



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Jany Knotkové a soudců Mgr. Zdeňka Váni a JUDr. Kateřiny Kodetové ve věci

žalobce: F R [redacted] narozený [redacted]
bytem [redacted]

proti
žalované: **SECURITAS ČR s. r. o., IČO 43872026**
sídlem Kateřinská 466/40, 120 00 Praha 2
zastoupená advokátem Mgr. Petrem Hájkem
sídlem Michalská 39/4, 412 01 Litoměřice

o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru
o odvolání žalobce proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 2 ze dne 9. srpna 2021,
č. j. 43 C 133/2020-107,

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.
- II. Žalobce je povinen zaplatit žalované na nákladech odvolacího řízení 3.388 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám advokáta Mgr. Petra Hájka.

Odůvodnění:

1. Napadeným rozsudkem soud prvního stupně zamítl žalobu, kterou se žalobce domáhal určení, že rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením ze dne 14. 9. 2020 je neplatné (výrok I.),

Shodu s prvopisem potvrzuje Mgr. Irena Texlová.

a uložil žalobci zaplatit žalované do tří dnů od právní moci rozsudku náhradu nákladů řízení ve výši 13.552 Kč (výrok II.).

2. Rozhodl tak o žalobě, kterou se žalobce domáhal určení neplatnosti uvedeného okamžitého zrušení pracovního poměru, které mu žalovaná jako jeho zaměstnavatel dala z důvodu, že se žalobce od 1. 8. 2020 do 14. 9. 2020 bez řádné omluvy nedostavil do zaměstnání, přestože měl na toto období naplánované směny, a důvody nepřítomnosti řádně nedoložil. Z tohoto důvodu žalovaná kvalifikovala nepřítomnost žalobce od 1. 8. 2020 jako neomluvenou absenci, kterou považovala za porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Žalobce v podané žalobě skutečnosti uváděné v okamžitém zrušení pracovního poměru popíral s odůvodněním, že mu bylo bráněno vykonávat práci na původním pracovišti v objektu [REDAKCE] byl z něho pod falešnou záminkou vypuzen a byl mu na něj zakázán přístup. Žalobce již ve svém e-mailu ze dne 21. 8. 2020 oznámil žalované, že trvá na původní pozici a pracovišti.
3. Žalovaná v řízení navrhovala zamítnutí žaloby s tím, že žalobce dopustil jednání popsáno v okamžitém zrušení pracovního poměru.
4. Soud prvního stupně v napadeném rozsudku zjistil následující skutkový stav: Žalobce pracoval pro žalovanou na základě pracovní smlouvy ze dne [REDAKCE] na pozici bezpečnostní pracovník. Za místo výkonu práce byly v pracovní smlouvě označeny Praha a Středočeský kraj. Sdělením ze dne 30. 6. 2020 byl žalobce informován, že zaměstnavatel žalobci určuje dovolenou na období 14. 7. 2020 - 31. 7. 2020, sdělením ze dne 14. 7. 2020 byl žalobce informován, že v souladu s pracovní smlouvou mu byly od 1. 8. 2020 naplánovány směny na objektu [REDAKCE]. Žalobce byl upozorněn, že v případě, že se v uvedený den k výkonu práce bez řádné omluvy nedostaví, žalovaná bude nucena jeho nepřítomnost kvalifikovat jako neomluvenou absenci. Sdělením ze dne 19. 8. 2020 byl žalobce informován, že dne 14. 7. 2020 mu bylo zasíláno oznámení o naplánování směn po ukončení dovolené. Toto oznámení žalobce nepřevzal a na plánované směny ve dnech 1. 8. 2020, 7. 8. 2020, 8. 8. 2020, 9. 8. 2020, 14. 8. 2020 a 17. 8. 2020 na objektu [REDAKCE] se nedostavil. Žalobce ve své reakci ze dne 21. 8. 2020 uvedl, že sloužil jako vedoucí objektu [REDAKCE] kvůli čemuž k žalované nastupoval. Z této pozice byl odvolán s odůvodněním, které považuje za šikanózní, proto trval na původním zařazení jako vedoucí objektu [REDAKCE]. Dne 31. 8. 2020 reagoval na výzvu žalované a uvedl, že se na navrhované setkání nedostaví, neboť je ochotný pracovat pro žalovanou pouze na pracovišti [REDAKCE] na pozici vedoucího objektu. Dne 2. 10. 2020 převzal žalobce okamžité zrušení pracovního poměru, které mu bylo dáno podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z důvodu neomluvené nepřítomnosti na pracovišti od 1. 8. 2020. Žalobce dne 25. 11. 2020 oznámil žalované, že nadále trvá na zaměstnání na pozici vedoucího objektu [REDAKCE]. Jelikož byl z této pozice sesazen neoprávněně, nemohl akceptovat nabídku žalované na práci na jiném objektu.
5. Obvodní soud předeslal, že žaloba byla podána včas ve smyslu § 72 zákoníku práce, okamžité zrušení pak splňuje veškeré formální požadavky dle zákoníku práce a jednání žalobce, ve kterém spatřuje žalovaná zvláště hrubé porušení povinností, je vymezené dostatečně určitě v souladu s § 60 zákoníku práce. Zjištěný skutkový stav hodnotil soud prvního stupně tak, že žalobce se popsáním jednáním dopustil porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem ve smyslu § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Mezi účastníky nebylo fakticky sporné, že se žalobce ode dne 1. 8. 2020 nedostavoval k výkonu práce na žalovanou určené pracoviště na adrese objektu [REDAKCE] a že pro žalovanou nevykonával od tohoto data žádnou práci ani na žádném jiném místě. Žalobce se

