



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Tomáše Zubka a soudců JUDr. Ivy Hrdinové a JUDr. Martina Láníčka ve věci

žalobce: **Petr S.**, narozený dne xxx  
bytem xxx  
zastoupený advokátem JUDr. Dominikem Brůhou, Ph.D.  
sídlem Koněvova 1107/54, 130 00 Praha 3

proti  
žalované: **Letiště Ostrava, a. s.**, IČO 26827719  
sídlem Mošnov 401, 742 51 Mošnov  
zastoupená advokátem Mgr. Radimem Struminským  
sídlem Elišky Krásnohorské 1305/18, 736 01 Havířov-Podlesí

**o 68.156 Kč s příslušenstvím**

o odvolání žalované proti mezitímnímu rozsudku Okresního soudu v Novém Jičíně ze dne 15. 1. 2019, č. j. 13 C 99/2017-244

**takto:**

I. Rozsudek soudu prvního stupně **se mění** takto:

Žaloba, aby žalovaná byla povinna zaplatit žalobci částku 68.156 Kč s příslušenstvím, se zamítá.

II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů 55.887 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Radima Struminského, advokáta se sídlem Elišky Krásnohorské 1305/18, Havířov-Podlesí.

### Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou domáhal po žalované zaplacení částky 68.156 Kč s příslušenstvím. Žalobu odůvodnil tím, že pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 28. 3. 1997 jako hasič, následně jako hasič-strojník. Pracovní poměr mezi účastníky skončil ke dni 31. 12. 2016. Práci vykonával v nepřetržitém pracovním režimu, pracovní doba byla rozvrhována nerovnoměrně, zpravidla do 15 směn v kalendářním měsíci (střídavě denních a nočních). Prostřednictvím tzv. denních řádů žalovaná formálně stanovila možnost čerpání vždy dvou třicetiminutových přestávek v každé směně. Tyto formálně vykázané přestávky v práci však nebyly a ani nemohly být žalobcem nikdy reálně čerpány, neboť práce, kterou žalobce vykonával, vyžadovala nepřetržitou pracovní činnost a nemohla být přerušena nerušenou dobou odpočinku. Žalobce nebyl nikdy střídán jiným zaměstnancem majícím oprávnění převzít jeho práci po dobu přestávek v práci. Nečerpal tedy přestávky v práci, ale pouze přiměřenou dobu na jídlo a oddech. Ve skutečnosti odpracoval 12 hodin za jednu směnu, ovšem žalovaná v evidenci pracovní doby upravovala vždy zákonný počet hodin z 12 hodin na 11 hodin za jednu směnu, neboť žalobci vykazala čerpání dvou přestávek v práci v délce 2 x 30 minut. Tím, že žalobce neobdržel mzdu v rozsahu jedné hodiny za každou směnu, vznikl mu jednak mzdový nárok na jednu hodinu neproplacené mzdy z každé dvanáctihodinové směny, dále na přesčasový příplatek za jednu hodinu z každé dvanáctihodinové směny a rovněž na náhradu škody za vyčerpanou dovolenou a svátky, neboť „v každém proplaceném svátku a dovolené chybí do průměrné mzdy jedna hodina nezapočítané mzdy za odpracovanou a neproplacenou přestávku v práci“. Vzhledem k obecné tříleté promlčecí lhůtě uplatnil žalobce shora uvedené nároky pouze 3 roky zpětně, tj. za období od 1. 2. 2014 do 31. 12. 2016.
