

**Soud:** Nejvyšší soud  
**Datum rozhodnutí:** 06/27/2018  
**Spisová značka:** 21 Cdo 1922/2018  
**ECLI:** ECLI:CZ:NS:2018:21.CDO.1922.2018.1  
**Typ rozhodnutí:** ROZSUDEK  
**Heslo:** Konkurenční doložka  
Smluvní pokuta  
Dobré mravy  
**Dotčené předpisy:** § 310 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb.  
§ 310 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb.  
§ 310 odst. 3 předpisu č. 262/2006Sb.  
§ 3 odst. 1 předpisu č. 40/1964Sb.  
**Kategorie rozhodnutí:** C  
**Podána ústavní stížnost**

datum podání	spisová značka	soudce zpravodaj	výsledek	datum rozhodnutí
09/13/2018	II. ÚS 3101/18	doc. JUDr. Vojtěch Šimíček, Ph.D.	-	-

**21 Cdo 1922/2018-273**

ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**

**JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D., a soudců JUDr. Jiřího Doležílka a JUDr. Pavla Malého v právní věci žalobkyně **Vink - Plasty s.r.o.**, se sídlem v Praze 9, F.V.Veselého č. 2635/15, IČO 65277007, zastoupené JUDr. PhDr. Karolinou Spozdilovou, Ph. D., advokátkou se sídlem v Praze 1, Národní č. 416/37, proti žalované **K. F.** (dříve **H.**), zastoupené JUDr. Stevem Georgesem, advokátem se sídlem Brně, Lidická č. 693/5a, o 420.000,- Kč s příslušenstvím, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 13 C 50/2013, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 12. prosince 2017 č.j. 15 Co 248/2017-248, takto:

I. Rozsudek krajského soudu **se** ve výroku I. **mění** takto:

Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 26.4.2017 č.j. 13 C 50/2013-191 **se** ve výroku I., kterým byla žalované uložena povinnost zaplatit žalobkyni 35.000,- Kč s příslušenstvím, **mění** tak, že se žaloba v tomto rozsahu zamítá.

II. Rozsudek krajského soudu **se** ve výroku II. **mění** takto:

Rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 26.4.2017 č.j. 13 C 50/2013-191 **se** ve výroku II., kterým byla zamítnuta žaloba o zaplacení 385.000,- Kč s příslušenstvím, **potvrzuje**.

III. Rozsudek krajského soudu **se** ve výroku III. o náhradě nákladů řízení **mění** takto:

Žalobkyně **je povinna** zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 109.868,- Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 83.788,- Kč, vše do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Steva Georgese, advokáta se sídlem Brně, Lidická č. 693/5a.

IV. Žalobkyně je **povinna** zaplatit žalované na náhradě nákladů dovolacího řízení 41.204,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Steva Georgese, advokáta se sídlem Brně, Lidická č. 693/5a.

#### Odůvodnění:

Žalobkyně se domáhala, aby byla žalované uložena povinnost zaplatit jí 420.000,- Kč s úroky z prodlení, které v žalobě specifikovala. Žalobu odůvodnila zejména tím, že žalovaná u ní pracovala na základě pracovní smlouvy ze dne 1.2.2010, ve znění jejího dodatku ze dne 2.1.2012, na pozici obchodní manažer a že v čl. VIII pracovní smlouvy byla mezi účastnicemi sjednána konkurenční doložka, v níž se žalovaná zavázala zdržet se po dobu jednoho roku výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti žalobkyně nebo která by měla vůči ní soutěžní povahu, a žalobkyně se zavázala poskytnout žalované přiměřené peněžité vyrovnání ve výši „celého“ průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění tohoto závazku. Pro případ nesplnění závazku žalované byla sjednána smluvní pokuta ve výši „průměrného ročního platu“, tedy (při základní měsíční mzdě žalované ve výši 35.000,- Kč) celkem 420.000,- Kč. Pracovní poměr účastnic skončil dohodou ke dni 31.10.2012 a ke dni 1.1.2013 zanikla konkurenční doložka na základě výpovědi ze strany žalované. Ještě v období platnosti konkurenční doložky však žalovaná porušila svůj závazek z konkurenční doložky, jestliže pracovala jako zaměstnanec pro společnost OSPAP a.s., která je „v soutěžní povaze k předmětu činnosti žalobkyně“, a proto žalobkyni vznikl nárok na smluvní pokutu v požadované výši.

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 31.7.2014 č.j. 13 C 50/2013-67 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 37.680,- Kč k rukám jejího „právního“ zástupce. Ve věci samé dospěl k závěru, že dodatkem k manažerské smlouvě ze dne 2.1.2012 účastnice uzavřely „novou pracovní smlouvu“, v níž však „chybí podstatná náležitost“, a to ujednání o dni nástupu do práce. Vzhledem k této skutečnosti a také proto, že původní manažerská smlouva „neobsahuje jednoznačné vymezení druhu práce“ (pouze se zde uvádí „široký“ pojem „obchodní manažer“), je podle názoru soudu prvního stupně „nová pracovní smlouva datovaná dnem 2.1.2012 neplatná“, a to včetně konkurenční doložky, z níž žalobkyně dovozuje uplatněný nárok; proto již z tohoto důvodu nelze žalobě vyhovět.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Brně usnesením ze dne 21.9.2015 č.j. 15 Co 76/2015-95 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. V první řadě mu vytkl, že závěr o uzavření nové pracovní smlouvy přepokládá, že původně uzavřená smlouva zanikla způsobem předvídaným zákoníkem práce; jinak se může jednat toliko o změnu původní pracovní smlouvy. Při zkoumání toho, zda byl řádně sjednán druh práce, je třeba podle názoru odvolacího soudu aplikovat též pravidla výkladu projevu vůle, v rámci nichž je třeba přihlídnout i k tomu, že žalovaná pro žalobkyni na pozici vymezené jako „obchodní manažer“ pracovala bez jakýchkoli pochybností až do skončení pracovního poměru. Dále odvolací soud poukázal na hlavní účel konkurenční doložky a zdůraznil, že konkurenční doložku lze sjednat „velmi obecně“, avšak v mezích vyplývajících z ustanovení § 310 odst. 1 zák. práce. Jestliže předmět činnosti žalobkyně i společnosti OSPAP a.s., kam žalovaná v průběhu trvání jejího závazku vyplývajícího konkurenční doložky nastoupila, je vymezen v obchodním rejstříku velmi obecně, je třeba v návaznosti na konkrétní skutková tvrzení a označené důkazy zkoumat, zda se předmět činnosti a podnikání žalobkyně „nepřekrývá v určité relevantní oblasti, např. zákazníci, zboží, dodavatelé či jiné aktivity“, tedy zda činnost OSPAP a.s. vůbec může mít soutěžní povahu vůči činnosti žalobkyně.

