



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Alexandra Šímy a soudkyň JUDr. Vladimíry Ladmanové a Mgr. Miroslavy Jarošové ve věci

žalobce: **R** ■■■■■ **M** ■■■■■, narozený dne ■■■■■
bytem ■■■■■

proti
žalovaným:

1. **Lidl E-Commerce Logistics, s.r.o.**, IČO 04935004
sídlem Univerzitní 1220/64, 301 00 Plzeň
zastoupený advokátem doc. JUDr. Martinem Štefko, Ph.D.
sídlem Jungmannova 745/24, 110 00 Praha 1

2. **EMONA KRONI, s.r.o.**, IČO 26382661
sídlem Rubešova 645/29, 326 00 Plzeň
zastoupený advokátem Mgr. Štěpánem Brunclíkem
sídlem Petráská 1136/12, 110 00 Praha 1

o neplatnost výpovědi z pracovního poměru a zaplacení 66 306 Kč

o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu Plzeň-město ze dne 19. 11. 2019
č. j. 39 C 81/2019-225

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně, výroky I. a II., se potvrzuje.
- II. Rozsudek soudu prvního stupně, výrok III., se mění tak, že kromě částky 169 Kč je 2. žalovaná povinna zaplatit žalobci 10 191 Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku. Ve zbytku, v částce 55 946 Kč se výrok o zamítnutí žaloby potvrzuje.

Shodu s prvopisem potvrzuje Ludmila Velková.

- III. Odvolání žalobce proti výroku o částce 169 Kč se odmítá.
- IV. Výroky napadeného rozsudku IV. a V. se mění tak, že žalobce je povinen zaplatit 1. žalované náklady řízení před soudem prvního stupně 10 851,20 Kč advokátovi doc. JUDr. Martinu Štefko, Ph.D., a 2. žalované 10 732,80 Kč advokátovi Mgr. Štěpánu Brunclíkovi, obojí do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.
- V. Žalobce je povinen zaplatit 1. žalované advokátovi doc. JUDr. Martinu Štefko, Ph.D. náklady odvolacího řízení 5 713,30 Kč a 2. žalované – advokátovi Mgr. Štěpánu Brunclíkovi 2 601,50 Kč, obojí do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Soud prvního stupně napadeným rozsudkem zejména zamítl žalobu o určení neplatnosti výpovědi dané žalobci dne 1. 3. 2019, vůči 1. žalované zamítl i žalobu o náhradu ušlé mzdy a 2. žalované uložil zaplatit žalobci 169 Kč a ve zbytku návrh na odměnu za pracovní činnost zamítl. V souladu s téměř plným úspěchem žalovaných v řízení rozhodl o tom, že žalobce je povinen zaplatit jim náklady řízení v plné výši. V odůvodnění uvedl, že žalobce uzavřel 6. 9. 2018 s druhou žalovanou dohodu o pracovní činnosti dle § 76 zákoníku práce na dobu určitou do 31. 8. 2019 a tím vznikl pracovněprávní vztah za účelem dočasného přidělování zaměstnance k výkonu práce u uživatele dle § 66 zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Dne 1. 3. 