2. Okresní soud v Novém Jičíně rozsudkem ze dne 12. 12. 2017, č. j. 13 C 99/2017-199 žalobu zamítl a žalobce zavázal zaplatit žalované na nákladech řízení 27.478,16 Kč. Okresní soud po provedeném dokazování zjistil, že žalobce pracoval u žalované v pracovním poměru od 1. 4. 1997 do 31. 12. 2016 nejprve jako hasič a od 1. 2. 2007 jako hasič-strojník. Podle tzv. denního řádu začínala denní směna v 06:30 hod a končila v 18:30 hod a přestávky v práci byly stanoveny v době od 07:30 hod do 8:00 hod a od 12:30 hod do 13:00 hod. Noční směna začínala od 18:30 hod a končila v 6:30 hod a přestávky v práci byly stanoveny v době od 19:30 hod do 20:00 hod a od 00:30 hod do 01:00 hod. Plný počet tzv. výjezdových hasičů na směně byl 8 a minimální počet (nutný k obsluze techniky) byl 6 hasičů, z toho jeden byl velitelem směny. Na denní směně byl dále přítomen velitel útvaru, jeho zástupce a technik. Přestávka na oběd probíhala tak, že na papír napsali, co kdo chce, předali jídlonosiče jednomu z nich, který pro jídlo zajel do restaurace. Poté si jídlo v jídelně ohřáli a společně obědvali. Během ranní přestávky a přestávek v noci si v jídelně upravovali jídlo, které si přinesli z domova. Nikdo hasičům výslovně nezakázal opustit během přestávky areál letiště. V případě výjezdu však musí být schopni zasáhnout na jakémkoli místě letiště do 3 minut. Bylo-li na směně více než 6 hasičů, mohli se teoreticky v čerpání přestávek vystřídat, resp. během denní směny mohli být zastoupeni velitelem útvaru, jeho zástupcem nebo technikem.
3. Po právní stránce okresní soud věc posoudil podle § 88 odst. 1 zákoníku práce s tím, že nepřetržitý provoz sám o sobě nevyklučuje, aby byly čerpány přestávky v práci. Pro posouzení věci je rozhodné, zda si zaměstnanec mohl udělat přestávku na jídlo a oddech nebo zda byl běžícím provozem nucen k neustálému výkonu práce. Čerpání přestávky může spočívat i v tom, že zaměstnanec zaujme pohodlnou pozici a dá si jídlo. Ze shora uvedeného popisu průběhu přestávek podle svědeckých výpovědí zaměstnanců je zřejmé, že povaha práce umožňovala žalobci, aby po určité dobu žádnou činnost nevykonával a toliko odpočíval. V daném případě se proto podle názoru okresního soudu jednalo o „plnohodnotné“ přestávky v práci, při kterých docházelo k dočasnému přerušování výkonu práce. Na tomto závěru nemění nic ani okolnost, že v posuzované věci byl rozdíl „mezi nečinností během přestávky a činností při výkonu práce jen nepatrný“. V případě, že zaměstnavatel v nepřetržitém provozu nařídí zaměstnancům v konkrétním časovém úseku čerpání přestávky na jídlo a oddech, nemůže zaměstnanec (navíc zpětně) žádat jejich proplacení s argumentací, že mu jejich čerpání nedovoloval charakter provozu (srov. usnesení Ústavního soudu ze dne 11. 5. 2010, sp. zn.

