



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Reného Fischera a soudců JUDr. Ladislavy Mentbergerové a JUDr. Aleše Nezdařila ve věci žalobce: ■■■. J■■■K■■■ nar. ■■■■■■■■■■, bytem ■■■■■■■■■■, zastoupený JUDr. Jiřinou Novákovou, bytem Praha 5, Mezi školami 2328/13, jako obecnou zmocněnkyní, proti žalovanému: ČR – Česká obchodní inspekce, IČ: 00020869, se sídlem Praha 2, Štěpánská 567/15, o 489.777,- Kč s příslušenstvím, k odvolání žalovaného proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 9. dubna 2013, č.j. 25 C 50/2012 - 134,

t a k t o :

- I. Rozsudek soudu I. stupně se ve výroku I. **p o t v r z u j e**.
- II. Ve výroku III. se rozsudek soudu I. stupně **m ě n í** jen tak, že náklady řízení činí 11.863,- Kč, jinak se v tomto výroku **p o t v r z u j e**.
- III. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.

O d ů v o d n ě n í

Soud I. stupně shora označeným rozsudkem uložil žalovanému výrokem I. povinnost zaplatit žalobci částku 489.777,- Kč s příslušenstvím, specifikovaným v tomto výroku. Výrokem II. zamítl žalobu co do částky 251.603,- Kč s příslušenstvím a výrokem III. rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci náklady řízení ve výši 37.070,- Kč do tří dnů od právní moci rozsudku.

Takto rozhodl o žalobě, kterou se žalobce domáhal náhrady mzdy ve výši 741.380,- Kč s příslušenstvím za období měsíců leden až červen 2009 z titulu neplatného rozvázání pracovního poměru vypovědi žalovaného ze dne 5.4.2007 podle § 69 odst. 1 zák. práce, ve znění platném do 31.12.2011.

Po stránce skutkové vyšel ze zjištění, že žalobce pracoval u žalovaného ve funkci vrchního ředitele sekce správní, že podle platového výměru mu byl stanoven plat ve výši 47.540,- Kč, že dne 5.4.2007 mu dal žalovaný výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c/ zák. práce z důvodu nadbytečnosti, která byla shledána neplatnou rozsudkem Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 22.1.2010, č.j. [REDAKCE] ve spojení s rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 11.5.2011, č.j. [REDAKCE], a ve spojení s usnesením Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.10.2012, č.j. 21 Cdo 4172/2011 – 193, že od 5.4.2007 byla žalobci stanovena překážka v práci, že žalobce ve II. čtvrtletí roku 2007 neodpracoval potřebný počet 21 dnů, že pracovní pozici se stejným obsahem pracovní činnosti jako žalobce začal po jeho výpovědi vykonávat [REDAKCE] M. [REDAKCE] P. [REDAKCE] že žalobce oznámil žalovanému dopisem doručeným dne 14.8.2007, že výpověď považuje za neplatnou a že trvá na dalším zaměstnání, že žalobce uplatnil svůj nárok na dalším trvání pracovního poměru včas bez zbytečného odkladu podle ust. § 69 odst. 1 zák. práce, že byl zařazen do platové třídy 13, platového stupně 10, že jeho platový tarif činil 26.540,- Kč, osobní příplatek 16.000,- Kč a příplatek za vedení 5.000,- Kč, že [REDAKCE] M. [REDAKCE] P. [REDAKCE] byl 5.4.2007 stanoven plat ve výši 48.880,- Kč, skládající se z platového tarifu ve výši 22.880,- Kč, osobního příplatku ve výši 16.000,- Kč a příplatku za vedení ve výši 10.000,- Kč, že [REDAKCE] M. [REDAKCE] P. [REDAKCE] byl zařazen v platové třídě 13, platovém stupni 6, že [REDAKCE] P. [REDAKCE] byly v roce 2007 z fondu odměn přiznány odměny od měsíce dubna do prosince v celkové výši 315.000,- Kč, že za další období roku 2008 a 2009 mu byly přiznány odměny v průměru 350.000,- Kč, že výplatním dnem u žalovaného je 12. den v měsíci.