2019 převzal od druhé žalované výpověď dohody o pracovní činnosti, kde se uvádí, že pracovní poměr zanikne po uplynutí pětidenní výpovědní doby. Soud má za prokázané, že žalobci byla přidělena směna 28. 2. 2019, na ni se dostavil a poté po provedení dechové zkoušky musel směnu opustit. Za tuto směnu nebylo žalobci nic vyplaceno, a proto mu náleží za hodinu noční práce v tento den částka 169 Kč. Pasivně legitimována k zaplacení je druhá žalovaná, neboť s ní žalobce uzavřel dohodu o pracovní činnosti a první žalovaná byla pouze uživatelem, s nímž žalobce nebyl v pracovněprávním vztahu. Druhá žalovaná je pasivně legitimována i v řízení o neplatnost výpovědi dohody o pracovní činnosti, ale nebyly zjištěny žádné důvody, pro které by tato výpověď měla být neplatná, neboť dohoda o pracovní činnosti může být jednostranně zrušena písemnou výpovědí z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, což je v souladu s § 77 odst. 2, 4 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že rozvázání pracovního poměru je platné, není ani důvod vyplácet žalobci jakékoliv další náhrady, neboť dohody o pracovní činnosti nejsou podřazeny ochraně zákoníku práce např. i pokud jde o přidělování práce. Proto byla žaloba o vyplacení další náhrady odměny za pracovní činnost zamítnuta. Soud prvního stupně také podrobně odůvodnil výroky o nákladech řízení tím, že první žalovaná byla úspěšná zcela a druhá žalovaná měla zcela mizivý neúspěch a byly jí tedy přiznány náklady rovněž v plné výši dle § 142 odst. 1 ,3 o. s. ř.
2. Ve včasném odvolání žalobce uvedl, že společnost Lidl s ním okamžitě ukončila pracovní poměr pro hrubé porušení pracovní kázně, a toto ukončení pracovního poměru je neplatné. Dechová zkouška s výsledkem 0,19 promile alkoholu byla ze zákona negativní, takže pro ukončení pracovního poměru nebyly splněny zákonné podmínky. Kromě toho pracovní poměr ukončil uživatel, který k tomu není oprávněn. Nedokončená směna je překážkou na straně zaměstnavatele a měla by být tedy proplacena celá. Druhá žalovaná pak na místo toho, aby učinila kroky k nápravě porušení zákona, okamžitě ukončila pracovní vztah, ovšem nedodržela zákonem stanovenou patnáctidenní výpovědní dobu. Vzhledem k tomu by napadený rozsudek měl být změněn tak, že soud žalobě vyhověl.
3. Odvolací soud napadený rozsudek přezkoumal a dospěl k závěru, že jen zčásti je žalobcovo odvolání důvodné. Provedl také další důkazy, které účastníci včas předložili, zejména obsah výměru odměn a rozpis směn pro žalobce a dále zopakoval důkaz obsahem písemné výpovědi dané žalobci.
4. Výpověď dohody o pracovní činnosti je datována dnem 1. 3. 2019 a v tento den podepsána

