

**Judikát NS 21 Cdo 2636/2012**

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	11/18/2013
Spisová značka:	21 Cdo 2636/2012
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2013:21.CDO.2636.2012.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Neplatnost právního úkonu Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2007 § 61 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2007 § 61 odst. 4 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2007 § 72 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2007
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 2636/2012

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce Ing. B. H., zastoupeného Mgr. Martinou Pešákovou, advokátkou se sídlem v Šumperku, Kozinova č. 2, proti žalované Střední škole železniční a stavební, Šumperk, Bulharská 8, příspěvkové organizaci, se sídlem v Šumperku, Bulharská 372/8, IČO 14451107, zastoupené JUDr. Josefem Michálkem, advokátem se sídlem v Šumperku, Čajkovského č. 2086/10, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Šumperku pod sp. zn. 14 C 42/2007, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 28. února 2012, č. j. 16 Co 384/2011 - 481, takto:

I. Dovolání žalované se zamítá.

II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů dovolacího řízení 6.413,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Martiny Pešákové, advokátky se sídlem v Šumperku, Kozinova č. 2.

O d ů v o d n ě n í :

Dopisem ze dne 22. června 2007 (doručeným žalobci téhož dne) žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru „dle § 52 písm. c) zákona 262/2006 Sb. - zákoníku práce, tj. pro nadbytečnost a snížení počtu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce, v návaznosti na Organizační opatření na školní rok 2007/2008, z něhož vyplývá úbytek tříd a zvýšení efektivity výuky sloučením tříd s nízkým počtem žáků“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že, ačkoliv podle „organizačního opatření“ mělo v novém školním roce (2007/2008) dojít k úbytku počtu tříd a vzniku nadbytečnosti dvou pracovních úvazků, ve skutečnosti byla na úsek teoretického vyučování, kde pracoval žalobce, přeřazena jedna osoba (a to bez potřebné kvalifikace), dále byl na tento úsek přijat další učitel pro výuku informační a výpočetní techniky a navíc byla otevřena nová třída v oboru strojírenská a elektrotechnická zařízení, přičemž takto přibýly další vyučovací hodiny pro učitele strojírenských oborů. Výsledkem je současný stav, kdy pro nedostatek učitelů s odborným strojírenským vzděláním strojírenské a další předměty, které žalobce učil, učí i osoby bez potřebné kvalifikace a dokonce bez vysokoškolského vzdělání. Výpověď je navíc neplatná i pro rozpor s ustanovením § 61 odst. 2 zákoníku práce, neboť žalobce byl předsedou ZOOS, přičemž k jeho výpovědi žalovaná neobdržela předchozí souhlas odborové organizace.

Okresní soud v Šumperku rozsudkem ze dne 16. 5. 2011, č. j. 14 C 42/2007-425, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 23.400,-Kč k rukám advokáta JUDr. Josefa Michálka. Dospěl k závěru, že organizační změnou došlo ke zrušení místa učitele