S odkazem na ust. § 69 odst. 1 zák. práce dovedl, že nárok žalobce na náhradu mzdy vznikl nejpozději ke dni 14.8.2007, kdy bylo žalovanému doručeno oznámení, že trvá na dalším zaměstnání. Při stanovení náhrady mzdy za období leden až červen 2009 vycházel z ust. §§ 351, 353 odst. 1 a § 354 odst. 1 zák. práce. Uvedl, že rozhodným obdobím je II. čtvrtletí roku 2007, v němž však žalobcem neodpracoval 21 dnů. Proto soud při stanovení náhrady mzdy vycházel z pravděpodobného výdělku podle § 355 zák. práce. Konstatoval, že pravděpodobný výdělek má složku obligatorní, jež se skládá z platu, který měl žalobce podle posledního platového výměru ze dne 9.1.2007 ve výši 47.540,- Kč, a složku fakultativní, která by pravděpodobně byla žalobci přiznána. Uvedl, že osobě, která vykonávala obdobnou práci jako žalobce v období po doručení neplatné výpovědi byly přiznány v období od 1.4.2007 do 31.12.2007 odměny v celkové částce 315.000,- Kč, a že ani v dalších letech nedošlo k nějakému enormnímu snížení nebo nárůstu těchto odměn. Dovodil, že v průměru pak tyto odměny činily 35.000,- Kč měsíčně. Na základě shora uvedeného dospěl k závěru, že pravděpodobný hrubý měsíční výdělek žalobce ve II. čtvrtletí roku 2007 by činil 82.540,- Kč a že jeho pravděpodobný hodinový výdělek by činil 474,59 Kč. S přihlédnutím k počtu pracovních hodin v jednotlivých měsících předmětného období, za které žalobce požadoval náhradu mzdy, pak vypočetl výši náhrady mzdy v požadovaném období a dospěl k závěru, že opodstatněnou je částka 489.777,- Kč, ohledně níž žalobě vyhověl, a to spolu s příslušenstvím, a ve zbývajících částí žalobu zamítl. Neshledal přitom důvodnou námitku žalovaného, že přiznání náhrady mzdy v soudem přiznané výši je v rozporu s dobrými mravy. O nákladech řízení rozhodl podle § 142 odst. 3 o.s.ř. a přiznal žalobci plnou náhradu nákladů řízení s tím, že rozhodnutí soudu záviselo na jeho úvaze či výpočtu. Náklady řízení tvoří soudní poplatek.