III. ÚS 2387/10). Samotná okolnost, že žalobce mohl být i v době těchto přestávek povolán k zásahu, nepostačuje pro závěr, že se jednalo toliko o přiměřenou dobu na jídlo a oddech, která se počítá do pracovní doby. Okresní soud přihlédl rovněž k tomu, že nebylo vyloučeno, aby se během přestávky některý z hasičů vzdálil mimo pracoviště, když „nutný počet hasičů pro případný výjezd byl 6 a plná směna byla 8 hasičů“. Navíc během denní směny byli přítomni další 3 hasiči na velitelských pozicích, kteří se mohli v případě nutnosti zúčastnit výjezdu. Konečně minimálně jeden z hasičů za účelem dovozu obědů opouštěl pracoviště i tehdy, byl-li na směně minimální počet 6 hasičů. Evidentně tedy bylo možné se z pracoviště vzdálit tak, aby byl zachován třiminutový limit pro zásah.

4. K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 10. 4. 2018, č. j. 16 Co 25/2018-230 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil okresnímu soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud měl na rozdíl od soudu prvního stupně za to, že v projednávané věci má práce týmu (jednotky) hasičské záchranné služby letiště charakter práce, které nelze v průběhu dané směny přerušit, neboť všichni členové jednotky museli být po celou směnu připraveni k bezodkladnému výjezdu, aby byli schopni zasáhnout při požáru či jiné obdobné havárii na jakémkoli místě letiště do 3 minut. To znamená, že žalobce ani ostatní členové jednotky nemohli z povahy věci po celou směnu (tj. i po dobu „přestávky“) opustit pracoviště (byť jim to nikdo výslovně nezakázal) a čerpat osobní volno, protože nebylo možné zaručit, že bude moci být odpočinek či stravování dokončeno z důvodů zajištění neodkladných pracovních úkonů. Toto omezení či povinnosti žalobce po dobu „přestávky“ lze považovat za natolik podstatná, že již jde o výkon práce a žalobci proto náleží mzda. Jinak řečeno, žalobce musel jíst, aniž mohl práci přerušit a nerušeně čerpat přestávku v práci, proto u něj šlo v této době o výkon práce a celá směna se mu započítá jako odpracovaná doba. Na tomto závěru nemůže nic změnit ani okolnost, že podle zavedené praxe vždy jeden z hasičů v době polední přestávky opouštěl pracoviště z důvodu dovozu obědů z restaurace pro ostatní členy jednotky. Podle denních řádů měli všichni členové jednotky čerpat tzv. přestávky vždy ve stejnou dobu. Vzhledem k tomu lze konstatovat, že žalovaná nezajistila organizačně vystřídaní žalobce na jednotlivých směnách jiným konkrétním zaměstnancem za účelem nerušeného čerpání přestávky v práci. Odvolací soud vrátil věc okresnímu soudu s pokynem, aby se zabýval jednotlivými nároky a jejich výší.
5. Okresní soud napadeným mezitímním rozsudkem rozhodl, že „nárok žalobce uplatněný žalobou je co do právního základu zcela opodstatněn a že výrok o výši nároku žalobce, jakož i o nákladech řízení se zůstává rozsudku konečnému“. Okresní soud konstatoval, že po vydání zmiňovaného kasačního rozhodnutí dospěl Nejvyšší soud ČR v rozsudku ze dne 12. 6. 2018, č. j. 21 Cdo 6013/2017-448 v obdobné věci týkající se hasiče Dopravního podniku hl. m. Prahy a.s. k závěru, že zatímco nepřetržitě probíhající technologický proces, který nelze přerušit, vyžaduje průběžnou kontrolu a aktivitu zaměstnance, v daném případě tomu tak není. Charakter práce hasiče umožňoval, aby denní řád zaměstnanců HZS, vycházející z „předpokládaného“ průběhu směny, kromě jiného také stanovil přesný čas, kdy zaměstnanci mají čerpat první a druhou přestávku na jídlo a oddech, aniž by tím byl jakkoli dotčen výkon služby. Je jisté možné, že nemusel být vyloučen „nepředpokládaný výkon práce“ v průběhu stanovených přestávek, avšak tyto svojí povahou nahodilě skutečnosti postrádají povahu soustavnosti prací, „které nemohou být přerušeny“. Jestliže by mělo být pro posouzení charakteru práce významné, že v průběhu čerpání přestávky v práci může někdy dojít k „nepředvídané“ nutnosti přestávku přerušit, bylo by možné vztáhnout tuto úvahu nejen na případy nepředpokládaného výkonu práce podle pracovní smlouvy, ale též třeba na případy plnění povinnosti zakročit ve smyslu ustanovení § 249 odst. 2 zákoníku práce. Naopak žalobce poukazoval na rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-518/15 Ville de Nivelles proti Rudymu Matzakovi, který vyložil článek 2 směrnice 2003/88 v tom smyslu, že doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činnostem, musí být považována za „pracovní dobu“. Okresní soud za této situace považoval za vhodné rozhodnout mezitímním rozsudkem, aby postavil na jisto, zda odvolací soud „bude či nebude po rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 6013/2017 revokovat své závěry“ vyslovené v kasačním rozhodnutí.

