



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Českých Budějovicích rozhodl v senátě složeném z předsedkyně Mgr. Heleny Nutilové a soudkyně JUDr. Terezy Kučerové a soudce Mgr. et Mgr. Bc. Petra Jiříka v právní věci

žalobkyně: **M. V.**
bytem
zastoupené Mgr. Janem Úlehlou, advokátem
se sídlem Krajinská 224/37, 370 01 České Budějovice

proti
žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
se sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 01 Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 1. 8. 2024, č. j. MPSV-2024/93960-422/1,

takto:

- I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 1. 8. 2024 č.j. MPSV – 2024/93960-422/1 **se ruší** a věc **se vrací** žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je **povinen** zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 11 228 Kč do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám právního zástupce žalobkyně.
- III. Žalovaný **nemá** právo na náhradu nákladů tohoto řízení.

Shodu s prvopisem potvrzuje: J. M.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci a stručný obsah žaloby

1. Žalobkyně si podala dne 3. 1. 2024 žádost o uspokojení mzdových nároků za měsíc srpen 2023 ve výši 37 276 Kč a dále požadovala náhradu mzdy v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru, a to ve výši 70 472 Kč. Mzdové nároky jí nebyly vyplaceny zaměstnavatelem HANZALIUS – INVEST s.r.o. se sídlem Žižkova třída 309/12, České Budějovice, který je v platební neschopnosti dle oznámení insolvenčního řízení vyhláškou č.j. KSCB 46INS 19123/2023–A-4 ze dne 1. 12. 2023.
2. K žádosti žalobkyně připojila pracovní smlouvu ze dne 2. 1. 2023 na pozici administrativní pracovník s měsíční hrubou mzdou 35 000 Kč, dále výplatní pásky od ledna 2023 do června 2023 a okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 6. 9. 2023, které bylo doručeno zaměstnavateli do datové schránky dne 10. 9. 2023.
3. Dne 4. 1. 2024 vyzval prvostupňový správní orgán zaměstnavatele žalobkyně k předložení písemného seznamu dlužných mzdových nároků zaměstnanců. Zaměstnavatel žalobkyně na výzvu nereagoval, proto úřad práce opakovaně dne 14. 2. 2024 učinil výzvu k předložení písemného seznamu dlužných mzdových nároků zaměstnanců, na kterou zaměstnavatel žalobkyně opětovně nereagoval, přestože mu tato výzva byla doručena do datové schránky dne 15. 2. 2024.
4. Prvostupňový správní orgán vydal dne 28. 2. 2024 rozhodnutí, kterým byla žádost žalobkyně o uspokojení mzdových nároků za měsíc srpen 2023 zamítnuta z důvodu, že uplatněné mzdové nároky za měsíc srpen jsou mimo rozhodné období stanovené zákonem. Žalobkyni byl přiznán nárok na náhradu mzdy odpovídající dvouměsíční výpovědní době dle ustanovení § 56 odst. 2 zákoníku práce, a to ve výši dvojnásobku minimální mzdy.
5. Dne 2. 4. 2024 zaměstnavatel žalobkyně zaslal vyjádření, kde uvedl, že nemá žádné jiné mzdové nároky zaměstnanců s tím, že s žalobkyní bude věc vyřešena s jejím právní zástupcem. Pracovní poměr byl ukončen k 30. 6. 2023 s tím, že společnost se dostala do problémů z důvodu úmrtí jednatelky společnosti. Jako přílohu zaměstnavatel zaslal potvrzení o zaměstnání, kde je uvedena doba zaměstnání žalobkyně od 2. 1. 2023 do 30. 6. 2023, dále pracovní smlouvu, okamžité zrušení pracovního poměru a insolvenční návrh věřitele.
6. Žalobkyně se proti prvostupňovému rozhodnutí odvolala, kdy namítala, že napadené rozhodnutí je nepřezkoumatelné a v rozporu s právními předpisy. Poukázala na příslib zaměstnavatele uhradit jí dlužnou částku 118 000 Kč. Dále uvedla, že není schopna předložit doklady od mzdové účetní, která byla externistkou, neboť nereagovala na její výzvu. Má za to, že předložila dostatek dokladů k prokázání výše mzdových nároků.
7. Napadeným rozhodnutím bylo odvolání žalobkyně zamítnuto a prvostupňové rozhodnutí bylo potvrzeno s odůvodněním, že měsíc srpen 2023 není v rozhodném období, neboť nespadá do výše uvedeného limitu rozhodného období, které se odvíjí od oznámení zahájení insolvenčního řízení, tedy od měsíce prosince 2023. Žalovaný rovněž považoval za správný postup prvostupňového správního orgánu, že žalobkyni byl přiznán mzdový nárok s odkazem na ustanovení § 9 odst. 4 zákona č. 118/2000 Sb. v podobě minimální mzdy a