Městský soud v Brně poté rozsudkem ze dne 26.4.2017 č.j. 13 C 50/2013-191 žalované uložil, aby žalobkyni zaplatila 35.000,- Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05% od 25.2.2013 do zaplacení, ve zbývajících částech žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 114.032,- Kč k rukám „právního“ zástupce žalované. Po doplnění řízení dospěl k závěru, že „pracovní poměr žalované vznikl platně pracovní smlouvou ze dne 1.2.2010 pro druh

práce „obchodního manažera“ s tím, že „smlouva ze dne 2.1.2012 byla doplňkem/změnou původně sjednané pracovní smlouvy“. Ve smlouvě (dodatku k manažerské smlouvě) ze dne 2.1.2012 byla mezi žalobkyní a žalovanou platně sjednána konkurenční doložka ve smyslu ustanovení § 310 zák. práce. Žalovaná však porušila závazek ze sjednané konkurenční doložky tím, že nastoupila jako obchodní manažer do pracovního poměru ke společnosti OSPAP a.s., která „vykonávala ve vztahu k žalobkyni činnost konkurenční“, přičemž „průsečík předmětu podnikání je zřejmý především v oblasti reklamy a designu“ (materiály a technologie pro výrobu reklamy). Na porušení sjednaného závazku „neměla vliv délka trvání pracovního poměru žalované u společnosti OSPAP a.s. (od 12.11.2012 do 15.11.2012)“; dobu zaměstnání u konkurence však soud prvního stupně zohlednil v rámci úvah o přiměřenosti smluvní pokuty a „vzhledem k okolnostem případu“ („intenzitě“ porušení smluvní povinnosti) považoval „za přiměřenější povaze a významu podmínek dle ustanovení § 310 odst. 1 zák. práce“, aby žalovaná byla „sankcionována smluvní pokutou ve výši 35.000,- Kč“, neboť „během krátkého působení u konkurenčního zaměstnavatele mu nemohla předat všechny informace, zkušenosti, poznatky či znalosti pracovních postupů, které získala u žalobkyně“.

K odvolání účastnic Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 12.12.2017 č.j. 15 Co 248/2017-248 rozsudek soudu prvního stupně ve vyhovujícím výroku o věci samé potvrdil a v zamítavém výroku tento rozsudek změnil tak, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni 385.000,- Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05% od 25.2.2013 do zaplacení, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na nákladech řízení před soudy obou stupňů 227.741,55 Kč k rukám zástupkyně žalobkyně JUDr. PhDr. Karoliny Spozdilové, Ph. D. Odvolací soud přisvědčil závěru soudu prvního stupně, že na základě pracovní smlouvy (nazvané jako manažerská smlouva) ze dne 1.2.2010 žalovaná pracovala u žalobkyně od 1.2.2010 jako obchodní manažer, přičemž „po celou dobu trvání pracovního poměru nebylo mezi stranami sporu o tom, co je sjednaným druhem práce“; žalovaná dohodnutý druh práce vykonávala až do skončení pracovního poměru dne 31.10.2012, přičemž „sama uvedla, co bylo náplní její činnosti“ (činnost k získání zákazníků, jejich udržení, péče o stávající zákazníky, nabídka produktů žalobkyně). Za tímto účelem žalovaná měla přístup do databáze informačního systému žalobkyně, znala sortiment žalobkyně, její cenovou politiku i okruh stávajících zákazníků, a proto s ní žalobkyně dodatkem k pracovní smlouvě ze dne 2.1.2012 důvodně uzavřela písemnou konkurenční doložku, která „je určitá, neboť jednoznačně definuje, jakých činností se má zaměstnanec po skončení pracovního poměru zdržet a po jakou dobu“; zaměstnavatel se oproti tomu zavázal poskytnout přiměřené peněžité vyrovnání, a to nikoliv v nejnižší zákonné výši, nýbrž ve výši průměrného měsíčního výdělku, z čehož plyne, že „měl enormní zájem na tom, aby osoba, která od něj odchází, buď pro sebe, nebo pro jiného nezískávala zákazníky žalobkyně“. Žalovaná svůj závazek porušila, jestliže nastoupila jako obchodní manažer k novému zaměstnateli (OSPAP a.s.), „který v rámci jedné ze svých divizí vystupoval jako konkurent ve vztahu k žalobkyni“, přičemž „z provedených důkazů nevyplývá, že by obchodní manažeri ze společnosti OSPAP a.s. byli organizováni podle jednotlivých divizí“. Žalovaná „byla pro nového zaměstnavatele cenná tím, že už znala trh, kdy v oboru se jedná o úzký trh, kde se navzájem zná klientela, a logickým předpokladem bylo, že měla přivést nové zákazníky“. Odvolací soud však na rozdíl od soudu prvního stupně dovodil, že smluvní pokutu, která byla mezi účastníky sjednána pro případ porušení závazku žalovanou ve výši průměrného ročního platu, „nebylo možné moderovat“. Nebyla sjednána v rozporu s dobrými mravy a není nepřiměřená okolnostem případu, „když nepřesahuje výši peněžitého plnění, které mělo být žalované v případě, že by se chovala v souladu s konkurenční doložkou, poskytnuto“. Pracovní poměr u nového zaměstnavatele „sice trval jen několik málo dní“, nicméně „žalovaná nastoupila k novému zaměstnavateli téměř bezprostředně po skončení pracovního poměru, tj. v době, kdy ještě její znalosti trhu nebyly nijak oslabeny plynutím času, měla aktuální informace o cenové politice svého zaměstnavatele, o jeho zákaznících“, a „její jednání tak mohlo mít pro bývalého zaměstnavatele daleko závažnější následky, než kdyby například svůj závazek z konkurenční doložky porušila s větším časovým odstupem“. „Podstatné je, že pokud by se zdržela zapovězené