Proti tomuto rozsudku podal žalovaný odvolání, které směřovalo proti vyhovujícímu výroku ve věci same (I.) a proti výroku o nákladech řízení. Žalovaný uplatnil odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. b), e) a g) o.s.ř. Nesouhlasil zejména se způsobem, který soud zvolil při zjištění a výpočtu pravděpodobného výdělku, jehož by žalobce dosáhl. Uvedl, že v daném případě je rozhodným obdobím II. čtvrtletí roku 2007 a že nelze tak ani výkladem dovodit, že rozhodným obdobím by mohl být jiný časový úsek. Vytkl soudu I. stupně, že se nevypořádal s některými spornými otázkami a připustil trvalou nepřítomnost žalobce, zastoupeného obecnou zmocněnkyní, která odpovídala na soudem položené otázky, přičemž bezprostřední reakce žalobce na ně mohla přispět k představě o jeho pracovní činnosti, odborných kvalitách a mimořádných odměnách, které mu byly bývalým ředitelem přiznány, přestože existují důvodné pochybnosti nejen o odevzdané práci, ale i o skutečných důvodech vedoucích k vyplacení neúměrně vysokých odměn. V této souvislosti poznamenal, že soud zamítl jeho návrh na výslech žalobce, ačkoliv mohl ovlivnit jeho spravedlivé rozhodnutí o výši pravděpodobného výdělku žalobce. Dále argumentoval tím, že se prvostupňový soud dostatečně nevypořádal s ustanoveními zákoníku práce, které v dané věci aplikoval, byť pro daný případ jsou jen stěží použitelná. Předně mu v naznačeném směru vytkl, že se dostatečně nevypořádal s jeho námitkami ohledně rozdílu v práci, neboť u žalobce vzhledem ke zcela uměle vytvořené vedoucí funkci nelze hovořit o zaměstnancích vykonávajících stejnou práci, a současně nedostatečně akcentoval ust. § 110 odst. 2 zák. práce, které konkretizuje, co lze považovat za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Podle žalovaného úvahu soudu o tom, že by byla žalobci pravděpodobně přiznána odměna v určité výši, nemá racionální základ, neboť po organizační změně bylo vedoucí místo žalobce zrušeno, a proto i kdyby žalobce nedostal výpověď, nebyl by nadále zařazen ve vedoucí funkci a nepobíral by tak odměny, případně mohl by být z funkce odvolán. Z tohoto důvodu nemůže soud při úvaze o pravděpodobné výši mimořádných odměn vycházet pouze ze skutečnosti, že vedoucím zaměstnancům byly přiznány odměny v určité výši. Vytkl také prvostupňovému soudu, že se nezabýval ani tím, jaké období bylo pro posouzení obvyklé výše jednotlivých složek mzdy důležité a rozhodující a současně namítl, že soud ve svém rozhodnutí přistupoval k otázce stanovení výše náhrady velmi formálně, byť žalovaný poukazoval na nález Ústavního soudu ČR sp. zn. I. ÚS 1126/07, ze dne 22.11.2007, a zároveň se nedostatečně zabýval také otázkou dobrých mravů. Navrhl, aby odvolací soud rozsudek soudu I. stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl potvrzení rozsudku soudu I. stupně v napadeném výroku jako věcně správného. Uvedl, že podle § 355 odst. 2 zák. práce musí soud při stanovení pravděpodobného výdělku přihlídnout k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance; tedy včetně jeho odměn, a to i za předchozí období, nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty. Podle žalobce práci srovnatelné hodnoty vykonávala ředitelka Kanceláře úřadu [REDAKCE] J. [REDAKCE] N. [REDAKCE] a ředitel sekce správní [REDAKCE] Z. [REDAKCE] Z. [REDAKCE] kteří byli na Ústředním inspektorátu zařazení v 13. platové třídě. Tuto skutečnost dokládá organizační schéma a jejich výplatní listiny, z nichž vyplývá, že byli odměňováni srovnatelně s žalobcem. Tvrzení žalovaného o tom, že by žalobce po organizačních změnách nevykonával dosavadní práci, považoval za spekulativní, nemající oporu v provedeném dokazování. Zdůraznil, že v souvislosti s neplatným skončením pracovního poměru mu náleží náhrada mzdy, kterou by dosahoval nebyť organizační změny. V této souvislosti poukázal dále na skutečnost, že ho žalovaný z opatrnosti na stejné pracovní místo jmenoval v roce 2012. Žalovaným citovaný ústavní nález nepovažoval za případný. Dále se žalobce vyjádřil k oprávněnosti svých odměn.

Odvolací soud přezkoumal rozsudek soudu I. stupně v mezích podaného odvolání (§ 206 odst. 2 o.s.ř.) včetně řízení, které předcházelo jeho vydání podle §§ 212 a 212a odst. 1 a 3 o.s.ř., a dokazování dále doplnil listinnými důkazy v souladu s ust. § 213 odst. 4 o.s.ř. (mzdové listy žalobce za rok 2004, 2005, 2006 a 2007, popisy práce ředitele inspektorátu J. Š. a ředitele sekce M. P. a jejich mzdové listy za rok 2007, organizační řád České obchodní inspekce včetně organizačního schéma platného od 1.1.2005).