nejpozději dne 21. 8. 2020 v rámci e-mailové komunikace dozvěděl, že mu byly od 1. 8. 2020 zaměstnavatelem naplánovány směny v objektu [REDAKCE]. Žalobce se tam k výkonu práce odmítl dostavit s odůvodněním, že trvá na původním zařazení jako vedoucí objektu [REDAKCE]. Z uzavřené pracovní smlouvy však vyplývá, že žalobce byl povinen pracovat pro žalovanou na pozici bezpečnostního pracovníka v Praze či Středočeském kraji. Pozice vedoucího či velitele objektu [REDAKCE] nebyla v pracovní smlouvě sjednána, přičemž nebylo sjednáno ani místo výkonu práce výlučně v budově [REDAKCE]. Žalobce tak porušil své povinnosti zaměstnance, vyplývající jednak z pracovní smlouvy a jednak z ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) a ustanovení § 301 zákoníku práce, přičemž toto porušování povinností je nutné s ohledem na časový rozsah, kdy žalobce pro žalovanou nevykonával práci od 1. 8. 2020 do 14. 9. 2020, kvalifikovat jako zvlášť hrubé.

6. Soud prvního stupně dále uvedl, že s ohledem na neurčité tvrzení žalobce ve vztahu k šikanóznímu jednání žalované uložil žalobci na jednání konaném dne 9. 8. 2021 v souladu s § 118a odst. 1, 3 o. s. ř. povinnost doplnit vylicení rozhodujících skutečností, jakého konkrétního znevýhodňujícího jednání se vůči žalobci dopustil konkrétní zaměstnanec žalované při změně pracoviště žalobce v srpnu 2020 do objektu [REDAKCE] v důsledku kterého se žalobce nedostavil ke směnám naplánovaným zaměstnavatelem v srpnu roku 2020, a k prokázání svých doplňujících tvrzení označit důkazy. Žalobce v reakci na výzvu uvedl, že šikanózního jednání vůči žalobci se dopustili pánové B [REDAKCE] a L [REDAKCE] kdy proběhla schůzka bezprostředně před nařízenou dovolenou žalobci, kde mu bylo ze strany jmenovaných osob sděleno, že neškolil své podřízené. Rovněž byl žalobce ze strany jmenovaných osob pomlouván. Po dobu výkonu činnosti měl navíc žalobce k dispozici nevhodné osoby, a to za situace, kdy mu bylo vytýkáno, že je zodpovědný za svůj tým. V žalobcem označeném jednání zaměstnanců žalované neshledal soud prvního stupně nepřipustné či znevýhodňující jednání. V případě, že nadřízení žalobce byli nespokojeni s jeho prací, byli oprávněni mu toto vytknout a obdobně byli oprávněni mu stanovit v rámci sjednaného místa výkonu práce odlišné pracoviště. Z těchto důvodů soud prvního stupně shledal okamžité zrušení pracovního poměru platným, proto žalobu zamítl. O nákladech řízení rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř.
7. Proti tomuto rozsudku podal žalobce včasné odvolání a namítal, že soud prvního stupně nepřihlédl k tvrzením žalobce o šikaně a okolnostech vzniku pracovního poměru (ústní dohoda měnící obsah uzavřené šablonovité písemné pracovní smlouvy). Obvodní soud se zabýval pouze splněním formálních předpokladů pro okamžité zrušení pracovního poměru. Žalobce nebyl povinen akceptovat pod falešnou záminkou změnu pracoviště, ve vztahu k jeho osobě se jednalo o vyřizování účtů a zakrytí pochybení manažerů žalované. Nebyl proveden výslech žalobcem navrhovaných svědků: V [REDAKCE], L [REDAKCE], L [REDAKCE], K [REDAKCE], J [REDAKCE], Š [REDAKCE] a J [REDAKCE] B [REDAKCE]. Soud se vůbec nevypořádal s otázkou šikany zaměstnance, pouze zohledňoval práva žalované. Žalovaná byla žalobcem upozorňována na svá pochybení a měla dostatek času na zjednání nápravy. Jestliže žalobce uváděl pochybení na straně žalované, které byly záminkou pro sesazení žalobce z funkce vedoucího objektu, považoval již za nadbytečné sejít se na navrhované schůzce. Žalobce připomněl pochybení na straně žalované: neexistence směrnic pro výkon služby na objektu, neexistence certifikátů strážný u zaměstnanců žalované na objektu, neodejmutí problematických či zdravotně nezpůsobilých osob pro výkon služby. Dále žalobce uvedl, že jednání se sice konalo ve složení se senátem, ale na pozvánce i na dveřích do soudní místnosti bylo uvedeno samosoudce Luděk Pilný. Bylo tak omezeno právo žalobce na zkoumání podjatosti přísedících v dostatečném předstihu. Dále se žalobce detailně vyjadřoval k osobě předsedy senátu JUDr. Pilného a navrhl, aby z případného dalšího projednávání byl tento soudce a jeho senát vyloučen a věc byla přidělena novému senátu.