činnosti, měla by právo na peněžité vyrovnání po dobu 12 měsíců ve výši svého průměrného měsíčního platu, v tomto směru byly závazky účastníků synallagmatické“. Na přiměřenost smluvní pokuty nelze usuzovat až následně z rozsahu porušení konkrétní povinnosti.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítala, že odvolací soud v rozporu s konstantní judikaturou odvolacího soudu (rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 1272/2012) nesprávně posoudil otázku platnosti pracovní (manažerské) smlouvy ze dne 1.2.2010 a jejího dodatku ze dne 2.1.2012. Oba právní úkony jsou podle názoru dovolatelky absolutně neplatné, neboť v pracovní smlouvě ze dne 1.2.2010 „absentuje řádné vymezení druhu práce“ (pojem „obchodní manažer“ nelze považovat za dostatečně určitý, neboť z něj „nelze dovodit, jaké činnosti a s jakým segmentem zboží, služeb a zákazníků měla žalovaná pracovat“) a v dodatku, kterým „s ohledem na vůli projevenou smluvními stranami došlo k ukončení uvedené pracovní smlouvy a zároveň ke sjednání nové pracovní smlouvy, jejíž text byl obsažen v kapitole B dodatku“, chybí den nástupu do práce. Za této situace, kdy „nebyla platně sjednána pracovní smlouva“, nebyla platně sjednána ani konkurenční doložka. Kromě toho podle mínění dovolatelky je konkurenční doložka neplatná též proto, že „není dostatečně určitá“, neboť „neobsahuje jednoznačné ujednání o tom, v jakém rozsahu a jak konkrétně je žalovaná povinna omezit svou výdělečnou činnost tak, aby neporušovala konkurenční doložku“. Navíc ve smyslu rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2995/2011 se žalovaná „jako řadový obchodní zástupce“ ani nemohla dopustit zakázané (konkurenční) výdělečné činnosti, neboť „v průběhu dokazování vyšlo najevo, že žalovaná u nového zaměstnavatele působila v jiném segmentu sortimentu než u žalobkyně“. I když žalovaná mohla disponovat konkurenčními informacemi, „soudu nebyly předloženy důkazy o tom, že by tyto informace skutečně byly způsobilé přivodit žalobkyni újmu a že by tyto byly žalovanou využity či předány novému zaměstnavateli“. Konečně dovolatelka vytkla odvolacímu soudu nesprávný právní závěr o tom, že smluvní pokutu nelze moderovat. Uvedla, že ačkoli podle judikatury odvolacího soudu není soud oprávněn smluvní pokutu v občanskoprávních vztazích snížit (pouze může ujednání o smluvní pokutě posoudit jako platné či neplatné pro rozpor s dobrými mravy), „je nutné brát v úvahu tu skutečnost, že zákoník práce jako lex specialis v ustanovení § 310 odst. 3 zák. práce samostatně stanoví kritéria pro hodnocení smluvní pokuty soudem, tj. přiměřenost smluvní pokuty“. Pokud ze zákona i z judikatury odvolacího soudu (rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2707/2007) vyplývá, že se soud musí zabývat přiměřeností smluvní pokuty, „je zjevné, že má možnost tuto moderovat“. U žalované je podle jejího názoru splněno „hned několik aspektů“ pro posouzení smluvní pokuty jako sjednané v rozporu s dobrými mravy, či k moderaci její výše. Předně jde o skutečnost, že žalovaná působila jako „řadový“ obchodní manažer a „neměla přístup k zvláštním údajům a informacím, které by mohly být využitelné v rámci konkurenčního boje“. Pracovní poměr k novému zaměstnavateli trval pouhé tři dny a byl ukončen samotnou žalovanou. U nového zaměstnavatele navíc působila v oddělení, které se nezabývalo konkurenční činností ve vztahu k žalobkyni. Tyto skutečnosti měly být posouzeny jako „skutečnosti zdůvodňující rozpor sjednané pokuty s dobrými mravy či důvody pro její podstatnou moderaci“. Žalovaná navrhla, aby odvolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolání žalované bylo odmítnuto, neboť žádnou z jejích námitek nelze považovat za opodstatněnou.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalované podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31.12.2013 (dále jen „o.s.ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán přede dnem 1.1.2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony, a čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění

pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř, se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu odvolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o.s.ř. - nepodléhá), že dne 1.2.2010 byla mezi žalobkyní a žalovanou uzavřena pracovní smlouva (označená jako „manažerská smlouva“), na základě níž měla žalovaná pracovat u žalobkyně od 1.2.2012 jako „obchodní manažer“. Dne 2.1.2012 uzavřely účastnice dohodu, označenou jako „dodatek k manažerské smlouvě“, v níž si v bodě VIII. sjednaly, že „zaměstnanec se zavazuje, že se po dobu 1 roku po skončení zaměstnání zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu“, že „zaměstnavatel se zavazuje, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání ve výši celého průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění závazku“, a že v případě porušení uvedeného závazku zaměstnance „může zaměstnavatel požadovat, aby mu zaměstnanec zaplatil smluvní pokutu ve výši průměrného ročního platu“. Pracovní poměr účastnic byl rozvázán dohodou ke dni 31.10.2012. Žalovaná od 12.11.2012 nastoupila do pracovního poměru jako obchodní manažer k novému zaměstnavateli OSPAP a.s., který má zčásti shodný předmět podnikatelské činnosti jako žalobkyně; ke dni 15.11.2012 žalovaná tento pracovní poměr zrušila ve zkušební době. Z důvodu porušení závazku z konkurenční doložky se žalobkyně touto žalobou domáhá po žalované (vycházejí ze sjednané „základní měsíční mzdy“ ve výši 35.000,- Kč) zaplacení smluvní pokuty ve výši 420.000,- Kč.

Žalovaná v dovolání mimo jiné namítá, že v „manažerské smlouvě“ ze dne 1.2.2010 „absentuje řádné vymezení druhu práce“, dále že v „dodatku k manažerské smlouvě“ ze dne 2.1.2012, kterým „s ohledem na vůli projevenou smluvními stranami došlo k ukončení uvedené pracovní smlouvy a zároveň ke sjednání nové pracovní smlouvy, jejíž text byl obsažen v kapitole B dodatku“, chybí den nástupu do práce, a konečně že konkurenční doložka obsažená ve zmíněném dodatku ze dne 2.1.2012 „není dostatečně určitá“. Uvedené nedostatky podle jejího názoru mají za následek neplatnost dotčených právních úkonů.

Všechny uvedené námítky jsou ve své podstatě výtkami vůči postupu odvolacího soudu, jakým provedl výklad příslušných právních úkonů, jichž se námítky dovolatelky týkají. Podle ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu je ovšem právní úkon pro nesrozumitelnost nebo neurčitost neplatný pouze tehdy, jestliže ani jeho výkladem nelze odstranit všechny pochybnosti o jeho obsahu. Smyslem výkladu projevu vůle je objasnit skutečný záměr jednajícího účastníka, jeho účelem je tedy zjištění toho, co bylo skutečně projevováno. Výslovný projev vůle učiněný písemně je třeba vykládat především podle použitého slovního vyjádření a podle toho, jaký mu účastník při projevu vůle přikládal význam. Pomocí výkladu právního úkonu není dovoleno měnit smysl a obsah jinak jasného právního úkonu, ani nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou jednající v rozhodné době neměl nebo kterou sice měl, ale kterou neprojevil. Zároveň nelze při výkladu projevu vůle ulpívat pouze na doslovném významu použitých výrazů a současně je třeba

pečlivě přihlížet ke všem okolnostem, za kterých bylo slovní nebo jiné vyjádření učiněno (k tomu srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14.10.1996 sp. zn. 3 Cdo 946/96, uveřejněný pod č. 29 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1997, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 2.12.2004 sp. zn. 21 Cdo 1467/2004, uveřejněné pod č. 37 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005, nebo odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 10.5.2011, sp. zn. 21 Cdo 1306/2010). Na uvedených právních názorech dovolací soud nadále setrvává a neshledává žádné důvody na nich cokoliv měnit.

V posuzovaném případě byl v písemné pracovní smlouvě uzavřené mezi účastnicemi dne 1.2.2010 sjednán druh práce „obchodní manažer“. Takové ujednání o druhu práce, na který byla žalovaná přijata, je srozumitelné a určité, přičemž odvolací soud důvodně akcentoval, že „po celou dobu trvání pracovního poměru nebylo mezi stranami sporu o tom, co je sjednaným druhem práce“, a že žalovaná v průběhu řízení „sama uvedla, co bylo náplní její činnosti“ (činnost k získání zákazníků, jejich udržení, péče o stávající zákazníky, nabídka produktů žalobkyně). Z hlediska šíře vymezení druhu práce je tedy ujednání účastnic využitím smluvní volnosti stran při sjednávání této podstatné náležitosti pracovní smlouvy; pracovní smlouva by byla neplatná pouze tehdy, kdyby byl druh práce vymezen v pracovní smlouvě tak široce, že by umožňoval zaměstnavateli přidělovat zaměstnanci jakoukoli práci (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18.12.2012 sp. zn. 21 Cdo 1272/2012, na který poukazuje sama dovolatelka). O takový případ se však v posuzované věci nejedná. Rozsudek odvolacího soudu proto není s citovaným rozhodnutím dovolacího soudu v rozporu, nýbrž z něj vychází.

