

Judikát NS 21 Cdo 4027/2015

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	07/28/2016
Spisová značka:	21 Cdo 4027/2015
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2016:21.CDO.4027.2015.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Odstupné Promlčení
Dotčené předpisy:	§ 56 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 67 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 141 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.12.2010 § 329 odst. 1 předpisu č. 262/2000Sb. ve znění do 31.12.2010
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 4027/2015

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležila a soudců JUDr. Mojžíry Putny a JUDr. Ljubomíra Drápala v právní věci žalobce Ing. K. F., CSc., zastoupeného JUDr. Jaromírem Císařem, advokátem se sídlem v Praze 4 – Nuslích, Hvězdova č. 1716/2b, proti žalovanému Oresi s. r. o. se sídlem v Břeži č. 102, IČO 27240479, zastoupenému Mgr. Janem Jarošem, advokátem se sídlem ve Stochově, Na Slovance č. 101, o 143 349 Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu Praha - východ pod sp. zn. 9 C 2/2014, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 14. dubna 2015 č. j. 23 Co 66/2015-101, takto:

I. Dovolání žalobce se zamítá.

II. Žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů dovolacího řízení 17 932 Kč do 3 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Jana Jaroše, advokáta se sídlem ve Stochově, Na Slovance č. 101.

Odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou dne 14. 1. 2014 u Okresního soudu Praha – východ (doplněnou podáním doručeným soudem dne 19. 2. 2014) domáhal, aby mu žalovaný zaplatil 143 349 Kč s úrokem z prodlení „ve výši repo sazby stanovené Českou národní bankou v období od 12. 1. 2011 až do zaplacení“. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 6. 4. 2010 pracoval pro žalovaného jako vedoucí skladu a logistiky, že mzda mu byla stanovena mzdovým výměrem od 6. 4. 2010, dále „navýšena“ mzdovým výměrem od 1. 5. 2010 a následně snížena od 1. 10. 2010, že žalobce předal žalovanému dne 30. 12. 2010 okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu vyplacení neúplných mezd za měsíce červen až září 2010 a že žalovaný, přestože s tímto okamžitým zrušením pracovního poměru nesouhlasil, se neobrátil na soud do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit. Žalobci náleží na nevyplacené mzdě za měsíc červen 2010 částka 3 354 Kč a za měsíc červenec 2010 částka 2 599 Kč, na nevyplacené náhradě mzdy za měsíc srpen 2010 částka 55 Kč a na nevyplacené mzdě za měsíc září 2010 částka 487 Kč (celkem „6 695 Kč“) a v souvislosti s okamžitým zrušením pracovního poměru mu mělo být vyplaceno „zákonné“ odstupné ve výši trojnásobku průměrného výdělku, tj. 136 654 Kč; žádný z těchto nároků však nebyl dosud uspokojen.

Žalovaný zejména namítal, že došlo k promlčení všech žalobcem uplatněných nároků, neboť „nejmladší“ z nich – „domnělé zákonné odstupné“ ve výši trojnásobku průměrného výdělku – by byl splatný dne 12. 1. 2011, takže právo mohlo být vykonáno poprvé dne 13. 1. 2011 a promlčecí doba uplynula dne 13. 1. 2014.

Okresní soud Praha - východ rozsudkem ze dne 18. 9. 2014 č. j. 9 C 2/2014-74 rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci 136 654 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,75 % ročně od 12. 1. 2011 do zaplacení, žalobu co do 6 695 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,75 % ročně od 12. 1. 2011 do zaplacení