Z uvedených listin vzal za prokázané, že žalobce vykonával u žalovaného funkci ředitele sekce správní, že za rok 2004 mu byly vyplaceny odměny v celkové výši 225.800,- Kč; tedy v průměru 18.817,- Kč měsíčně, za rok 2005 odměny v celkové výši 368.880,- Kč; tedy v průměru 30.740,- Kč měsíčně, za rok 2006 odměny v celkové výši 530.000,- Kč; tedy v průměru 44.167,- Kč měsíčně, za I. čtvrtletí roku 2007 odměny v celkové výši 210.000,- Kč; tedy v průměru 70.000,- Kč měsíčně, že M. P. byly za II. čtvrtletí roku 2007 vyplaceny odměny v celkové výši 120.000,- Kč, tedy v průměru 40.000,- Kč měsíčně za II. čtvrtletí roku 2007, že M. P. nahradil žalobce ve funkci ředitele sekce správní po jeho výpovědi, že J. Š. který byl ředitelem inspektorátu České obchodní inspekce pro Středočeský kraj a Hlavní město Praha, byly ve II. čtvrtletí roku 2007 vypláceny odměny v celkové výši 120.000,- Kč; tedy v průměru 40.000,- Kč měsíčně ve II. čtvrtletí roku 2007, že Česká obchodní inspekce je organizační složkou státu podřízenou Ministerstvu průmyslu a obchodu a člení se na Ústřední inspektorát a jemu podřízené inspektoráty, že vertikální organizační uspořádání Ústředního inspektorátu ČOI tvoří ústřední ředitel, sekce (ředitel sekce), odbor (ředitel odboru), oddělení (vedoucí oddělení) (bod 5 odst. 2), že na inspektorátech ČOI se uplatňují tyto stupně řízení: inspektorát (ředitel inspektorátu v postavení ředitele sekce), zástupce ředitele inspektorátu v postavení ředitele odboru a oddělení (vedoucí oddělení – administrativně právního, všeobecné kontroly, technické kontroly), že sekce zajišťuje komplexní výkon souboru odborných činností a je účelným seskupením útvaru nižšího stupně; je řízena ředitelem sekce a člení se na odbory (bod 5 odst. 4), že ředitel sekce může zastupovat ČOI a jednat jejím jménem ve věcech spadajících do působnosti jím řízené sekce, rozhoduje o zásadních otázkách v oblasti své působnosti, pokud si rozhodování o nich nevyhradil ústřední ředitel ČOI nebo pokud rozhodnutím o nich nepověřil jiné vedoucí zaměstnance, že ředitel sekce ústředního inspektorátu může být v rámci působnosti delegované ústředním ředitelem, pověřen výkonem operativního řízení ředitelů inspektorátů (bod 8. 2 odst. 2, 3), že sekce správní je řízena ředitelem sekce, který odpovídá za koordinaci výstupu ČOI ve vztahu k ostatním dozorovým orgánům, za financování a hospodářskou správu včetně dislokace ústředního inspektorátu a jednotlivých inspektorátů ČOI, připravuje a organizačně zajišťuje porady a jednání ústředního ředitele s řediteli inspektorátů, že odbor financování a hospodářské správy spadající pod sekci správní zajišťuje věcně i obsahově správné a včasné sestavení rozpočtu příjmu a výdajů včetně jeho rozpisu na inspektoráty, organizačně zajišťuje porady ústředního ředitele s řediteli inspektorátů a plní pokyny ústředního ředitele ve vztahu k inspektorátům ČOI, že tento odbor odpovídá za přípravu všech etap prací na přípravě rozpočtu ČOI z kapitoly MPO, zpracovává pro MPO podklady za ČOI pro státní závěrečný účet, zajišťuje vedení účetnictví a financování ČOI jako organizační složky státu, odpovídá za hospodářskou správu, že hlavní činností oddělení rozpočtu a financování spadající pod sekci správní je kontrola dodržování čerpání schváleného rozpočtu ČOI a jednotlivých inspektorátů, že podle organizačního schéma žalovaného mezi sekce ústředního inspektorátu České obchodní inspekce patřila Kancelář úřadu, jejíž ředitelkou byla J. N. sekce správní, jejímž ředitelem byl žalobce a po jeho výpovědi ho nahradil M. P. sekce podpory kontroly, jejímž ředitelem byl Z. Z. že jednotlivé inspektoráty ČOI, kterých bylo 7,

vykonávaly působnost na území odpovídajícím jednotlivým krajům a v jejich čele stáli ředitelé a že odvolacím orgánem jednotlivých územních inspektorátů byl Ústřední inspektorát ČOI.

Na základě doplněného dokazování dospěl odvolací soud k závěru, že byť odvolání žalovaného bylo zčásti opodstatněné ve vztahu ke způsobu výpočtu pravděpodobného výdělku žalobce, nemělo však vliv na věcnou správnost rozsudku soudu I. stupně v napadeném výroku I. stupně, a to z důvodů níže uvedených.