jejího dvojnásobku, neboť nebyl úřad práce oprávněn s ohledem na specifika insolvenčního řízení uspokojit její mzdové nároky tak, jak požadovala v odvolání.

8. Žalobkyně napadla rozhodnutí žalovaného ze dne 1. 8. 2024 žalobou, a to pouze proti výroku, kterým bylo odvolání zamítnuto a potvrzeno rozhodnutí správního orgánu I. stupně, a to v rozsahu týkajícím se mzdového nároku s okamžitým zrušením pracovního poměru, neboť považuje rozhodnutí za nezákonné.
9. V žalobě uvádí, že v rámci posouzení mzdových nároků za měsíc září 2023 žalovaný potvrdil rozhodnutí správního orgánu I. stupně, který přiznal žalobkyni mzdový nárok ve výši dvojnásobku minimální mzdy podle § 9 odst. 4 zákona č. 118/2000 Sb. Podle žalobkyně nebyla aplikace tohoto ustanovení namístě, neboť správně mělo být postupováno dle ustanovení § 9 odst. 3 citovaného zákona, neboť žalobkyně doložila veškeré relevantní podklady pro potřebné vyčíslení mzdového nároku. Žalobkyně nebyla schopná jiné podklady od mzdové účetní zajistit, neboť ta ztratila přístup do programu na zpracování mezd, které bývalému zaměstnavateli žalobkyně poskytovala společnost SLIM, s.r.o. V souvislosti s tím žalobkyně poukázala na rozsudek NSS č.j. 5 Ads 244/2019–51, kde je uvedeno, že ustanovení § 9 odst. 4 zákona ochrany zaměstnanců se uplatní pouze v případech, kdy zaměstnanec nedodá žádné přesvědčivé doklady o výši mzdy, kterou měl obdržet, kdy jsou jeho tvrzení v rozporu s dodanými podklady a nelze jim tak bez dalšího uvěřit.
10. Žalovaný se v napadeném rozhodnutí k argumentaci žalobkyně, ohledně rozsudku 2 Ads 273/2018–45, na který poukazovala ve svém odvolání, nevyjádřil. Rovněž neuvádí žádná zákonná ustanovení, o které upírá své úvahy, když pouze konstatuje průměrný výdělek dle ustanovení § 353 zákoníku práce a uzavírá, že neměl k dispozici doklad o odpracované době zaměstnance, a proto nemohl žádným způsobem dovodit výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel nepředložil informace k mzdovému nároku z měsíce září 2023.
11. Žalobkyně má však za to, že přesně doložila výplatní pásky za rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku pro určení náhrady mzdy v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru, když z těchto výplatních pásek je evidentní kolik dní žalobkyně v jednotlivých měsících odpracovala. Dále doložila výpočet průměrného výdělku a uvedla důvody proč nebylo v jejích silách získat jiné dokumenty. Žalovaný tak měl dostatek podkladů k tomu, aby mohl vycházet z průměrného výdělku. Dále uvedla, že evidence pracovní doby a docházky je v gesci zaměstnavatele a žalobkyně proto jimi nedisponuje. Za situace, kdy je její zaměstnavatel nekontaktní, nepředložil jediný doklad, kdy jeho pasivita se přenesla i do insolvenčního řízení, považuje žalobkyně za absurdní, aby jí bylo kladeno k tíži, že nedoložila docházkový list.
12. Dále poukázala na rozsudek NSS č.j. 1 Ads 114/2019–41, dle něhož je povinností správního orgánu zabývat se tím, zdali žadatel prokázal mzdové nároky v jiné než v jím tvrzené výši a odmítl závěr, že v případě, kdy se uplatněné mzdové nároky zaměstnance neshodují s vykázáním mzdových nároků stran zaměstnavatele nelze automaticky přiznat žadateli mzdové nároky ve výši minimální mzdy dle ustanovení § 9 odst. 1. Tento závěr Nejvyšší správní soud učinil za situace, kdy žadatel prokazoval své mzdové nároky pouze okamžitým zrušením pracovního poměru a výpisy z účtů na rozdíl od žalobkyně. Proto žalobkyně nemůže souhlasit se žalovaným, že si nemůže sám úřad práce stanovit průměrný výdělek, Shodu s prvopisem potvrzuje: J. M.