6. Proti rozsudku okresního soudu podala odvolání žalovaná, která namítala, že napadené rozhodnutí spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Žalovaná poukazovala na zmiňovaný rozsudek Nejvyššího soudu ČR, který řešil totožný nárok hasiče Dopravního podniku hl. m. Prahy a. s., přičemž skutkové okolnosti tohoto sporu byly rovněž shodné. Za celé žalované období se nestalo, že by žalobce byl odvolán během přestávky k faktickému výkonu práce. Žalobce tedy během každé směny čerpal bez omezení dvě přestávky v práci. Byl zaveden komfortní systém dovážení jídla na pracoviště. Zaměstnanci by se během přestávky mimo areál letiště nestihli najíst. Žalovaná souhlasila s názorem Nejvyššího soudu, že v případě hasiče sice není vyloučen nepředpokládaný výkon práce v průběhu stanovených přestávek, avšak jedná se o nahodilé skutečnosti, které postrádají povahu soustavnosti prací, které nemohou být přerušeny. Žalovaná navrhovala, aby odvolací soud napadený rozsudek okresního soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.
7. Žalobce se k odvolání nevyjádřil.
8. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř.) po zjištění, že odvolání žalované 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., bez nařízení jednání (§ 214 odst. 3 o. s. ř.) a dospěl k závěru, že odvolání je důvodné.
9. Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá uspokojení nároku, který mu měl vzniknout v souvislosti s výkonem práce v období od 1. 2. 2014 do 31. 12. 2016 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2016 (dále jen „zákoník práce“).
10. Pro posouzení, zda žalobci náleží požadované plnění, je rozhodující závěr o tom, v jakém rozsahu žalobce v průběhu stanovené pracovní doby vykonával práci, zda se jednalo o celou směnu, anebo zda v určité části směny práci nekonal, popřípadě zda je zde v rámci stanovení pracovní doby časový úsek, v jehož rámci zákon výkon práce vylučuje.
11. Výkon nesamostatné (závislé) práce zaměstnance pro zaměstnavatele je vyznačován tím, že jde o práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, a že jde o výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, je zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem (§ 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce), a oproti tomu je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru (§ 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce).
12. Uvedené povinnosti zaměstnance vyplývající z jeho závislého vztahu nadřízenosti a podřízenosti je zaměstnavatel oprávněn vyžadovat - jak z uvedeného vyplývá - pouze v rámci pracovní doby. Mimo pracovní dobu, již se rozumí doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele (§ 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce), zaměstnavatel takovou dispoziční pravomoc vůči zaměstnanci nemá; odmítne-li zaměstnanec výkon práce mimo pracovní dobu, tj. v době odpočinku, která není pracovní dobou (srov. § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce), jedná v souladu se zákonem a z tohoto důvodu mu nelze vytýkat ani porušení pracovních povinností. Tato základní východiska je třeba mít na zřeteli i při posouzení povahy a vzájemného vztahu „přestávky na jídlo a oddech“ a „přiměřené doby na oddech a jídlo“.
13. Podle § 88 odst. 1 zákoníku práce zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci nejdéle po 6 hodinách nepřetržité práce přestávku v práci na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut; mladistvému zaměstnanci musí být tato přestávka poskytnuta nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Jde-li o práce, které nemohou být přerušeny, musí být zaměstnanci i bez přerušování provozu

nebo práce zajištěna přiměřená doba na oddech a jídlo; tato doba se započítává do pracovní doby. Mladistvému zaměstnanci musí vždy být poskytnuta přestávka na jídlo a oddech podle věty první. Podle § 88 odst. 4 zákoníku práce poskytnuté přestávky v práci na jídlo a oddech se nezapočítávají do pracovní doby.

