



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Otakara Pochmona a soudců JUDr. Martina Putíka, Ph.D. a Mgr. Tomáše Zubka v právní věci žalobce **Tomáše S.**, narozeného xxx, bytem xxx, zastoupeného Mgr. Faridem Alizeyem, advokátem se sídlem Ostrava-Moravská Ostrava, Stodolní 834/7, proti žalovanému **Město Český Těšín**, se sídlem Český Těšín, náměstí ČSA 1/1, zastoupenému JUDr. Miroslavem Richtermem, advokátem se sídlem Karviná-Ráj, Ciolkovského 282/24, o **neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru**, o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Karviné ze dne 23.5.2016, č.j. 25 C 19/2016-21,

t a k t o :

I. Rozsudek soudu prvního stupně se **potvrzuje**.

II. Žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 6.086,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozhodnutí k rukám JUDr. Miroslava Richtera, advokáta se sídlem Karviná-Ráj, Ciolkovského 282.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 27.1.2016, doručeným žalobci téhož dne, žalovaný sdělil žalobci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, a to s následujícím odůvodněním: „Dne 23.9.2015 jste sdělil veliteli směny, že se nebudete řídit jeho pokyny týkající se hlášení a ústroje a rovněž pokyn k předepsané ústroji jste nesplnil. V důsledku toho Vám dne 2.10.2015 bylo osobně ředitelem Městské policie Ing. Ch. doručeno písemné upozornění na porušování pracovních povinností ze dne 30.9.2015, i když jste tuto písemnost odmítl převzít. Dopisem ze dne 22.10.2015, který nám byl doručen dne 26.10.2015, jste žádal o zaslání tohoto upozornění na naši adresu a označil jste jednání ředitele městské policie za netransparentní a připomínající Vám mafiánské metody nebo metody tzv. „Šmejdu“. Na tento dopis jsme Vám odpověděli dopisem ze dne 25.11.2015, v němž Vám byla objasněna zákonná úprava doručování písemnosti zaměstnanci. Na tento dopis jste reagoval dopisem ze dne 18.12.2015, který nám byl doručen 21.12.2015 a v němž jste označil dopis ze dne 25.11.2015 za paskvil. Současně Vaše písemné projevy v tomto podání jsou nejen hrubé, nepřístojné, ale i vulgární a nelze je citovat. V dopise vulgárně napadáte starostu Města Český Těšín, který městskou policii řídí, i ředitele městské policie, tj. Vám v pracovněprávním vztahu osoby nadřízené, i Radu Města Českého Těšína. Intenzita Vašeho písemného vyjádření je tak závažná, že nezbyvá než hodnotit ji jako porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k Vámi vykonávané práci zvláště hrubým způsobem i s přihlédnutím k tomu, že jako strážník Městské policie jste povinen podle zákona o obecní policii dohlížet nad dodržováním zákonů a dalších právních předpisů a chovat se slušně a důstojně, což rovněž platí pro vztahy nadřízenosti a podřízenosti v pracovněprávním vztahu“.

Žalobce se žalobou domáhal, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné. Žalobu odůvodnil tím, že žalovaný nespécifikoval, v čem spatřuje porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem. Žalobce si nebyl vědom žádného porušení pracovních povinností, s tím, že naopak on byl vystaven „přímým či nepřímým atakům“ ze strany žalovaného.

Okresní soud napadeným rozsudkem žalobu zamítl a uložil žalobci povinnost zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 8.400,- Kč. Okresní soud předně konstatoval, že žalovaný v dopise ze dne 27.1.2016 ve smyslu § 60 zákoníku práce vymezil skutkově důvod okamžitého zrušení pracovního poměru dostatečně určitě tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem. Z obsahu tohoto dopisu jednoznačně vyplývá, že tímto důvodem bylo to, že žalobce dopisem ze dne 18.12.2015 vulgárně napadl starostu, ředitele městské policie a radu města. Podle názoru okresního soudu je třeba urážlivé jednání vůči nadřízenému považovat za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Při zkoumání intenzity vytýkaného porušení pracovních povinností okresní soud přihlédl k tomu, co předcházelo dopisu žalobce ze dne 18.12.2015. Žalovaný přípisem ze dne 30.9.2015 žalobce písemně upozornil na možnost výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zákoníku práce v souvislosti s porušením pracovních povinností, kterého se měl dopustit dne 23.9.2015 tím, že sdělil veliteli směny Milanu K., že se nebude řídit jeho pokyny týkajícími se způsobu hlášení a ústroje