jestliže nezná potřebnou informaci, a to docházku a odpracované hodiny v rozhodném období, pro určení průměrného výdělku dle § 353 zákoníku práce. Tento postup žalovaného je proto v přímém rozporu s judikaturou, a to s rozhodnutím NSS č.j. 1 Ads 114/2019-41, kde NSS v bodě 47 uvedl a pokud by žalobkyně byla schopna prokázat počet odpracovaných hodin a správní orgán by vyhodnotil jako dostačující jím uvedené podklady týkající se výše jeho příjmu, bylo by možné vypočítat výši odstupného na základě průměrného výdělku, proto považuje žalobkyně napadené rozhodnutí za nesprávné a nezákonné a navrhuje tedy jeho zrušení a rovněž tak i zrušení prvostupňového rozhodnutí, a to v rozsahu části výroku týkající se mzdových nároků za měsíc září 2023.

II. Stručný obsah vyjádření žalovaného

13. Žalovaný ve vyjádření odkázal na ustanovení § 9 zákona č. 118/2000 Sb., dle něhož úřad práce není povinen přiznat mzdový nárok ve výši průměrného výdělku, a to ani v situaci, kdy by neměl podklady od zaměstnavatele insolvenčního správce či se ocitl v důkazní nouzi. Naopak zákon výslovně hovoří v ustanovení § 9 odst. 4 zákona o přiznání mzdového nároku z minimální mzdy. V souvislosti s tím pak žalovaný odkázal i na § 2 odst. 1, 2 správního řádu.
14. Dále žalovaný odkázal na § 246 odst. 1 insolvenčního zákona a na § 151 zákoníku práce, s tím že je oprávněn postupovat jen tak jak mu ukládá zákon č. 118/2000 Sb., který neopravňuje úřad práce k tomu, aby si průměrný výdělek vypočetl, z něho následně vycházel, jestliže k tomu nemá žádné podklady mimo výplatní pásku a těmito podklady nedisponuje ani insolvenční správce. Úřad práce měl jen výplatní pásku nikým nesignovanou, a tedy ani zaměstnavatelem nepotvrzenou. Proto považuje rozhodnutí za správné, žalobkyně byla řádně uspokojena ve výši dvojnásobku minimální mzdy, nikoli z průměrného výdělku, jak požadovala, neboť zákon v dané hypotéze právní normy stanoví tento postup. Zákon nestanovuje, že v případě nespolupráce zaměstnavatele a nedoložení prokazatelných podkladů ze strany zaměstnance je úřad práce oprávněn vypočítat průměrný výdělek a z něj zaměstnance uspokojit. Kdyby tak bylo postupováno pak by správní orgán překročil své pravomoci a porušil by zákon.
15. V souvislosti s tím žalovaný odkázal na náleží Ústavního soudu Pl. ÚS 33/97, kdy smyslem a účelem zákona je, aby v situaci důkazní nouze, neprokáže-li se výše mzdového nároku, zaměstnanec byl uspokojen alespoň minimální mzdou, a to rychle a účinně, aby nebyl bez prostředků.
16. Proto považuje žalovaný napadené rozhodnutí za zákonné a navrhuje, aby byla žaloba jako nedůvodná zamítnuta.