Žalovaný uplatnil odvolací důvod uvedený v § 205 odst. 2 písm. b) o.s.ř. Odvolací soud konstatuje, že tento odvolací důvod může být dán pouze v řízeních, v nichž se uplatní zásada koncentrace řízení ze zákona (§ 118b a § 175 odst. 4 část první věty za středníkem o.s.ř.). O žádný z takovýchto případů se však zde nejedná a tento odvolací důvod proto dán není.

Především však soudu I. stupně vytkl nesprávné právní posouzení věci (§ 205 odst. 2 písm. g) o.s.ř.). Právní posouzení je nesprávné, jestliže soud na správně zjištěný skutkový stav aplikuje nesprávnou právní normu, příp. aplikuje správnou právní normu, ale nesprávně ji vyloží, popř. neaplikuje adekvátní právní normu.

Podle § 69 odst. 1 zák. práce ve znění platném do 31.12.2011 (dále jen zákoník práce – poznámka odvolacího soudu) dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Prvostupňový soud učinil správný závěr o tom, že **žalobci v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru výpovědi ze dne 5.4.2007 vznikl nárok na náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 zák. práce z důvodu vzniku překážky v práci na straně zaměstnavatele, a to ode dne 14.8.2007**, kdy bylo žalovanému doručeno oznámení žalobce, že trvá na dalším zaměstnání (k tomu srovnej usnesení Městského soudu v Praze ze dne 24.10.2012, č. j. [REDAKCE]). Za situace, kdy v daném případě nedošlo k platnému skončení pracovního poměru žalobce u žalovaného a žalovaný neumožnil žalobci pokračovat v práci, prvostupňový soud na základě svých skutkových zjištění **správně uzavřel, že nárok žalobce na náhradu mzdy za období měsíců leden až červen 2009 je co do základu zcela opodstatněný.**

Podle § 355 zák. práce jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek. 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 přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

Zákon taxativně nestanoví ani nijak neomezuje hlediska, z nichž je třeba vycházet při zjišťování mzdy nebo platu, které **by zaměstnanec v rozhodném období „zřejmě dosáhl“.**

Ponechává tak na úvaze soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Protože se však jedná o stanovení pravděpodobného výdeľku na základě výdeľku, které by byly „zřejmě“ dosaženy právě v rozhodném období, je zřejmé, že je třeba při zkoumání „pravděpodobnosti“ podkladů pro výpočet průměrného výdeľku v první řadě přihlížet k tomu, jakou práci měl zaměstnanec ve zkoumaném rozhodném období konat, jakým způsobem byla tato práce odměňována, jaké byly podle platných předpisů (kupř. vnitřních předpisů, kolektivní smlouvy) proměnlivé složky mzdy apod. V tomto rámci lze potom – jako k určitému korektivu – přihlídnout rovněž k výši výdeľků, kterých dosáhli na stejné práci spolupracovníci dotčeného zaměstnance, případně jiní zaměstnanci na práci stejné hodnoty. Zákon také formou demonstrativního výčtu dává soudu k úvaze, aby při zjišťování pravděpodobného výdeľku přihlédl „zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty“. Ostatní hlediska zákon ponechává zcela na úsudku soudu tak, aby se jím stanovený průměrný výdeľek skutečně jevil jako „pravděpodobný“. V tomto rámci tedy nemusí být vyloučeno – odůvodňují-li to okolnosti případu – přihlídnout i k jiným okolnostem, jestliže jsou významné pro objasnění toho, jakého výdeľku by zaměstnanec v rozhodném „zřejmě“ dosáhl (srovnej rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.4.2011, sp.zn. 21 Cdo 4690/2009).