Rovněž správně byl soudy vyložen obsah dohody ze dne 2.1.2012 označené jako „dodatek k manažerské smlouvě“, který podle svého obsahu je třeba chápat jako změnu původní pracovní smlouvy, a nikoli – jak míní žalovaná - jako novou pracovní smlouvu, v níž (pod sankcí neplatnosti) by bylo nutno uvést nový den nástupu do práce. Nesprávnou aplikaci interpretačních pravidel nelze odvolacímu soudu důvodně vytýkat ani ve vztahu k ujednání účastnic o konkurenční doložce obsažené v dohodě ze dne 2.1.2012. V souladu se zákonem i konstantní judikaturou dovodil, že za situace, kdy pracovní činnost žalované směřovala k obchodování se stávajícími zákazníky žalobkyně a péči o ně a k získávání nových zákazníků pro produkty žalobkyně, a tudíž žalovaná tak vzhledem ke své pracovní pozici, kterou u žalobkyně zastávala, jednoznačně věděla (musela vědět), co je předmětem činnosti žalobkyně a jaká výtěžná činnost by vůči ní měla soutěžní povahu, je dotčená konkurenční doložka „určitá, neboť jednoznačně definuje, jakých činností se má zaměstnanec po skončení pracovního poměru zdržet a po jakou dobu“.

V části, v níž dovolatelka uplatnila jiný dovolací důvod, než který je uveden v ustanovení § 241a odst. 1 o.s.ř. [zpochybňuje-li skutková zjištění odvolacího soudu (že žalovaná „znala informace o zákaznících, cenové politice a sortimentu žalobkyně, které mohly novému zaměstnavateli na trhu přivodit konkurenční výhodu“, a že nastoupila jako obchodní manažer k novému zaměstnavateli, který „vykonával ve vztahu k žalobkyni činnost konkurenční“), a předestírá-li vlastní skutkové závěry (že žalovaná jako „řadový“ obchodní manažer „neměla přístup k zvláštním údajům a informacím, které by mohly být využitelné v rámci konkurenčního boje“, a že „u nového zaměstnavatele působila v jiném segmentu sortimentu než u žalobkyně“), na nichž pak buduje své vlastní (od odvolacího soudu odlišné) právní posouzení věci o neopodstatněnosti uplatněného nároku žalobkyně], dovolání trpí nedostatkem, pro který nelze v dovolacím řízení pokračovat.

Rozhodnutí odvolacího soudu v projednávané věci závisí dále na vyřešení otázky přiměřenosti smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce ve smyslu ustanovení § 310 odst. 3 zák. práce a otázky, kdy se výkon práva zaměstnavatelem spočívající v požadavku na zaplacení smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce ocitá v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 obč. zák. Protože obě právní otázky dosud nebyly v judikatuře dovolacího soudu

vyřešeny, dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání žalované je podle ustanovení § 237 o.s.ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že předmětná konkurenční doložka byla uzavřena dne 2.1.2012 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.3.2012, tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 375/2011 Sb. (dále jen „zák. práce“), a v rozsahu vyplývajícím z ustanovení § 4 zák. práce podle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném do 13.6.2012, tedy přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 170/2012 Sb. (dále jen „obč. zák.“).

Podle ustanovení § 310 odst. 1 zák. práce byla-li sjednána konkurenční doložka, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí konkurenční doložky závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku. Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se smluvní strany nedohodly na jiné době splatnosti.

Podle ustanovení § 310 odst. 2 zák. práce konkurenční doložku může zaměstnavatel se zaměstnancem sjednat, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost.

Podle ustanovení § 310 odst. 3 zák. práce byla-li v konkurenční doložce sjednána smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec zaměstnavateli povinen zaplatit, jestliže závazek poruší, zanikne závazek zaměstnance z konkurenční doložky zaplacením smluvní pokuty. Výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1.

Ustanovení § 310 zák. práce umožňuje na základě smluvního ujednání omezit právo bývalého zaměstnance na svobodnou volbu povolání podle čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod na určitou (sjednanou) dobu po skončení pracovního poměru, a tím jednak preventivně bránit případnému zneužití informací nabytých v souvislosti s výkonem zaměstnání, a jednak bránit potencionálnímu konkurenčnímu střetu zájmů, k němuž by mohlo dojít mezi bývalým zaměstnavatelem a bývalým zaměstnancem, příp. třetí osobou, pro niž bývalý zaměstnanec vykonává výdělečnou činnost. V ustálené soudní praxi nejsou pochybnosti o tom, že v případě dohod o konkurenční doložce uzavřených podle ustanovení § 310 zák. práce je třeba mít na zřeteli zájem na zachování rovnosti účastníků v jejich právu na svobodnou volbu povolání a právu podnikat, garantované ustanovením čl. 26 odst. 1 Listiny základních práv a svobod (srov. k tomu nálezy Ústavního soudu ČR ze dne 1.11.1995 sp. zn. II. ÚS 192/95, uveřejněný ve Sbírce nálezů a usnesení Ústavního soudu, sv. 4, roč. 1995, pod č. 73), a z toho vyplývající požadavek na vyváženost vzájemných práv a povinností, které účastníkům z ujednání o konkurenční doložce vyplývají. Dohodu o konkurenční doložce je proto třeba vždy chápat jako vzájemný (synallagmatický) závazek, při němž si účastníci bývalého pracovního poměru poskytují hospodářský prospěch navzájem a jsou si navzájem dlužníky i věřiteli, neboť jen tak lze vyjádřit závazek zaměstnance o tom, že se po určitou dobu po skončení pracovního poměru, nejdéle však po dobu jednoho roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla předmětem činnosti

zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, a závazek zaměstnavatele o tom, že zaměstnanci poskytnou přiměřené peněžité vyrovnání (kompenzaci), nejméně ve výši jedné poloviny průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 28.11.2012 sp. zn. 21 Cdo 2/2012 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7.1.2015 sp. zn. 21 Cdo 506/2013).