III. Právní názor krajského soudu

17. Soud přezkoumal na základě žaloby napadené rozhodnutí jako řízení, které jeho vydání předcházelo, a to v mezích žalobkyní uplatněných žalobních bodů, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 s.ř.s.).
18. Žaloba je důvodná.
19. V daném případě žalobkyně požádala mimo jiné o náhradu mzdy za 2 měsíce z titulu okamžitého zrušení pracovního poměru výpovědí.

20. Dle § 1a zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců má zaměstnanec v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem právo na uspokojení mzdových nároků nevyplacených jejím zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti.
21. Dle § 9 odst.4 zákona o ochraně zaměstnanců, jestliže zaměstnavatel nebo správce nesplnil povinnosti uvedené v § 7 a zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků nepředložil doklady, které jejich výši prokazatelně osvědčují, Úřad práce ČR prostřednictvím krajské pobočky úřadu práce rozhodne a přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši rovnající se minimální mzdě platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu.
22. Dle § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců, jestliže zaměstnavatel nebo správce nesplnil povinnosti uvedené v § 7 a zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků předloží doklady, které její výši, jakož i dobu, za kterou uplatňuje, prokazatelně osvědčují Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky úřadu práce rozhodne o přiznání mzdových nároků za dobu a ve výši, kterou uplatnil zaměstnanec.
23. Dle § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců bylo tedy na žalobkyni, aby předložila doklady, které prokazatelně osvědčují výši mzdových nároku, jakož i dobu, za kterou je uplatňuje, neboť její zaměstnavatel nespolutracoval s úřadem práce, nepředložil požadované doklady.
24. Žalobkyně k osvědčení svého nároku předložila pracovní smlouvu ze dne 2. 1. 2023, kterou uzavřela se společností HANZALIUS – INVEST s.r.o. na pozici administrativní pracovník, kdy místem výkonu práce byly České Budějovice a dnem nástupu byl 2. 1. 2023, za vykonanou práci dle pracovní smlouvy příslušela žalobkyni měsíční mzda ve výši 35 000 Kč hrubého. Dále žalobkyně předložila okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 6. 9. 2023, které zaslala svému zaměstnavateli, ze kterého vyplývá, že žalobkyni od 19. 6. 2023 není přidělována práce, kdy jí bylo v podstatě zamezeno chodit do práce, aniž by toto počínání bylo nějakým způsobem jí vysvětleno, přičemž jí nebyla vyplacena mzda za měsíc květen 2023, která byla splatná ke dni 15. 6. 2023 a dále ani mzda za dvanáct odpracovaných dní za měsíc červen ve výši 19 090 Kč hrubého a dále náhrada mzdy za deset pracovních dní ve výši 16 154 Kč hrubého, takže za měsíc červen dluží její zaměstnavatel na mzdových nárocích částku 35 244 Kč. Dále je v okamžitém zrušení pracovního poměru uvedeno, že rovněž za měsíc červenec jí nebyla vyplacena mzda ve výši 34 037 Kč hrubého, proto žalobkyně okamžitě zrušila pracovní poměr ve smyslu ustanovení § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a vyzvala zaměstnavatele k zaplacení mzdových nároků celkem ve výši 104 174 Kč hrubého nejpozději do 15. 9. 2023. Současně s tím žalobkyně doložila výplatní listy za měsíc leden až červen 2023.
25. Prvostupňový správní orgán rozhodnutím ze dne 28. 2. 2024 zamítl žádost žalobkyně, neboť uplatněné mzdové nároky za měsíc srpen jsou mimo rozhodné období, když žalobkyni byla přiznána náhrada mzdy v odpovídající dvouměsíční výpovědní době dle § 56 odst. 2 zákoníku práce, a to ve dvojnásobku minimální mzdy.
26. Žalobkyně se odvolala proti rozhodnutí ze dne 28. 2. 2024, kdy nesouhlasila s tím, že by byl mzdový nárok za měsíc srpen 2023 nárokem mimo rozhodné období, požadovala, aby napadené rozhodnutí bylo změněno a byl jí přiznán mzdový nárok za měsíc srpen, respektive září 2023 ve výši 32 270 Kč a za měsíc září a říjen ve výši 70 472 Kč.