odborných předmětů (strojírenství), které žalobce vyučoval, že byly splněny i ostatní podmínky výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písmeno c) zákoníku práce, tedy nadbytečnost zaměstnance a příčinná souvislosti mezi touto organizační změnou a nadbytečností zaměstnance, a že ze strany žalobce nebylo v řízení prokázáno, že by žalovaná jako zaměstnavatel přijala pro školní rok 2007-2008 učitele odborných předmětů (strojírenství). Splněny byly podle soudu prvního stupně i předpoklady stanovené ustanovením § 61 odstavec 2 zákoníku práce, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce jako zaměstnanec nadále zaměstnával, neboť „v porovnání s učiteli odborných předmětů (strojírenství) z hlediska jejich kvalifikace, dosavadní praxe, potřeby zaměstnavatele, nelze po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnával, a výpověď z pracovního poměru je platná, i když příslušný odborový orgán odmítl udělit souhlas s tímto rozvázáním (§ 61 odstavec 4 zákoníku práce)“.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 28. 2. 2012, č. j. 16 Co 384/2011 - 481, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem ze dne 22. 6. 2007 je neplatná, a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na nákladech řízení před soudy obou stupňů 33.195,- Kč k rukám advokátky Mgr. Martiny Pešákové. Poté, co doplnil dokazování opětovným výsledkem svědkyně Mgr. Z. M., „písemností Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy České republiky, učební dokumenty, denní, večerní dálkové studium absolventů základní školy, kmenový obor instalatér, instalatérské práce, učební obor instalatér“ a učebními dokumenty téhož ministerstva „pro denní studium žáků a dalších uchazečů pro kmenový obor montáž strojů a zařízení, studijní obor mechanik strojů a zařízení“ a poté, co odmítl provést důkaz opětovným výsledkem Ing. K., předsedy tehdejší strojírenské komise, který by se vyjádřil k tomu, zda „předměty ODC a AZŘ“ jsou předměty strojírenské, a v tomto směru učinit dotaz na Ministerstvo školství a mládeže, neboť z provedených důkazů byl „schopen si tuto otázku odpovědět sám“, dospěl k závěru, že žalobce se ve skutečnosti nadbytečným nestal, neboť „v převážném rozsahu, v rozsahu 17 hodin týdně, tak jako v předcházejícím školním roce, neodpadla nutnost vyučovat tyto strojírenské předměty, ale tyto strojírenské předměty začali vyučovat učitelé, kteří tak předtím nečinili, a to B. L. a Mgr. J.“ Dovedl dále, že, i kdyby byly splněny všechny podmínky platnosti výpovědi, nebyly v daném případě splněny podmínky ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce, neboť bylo možné na zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnával. Vyšel z toho, že „je možné spravedlivě požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnanec nadále zaměstnával, když je možno dát výpověď pro nadbytečnost jednomu z dalších 3 pedagogů, kteří vyučují stejný předmět, samozřejmě pokud zde nejsou výrazné okolnosti mluvící v neprospěch žalobce“. Uzavřel, že „tak tomu v daném případě není a nemůže obstát hodnocení soudu prvního stupně, že snad tito pedagogové byli schopni vyučovat něco nad rámec strojírenských předmětů, neboť je nepochybné, že žalobce by byl schopen tuto činnost nad rámec strojírenských předmětů vykonávat a také ji vykonával, nehledě ke skutečnosti, že jak pan P., tak B. L. vyučovali předměty, ke kterým nemají vůbec žádnou kvalifikaci“ a že „nemůže proto být opodstatněné tvrzení, že snad žalobce neměl jakousi nástavbu a z toho důvodu nemohl vyučovat další předměty mimo předměty strojírenské“.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaná namítá, že „u odvolacího soudu bylo prováděno doplnění dokazování, jednak pokud jde o opětovnou výpověď svědkyně Mgr. Z. M. a písemností Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR, pokud jde o kmenový obor instalatér a kmenový obor montáž strojů a zařízení“, ačkoliv žádný z účastníků doplnění dokazování v tomto směru nenavrhol. Skutkové zjištění odvolacího soudu, podle něhož učitel Bc. B. L. nevyučoval strojírenské předměty ve školním roce 2006/2007, ale až v roce 2007/2008, nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování, neboť z provedeného dokazování naopak vyplývá, že učitel Bc. B. L. vyučoval strojírenské předměty i ve školním roce 2006/2007. Ve školním roce 2006/2007 učitel Bc. B. L. učil týdně 15 vyučovacími hodinami strojírenských předmětů, tedy v podstatě ve stejném rozsahu jako žalobce, kterému již ve školním roce 2006/2007 byly strojírenské předměty (učil v rozsahu 16 hodin) doplňovány do plného úvazku všeobecnými předměty. Vytýká dále odvolacímu soudu, že z hlediska pojmu nadbytečnost zaměstnance vychází z užšího pojetí, a to jen ve vztahu ke strojírenským předmětům, aniž bere v úvahu to, že organizační opatření přijatá žalovanou měla širší souvislosti, neboť došlo ke snížení počtu tříd a ke slučování jednotlivých oborů do víceoborových tříd. S ohledem na pokles počtu žáků byla žalovaná nucena v rámci těchto přijatých opatření přihlédnout u jednotlivých pedagogů - učitelů nejen ke kvalifikaci předmětných strojírenských předmětů, tak jak zdůrazňuje odvolací soud, ale z hlediska kvalifikace jednotlivých pedagogů pro výuku jiných oborů, neboť tak, jak vyplývá z rozvrhů vyučovacími hodinami, „strojírenské předměty vyučovali pedagogové, kteří zároveň vyučovali i jiné předměty, kde z hlediska kvalifikace, již, pokud jde o žalobce, nemohlo být s tímto nadále počítáno“. Dovolatelka nesouhlasí ani s tím, že v projednávané věci nebyly splněny podmínky ustanovení § 61 odst. 4 zákoníku práce, protože bylo možné po žalované – zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnávala, když čtyři pedagogové vyučovali stejné předměty (strojírenské předměty) a jen jeden z nich měl zvýšenou ochranu podle citovaného ustanovení zákoníku práce. Tato úvaha je totiž v rozporu s konstantní soudní judikaturou. Navrhla, aby dovolací soud napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil zpět odvolacímu soudu k novému projednání a rozhodnutí.