K těmto vzájemně vyváženým závazkům, které - jak vyplývá z výše uvedeného i ze znění ustanovení § 310 odst. 1 zák. práce - představují podstatné (esenciální) náležitosti dohody o konkurenční doložce, pak může být jako sankce a speciální zajišťovací prostředek dále sjednána přiměřená smluvní pokuta, kterou je zaměstnanec povinen zaměstnavateli zaplatit, jestliže svůj závazek poruší. Zaplacením takto sjednané smluvní pokuty závazek zaměstnance zaniká (§ 310 odst. 3 zák. práce). V tomto směru zákoník práce obsahuje vlastní, samostatnou právní úpravu smluvní pokuty vztahující se výhradně ke konkurenční doložce, která je speciální a má přednost před použitím obecných ustanovení občanského zákoníku o smluvní pokutě.

Jako předpoklad platnosti ujednání o smluvní pokutě sjednané v konkurenční doložce ustanovení § 310 odst. 3 věty druhé zák. práce stanoví, že výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu podmínek uvedených v odstavci 1. Z dikce ustanovení § 310 odst. 3 věty druhé zák. práce vyplývá, že patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) dispozicí, tj. k právním normám, jejichž dispozice není stanovena přímo právním předpisem. Uvedené ustanovení tak přenechává soudu, aby v každém jednotlivém případě sám vymezil dispozici právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností, tedy aby sám podle svého uvážení posoudil, jaká výše smluvní pokuty je v konkrétní posuzované věci „přiměřená“ tak, aby naplnila svůj účel, tj. aby na straně jedné dostatečně motivovala (bývalého) zaměstnance k plnění jeho závazku vyplývajícího z konkurenční doložky, a na straně druhé, aby adekvátním způsobem zabezpečovala (bývalého) zaměstnavatele proti případné újmě, která by mu mohla nesplněním závazku (bývalého) zaměstnance vzniknout. Úvaha soudu v tomto směru ovšem není zcela neomezená, neboť právní předpis současně stanoví rozhodná hlediska, jimiž je úvaha soudu o „přiměřenosti“ smluvní pokuty v každém jednotlivém případě usměrňována. Vedle zmíněného účelu smluvní pokuty a okolností, za nichž byla smluvní pokuta sjednána, je soud povinen vzít v úvahu rovněž to, že výše smluvní pokuty musí být přiměřená povaze a významu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které zaměstnanec získal v pracovním poměru u zaměstnavatele a jejichž využití při konkurenční výdělečné činnosti bývalým zaměstnancem po skončení pracovního poměru by mohlo bývalému zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Kromě toho musí být smluvní pokuta přiměřená i k výši (hodnotě) peněžitého vyrovnání, které poskytuje (bývalý) zaměstnavatel (bývalému) zaměstnanci. Pro úsudek o přiměřenosti smluvní pokuty je přitom rozhodná doba, kdy byla konkurenční doložka sjednána; na přiměřenost smluvní pokuty nelze usuzovat – jak správně uvádí odvolací soud – až následně z rozsahu porušení smluvní povinnosti (závazku) zaměstnancem.

V posuzované věci odvolací soud při úvaze přiměřenosti smluvní pokuty, sjednané mezi účastnicemi dne 2.1.2012 v dohodě o konkurenční doložce, důvodně akcentoval obecný „smysl a účel“ smluvní pokuty a přihlédl ke skutečnosti, že sjednaná smluvní pokuta „nepřesahuje výši peněžitého plnění, které mělo být žalované v případě, že by se chovala v souladu s dohodou, poskytnuto“, a že „pokud by se žalovaná chovala v souladu s dohodou, nedošlo by k uplatnění smluvní pokuty, a obdržela by dohodnuté peněžité vyrovnání, jehož výše by jí zcela kompenzovala příjem, jehož by u bývalého zaměstnavatele reálně dosahovala“. Významné z tohoto hlediska je nepochybně též to, že žalovaná – jak zdůrazňuje odvolací soud v odůvodnění napadeného rozsudku – „disponovala (jako bývalá zaměstnankyně žalobkyně) informacemi, kterými mohla ovlivnit postavení svého nového (konkurenčního) zaměstnavatele na trhu, kde mu mohla těmito informacemi pozici usnadnit“, znala určitý okruh osob, které poptávají zboží v rámci předmětu podnikání žalobkyně, znala konkrétní druhy zboží nabízené žalobkyní i cenovou



nabídku žalobkyně, „čímž mohla novému zaměstnavateli získat tržní výhodu spočívající v tom, že v případě znalosti těchto interních informací mohl změnit strategii svého tržního jednání“ a generovat tak vyšší zisk. Za tohoto stavu z hlediska vymezení dispozice právní normy, jak v posuzované věci vyplývá z ustanovení § 310 odst. 3 věty druhé zák. práce, lze úvahu odvolacího soudu o tom, že „sjednaná smluvní pokuta není nepřiměřená okolnostem případu“, považovat za úplnou a správnou.

Protože úsudek odvolacího soudu o přiměřenosti smluvní pokuty zůstal nezpochybněn, nebylo již třeba se zabývat námitkou žalované týkající se možné moderace smluvní pokuty z důvodu její nepřiměřenosti.

Se závěrem odvolacího soudu, že z důvodu porušení závazku žalované vyplývajícího z konkurenční doložky je nárok žalobkyně na zaplacení smluvní pokuty ve výši „ročního platu“ opodstatněný, však dovolací soud přesto nesouhlasí.