14. Z uvedených ustanovení vyplývá, že v případě, poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci podle ustanovení § 88 odst. 1 věty první zákoníku práce přestávku na jídlo a oddech, dochází v daném časovém úseku k suspenzi pracovního závazku přerušení výkonu práce, neboť zaměstnanec je povinen vykonávat práci pouze v pracovní době, a nezapočítává-li se tato přestávka do pracovní doby, může se jednat jen o dobu odpočinku ve smyslu ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, resp. poskytnutí této přestávky „je ve své podstatě poskytnutím osobního volna zaměstnanci“. Oproti tomu povinnost zaměstnavatele zajistit zaměstnanci přiměřenou dobu na oddech a jídlo podle ustanovení § 88 odst. 1 části věty druhé před středníkem zákoníku práce se vztahuje na případy, kdy výkon práce z provozních důvodů přerušen být nemůže, a zaměstnanec je povinen konat práci podle pracovní smlouvy nepřetržitě po celou směnu. Okolnost, že zaměstnanec má při nepřerušném průběhu práce podle individuálních podmínek a provozních možností právo na přiměřenou dobu na jídlo a oddech, neznamená, že se tato doba stává dobou odpočinku podle ustanovení § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Z uvedeného vyplývá, že přestávky na jídlo a oddech a přiměřenou dobu na oddech a jídlo podle ustanovení § 88 odst. 1 zákoníku práce nelze navzájem ztotožňovat; v případě, poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnanci bez přerušení provozu nebo práce přiměřenou dobu na oddech a jídlo, jedná se o pracovní dobu, za kterou zaměstnanci náleží mzda.
15. Po dobu přestávky nemá zaměstnanec povinnost konat pro zaměstnavatele práci a zaměstnavatel není oprávněn jakýmkoli způsobem zaměstnance omezovat (s výjimkami stanovenými zákonem – např. u příslušníků Policie ČR nebo strážníků městské policie povinnost zasáhnout ve stanovených případech i mimo pracovní dobu). Právně významné je posouzení, zda případná omezení či povinnosti zaměstnance po dobu přestávky lze považovat za natolik podstatná, že již jde o výkon práce a zaměstnanci proto náleží mzda.
16. Při čerpání přiměřené doby na jídlo a oddech nedochází (na rozdíl od přestávky na jídlo a oddech) k přerušení vlastního výkonu práce. Zaměstnavatel je povinen zajistit pro zaměstnance přiměřenou dobu na jídlo a oddech v rámci provozu, který nemůže být přerušen, a to formou např. konzumace jídla přímo na pracovišti, neboť nelze zaručit, že bude moci být stravování dokončeno z důvodů zajištění neodkladných pracovních úkonů. Pokud tedy musí zaměstnanci jíst, aniž mohou práci přerušit a nerušeně čerpat přestávku v práci, jde u nich v této době o výkon práce a celá směna se jim pak započítá jako odpracovaná doba, za kterou mají nárok na mzdu nebo plat. Pro práce, které nemohou být přerušeny, je charakteristické, že z hlediska provozního, z hlediska technologických postupů atd. se objektivně musí jednat o práce, které nelze v průběhu dané směny přerušit, a že zaměstnavatel nemá z hlediska organizačního možnost zajistit vystřídání zaměstnance za účelem čerpání přestávky. Z výše uvedených charakteristik prací, které nemohou být přerušeny, lze dovodit, že se nejčastěji jedná o obslužná pracoviště, kde službu zajišťuje po celou směnu pouze jeden zaměstnanec, který nemá možnost pracoviště opustit a vyčerpat přestávku, nebo o situace, kdy na pracovišti je sice více zaměstnanců, ale z provozních či technologických důvodů žádný z nich práci objektivně nemůže přerušit a čerpat přestávku, protože by to narušilo či ohrozilo výkon práce celého týmu.
17. Odvolací soud při respektování role Nejvyššího soudu jako vrcholného soudního orgánu zajišťujícího jednotu a zákonnost rozhodování změnil svůj právní názor vyslovený v předcházejícím usnesení ze dne 10. 4. 2018, č. j. 16 Co 25/2018-230, a to s ohledem na právní názor vyslovený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018, č. j. 21 Cdo 6013/2017-448, která se týkala v podstatě po skutkové i právní stránce totožné věci hasiče Dopravního podniku hl. m. Prahy a. s. V nyní projednávané věci charakter práce žalobce („hasič-strojník“) umožňoval, aby denní řád zaměstnanců jednotky Hasičské záchranné služby Letiště Ostrava, a.s., vycházejí z „předpokládaného“ průběhu směny, kromě jiného také stanovil přesný čas, kdy zaměstnanci mají čerpat první a druhou přestávku na jídlo a oddech, aniž by tím byl jakkoli dotčen výkon služby. Je jistě možné, že nemusel být vyloučen „nepředpokládaný výkon práce“ v průběhu stanovených přestávek, avšak tyto svojí povahou nahodilě

skutečnosti postrádají povahu soustavnosti prací, „které nemohou být přerušeny“. Žalovaná tedy v souladu se zákonem poskytovala žalobci vždy v průběhu každé směny dvě přestávky na jídlo a oddech v délce 30 minut, které se nezapočítávají do pracovní doby. Jelikož nebylo tvrzeno a ani jiným způsobem nevyšlo v řízení najevo, že by žalobce byl v žalovaném období „odvolán“ během čerpání přestávky na jídlo a oddech k faktickému výkonu práce, nemá žalobce právo na uplatněné nároky.