a že pro něho není velitelem směny, a dále tím, že se neřídil pokyny velitele směny o předepsané ústroji pokrývky hlavy a použil jinou výstrojní součástku než tu, která byla uvedena v instruktaži. Toto písemné upozornění žalobce odmítl dne 2.10.2015 převzít. Dne 22.10.2015 se žalobce písemně dotazoval starosty, zda a kdy mu bylo zmiňované upozornění zasláno poštou. Na tento dotaz reagoval starosta dopisem ze dne 25.11.2015, ve kterém žalobci „zcela slušnou a normální“ formou odpověděl, jakým způsobem se podle zákoníku práce doručují zaměstnanci důležité písemnosti týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru a že v daném případě žalobce odmítl převzít písemné upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru ze dne 30.9.2015, proto se tato písemnost považuje podle § 334 odst. 3 zákoníku práce za doručenu a není tak dán důvod k opětovnému zaslání této písemnosti prostřednictvím pošty. Na tuto odpověď starosty reagoval žalobce dopisem ze dne 18.12.2015, jehož obsah je v rozporu s dobrými mravy, neboť žalobce v něm vulgárně napadá zejména starostu města, který je jeho nejvyšším nadřízeným. Okresní soud přihlédl rovněž k tomu, že žalobce vykonával práci strážníka městské policie, u něhož se očekává „určitá osobní úroveň“, a to jak navenek k občanům, tak i uvnitř ke svým nadřízeným. V daném případě se přitom jednalo o „úřední“ dopis, nikoli o dopis osobní. Vulgarismus vyjadřuje negativní a silně emotivní postoj k člověku, vůči němuž je směřován. Toto urážlivé jednání žalobce vůči nadřízenému okresní soud hodnotil jako porušení pracovních povinností zvláště hrubým způsobem a s přihlédnutím ke všem okolnostem dovodil, že po žalovaném nebylo možno spravedlivě požadovat, aby žalobce zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Proti rozsudku okresního soudu podal odvolání žalobce, který namítal, že okresní soud dostatečně neobjasnil, z jakých konkrétních skutečností dovodil, že důvod uvedený v okamžitém zrušení pracovního poměru představuje zvláště závažné porušení pracovních povinností. Takovým důvodem nemůže být vulgární projev žalobce vůči žalovanému, neboť ten vnímá předmětné urážlivé vyjádření ryze subjektivně, přičemž odpovědnost za subjektivně vnímanou újmu nelze přenášet na žalobce. Jednalo se o neveřejný dopis adresovaný přímo starostovi města Český Těšín, proto jeho způsobnost přivodit újmu žalovanému byla poměrně nízká, resp. byla téměř vyloučena. V okamžitém zrušení pracovního poměru nebylo dostatečně vymezeno, co konkrétně z obsahu dopisu žalobce ze dne 18.12.2015 je považováno za nemravné a urážlivé. Napadeným rozsudkem okresního soudu došlo k nepřipustnému omezení svobody projevu žalobce, kterou Ústavní soud považuje za konstitutivní hodnotu, na které je založena demokratická společnost (viz náleží Ústavního soudu ze dne 23.3.2010 sp. zn. I. ÚS 1990/08). Závěr okresního soudu, že předmětný dopis ze dne 18.12.2015 je v rozporu s dobrými mravy, je lichý a neopodstatněný, protože žalobce pouze vyjádřil svůj svobodný názor. Intenzita vulgárního projevu v daném případě nedosáhla takové výše, která by odůvodňovala rozpor s dobrými mravy. Je-li okamžité zrušení pracovního poměru založeno na výrocích zaměstnance, musí být podle ustálené judikatury respektován požadavek proporcionality a limity svobody projevu musí být interpretovány restriktivně. Okresní soud v projednávané věci nepřihlédl ke kontextu, v němž žalobce předmětný dopis zaslal. Jednání žalobce nemohlo v žádném případě přivodit žalovanému závažnou újmu. Žalobce navrhoval, aby odvolací soud napadený rozsudek okresního soudu změnil a žalobě vyhověl.

Žalovaný navrhl potvrzení rozsudku okresního soudu jako věcně správného, přičemž zdůraznil, že z obsahu žaloby je zřejmé, že žalobce považoval jakoukoli výtku žalovaného týkající se neplnění pracovních povinností za útok na svou osobu. Tvzení