Podle ustanovení § 3 odst. 1 obč. zák. výkon práv a povinností vyplývajících z občanskoprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiných a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

Citované ustanovení rovněž patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) dispozicí, které – jak bylo uvedeno již výše - přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám dispozici právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností. Pro použití korektivu „dobré mravy“ zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet; vymezení dispozice právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu. Soudní praxe v tomto směru vychází z názoru, že za dobré mravy je třeba pokládat souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihující podstatné historické tendence jsou sdíleny rozhodující částí společnosti, a mají povahu norem základních (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 30.9.1998, sp. zn. 3 Cdon 51/96, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 5, roč. 2001, a rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 29.5.1997 sp. zn. 2 Cdon 473/96, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek pod č. 16, roč. 1998), který je konformní se závěrem obsaženým v nálezu Ústavního soudu ze dne 26.2.1998 sp. zn. II. ÚS 249/97, uveřejněným pod č. 14 Sbírky nálezů a usnesení Ústavního soudu, roč. 1998, který za dobré mravy považuje souhrn etických, obecně zachovávaných a uznávaných zásad, jejichž dodržování je mnohdy zajišťováno i právními normami tak, aby každé jednání bylo v souladu s obecnými morálními zásadami demokratické společnosti. Výkonem práva v rozporu s dobrými mravy přitom může být i takové jednání oprávněného subjektu, které není úmyslné (k tomu srov. náleze Ústavního soudu ze dne 7.3.2017 sp. zn. II. ÚS 129/16). Rozhodnutí o tom, zda jsou splněny podmínky pro použití ustanovení § 3 odst. 1 obč. zák., je přitom třeba učinit vždy po pečlivé úvaze, v jejímž rámci musí být zváženy všechny rozhodné okolnosti případu. Přitom soud může přihlídnout také ke skutečnostem, které v řízení vyšly najevo (srov. § 132 o.s.ř.) v jiných souvislostech, aniž by je účastníci uváděli.

Při posuzování, zda výkon práva žalobkyní spočívající v požadavku na zaplacení smluvní pokuty ze strany žalované je (není) v daném případě v rozporu s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 obč. zák., jistě není bez významu, že „žalovaná nastoupila k novému zaměstnavateli téměř bezprostředně po skončení pracovního poměru, tj. v době, kdy ještě její znalosti trhu nebyly nijak oslabeny plynutím času, měla aktuální informace o cenové politice svého zaměstnavatele, o jeho zákaznících“. Na druhé straně ovšem odvolací soud náležitě nezohlednil rozsah, v jakém žalovaná svůj závazek vyplývající z konkurenční doložky porušila. Je totiž třeba mít na zřeteli, že smluvní pokuta sjednaná v konkurenční doložce slouží – jak vyplývá z ustanovení § 310 odst. 1 zák. práce – k zajištění smluvní povinnosti (závazku) zaměstnance, že se po určitou dobu po

skončení zaměstnání (nejdéle však po dobu 1 roku), zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu. Podle ustálené judikatury dovolacího soudu (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 1.10.2002 sp. zn. 21 Cdo 1714/2001, uveřejněný pod č. 9 v časopise Soudní judikatura, roč. 2003) je výdělečnou činností každá právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu. Přitom není podstatné, zda nakonec k dosažení takového majetkového prospěchu (zisku) skutečně dojde či nikoliv; podstatné je, že se jedná o činnost, která je s dosažením majetkového prospěchu obvykle spojena. Může jít například o činnost vykonávanou v pracovněprávním nebo v občanskoprávním vztahu anebo o podnikání na základě živnostenského oprávnění či jiného oprávnění na základě zvláštních právních předpisů. Výdělečnou činností zaměstnance shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 310 odst. 1 zák. práce je pak činnost, která alespoň zčásti pokrývá předmět činnosti zaměstnavatele, nebo činnost, jejíž předmět zapsaný v obchodním rejstříku nebo uvedený v živnostenském oprávnění se sice ani zčásti neshoduje s obdobně zapsaným předmětem činnosti zaměstnavatele, avšak zaměstnanec (jeho nový zaměstnavatel) a zaměstnavatel se při ní přesto mohou ocitnout v navzájem konkurenčním postavení, a jestliže proto má tato výdělečná činnost zaměstnance vůči zaměstnavateli soutěžní povahu (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31.8.2012 sp. zn. 21 Cdo 2995/2011).

Z uvedeného je zřejmé, že na nedodržení smluvní povinnosti (závazku) vyplývající pro zaměstnance z konkurenční doložky lze usuzovat pouze tehdy, jestliže zaměstnanec ve sjednané době po skončení pracovního poměru u zaměstnavatele vykonává nepřípustnou výdělečnou činnost ve smyslu výše podaného výkladu; okolnost, zda zaměstnanec informace a poznatky nabyté v souvislosti s výkonem zaměstnání u (bývalého) zaměstnavatele skutečně použije (zneužije) ve prospěch nového zaměstnavatele, případně ve prospěch vlastního podnikání, není v tomto směru podstatná. Jestliže tedy v daném případě pracovní poměr žalované u nového zaměstnavatele „trval jen několik málo dní“ (od 12.11.2012 do 15.11.2012, kdy skončil z iniciativy žalované zrušením ve zkušební době), pak tato skutečnost znamená, že žalovaná porušila svou smluvní povinnost (závazek) vyplývající z konkurenční doložky pouze v zanedbatelném rozsahu. Nelze přitom přehlédnout ani to, že zaplacením sjednané smluvní pokuty závazek zaměstnance ze zákona zaniká a znamená pro zaměstnance „osvobození“ od závazku vůči bývalému zaměstnavateli a možnost nerušeně (již bez dalších sankcí vyplývajících z konkurenční doložky) pokračovat ve výkonu výdělečné činnosti, která pro něj byla do té doby z hlediska konkurenční doložky nepřípustná. V daném případě by však byl majetkový postih žalované o to významnější (citelnější), jestliže zaplacení smluvní pokuty by pro ni tento „osvobozující“ efekt postrádalo. Podle názoru dovolacího soudu nelze za této situace po žalované spravedlivě požadovat zaplacení smluvní pokuty za porušení smluvní povinnosti vyplývající z konkurenční doložky sjednané mezi účastnicemi dne 2.1.2012, a proto výkon práva žalobkyní spočívající v tomto požadavku je třeba hodnotit jako rozporný s dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 3 odst. 1 obč. zák. Pro případ možného zneužití „citlivých“ informací a poznatků, které jsou součástí obchodního tajemství, ve prospěch nového zaměstnavatele [nekalosoutěžního jednání ve smyslu ustanovení § 44 odst. 2 písm. h) zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění účinném do 31.12.2013 – dále jen „obch. z. k.“], pak měla žalobkyně k dispozici jiné způsoby ochrany [např. právní prostředky ochrany proti nekalé soutěži podle ustanovení § 53 a násl. obč. zák., včetně možnosti uplatnění náhrady škody podle ustanovení § 757 a § 373 obč. zák., anebo v závažném případě možnost postihu podle ustanovení § 248 tr. zákona], než požadovat sankci v podobě smluvní pokuty sjednané v konkurenční doložce.

