti žalobce, takže u žalobce nešlo v září 2009 o ojedinělé porušení povinností. Také je třeba vzít v úvahu tu skutečnost, že žalobce po tuto dobu neodváděl pro žalovaného práci, ačkoliv pobíral mzdu za celou pracovní dobu, když ta skutečnost, že případně žalobce neměl stanoven dostatečný rozsah pracovní náplně na celou pracovní dobu, nemůže být důvodem pro to, aby žalobce používal v takovém rozsahu, jak to činil, počítač ve vlastnictví žalovaného ke své mimopracovní činnosti. Důvodem skončení pracovního poměru nebyla ta skutečnost, že žalobce poté, co si udělal svoji práci s ohledem na rozsah pracovní náplně po zbytek pracovní doby nepracoval, nýbrž to, že používal ke své mimopracovní činnosti počítač ve vlastnictví žalovaného, zaměstnavatele a tím porušil své povinnosti, navíc v takovém rozsahu, jak je konkrétně uvedeno v písemném okamžitým zrušení pracovního poměru. Ze strany žalovaného důvodně došlo ke ztrátě důvěry ve vztahu k žalobci, a proto pokud s ohledem na všechny uvedené skutečnosti dospěl soud prvního stupně k závěru, že tyto skutečnosti opravňovaly žalovaného k tomu, aby s žalobcem rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, je toto rozhodnutí soudu prvního stupně v souladu se zákonem, a proto odvolací soud dle § 219 o.s.ř. potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku v odstavci prvním jako věcně správný.

Změněn byl dle § 220 odst. 3 o.s.ř. pouze rozsudek soudu prvního stupně ve výroku v odstavci druhém, a to ve výroku o náhradě nákladů řízení. Náklady žalovaného před soudem prvního stupně tvořily náklady právního zastoupení advokátem, a to dle vyhlášky č. 484/2000 Sb. V daném případě je třeba vyjít ze sazby odměny podle § 7 písm. c) vyhlášky č. 484/2000 Sb. ve výši 7.500,-- Kč, neboť jde o pracovní věc a sazbu není možné stanovit podle § 3 až § 6. Soud prvního stupně nesprávně vyšel ze sazby odměny dle § 5 písm. d) citované vyhlášky. Při pěti úkonech právní služby náleží právnímu zástupci žalovaného pět režijních paušálů po 300,-- Kč dle vyhlášky č. 177/1996 Sb. a dále 20% DPH, takže celkem náklady žalovaného před soudem prvního stupně činily 10.800,-- Kč, nikoliv 13.800,-- Kč. Proto v této části byl změněn rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobce je povinen zaplatit

žalovanému na nákladech řízení před soudem prvního stupně 10.800,-- Kč v zákonné třídní lhůtě od právní moci rozsudku k rukám právního zástupce žalovaného.

Výrok o náhradě nákladů odvolacího řízení vyplývá z ust. § 224 odst. 1 o.s.ř. a § 142 odst. 1 o.s.ř. za situace, kdy ve věci samé neměl žalobce v odvolacím řízení úspěch. Je proto povinen zaplatit žalovanému náklady odvolacího řízení ve výši 9.720,-- Kč také v třídní zákonné lhůtě od právní moci rozsudku k rukám právního zástupce žalovaného. Náklady odvolacího řízení tvoří opět sazba odměny advokáta, jak uvedeno shora ve výši 7.500,-- Kč, při dvou úkonech právní služby v odvolacím řízení dvakrát režijní paušál 300,-- Kč podle vyhlášky č. 177/1996 Sb. a 20% DPH. Celkem tedy jde o částku 9.720,-- Kč. Pokud jde o ostatní náklady, tedy cestovné atd., právní zástupce žalovaného se těchto nákladů v odvolacím řízení výslovně vzdal.

Poučení: Proti tomuto rozsudku není dovolání přípustné, ledaže na základě dovolání podaného do dvou měsíců od doručení rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR v Brně prostřednictvím Okresního soudu v Jindřichově Hradci dospěje dovolací soud k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam.

Nebude-li povinný plnit dobrovolně tímto rozsudkem mu uloženou povinnost, může být rozsudek k návrhu oprávněného vykonán.

Krajský soud v Českých Budějovicích
dne 22. února 2011

JUDr. Jaroslava Š t í t k o v c o v á, v.r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:
Martina Valentinová