žalobce o tom, že byl v práci šikanován, nejsou pravdivá. V odvolání žalobce přišel s novým tvrzením, že v daném případě došlo k nepřípustnému omezení svobody projevu. Samotný žalobce v žalobě konstatoval, že po 2.10.2015 „následovalo několik měsíců klidu, během kterých nebyl nijak kárán“, přesto žalobce po více než třech týdnech poté, co mu byla doručena odpověď starosty, ve které mu vysvětlil způsob doručování písemností v pracovněprávních vztazích, napsal starostovi dopis, v němž vulgárními výrazy urážel nejen starostu, ale také ředitele městské policie a radu města. Nejednalo se o žádnou věcnou polemiku, nýbrž pouze o vulgaritu. Žalobce uvedený dopis nepsal v časové tísní, ale naopak s delším odstupem a tudíž s rozvahou. Použil přitom výrazy, za které by se každý normální člověk styděl. Žalobce neměl žádný důvod k tomu, aby se vyjadřoval na adresu svých nadřízených vulgárně. Vnitřní předpisy zaměstnavatele označil žalobce jako „schválené sračky“, což svědčí jednoznačně o tom, že opovrhoval všemi akty přijatými v rámci zákonné pravomoci starostou nebo radou města. Rovněž z následného postoje žalobce je zřejmé, že považuje hrubé a vulgární výrazy za běžné a normální. Žalobce dosud použití „tohoto slovníku“ nijak nelitoval a neuznal, že by se takto chovat neměl. Meze svobody projevu byly v daném případě zásadním způsobem překročeny.

Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o.s.ř.) po zjištění, že odvolání žalobce proti rozsudku soudu prvního stupně bylo podáno ve lhůtě uvedené v § 204 odst. 1 o.s.ř., přezkoumal rozsudek soudu prvního stupně, jakož i řízení jemu předcházející se zřetelem k ustanovení § 206 odst. 2 a § 212 o.s.ř., a dospěl k závěru, že odvolání žalobce není důvodné.

Soud prvního stupně podle názoru odvolacího soudu v projednávané věci zjistil řádně a úplně skutkový stav věci a zcela správně vyhodnotil provedené důkazy, a to v souladu s ust. § 132 o.s.ř. jednotlivě i v jejich vzájemné souvislosti, přihlédl přitom ke všemu, co vyšlo v řízení najevo, kdy jeho úvahy při hodnocení provedených důkazů odpovídají zásadám logického myšlení. Odvolací soud neshledal nic, co by v tomto směru soudu prvního stupně vytkl. Skutková zjištění mají oporu v provedeném dokazování. Odvolací soud proto tato skutková zjištění soudu prvního stupně jako správná přejímá a pro stručnost na ně v plném rozsahu odkazuje.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – s ohledem na to, že žalovaný s žalobcem okamžitě zrušil pracovní poměr dopisem ze dne 27.1.2016, který mu byl doručen téhož dne – podle ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30.6.2016 (dále jen „zákoník práce“).

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 postžitelné 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 vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, závažným porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci a

porušením povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Pracovní povinnosti jsou zaměstnanci stanoveny právními předpisy, pracovním řádem či jinými vnitřními předpisy zaměstnavatele, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotlícím 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.

Podle ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce jsou zaměstnanci povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Uvedené povinnosti, které patří k základním povinnostem zaměstnanců, představují ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, a zároveň též i obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele; jde o požadavek na určitou úroveň kvality chování zaměstnance. Zákon zde vedle povinností vyplývajících z právních předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci zaměstnance [§ 301 písm. c) zákoníku práce] ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy "méně závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci", "závažné porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci" a "porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem" definovány. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; přitom podle ustálené judikatury může soud přihlídnout při zkoumání intenzity porušení povinnosti vyplývajících 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. Ve vztazích zaměstnavatele a zaměstnance je zároveň nezbytný vztah důvěry, spolehlivosti zaměstnance a jeho poctivost vyplývajících z ustanovení § 301 písm. d) zákoníku práce,

kteřá zároveň - jak výše rozvedeno - ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsobil zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální.

Dosavadní soudní praxe považuje z hlediska vymezení relativně neurčité hypotézy § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce za porušení zvláště hrubým způsobem pouze ty nejzávažnější případy porušování pracovních povinností, a to zejména déletrvající neomluvenou nepřítomnost zaměstnance v práci (zpravidla více jak 3 dny), 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 zvláště hrubým způsobem.

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.

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 zvláště 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.

Při zkoumání, zda žalobce dopisem ze dne 18.12.2015 porušil povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, soud prvního stupně - jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - přihlížel zejména k tomu, že verbální projevy žalobce vůči žalovanému (a to starostovi, řediteli městské policie a radě města) jako zaměstnavateli byly hrubé, nepřístojné a vulgární, a k povaze práce strážníka městské policie, kterou žalobce zastával. Souhlasit lze také s tím, že intenzita slovních útoků žalobce namířených především proti starostovi a řediteli městské policie byla - zejména vzhledem k jejich obsahu - takového charakteru a tak závažná, že se nebylo třeba, ve vztahu k vymezení hypotézy, zabývat již okolnostmi dalšími (např. že se jednalo o dopis adresovaný přímo k rukám starosty Ing. Víta S., který nebyl veřejně publikován, apod.).