Shodu s prvopisem potvrzuje: J. M.

27. Napadeným rozhodnutím žalovaný odvolání žalobkyně zamítl, kdy dospěl k závěru, že rozhodné období bylo určeno úřadem práce v souladu se zákonem, neboť je rozhodné období pro uspokojení mzdových nároků dle zákona od září 2023 do března 2024, jestliže tedy byla žádost podána dne 3. 1. 2024. Obsahuje-li žádost uspokojení náhrady za měsíc srpen 2023 a také uspokojení náhrady za okamžité zrušení pracovního poměru, ke kterému došlo ke dni 10. 9. 2023, je nepochybné, že měsíc srpen 2023 není v rozhodném období, neboť nespadá do výše uvedeného limitu rozhodného období, které se odvíjí od oznámení zahájení insolvenčního řízení, a to je od měsíce prosince 2023. Proto byla žádost za měsíc srpen 2023 zamítnuta.
28. Měsíc září 2023 spadá do zákonem vymezeného rozhodného období pracovního poměru. Žalobkyně požádala v souvislosti se skončením pracovního poměru okamžitým zrušením o náhradu mzdy dle žalovaného. Žalobkyni náleží náhrada mzdy dle § 56 odst. 2 zákoníku práce, a proto tuto náhradu za dvouměsíční výpovědní dobu žalovaný přiznal, ale pouze ve výši minimální mzdy. Tento závěr byl odůvodněn tím, že pro určení průměrného výdělku by úřad práce potřeboval znát také odpracovanou dobu zaměstnance a jestliže zaměstnavatel neposkytl na výzvu informace k mzdovému nároku za tento měsíc a insolvenční správce nebyl do vydání rozhodnutí soudem ustanoven, aby se na něj mohl úřad práce obrátit, není pak možné, aby úřad práce sám stanovil průměrný výdělek, neboť nezná docházku/odpracované hodiny v rozhodném období pro určení průměrného výdělku, a proto uspokojil žalobkyni tím, že jí přiznal minimální mzdu ve dvojnásobné výši. Dále žalovaný poznamenal, že z veřejně dostupného obchodního rejstříku zjistil, že dne 18. 5. 2023 zemřela jednatelka společnosti a nový jednatel byl zapsán až v roce 2024. Podle žalovaného žalobkyně neprokázala uplatněné mzdové nároky, a proto postupoval dle § 9 odst. 4 zák. č. 118/2000 Sb.
29. Z § 9 odst. 3 zákona č. 118/2000 Sb. vyplývá, že jestliže zaměstnavatel nebo správce nesplnil povinnosti uvedené v § 7 a zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků předloží doklady, které její výši, jakož i dobu, za kterou je uplatňuje, prokazatelně osvědčují, Úřad práce ČR, prostřednictvím úřadu práce rozhodne o přiznání mzdových nároků za dobu a ve výši, kterou uplatnil zaměstnanec.
30. Pojem „prokazatelného osvědčení“ je třeba vykládat v souvislosti se smyslem a účelem ochrany zaměstnanců při neschopnosti zaměstnavatele jim mzdu zajistit, aby v daném rozsahu zaměstnanec obdržel od státu jakousi náhradu mzdy nevyplacenou mu platebně neschopným zaměstnavatelem. Účelem tedy je umožnit, aby zaměstnanec přestál bez zásadních obtíží náhlý výpadek svého příjmu. S ohledem na časový rámec poskytování plnění je třeba vykládat povinnost zaměstnance „prokazatelně osvědčit“ zaměstnavatelem nezaplacené nároky, proto po zaměstnanci lze tak spravedlivě žádat, aby osvědčil, že existuje jeho pracovní vztah k jeho zaměstnavateli, logicky tedy pracovní smlouvou nebo jinými dokumenty osvědčujícími existenci a pokud možno i konkrétní obsah pracovního právního vztahu a jakou od něho dosud dostával mzdu, tedy doklady o výplatě mzdy, popřípadě i svým vlastním přesvědčivým tvrzením ve spojení s věrohodným vysvětlením proč žádné doklady nemá k dispozici. Dále by měl přesvědčivě i tvrdit, co mu na mzdě nebylo vyplaceno, případně doložit, že obvyklá výplata mzdy neproběhla. Prokazatelné osvědčení je tedy založeno na konzistentním tvrzení zaměstnance, jenž může být doplněno doklady v té míře v jaké to lze po zaměstnanci spravedlivě požadovat. Podle soudu zaměstnanec je v nevýhodné důkazní pozici, neboť nemá přístup k dokladům zaměstnavatele. Zaměstnanec Shodu s prvopisem potvrzuje: J. M.