Žalobce navrhl, aby dovolání žalované bylo jako „zjevně neodůvodněné“ odmítnuto.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů účinných do 31. 12. 2012 (dále jen „o. s. ř.“), neboť napadený rozsudek byl vydán v době do 31. 12. 2012 (srov. čl. II bod 7 zákona č. 404/2012 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). Po zjištění, že dovolání žalované proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř. a že dovolání je přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o. s. ř., přezkoumal rozsudek odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru, která mu byla doručena dne 22. 6. 2007 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2007 (tj. do dne, kdy nabyl účinnosti zákon č. 181/2007 Sb., o Ústavu pro studium totalitních režimů a o Archivu bezpečnostních složek a o změně některých zákonů) – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří podle ustálené judikatury soudů to, že o

změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel (nebo příslušný orgán) rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě a jen v důsledku takového rozhodnutí (jeho provedením u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud podle pracovní smlouvy konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů organizace, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách. Zákon uvedeným způsobem zaměstnavateli umožňuje, aby reguloval počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jeho potřebám (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 215/67, uveřejněný pod č. 57 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČR ze dne 23. 7. 1968, sp. zn. 6 Cz 49/68, uveřejněný pod č. 94 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1968, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1369/2001).

Podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce jde-li o člena orgánu odborové organizace, který působí u zaměstnavatele, v době jeho funkčního období a v době 1 roku po jeho skončení, je k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatel povinen požádat odborovou organizaci o předchozí souhlas. Za předchozí souhlas se považuje též, jestliže odborová organizace písemně neodmítla udělit zaměstnavateli souhlas v době do 15 dnů ode dne, kdy byla o něj zaměstnavatelem požádána.

Podle ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce jestliže odborová organizace odmítla udělit souhlas podle odstavce 2, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru z tohoto důvodu neplatné; pokud jsou však ostatní podmínky výpovědi nebo okamžitého zrušení splněny a soud ve sporu podle § 72 shledá, že na zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával, jsou výpověď nebo okamžité zrušení pracovního poměru platné.

I když v zásadě platí, že o výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel a že soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat (k tomuto obecnému stanovisku, které již v minulosti zaujal, se dovolací soud i nadále hlásí a neshledává žádné důvody k jeho změně), zvýšená ochrana členů příslušného odborového orgánu, který je oprávněn spolurozhodovat se zaměstnavatelem, modifikuje možnost nezávislého výběru nadbytečného zaměstnance tak, že z více zaměstnanců vykonávajících tentýž druh práce, který je v dalším období pro zaměstnavatele potřebný jen v užším rozsahu, je možno zaměstnance uvedeného v ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce vybrat jako nadbytečného pouze tehdy, nelze-li po zaměstnavateli spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance dále zaměstnával (k tomu srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2007, sp. zn. 21 Cdo 172/2007, nebo rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009, uveřejněný pod č. 111, v časopise Soudní judikatura roč. 2010).