Podle platné judikatury NS ČR je při stanovení pravděpodobného výdeľku významná také okolnost jakých výdeľků dosahoval poškozený zaměstnanec (žalobce) v daném pracovním zařazení v minulosti, a to i v relativně vzdálenějším časovém období, obzvláště za situace, kdy vztaheno na daný případ žalovaný tvrdí, že u „žalobce vzhledem ke zcela uměle vytvořené vedoucí funkci nelze hovořit o zaměstnancích, kteří by vykonávali stejnou práci nebo práci stejné hodnoty jako žalobce“. Obecně vzato porovnání celkových výdeľků žalobce, a to včetně jeho odměň, jak za I. čtvrtletí roku 2007, tak za celý rok 2006, lze vzít jako vodítko k tomu, aby jeho pravděpodobný výdeľek byl zjištěn v souladu s platnou judikaturou (srovnej rozsudek NS ČR sp.zn. 21 Cdo 58/2005). S přihlédnutím k výše uvedenému odvolací soud konstatuje, že soud I. stupně postupoval nesprávně při stanovení výše pravděpodobného výdeľku žalobce podle § 355 zák. práce; resp. při stanovení výše průměrného pravděpodobného hodinového výdeľku žalobce, kterého by v rozhodném období dosáhl. Při stanovení výše náhrady mzdy žalobce sice soud I. stupně správně vycházel ze skutečnosti, že rozhodným obdobím pro zjišťování jeho průměrného výdeľku je podle § 354 odst. 1 zák. práce období duben – červen 2007; tedy období II. čtvrtletí roku 2007, nicméně zcela nerefletoval judikaturní závěry Nejvyššího soudu ČR, uvedené zejména v jeho rozsudcích sp.zn. 21 Cdo 4690/2009 a sp. zn. 21 Cdo 58/2005, z nichž vyplývá, že **při zjišťování mzdy nebo platu, které by zaměstnanec v rozhodném období „zřejmě dosáhl“ je třeba mj. přihlídnout také k okolnosti, jakého výdeľku zaměstnanec dosahoval v daném pracovním zařazení v minulosti, a to i v relativně vzdálenějším časovém období.**

Prvostupňový soud k této podle platné judikatury významné okolnosti nepřihlédl a vycházel jen z obecné výše hrubé měsíční mzdy žalobce, jeho osobního příplatku a příplatku za vedení v souladu s platným tarifem, a dále z průměrné výše měsíční odměny (35.000,- Kč), která byla vyplácena M P za období od 1.4.2007 až do 31.12.2007 (315.000,- Kč), který vykonával „obdobnou práci“ jako žalobce v období po doručení neplatné výpovědi žalobci. Podle odvolacího soudu takový postup při stanovení výše pravděpodobného výdeľku nekoresponduje s výše uvedenými judikaturními závěry. Při stanovení výše pravděpodobného výdeľku je třeba mít na zřeteli, že byť ustanovení § 355 odst. 2 zák. práce je abstraktní normou s relativně neurčitou hypotézou, jeho hlavním a

určujícím hlediskem při zjišťování mzdy nebo platu, je výše mzdy, kterou „by zaměstnanec v rozhodném období dosáhl“, a to zejména s přihlédnutím k obvyklým jednotlivým složkám jeho mzdy nebo platu.

Vztaženo na projednávanou věc bylo proto třeba vycházet z prokázaných a těchto rozhodných skutečností: **1) že žalobce před dáním výpovědi vykonával funkce ředitele sekce správní, 2) že byl zařazen do platové třídy 13., platového stupně 10, 3) že u žalovaného lze jen těžko porovnávat ve striktním slova smyslu srovnatelnost pracovního postavení jednotlivých zaměstnanců z hlediska jejich nároků na odměny, a to z důvodů, že podle popisu pracovních činností jednotlivých vedoucích zaměstnanců má každý z nich svůj jednotlivý výčet činností, které vykonává, což vyplývá jak z organizačního řádu žalovaného, tak z jeho organizační struktury, podle níž na „srovnatelné pracovní pozici“ ve smyslu hierarchie podle organizačního schéma žalovaného, byli pouze ředitelé Kanceláře úřadu (před výpovědí z pracovního poměru J. N. po výpovědi P. , a sekce podpory (před výpovědí z pracovního poměru Z. po výpovědi H.), 4) že žalobce pobíral odměny konzistentně již od roku 2004, přičemž průměrná výše jeho měsíčních odměn za rok 2005 činila 30.000,- Kč, za rok 2006 - 44.167,- Kč a za I. čtvrtletí roku 2007 - 70.000,- Kč.**