disponuje jen omezenými možnostmi, jak prokazatelně osvědčit výši mzdových nároků za dobu, za kterou je uplatňuje.

31. Povinnost prokazatelného osvědčení nelze v žádném případě ztotožňovat s klasickou povinností prokázat uplatňovaný nárok (srov. rozsudek NSS ze dne 26. 3. 2008 č.j. 2 Azs 71/2006–82). U prokazatelného osvědčení skutečností, zda nebyly za rozhodné období zaměstnanci mzdové nároky vyplaceny, tedy neleží na straně zaměstnance důkazní břemeno v pravém slova smyslu. Pokud tedy zaměstnanec splní svou povinnost tvrzení souladného s dostupnými fakty, nelze po něm požadovat více. Obecně vzato negativní skutečnosti nemohou být přímo dokazovány (viz rozsudek NSS ze dne 26. 7. 2006 č.j. 3 Azs 35/2006–4 a usnesení rozšířeného senátu ze dne 27. 5. 2010 č.j. 1 As 70/2008–74 č. 2099/2010 Sb. NSS). Dle soudu po žalobci nelze požadovat, aby prokázal, že se něco nestalo a je zcela proto namístě, aby správní orgán podle § 3 správního řádu postupoval tak, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti a v rozsahu, který je nezbytný pro soulad jeho úkonů s požadavky uvedenými v § 2 správního řádu.
32. Soud má za to, že žalobkyně podle toho, co je obsahem spisu a rozhodnutí žalovaného, svou povinnost prokazatelného osvědčení svých nároků splnila, eventuálně mohla ještě poskytnout výpisy ze svého bankovního účtu na který jí chodila mzda. Její tvrzení, že jí nebyla mzda vyplacena byla konzistentní a podklady, které žalobkyně předložila se soudu nejeví jako prima facie, tedy lživé či podvodné.
33. Pracovní smlouva je podkladem, který ve spojení s dalšími tvrzeními žalobkyně a doklady jí předloženými osvědčují její uplatněné mzdové nároky. Proto nic nebránilo žalovanému, aby takto osvědčené mzdové nároky vlastními přesvědčivými zjištěními vyvrátil. Pak by za určitých okolností mohlo dojít k uplatnění ustanovení § 9 odst. 4 zákona č. 118/2000 Sb., podle něhož jestliže zaměstnavatel nesplnil povinnosti uvedené v § 7 a zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků nepředložil doklady, které jejich výši prokazatelně osvědčují, úřad práce přízná náhradu mzdy ve výši minimální mzdy.
34. Soud poznamenává, že zákon o ochraně zaměstnanců nestanovuje, který konkrétní doklad žalobkyně má předložit k osvědčení svým mzdových nároků. Dle § 51 odst. 1 správního řádu lze k provedení důkazů užít všech důkazních prostředků, které jsou vhodné ke zjištění stavu věci a které nejsou získány nebo provedeny v rozporu s právními předpisy. Žalobkyně tedy mohla k prokázání svých mzdových nároků nepochybně užít pracovní smlouvu, která jednoznačně prokazuje sjednanou výši mzdy, jež jí za vykonanou práci náleží. Pokud tedy žalovaný uvedl, že žalobkyně nedoložila doklad o výši mzdy soud s takovým závěrem nesouhlasí za situace, kdy ještě žalobkyně doložila i doklad o výplatě mzdy za období leden až červen 2023.