8. Žalobce proto navrhl, aby odvolací soud zrušil zamítavý výrok I. napadeného rozsudku a věc vrátil k novému projednání soudu první instance. Ve vztahu k nákladovému výroku žalobce uvedl, že žalované by s ohledem na okolnosti sporu neměly být náklady přiznány.
9. Žalovaná navrhla, aby odvolací soud potvrdil napadený rozsudek a uvedla, že jej považuje za věcně i právně správný.
10. Odvolací soud přezkoumal ve smyslu ustanovení § 212 a § 212a o. s. ř. napadený rozsudek i řízení, které předcházelo jeho vydání, a dospěl k závěru, že odvolání není důvodné.
11. Odvolací soud seznal, že soud prvního stupně správně a v rozsahu, který lze považovat za dostatečný pro rozhodnutí věci, zjistil skutkový stav, přičemž provedené důkazy v souladu s ustanovením § 132 o. s. ř. hodnotil jak jednotlivě, tak i v jejich vzájemné souvislosti, a na tomto základě pak dospěl ke správným skutkovým zjištěním. Ta pak následně relevantně právně posoudil. Soud své závěry přesvědčivě vyjádřil v odůvodnění napadeného rozsudku, rozsudek soudu prvního stupně tak mohl být dostatečným podkladem i pro rozhodnutí odvolacího soudu ve věci.
12. Podle § 36a odst. 1 písm. a) o. s. ř. ve věcech pracovních v řízení před okresním soudem jedná a rozhoduje senát (k tomu srovnej též čl. 94 odst. 1 Ústavy ČR). Senát okresního soudu je složen z předsedy senátu a dvou přísedících (§ 35 odst. 2 zákona č. 6/2002 Sb., o soudech a soudcích). Řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je nepochybně řízením ve věci pracovní, o níž před okresním soudem jedná a rozhoduje senát. Z obsahu spisu vyplývá, že obvodní soud toto pravidlo ctíl a byl správně obsazen. Pokud bylo na seznamu projednávaných věcí před jednací síní uvedeno pouze jméno předsedy senátu, je to bez vlivu na obsazení soudu. Z obsahu protokolu o jednání navíc vyplývá, že žalobci byla dána ve smyslu § 15a o. s. ř. možnost vyjádřit se k osobě předsedy senátu a k osobám přísedících, žalobce žádnou námítku podjatosti neuplatnil tehdy ani kdykoliv později. Pokud žalobce v odvolání navrhoval, aby v případě dalšího projednávání věci (zřejmě v očekávání zrušení napadeného rozsudku) věc rozhodoval jiný senát, odvolací soud pouze uvádí, že podmínky pro přikázání věci jinému senátu ve smyslu § 221 odst. 2 o. s. ř. splněny nebyly, a to již z toho důvodu, že nedošlo ke zrušení napadeného rozsudku.
13. Podle judikatury (např. nález Ústavního soudu České republiky sp. zn. I. ÚS 1135/17 ze dne 1. 11. 2017) tzv. opomenuté důkazy, tj. důkazy, o nichž v řízení nebylo soudem rozhodnuto, případně důkazy, jimiž se soud bez adekvátního odůvodnění nezabýval, typicky zakládají nejen nepřezkoumatelnost vydaného rozhodnutí, nýbrž i jeho protiústavnost. Procesním právům účastníka odpovídá povinnost soudu o jím navržených důkazech rozhodnout, jakož i - pokud jím nevyhoví - ve svém rozhodnutí vyložit, z jakých důvodů navržené důkazy neprovedl, resp. pro základ svých skutkových zjištění je nepřevzal. Dle odvolacího soudu v projednávané věci obvodní soud této své povinnosti dostal. Pokud neprovedl důkazy navrhované žalobcem, nebo z provedených důkazů nezjistil žádné pro rozhodnutí významné skutečnosti, pak tento svůj postup dostatečně odůvodnil, když rozsah provedeného dokazování koncentroval na posouzení platnosti pracovníprávního jednání, následkem kterého měl zaniknout pracovní poměr žalobce, nikoliv na posuzování globálních poměrů u žalované, k čemuž argumentačně tendoval žalobce.
14. Podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

15. Podle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce od vzniku pracovního poměru 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. Podle ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce od vzniku pracovního poměru 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.
16. Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 301 a § 302–304 zákoníku práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovní povinnosti zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.
17. Ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k takovým právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnost vyplývající 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 vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení takové povinnosti. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance k jeho osobě, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení uvedených povinností 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 okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval (srov. ve vztahu k obsahově shodné dřívější právní úpravě rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995 sp. zn. 6 Cdo 53/94, uveřejněný v časopise Práce a mzda č. 7–8, roč. 1996, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000 sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný pod č. 21 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2001).
18. Soud prvního stupně správně koncentroval svou pozornost na meritum sporu, kdy důvod rozvázání pracovního poměru spočíval v absenci žalobce na pracovišti v období od 1. 8. 2020 do 14. 9. 2020. Obvodní soud správně vystihl, že s ohledem na stanovení místa výkonu práce (§ 34 odst. 1 písm. b/ zákoníku práce) v pracovní smlouvě, byl žalobce povinen vykonávat práci pro

žalovanou i na pracovišti [redacted] nikoliv výlučně na objektu [redacted]. Žalobce byl o změně pracoviště a naplánování směn na tomto pracovišti žalovanou informován, z vlastního rozhodnutí se k výkonu práce po dobu několika týdnů nedostavoval. Pokud žalobce v odvolání argumentoval šablonovitostí uzavřené pracovní smlouvy (zřejmě ve vztahu k místu výkonu práce) je nutno uvést, že pracovní smlouva uzavřená mezi účastníky dne [redacted] splňuje atributy platného právního jednání, když zejména obsahuje veškeré podstatné náležitosti ve smyslu § 34 zákoníku práce, včetně ujednání o místu výkonu práce, které je realizací smluvní volnosti stran při jeho stanovení (viz odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 10. 7. 2007 sp. zn. 21 Cdo 2654/2006). Žalobce v řízení netvrdil (přes procesní poučení podle § 118b odst. 1 a § 119a odst. 1 o. s. ř.), že by mezi účastníky došlo po uzavření pracovní smlouvy k ústní dohodě o změně pracovní smlouvy ve vztahu k místu výkonu práce, jak procesně nepřipustně naznačuje až v podaném odvolání, proto k této námitce nelze přihlížet.