Jak dovodila konstantní judikatura, při hodnocení spravedlivosti požadavku na další zaměstnávání propouštěného zaměstnance - odborového funkcionáře je třeba mít na zřeteli, že ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k 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. Nejde však o úvahu zcela neomezenou, neboť právní předpis tím, že taxativně vymezuje důvody, ze kterých zaměstnavatel může se zaměstnancem jednostranně rozvázat pracovní poměr, stanoví zároveň hlediska, ke kterým je třeba přihlížet a jimiž (jejich vzájemnou návazností a kombinací) je tato úvaha usměrňována; u zaměstnance, u něhož je dán výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce, jsou významné též konkrétní okolnosti, za nichž k organizační změně došlo. Soud může přihlídnout rovněž k jakýmkoliv dalším skutečnostem, které mají vztah k výkonu práce dotčeného zaměstnance, zejména k jeho osobě (jeho věku, životním a pracovním zkušenostem), k jeho dosavadním pracovním výsledkům a jeho postoji k plnění pracovních úkolů, ke schopnostem týmové spolupráce a k celkovému vztahu ke spolupracovníkům, k délce jeho zaměstnání apod. Zákon ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby jeho rozhodnutí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli (ne) lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval (k tomu srov. již výše citovaný rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 938/2009, uveřejněný pod č. 111, v časopise Soudní judikatura roč. 2010, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 4423/2011). Současně platí, že, jsou-li některá hlediska pro posouzení, zda po zaměstnavateli (ne) lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval, v konkrétní věci významnější (závažnější, důležitější), soud jim logicky přikládá také větší význam.

Z uvedených názorů vycházel také odvolací soud, jestliže uzavřel, že, i kdyby byly splněny všechny podmínky platnosti výpovědi, „je možné spravedlivě požadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnance nadále zaměstnával, když je možno dát výpověď pro nadbytečnost jednomu z dalších 3 pedagogů, kteří vyučují stejný předmět, samozřejmě pokud zde nejsou výrazné okolnosti mluvící v neprospěch žalobce“, že je bez významu, „že snad tyto pedagogové byli schopni vyučovat něco nad rámec strojírenských předmětů, neboť je nepochybné, že žalobce by byl schopen tuto činnost nad rámec strojírenských předmětů vykonávat a také ji vykonával, nehledě ke skutečnosti, že jak pan P., tak B. L. vyučovali předměty, ke kterým nemají vůbec žádnou kvalifikaci“, a že „snad žalobce neměl jakousi nástavbu a z toho důvodu nemohl vyučovat další předměty mimo předměty strojírenské“. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že z hlediska požadavku vymezení hypotézy právní normy, jak v posuzované věci vyplývá z ustanovení § 61 odst. 4 zák. práce (tedy pro právní závěr, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával), lze úvahu odvolacího soudu vzhledem k okolnostem případu považovat za úplnou a správnou. Odvolací soud tedy v souladu se zákonem dospěl ke správnému závěru, že okolnosti projednávané věci neopravňovaly žalovanou k tomu, aby přes nesouhlas příslušné odborové organizace ve smyslu § 61 odst. 2 zák. práce se žalobcem rozvázala pracovní poměr výpovědí podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce.

Protože – jak vyplývá ze shora uvedeného – zůstal nezpochybněn závěr odvolacího soudu o tom, že výpověď z pracovního poměru ze dne 22. 6. 2007 je neplatná z důvodu uvedeného v ustanovení § 61 odst. 2 a 4 zák. práce (a tudíž použitý výpovědní důvod nebyl naplněn), je zbytečné zabývat se tím, zda byly naplněny ostatní podmínky platnosti výpovědi z pracovního poměru na závěru o neplatnosti výpovědi z pracovního poměru by to nemohlo

ničeho změnit.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postížen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalované podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o. s. ř. zamítl.

Protože dovolání žalované bylo zamítnuto, dovolací soud jí podle ustanovení § 243b odst. 5 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř. uložil, aby žalobci nahradila náklady potřebné k uplatňování 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 dovolacího 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 ve výši 5.000,- Kč. Kromě této paušální sazby odměny advokáta vznikly žalobci náklady spočívající v paušální částce náhrad ve výši 300,- Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění pozdějších předpisů).

Vzhledem k tomu, že advokátka Mgr. Martina Pešáková osvědčila, že je plátcem daně z přidané hodnoty, náleží k nákladům, které žalobci za dovolacího řízení vznikly, rovněž náhrada za daň z přidané hodnoty ve výši 1.113,- Kč (§ 137 odst. 3, § 151 odst. 2 věta druhá o. s. ř.)

Žalovaná je povinna náhradu nákladů řízení v celkové výši 6.413,- Kč žalobci zaplatit k rukám advokátky, která žalobce v tomto řízení zastupovala (§ 149 odst. 1 o. s. ř.) do 3 dnů od právní moci rozsudku (§ 160 odst. 1 o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není opravný prostředek přístupný.

V Brně dne 18. listopadu 2013

JUDr. Mojmír Putna  
předseda senátu

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)