35. Dle soudu žalobkyní předložené doklady osvědčují ve smyslu § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců i dobu, za kterou jí náleží mzdové nároky. Pracovní poměr vznikl dne 2. 1. 2023 a byl ukončen okamžitým zrušením pracovního poměru dne 10. 9. 2023. Soud proto učinil závěr, že žalobkyně předložila doklady, které prokazatelně osvědčují uplatněné mzdové nároky. Náhrada mzdy se v daném případě váže k měsíci září 2023, kdy žalobkyně zrušila pracovní poměr okamžitým zrušením pracovního poměru, tedy žalobkyni dle § 56 odst. 2 zákoníku práce přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku za dobu, která odpovídá délce výpovědní doby Dle § 51 odst.1 věty druhé zákoníku práce musí být výpovědní doba stejná pro zaměstnance i zaměstnavatele a činí nejméně dva měsíce. Náhrada Shodu s prvopisem potvrzuje: J. M.

mzdy podle 56 odst. 2 zákoníku práce se váže k měsíci, ve kterém došlo k ukončení pracovního poměru, jež právě k okamžiku, ke kterému je zrušen pracovní poměr, je založen vznik práva zaměstnance na náhradu mzdy. Pro účely náhrady mzdy nebo platu se použije § 67 odst. 3 zákoníku práce, kdy se pro účely odstupného průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

IV. Závěr a náklady řízení

36. Krajský soud přezkoumal napadené rozhodnutí v rozsahu žalobních bodů a dospěl k závěru, že žaloba je důvodná, a proto žalobou napadené rozhodnutí zrušil podle § 78 odst. 1 s.ř.s. pro nezákonnost a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. Právním názorem soudu je žalovaný v dalším řízení vázán. Soud rozhodl rozsudkem bez jednání, neboť účastníci projevíli s takovým postupem souhlas.
37. Výrok o náhradě nákladů řízení se opírá o § 60 odst. 1 s.ř.s., kdy žalobkyně měla ve věci úspěch, proto jí soud přiznal náhradu nákladů řízení, kterou představuje zaplacený soudní poplatek ve výši 3 000 Kč, náklady za zastoupení advokátem za 2 úkony právní služby (příprava a převzetí zastoupení, podání žaloby podle vyhl. č. 177/1996 Sb.) po 3 100 Kč (§ 7 bod 5) ve vazbě na § 9 odst. 4 písm. d) advokátního tarifu a dále režijní paušál 2 x 300 Kč podle § 13 odst. 3 advokátního tarifu platného do 31. 12. 2024, celkem tedy 11 228 Kč včetně DPH ve výši 21 %.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

České Budějovice 24. března 2025

Mgr. Helena Nutilová v. r.
předsedkyně senátu