18. Na tomto závěru nemůže nic změnit ani rozsudek Evropského soudního dvora ve věci C-518/15 Ville de Nivelles proti Rudymu Matzakovi, který vyložil článek 2 směrnice 2003/88/ES v tom smyslu, že doba pracovní pohotovosti, kterou pracovník tráví doma s povinností reagovat na povolání svým zaměstnavatelem do 8 minut, což velmi významně omezuje možnosti věnovat se jiným činností, musí být považována za „pracovní dobu“. Citované rozhodnutí se totiž zabývá především otázkou kvalifikace doby pohotovosti držené zaměstnanci spadajícími do působnosti směrnice 2003/88/ES jako „pracovní doby“ nebo „doby odpočinku“, nikoli otázkou čerpání přestávek na jídlo a oddech, resp. otázkou posouzení prací, které nemohou nebo naopak mohou být přerušeny.
19. Vzhledem k výše uvedenému odvolací soud podle § 220 odst. 1 písm. a) o. s. ř. změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu o zaplacení částky 68.156 Kč s příslušenstvím jako nedůvodnou zamítl.
20. Rozhodnutí o náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů je odůvodněno ustanovením § 224 odst. 1 a 2 za použití § 142 odst. 1 o. s. ř.
21. Procesně úspěšně žalované vznikly náklady řízení celkem ve výši 55.887 Kč, které představují odměnu za 10 úkonů právní služby (převzetí a příprava zastupování, sepis vyjádření k žalobě, účast u jednání dne 19. 9. 2017, 2 úkony za účast u jednání dne 21. 11. 2017, sepis vyjádření k odvolání, účast u jednání před odvolacím soudem dne 10. 4. 2018, účast u jednání dne 16. 10. 2018, účast u jednání dne 15. 1. 2019 a sepis odvolání) po 3.860 Kč podle § 6 odst. 1, § 7, § 8 odst. 1 a § 11 odst. 1 písm. a), d), g) a k) vyhlášky č. 177/1996 Sb., ve znění pozdějších předpisů, 10 režijních paušálů po 300 Kč podle § 13 odst. 4 citované vyhlášky, náhradu za ztrátu času v rozsahu 18 půlhodin po 100 Kč podle § 14 citované vyhlášky (vždy 4 půlhodiny v souvislosti s cestou k jednání před okresním soudem a 2 půlhodiny v souvislosti s cestou k jednání před odvolacím soudem) a jízdné 2.787,60 Kč [k jednání před okresním soudem dne 19. 9. 2017 ve výši 630 Kč - osobním motorovým vozidlem o průměrné spotřebě 8,4 l nafty na 100 km, cena paliva 28,60 Kč/l, sazba základní náhrady za 1 km jízdy 3,90 Kč, ujeté z Havířova do Nového Jičína a zpět 100 km; k jednání před okresním soudem dne 21. 11. 2017 rovněž ve výši 630 Kč; k jednání před odvolacím soudem dne 10. 4. 2018 ve výši 228,60 Kč - osobním motorovým vozidlem o průměrné spotřebě 7,7 l benzínu na 100 km, cena paliva 30,50 Kč/l, sazba základní náhrady za 1 km jízdy 4 Kč, ujeté z Havířova do Ostravy a zpět 36 km; k jednání před okresním soudem dne 16. 10. 2018 ve výši 635 Kč - osobním motorovým vozidlem o průměrné spotřebě 7,7 l benzínu na 100 km, cena paliva 30,50 Kč/l, sazba základní náhrady za 1 km jízdy 4 Kč, ujeté z Havířova do Nového Jičína a zpět 100 km; k jednání před okresním soudem dne 15. 1. 2019 ve výši 664 Kč - osobním motorovým vozidlem o průměrné spotřebě 7,7 l benzínu na 100 km, cena paliva 33,10 Kč/l, sazba základní náhrady za 1 km jízdy 4,10 Kč, ujeté z Havířova do Nového Jičína a zpět 100 km], tj. celkem 46.187,60 Kč. Tuto částku je třeba zvýšit o 21% DPH ve výši 9.699,40 Kč, neboť zástupce žalované je plátcem daně z přidané hodnoty.

### **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 Novém Jičíně.

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

Ostrava 20. června 2019

Mgr. Tomáš Zubek v. r.  
předseda senátu