Odvolací námitka, že napadeným rozsudkem okresního soudu došlo k nepřipustnému omezení svobody projevu žalobce, není důvodná.

Podle žalobcem odkazované judikatury Ústavního soudu (srov. náleží ze dne 23.3.2010, sp. zn. I. ÚS 1990/08) je základní právo na svobodný projev třeba považovat za konstitutivní znak demokratické pluralitní společnosti a za jednu ze základních podmínek pro její chod a sebeuplatnění jednotlivce. Ústavní soud

má opakovaně za to, že každý názor, stanovisko nebo kritika je, vzhledem k významu svobody projevu podle čl. 17 odst. 1 Listiny, zásadně přípustným; omezení svobody projevu je proto výjimkou, kterou je nutno interpretovat restriktivně a lze ji ospravedlnit jen kvalifikovanými okolnostmi. Přípustnost namítaného omezení svobody projevu je přitom třeba vždy posoudit ve světle věci jako celku, včetně znění výroků, které jsou zaměstnanci vytýkány, a v kontextu, v němž je pronesl.

Podle názoru odvolacího soudu je přípustná a ochrany požívající jen taková kritika, která nepřekračuje meze věcné a konkrétní kritiky a která musí být přiměřená co do obsahu a formy. V daném případě žalobce dopisem ze dne 18.12.2015 co do obsahu i formy tyto meze jednoznačně překročil. Uvedený dopis byl reakcí žalobce na dopis starosty ze dne 25.11.2015, ve kterém žalobci „zcela slušnou a normální“ formou odpověděl, jakým způsobem se podle zákoníku práce doručují zaměstnanci důležité písemnosti týkající se vzniku, změny a skončení pracovního poměru a že v daném případě žalobce odmítl převzít písemné upozornění na možnost výpovědi z pracovního poměru ze dne 30.9.2015, proto se tato písemnost považuje podle § 334 odst. 3 zákoníku práce za doručenu a není tak dán důvod k opětovnému zaslání této písemnosti prostřednictvím pošty. Žalobce na tuto odpověď reagoval jednoznačně neadekvátně a zcela bezdůvodně hrubým způsobem slovně napadl nejen starostu, ale také ředitele městské policie a radu města. Na rozdíl od věci posuzované Ústavním soudem pod sp. zn. I. ÚS 1990/08 žalobce dopisem ze dne 18.12.2015 nesledoval žádný veřejný zájem. Nejednalo se tedy o věcnou kritiku, která by měla požívat ochrany, nýbrž o úmyslný hrubý slovní útok na zaměstnavatele.

Odvolací soud proto dospěl k závěru, že z hlediska požadavku vymezení hypotézy právní normy, jak v posuzované věci vyplývá z ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, lze úvahu soudu prvního stupně vzhledem k okolnostem případu považovat za úplnou a správnou. Soud prvního stupně tedy v souladu se zákonem dospěl ke správnému závěru, že intenzita porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobcem vykonávané práci opravňovala žalovaného k tomu, aby se žalobcem rozvázal pracovní poměr okamžitým zrušením podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

Vzhledem k výše uvedenému byl rozsudek soudu prvního stupně shledán ve výroku ve věci samé jako věcně správný a jako takový byl včetně souvisejícího výroku o nákladech řízení mezi účastníky v souladu s ustanovením § 219 o.s.ř. potvrzen.

Rozhodnutí o náhradě nákladů odvolacího řízení je odůvodněno ust. § 224 odst. 1 za použití § 142 odst. 1 o.s.ř. Procesně úspěšnému žalovanému vznikly v odvolacím řízení náklady ve výši 6.086,- Kč, které představují odměnu za 2 úkony právní služby (sepis vyjádření k odvolání a účast u jednání dne 6.12.2016) po 2.500,- Kč podle § 6 odst. 1, § 7, § 9 odst. 3 písm. a) a § 11 odst. 1 písm. g) a k) vyhlášky č. 177/1996 Sb., ve znění pozdějších předpisů, 2 režijní paušály po 300,- Kč podle § 13 odst. 3 citované vyhlášky, náhradu za ztrátu času v rozsahu 2 půlhodin po 100,- Kč podle § 14 citované vyhlášky a cestovné ve výši 286,- Kč k jednání dne 6.12.2016 osobním motorovým vozidlem o průměrné spotřebě 5,77 l nafty na 100 km, při ceně paliva 29,50 Kč/l a sazbě základní náhrady za 1 km jízdy 3,80 Kč bylo ujeté z Karviné do Ostravy a zpět 52 km.

P o u ě n í : 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 Karviné.

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

V Ostravě dne 6. prosince 2016

Za správnost vyhotovení:
Renáta Poláchová

JUDr. Otakar Pochmon v.r.
předseda senátu