oběma stranami, a je v ní uvedeno, že zaměstnavatel ukončuje pracovněprávní vztah v souladu s čl. IX. dohody o pracovní činnosti a tento vztah zanikne po uplynutí pětidenní výpovědní lhůty, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Podle čl. IX. dohody o pracovní činnosti pak žalobce a druhá žalovaná při vzniku pracovněprávního vztahu dne 6. 9. 2018 ujednali, že dohoda může být jednostranně zrušena písemnou výpovědí z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s pětidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně.

5. Podle § 77 odst. 2 písm. g) zákoníku práce pro dohody o pracovní činnosti neplatí ustanovení zákoníku práce o skončení pracovního poměru. Podle § 77 odst. 4 téhož zákona platí, že není-li sjednán způsob zrušení právního vztahu založeného dohodou o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti, je možné ho zrušit výpovědí danou z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu s patnáctidenní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Zákoník práce upravuje i možnost okamžitého zrušení pracovního poměru založeného dohodou o pracovní činnosti, a to v § 77 odst. 4 písm. c), ovšem jen pro případ, kdy důvody okamžitého zrušení jsou totožné s těmi, které stanoví zákoník práce pro pracovní poměr. V přezkoumávané věci ovšem k okamžitému zrušení pracovního poměru nedošlo, druhá žalovaná dala žalobci výpověď z dohody o pracovní činnosti, což je v listině výslovně uvedeno. Dohoda o pracovní činnosti dle výše citovaných zákonných ustanovení může být jednostranně zrušena zaměstnancem i zaměstnavatelem kdykoliv bez uvedení důvodu, podmínkou platnosti je pouze to, že je výpověď písemná a je doručena druhé straně. Taková podmínka byla v přezkoumávané věci splněna, neexistují tedy žádné důvody pro neplatnost přezkoumávané výpovědi. Rozsudek soudu prvního stupně v části, již byla zamítnuta vůči oběma žalovaným žaloba o neplatnost výpovědi, je tedy věcně správný a odvolací soud proto výrok I. dle § 219 o. s. ř. potvrdil. Správný je i výrok II. o zamítnutí žaloby o náhradu odměny z pracovní činnosti vůči první žalované. Ta vystupovala ve vztahu k žalobci pouze jako uživatel (§ 307a a násl. zákoníku práce), přidělovala mu tedy konkrétní práci, ale zaměstnavatelem byla druhá žalovaná jakožto agentura práce, s níž uzavřel žalobce dohodu o pracovní činnosti (§ 66 zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti). Mezi žalobcem a první žalovanou tedy nevznikl pracovněprávní vztah a soud prvního stupně správně žalobu o zaplacení náhrady odměny vůči ní zamítl. I tuto část napadeného rozsudku tedy odvolací soud dle § 219 o. s. ř. potvrdil.
6. Závěr soudu prvního stupně, že žalobce nemá – vyjma odpracované jedné hodiny dne 28. 2. 2019 – právo na náhradu odměny ani vůči druhé žalované, považuje ale odvolací soud za nesprávný. To by totiž ve svém důsledku znamenalo totéž, jako okamžité zrušení pracovního poměru, k němuž ale nebyly v přezkoumávané věci splněny předpoklady a ani k němu nedošlo. Zákoník práce naopak stanoví pro výpověď dohody o pracovní činnosti patnáctidenní výpovědní dobu – jejím smyslem a účelem je, stejně jako v případě výpovědní doby dle § 51 zákoníku práce, ochrana zaměstnance při ztrátě zaměstnání a tomu odpovídá povinnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci po tuto dobu práci a poskytovat mzdu nebo její náhradu. Druhá žalovaná svým postupem však nedodržela ani výpovědní dobu pěti dnů sjednanou v dohodě o pracovní činnosti a práci přestala přidělovat žalobci okamžitě. Takový postup byl nesprávný, fakticky nahrazující okamžité zrušení pracovního poměru a argument, že zaměstnanci v pracovněprávním vztahu nemusí být přidělována práce v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby nemění nic na tom, že zákon stanoví pro případ výpovědi dohody o pracovní činnosti výpovědní dobu - výjimkou je pouze případ, kdy se zaměstnavatel a zaměstnanec na ukončení pracovního vztahu dohodnou k určitému dni nebo ve zkrácené době. Účelem dohody o pracovní činnosti uzavřené mezi žalobcem a druhou žalovanou bylo ale zajištění výkonu práce u uživatele, a druhá žalovaná jakožto zaměstnavatel se výslovně zavázala zaměstnanci výkon práce zajistit s tím, že do doby, než bude zaměstnanec přidělen k dočasnému výkonu práce k uživateli, přidělí mu práci sama (čl. VI dohody o pracovní činnosti). Povolení ke zprostředkování zaměstnání bylo ostatně druhé žalované jakožto agentuře práce vydáno dle § 60 zák. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti právě proto, aby zájemcům práci zajistila, není tedy logické její stanovisko, že

práci zajišťovat nemusí.