19. Okamžité zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce je 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 (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006 sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, uveřejněného pod č. 32 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2007, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 11. 2016 sp. zn. 21 Cdo 5727/2015).
20. V projednávané věci nebylo pochyb o tom, že se žalobce nedostavil k výkonu práce u žalované na určené pracoviště ani po určení směn a výzvě k řešení celé situace. Žalobce si musel být vědom své povinnosti nastoupit do práce a konat podle pokynů žalované práce, a to podle pracovní smlouvy, v níž jako místo výkonu práce byla stanovena Praha a Středočeský kraj a sjednaným druhem práce byl bezpečnostní pracovník. Protože tak žalobce neučinil a k výkonu práce u žalované od 1. 8. do 14. 9. 2020 nenastoupil, aniž by měl vážný důvod se k výkonu práce na pracoviště žalované nedostavit, nelze než uzavřít, že jednání žalobce spočívající v jeho neomluveném zameškání práce (neomluvené absenci) lze hodnotit jako zaviněné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, jak správně uzavřel i soud prvního stupně.
21. Lze doplnit, že podle ustálené judikatury dovolacího soudu neomluvené zameškání práce v trvání pěti a více dnů zpravidla představuje – obecně vzato – samo o sobě porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem a odůvodňuje rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením (ve vztahu k obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 5. 2008 sp. zn. 21 Cdo 2542/2007 nebo ve vztahu k platné právní úpravě rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 6. 2020, sp. zn. 21 Cdo 4150/2019). Razantní zameškání práce ze strany žalobce takovou podmínku nepochybně splňuje.
22. S žalobcem by bylo možno v obecné rovině souhlasit, že ani takové jednání zaměstnance nelze posuzovat bez přihlídnutí k dalším okolnostem, které mohou mít vliv na celkové zhodnocení případu. Takovou žalobcem opakovaně protěžovanou okolností mělo být znevýhodňující jednání vůči jeho osobě při změně pracoviště. Soud prvního stupně však v žalobcem označeném jednání zaměstnanců žalované žádné nepřipustné či znevýhodňující jednání neshledal, tento jeho závěr uvedený pod bodem 13 napadeného rozsudku lze aprobovat jako správný.

23. Z uvedených důvodů odvolací soud postupoval podle § 219 o. s. ř. a napadený rozsudek jako věcně správný potvrdil, a to včetně správného výroku rozsudku o náhradě nákladů řízení, který odpovídá § 142 odst. 1 o. s. ř.
24. O nákladech odvolacího řízení odvolací soud rozhodl podle ustanovení § 142 odst. 1 ve spojení s § 224 odst. 1 o. s. ř. tak, že právo na jejich náhradu přiznal žalované, která byla v odvolacím řízení plně úspěšná. Náklady žalované v odvolacím řízení činí celkem 3.388 Kč a sestávají z odměny advokáta za 1 úkon právní služby po 2.500 Kč podle § 7, § 9 odst. 3 písm. a) a § 11 odst. 1 vyhl. č. 177/1996 Sb., advokátní tarif (účast u jednání odvolacího soudu), paušální náhrady hotových výdajů za 1 úkon ve výši 300 Kč podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu, a 21% DPH z částky 2.800 Kč ve výši 588 Kč. Třídenní lhůtu k plnění odvolací soud stanovil v souladu s § 160 odst. 1 o. s. ř.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř. dovolání ve lhůtě dvou měsíců od jeho doručení. Dovolání se podává k Nejvyššímu soudu České republiky prostřednictvím Obvodního soudu pro Prahu 10. Přípustnost dovolání zkoumá dovolací soud (§ 239 o. s. ř.).

Praha 25. ledna 2022

JUDr. Jana Knotková v. r.
předsedkyně senátu