Námítku žalovaného, že při stanovení pravděpodobného výdělku žalobce měl soud vycházet z odměn všech dalších zaměstnanců, kteří byli zařazeni do 13. platové třídy jako žalobce; tedy z odměn ředitelů jednotlivých inspektorátů a jejich zástupců, neshledal odvolací soud relevantní, neboť zařazení zaměstnance do stejné platové třídy je jen jedním z kritérií, z nichž bylo třeba vycházet ve smyslu citované judikatury, nikoli však kritériem jediným, jak bylo výše uvedeno. V této souvislosti nelze ani přehlédnout skutečnost, že žalobce byl zařazen do platové třídy 13., platového stupně 10, který také nepochybně ovlivnil výši jeho příjmu. Z úřední činnosti je odvolacímu soudu známo (§ 121 o.s.ř.; k tomu srovnej rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 22.1.2010, č.j. ve spojení s rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 11.5.2011, č. j. a ve spojení s usnesením Nejvyššího soudu ČR ze dne 10.10.2012, č.j. 21 Cdo 4172/2011 – 193), že pracovní místo ředitele „sekce správní“ našlo v organizační struktuře žalovaného po 4.4.2007 svůj „téměř identický odraz v pracovním místě ředitele sekce ekonomiky a práva“, zastávané od 1.4.2007 M. P. protože povaha hlavních činností vykonávaných oběma sekcemi byla prakticky totožná. O uvedeném také svědčí i výše platu P. podle platového tarifu včetně osobního příplatku, která korespondovala s obligatorními složkami mzdy žalobce s výjimkou příplatku za vedení, který byl u P. o 100% vyšší. Také k těmto skutečnostem bylo z důvodů výše popsáno třeba přihlédnout při stanovení výše pravděpodobného výdělku žalobce, neboť výše odměny P. v II. čtvrtletí roku 2007 zcela jistě vypovídá také o tom, zda výše odměn žalobce za relativně vzdálenější období, které předcházelo období rozhodnému (II. čtvrtletí roku 2007), korespondovala s výší odměn, které obdržel tento zaměstnanec, který žalobce de facto v jeho zastávané funkci nahradil, neboť v důsledku této skutečnosti se žalobce nestal pro žalovaného nadbytečným a jeho výpověď ze dne 5.4.2007 byla proto shledána neplatnou, neboť nebyl naplněn po skutkové stránce výpovědní důvod podle § 52 písm. c) zák. práce. Odvolací soud nepřihlédl ani k námítce žalovaného, že žalobci byly vypláceny odměny v nepřiměřené výši, ani že mu odměny byly přiznány v rozporu s jeho vnitřními předpisy, neboť je třeba mít na zřeteli, že v okamžiku, kdy byla zaměstnanci (žalobci) odměna přiznána rozhodnutím zaměstnavatele (žalovaného), stala se nárokovou složkou a soudu nepřisluší přezkoumávat věcnou správnost rozhodnutí o přiznání odměny, ani to, zda odměny byly vypláceny efektivně a zda žalovaný nakládal hospodárně se

svěřenými prostředky (k tomu srovnej usnesení Nejvyššího soudu ČR ze dne 24.11.2011, sp. zn. 21 Cdo 2545/2010). Tvrzení žalovaného o tom, že by žalobce po organizačních změnách nevykonával dosavadní práci, považoval odvolací soud ve shodě s žalobcem za ryze spekulativní, nemající oporu v provedeném dokazování. Za zcela irelevantní považoval odvolací soud i argument žalovaného o nepřítomnosti žalobce u soudních jednání, protože jeho osobní přítomnost nebyla nutná, když pro posouzení oprávněnosti žalovaného nároku byly nezbytné jen listinné důkazy, nikoli výslechy žalobce, který byl na základě plné moci v řízení řádně zastoupen obecnou zmocněnkyní.

Odvolací soud považuje za podstatné znovu zdůraznit, že v posuzovaném případě bylo v souladu s dikcí ust. § 355 odst. 2 zák. práce třeba vycházet z pravděpodobného výdělku žalobce, kterého by v rozhodném období dosáhl.