7. Protože délku výpovědní doby není třeba uvádět ve výpovědi a nehraje roli, je-li v dohodě o pracovní činnosti nebo ve výpovědi dohody uveden údaj nesprávný, je třeba uzavřít, že pracovní poměr mezi žalobcem a druhou žalovanou skončil v souladu s ust. § 77 odst. 4 písm. b) zákoníku práce až patnáct dnů po doručení výpovědi, tedy trval do 16. 3. 2019. Protože druhá žalovaná neumožnila žalobci vykonávat práci ve výpovědní době, je povinna mu poskytnout náhradu odměny po tuto dobu a také za den 28. 2. 2019. K tomu je třeba uvést, že po doručení výpovědi, dne 2. 3. 2019 se žalobce domáhal písemně dalšího zaměstnávání a s výpovědí nesouhlasil. Je tedy prokázáno, že byl připraven práci dle uzavřené dohody vykonávat, a pokud mu to druhá žalovaná neumožnila, nesplnila své povinnosti a v důsledku toho žalobci vznikla ztráta na odměně za pracovní činnost.
8. Odvolací soud tedy uzavřel, že žalobce má právo na náhradu odměny z pracovní činnosti až do 16. 3. 2019. S ohledem na specifika dohod o pracovní činnosti, kdy zaměstnanec vykonává práci dle jednotlivých pokynů uživatele, lze ovšem její výši určit pouze odhadem. To umožňuje § 136 o. s. ř., podle něhož platí, že lze-li výši nároku zjistit jen s nepoměrnými obtížemi nebo nelze-li ji zjistit vůbec, určí ji soud podle své úvahy.
9. V přezkoumávané věci lze vyjít z toho, že dle předem připraveného rozpisu směn měl žalobce odpracovat kromě dne 28. 2. ještě sobotu dne 2. 3. noční směnu, 8. 3. noční směnu, v sobotu 9. 3. noční směnu a totéž v neděli 10. 3. Pro další období už neměl žalobce směny určené, lze ale dovodit, že by pracoval obdobně jako v předcházejících měsících na nočních směnách a zejména o víkendech. Proto odvolací soud vycházel z předpokladu, že při dodržení výpovědní doby by žalobce ještě odpracoval noční směnu dne 15. 3. a v sobotu 18. 3. 2019. Za den 28. 2. tak náleží žalobci odměna po 169 Kč za dalších 7 hodin, tj. 1 183 Kč. Od 1. 3. 2019 dle písemné dohody druhé žalované a žalobce došlo ke změně odměnového výměru a nadále náležela žalobci odměna 161 Kč za hodinu jako základní částka a příplatky 16 Kč za hodinu práce v noci a 16 Kč za hodinu práce o víkendu. Žalobci tedy dle výše uvedených předpokladů náleží odměna za 2 noční směny (2x 1 416 Kč) a 4 noční směny o víkendu (4x1 554 Kč), celkem za celou výpovědní dobu odměna 10 191 Kč.
10. Odvolací soud tedy odmítl odvolání žalobce, pokud směřovalo proti výroku rozsudku soudu prvního stupně o přiznání 169 Kč (§ 218 písm. b) o. s. ř.) a výrok o zamítnutí zbytku požadované částky částečně změnil dle § 220 odst. 1 o.s.ř. tak, že druhou žalovanou zavázal zaplatit žalobci ještě 10 191 Kč. Zamítnutí žaloby o 55 946 Kč jako věcně správné dle § 219 o. s. ř. potvrdil.
11. Pokud jde o výši účelně vynaložených nákladů řízení žalovaných před soudem prvního stupně, odkazuje odvolací soud na odstavce 16 a 17 odůvodnění napadeného rozsudku ovšem s tím, že odměnu přiznal pouze ve výši poloviny, tj. první žalované 10 851,20 Kč a druhé žalované 10 732,80 Kč. Přihlédl přitom k tomu, že žalobce byl v řízení osvobozen od placení soudních poplatků v rozsahu poloviny vzhledem ke svým osobním poměrům, neboť je závislý na výplatě dávek státní sociální podpory a pečuje o nezletilé dítě, na jehož výživu matka dítěte nepřispívá (viz usnesení na č. l. 131 spisu), naproti tomu obě žalované, jejichž jednání ostatně spor vyvolalo, nemohou být přiznáním jen části nákladů významněji dotčeny. Proto odvolací soud uložil žalobci, který vůči první žalované neměl úspěch a vůči druhé žalované neměl úspěch se žalobou o neplatnost výpovědi a úspěch o zaplacení náhrady odměny pouze ze šestiny, aby dle § 150 o. s. ř. zaplatil polovinu jejich nákladů řízení vynaložených za právní zastoupení advokátem v řízení před soudem prvního stupně.
12. Obdobně postupoval dle § 150 o.s.ř. i při rozhodování o nákladech odvolacího řízení, v němž měl žalobce opět jen malý úspěch pouze vůči druhé žalované. Prvé žalované náleží odměna za zastoupení advokátem za dva úkony právní služby, dvě paušální náhrady hotových výdajů a jízdné k jednání odvolacího soudu s připočtením daně z přidané hodnoty, z toho polovina

5 713,30 Kč a náklady druhé žalované činí za jeden úkon advokáta, jednu paušální náhradu a daň z přidané hodnoty ve výši poloviny 2 601,50 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí je přípustné dovolání, pokud napadené 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 vyřešena právní otázka posouzena jinak.

Dovolání se podává do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu, který ve věci rozhodoval v prvním stupni.

Plzeň 5. února 2020

JUDr. Alexander Šíma, v.r.
předseda senátu