Protože napadený rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci, a protože dosavadní výsledky řízení ukazují, že je možné o věci rozhodnout, Nejvyšší soud České republiky rozsudek krajského soudu změnil tak, že mění rozsudek městského soudu ve výrocích I. a II. tak, že se žaloba v celém rozsahu zamítá, a ve výroku o náhradě nákladů řízení.

O náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně, odvolacího řízení a dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243c odst. 3 věty první, § 224 odst. 1 a 2 a § 142 odst. 1 o.s.ř., neboť žalovaná v nich měla ve věci plný úspěch, a má proto proti žalobkyni právo na náhradu nákladů potřebných před soudem prvního stupně, odvolacím soudem a dovolacím soudem k účelnému uplatňování svého práva.

Při rozhodování o výši náhrady nákladů řízení dovolací soud přihlédl k tomu, že výše odměny má být určena podle sazeb stanovených paušálně pro řízení v jednom stupni zvláštním právním předpisem (§ 151 odst. 2 část věty první před středníkem o.s.ř.), neboť nejde o přiznání náhrady nákladů řízení podle ustanovení § 147 nebo 149 odst. 2 o.s.ř. a ani okolnosti případu v projednávané věci neodůvodňují, aby bylo postupováno podle ustanovení zvláštního právního předpisu o mimosmluvní odměně (§ 151 odst. 2 část věty první za středníkem o.s.ř.). Vyhláška č. 484/2000 Sb. (ve znění pozdějších předpisů), která upravovala sazby odměny advokáta stanovené paušálně pro řízení v jednom stupni, však byla nálezem Ústavního soudu ze dne 17.4.2013 č. 116/2013 Sb. dnem 7.5.2013 zrušena. Nejvyšší soud za této situace určil pro účely náhrady nákladů řízení paušální sazbu odměny pro řízení v jednom stupni s přihlédnutím k povaze a okolnostem projednávané věci a ke složitosti (obtížnosti) právní služby poskytnuté advokátem pro jednotlivá řízení před soudy všech stupňů ve výši 44.200,- Kč. Za řízení před soudem prvního stupně tak činí odměna 88.400,- Kč (2 x 44.200,- Kč), za odvolací řízení 66.300,- Kč (44.200,- Kč + 22.100,- Kč – v odvolacím řízení skončeném usnesením ze dne 21.9.2015 č.j. 15 Co 76/2015-95 advokát učinil pouze jediný úkon právní služby) a za dovolací řízení 22.100,- Kč (advokát zde učinil pouze jediný úkon právní služby).

Kromě této paušální sazby odměny advokáta vznikly žalované náklady spočívající v paušální částce náhrady výdajů v řízení před soudem prvního stupně ve výši 4 x 300,- Kč (řízení skončené rozsudkem ze dne 31.7.2014 č.j. 13 C 50/2013-67) a 4 x 300,- Kč (řízení skončené rozsudkem ze dne 26.4.2017 č.j. 13 C 50/2013-191), celkem 2.400,- Kč, v odvolacím řízení ve výši 300,- Kč (řízení skončené usnesením ze dne 21.9.2015 č.j. 15 Co 76/2015-95) a 4 x 300,- Kč (řízení skončené rozsudkem ze dne 12.12.2017 č.j. 15 Co 248/2017-248), celkem 1.500,- Kč a v dovolacím řízení ve výši 300,- Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Dále žalované vznikly náklady spočívající v zaplacení soudního poplatku za odvolání ve výši 1.750,- Kč a za dovolání ve výši 14.000,- Kč a na náhradě za daň z přidané hodnoty v řízení před soudem prvního stupně ve výši 19.068,- Kč, odvolacím řízení ve výši 14.238,- Kč a dovolacím řízení ve výši 4.704,- Kč.

Žalobkyně je povinna náhradu nákladů za řízení před soudem prvního stupně v celkové výši 109.868,- Kč, odvolacího řízení v celkové výši 83.788,- Kč a dovolacího řízení v celkové výši 41.204,- Kč zaplatit žalované k rukám advokáta, který žalovanou v těchto řízeních zastupoval (§ 149 odst. 1 o.s.ř.), do 3 dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 27. 6. 2018

JUDr. Lubomír Ptáček, Ph.D.

předseda senátu