Odvolací soud tedy uzavírá, že při stanovení pravděpodobného výdělku žalobce vycházel z jeho platu podle platového tarifu ve výši 26.540,- Kč, osobního příplatku ve výši 16.000,- Kč a příplatku za vedení ve výši 5.000,- Kč a dále z výše jeho odměn, které mu byly vyplaceny v průběhu celého roku 2006 a v I. čtvrtletí roku 2007. Při posouzení přiměřenosti odměn, které byly žalobci v roce 2006 a I. čtvrtletí roku 2007, přihlédl odvolací soud k výši odměn, které byly vyplaceny M. P. v rozhodném období, tj. II. kalendářním čtvrtletí roku 2007. Vzhledem k tomu, že výše odměny P. který žalobce de facto ve funkci ředitele sekce správní nahradil, činila v průměru v rozhodném období 40.000,- Kč měsíčně, dospěl odvolací soud k závěru, že výše odměny, z níž vycházel při stanovení pravděpodobného výdělku žalobce, je srovnatelná s obvyklou výší odměn, kterou žalobce dosáhl v předchozím roce 2006, když výše odměn žalobce za I. čtvrtletí roku 2007 se jevila odvolacímu soudu nepřiměřeně vysoká v porovnání s výší jeho odměn za předchozí období let 2004 – 2006. V tomto směru nemohl odvolací soud přehlédnout ani skutečnost, že zejména odměna ve výši 150.000,- Kč, byla žalobci přiznána v období, kdy již bylo zřejmé, že pravděpodobně dojde k jeho výpovědi z organizačních důvodů..

Odvolací soud s ohledem na shora uvedené uzavírá, že při stanovení výše náhrady mzdy žalobce v posuzovaném období vycházel z průměrného hodinového výdělku žalobce 503,34 Kč [(47.540,- Kč – obligatorní složka mzdy + 40.000,- Kč – fakultativní složka mzdy) = 87.540,- Kč děleno hodinovým koeficientem 173,92], který představuje průměrný počet pracovních hodin v měsíci při osmihodinové pracovní době. Podle počtu pracovních hodin v období od 1.1.2009 do 30.6.2009 by tak žalobci příslušela náhrada mzdy ve výši 519.446,88 Kč (1.032 x 503,34 Kč/hod). Za situace, kdy žalobce odvoláním napadl pouze vyhovující výrok o věci samé, kterým mu byla přiznána částka 489.777,- Kč s příslušenstvím, dospěl odvolací soud k závěru, že rozsudek soudu I. stupně je věcně správný.

Na základě výše uvedeného odvolací soud rozsudek soudu I. stupně ve vyhovujícím výroku o věci samé potvrdil jako věcně správný podle § 219 o.s.ř.

Ve výroku o nákladech řízení III byl rozsudek podle § 220 odst. 1 písm. a) o.s.ř. změněn jen tak, že náklady řízení činí 11.863,- Kč, neboť žalobce měl ve věci úspěch pouze částečný v rozsahu 66%, naopak neúspěšný byl z 34% a z procesního hlediska mu proto náleží právo na náhradu nákladů řízení v rozsahu 32 % ze zaplaceného soudního poplatku v celkové výši 37.070,- Kč, podle § 142 odst. 2 o.s.ř. Odvolací soud se neztotožnil s argumentací prvostupňového soudu o tom, že rozhodnutí o výši nároku žalobce záviselo na jeho úvaze či výpočtu, neboť otázka výše náhrady mzdy, která žalobci přísluší z titulu

neplatného rozvázání pracovního poměru, je výsledkem aplikace právního předpisu tzn. právním posouzením.

O nákladech odvolacího řízení bylo rozhodnuto podle § 142 odst. 1 o.s.ř. za použití § 224 odst. 1 o.s.ř., a contrario, neboť v odvolacím řízení zcela úspěšnému žalobci žádné náklady nevznikly.

Výrok II. nebyl odvoláním napaden, a proto nabyl samostatně právní moci podle § 206 odst. 2 o.s.ř.

Poučení: Proti tomuto rozsudku **je** přípustné dovolání, které lze podat ve lhůtě dvou měsíců ode dne jeho doručení k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu I. stupně, a to za podmínek uvedených v § 237 o.s.ř.

V Praze dne 4. prosince 2013

Mgr. René Fischer, v.r.
předseda senátu

Za správnost vyhotovení:
Kalendová