zamítl a uložil žalovanému povinnost „nahradit žalobci 90,66 % nákladů řízení“ ve výši 9 130,80 Kč. Vycházel ze zjištění, že mezi účastníky byl na základě pracovní smlouvy ze dne 6. 4. 2010 uzavřen pracovní poměr, že mzda byla podle mzdového výměru ze dne 6. 4. 2010 splatná po vykonání práce, a to v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl žalobci nárok na mzdu nebo některou její složku, že termín výplaty mzdy byl stanoven na 12. den v měsíci, že žalobce dne 30. 12. 2010 doručil žalovanému okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu „nevyplacení úplné mzdy, resp. její náhrady za měsíce červen až září 2010“ a že žalovaný nepodal žalobu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru. Dovedl, že pracovní poměr žalobce skončil okamžitým zrušením pracovního poměru dne 30. 12. 2010, že v tomto řízení již nelze jako předběžnou otázku posuzovat naplnění důvodů okamžitého zrušení pracovního poměru a že žalobci vznikl nárok na odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, který byl splatný dne 31. 1. 2011 ve smyslu § 141 odst. 1 zákoníku práce, neboť stanovením termínu výplaty mzdy na 12. den v měsíci nebyla určena „jiná než zákonem upravená splatnost mzdy“. Dospěl k závěru, že nárok na odstupné není promlčen, neboť tříletá promlčecí doba k jeho uplatnění by uplynula až dne 31. 1. 2014, že jsou však promlčeny mzdové nároky žalobce v celkové výši 6 695 Kč, neboť „nejmladší“ z nich byl splatný dne 31. 10. 2010, a proto tříletá promlčecí doba k jejich uplatnění uplynula dne 31. 10. 2013.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 14. 4. 2015 č. j. 23 Co 66/2015-101 změnil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku, kterým byla žalovanému uložena povinnost zaplatit žalobci 136 654 Kč s úrokem z prodlení, tak, že se žaloba zamítá, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradu nákladů řízení před soudem prvního stupně 25 990 Kč a na náhradu nákladů odvolacího řízení 23 532,60 Kč, vše k rukám advokáta Mgr. Jana Jaroše. Souhlasil se závěrem soudu prvního stupně, že bod pracovní smlouvy „termín výplaty je stanoven na 12. den v měsíci“ nelze vykládat jako ujednání o odchylné splatnosti mzdy oproti zákonné úpravě obsažené v ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce, ale dovedl, že odstupné jako samostatný mzdový nárok má vlastní úpravu splatnosti obsaženou v ustanovení § 67 odst. 3 zákoníku práce. Dospěl proto k závěru, že v daném případě nastala splatnost odstupného v den určený u žalovaného k výplatě mzdy po skončení pracovního poměru okamžitým zrušením dne 30. 12. 2010, tj. dne 12. 1. 2011, dne 13. 1. 2011 počala běžet tříletá promlčecí lhůta k uplatnění nároku na odstupné a že žaloba byla podána (dne 14. 1. 2014) až po jejím uplynutí.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že je nutné rozlišovat mezi splatností mzdy a termínem výplaty mzdy a že na předmětný případ lze analogicky vztáhnout právní úpravu obsaženou v ustanovení § 141 odst. 1 zákoníku práce, neboť splatnost odstupného není v zákoníku práce upravena. Má tedy za to, že termín splatnosti odstupného připadá na poslední den v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém žalobci vzniklo právo na odstupné (tedy 31. 1. 2011), a že nelze použít ustanovení „§ 67 odst. 4 zákoníku práce“, v němž se „zřetelně hovoří“ o termínu výplaty odstupného a nikoliv o jeho splatnosti; nelze proto bez dalšího dovozovat, že zákonodárce chtěl upravit splatnost odstupného rozdílně od splatnosti mzdy. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že se rozsudek soudu prvního stupně potvrzuje, nebo aby rozhodnutí odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobce zamítl, neboť není důvodné. Má za to, že odstupné jako samostatný mzdový nárok má vlastní úpravu splatnosti, která je obsažena v ustanovení § 67 odst. 3 zákoníku práce; skutečnost, že zákonodárce nestanovil splatnost odstupného společně se mzdou za poslední měsíc trvání pracovního poměru, svědčí o tom, že nebylo jeho úmyslem stanovit splatnost odstupného zcela shodně jako splatnost mzdy a platu.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) 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 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 (§ 237 o. s. ř.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu - jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. - nepodléhá), že žalobce byl od 6. 4. 2010 zaměstnán u žalovaného v pracovním poměru jako vedoucí skladu a logistiky, že mzda žalobce byla podle mzdového výměru ze dne 6. 4. 2010 splatná po vykonání práce, a to v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vznikl zaměstnanci nárok na mzdu nebo některou její složku, že termín výplaty mzdy byl stanoven na 12. den v měsíci, že žalobce dne 30. 12. 2010 doručil žalovanému okamžité zrušení pracovního poměru z důvodu „nevyplacení úplné mzdy, resp. její náhrady za měsíce červen až září 2010“, že žalovaný nepodal žalobu o neplatnost tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru a že žalobce vyzval žalovaného k zaplacení odstupného ve výši trojnásobku průměrného výdělku do 15. 1. 2011. Vzhledem k tomu, že žalovaný namítl promlčení práva žalobce na odstupné, bylo pro rozhodnutí soudů významné (mimo jiné) vyřešení otázky hmotného práva, kdy je splatné odstupné příslušející zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 56 zákoníku práce. Protože tato právní otázka v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla ve všech souvislostech vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu 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 žalobce není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současně době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá odstupného, na které mu mělo vzniknout právo při skončení pracovního poměru, k němuž došlo na základě okamžitého zrušení pracovního poměru učiněného žalobcem podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce dne 30. 12. 2010 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb. a č. 326/2009 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 12. 2010 (dále jen „zák. práce“), a subsidiárně též (srov. nález Ústavního soudu č. 116/2008 Sb.) podle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění

zákonů č. 58/1969 Sb., č. 131/1982 Sb., č. 94/1988 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 87/1990 Sb., č. 105/1990 Sb., č. 116/1990 Sb., č. 87/1991 Sb., č. 509/1991 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 267/1994 Sb., č. 104/1995 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 89/1996 Sb., č. 94/1996 Sb., č. 227/1997 Sb., č. 91/1998 Sb., č. 165/1998 Sb., č. 159/1999 Sb., č. 363/1999 Sb., č. 27/2000 Sb., č. 103/2000 Sb., č. 227/2000 Sb., č. 367/2000 Sb., č. 229/2001 Sb., č. 317/2001 Sb., č. 501/2001 Sb., č. 125/2002 Sb., č. 135/2002 Sb., č. 136/2002 Sb. a č. 320/2002 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 476/2002 Sb., zákonů č. 88/2003 Sb., č. 37/2004 Sb., č. 47/2004 Sb., č. 480/2004 Sb. a č. 554/2004 Sb., nálezů Ústavního soudu č. 278/2004 Sb. a zákonů č. 359/2005 Sb., č. 56/2006 Sb., č. 57/2006 Sb., č. 107/2006 Sb., č. 115/2006 Sb., č. 160/2006 Sb., č. 264/2006 Sb., č. 315/2006 Sb., č. 443/2006 Sb., č. 296/2007 Sb., č. 230/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 384/2008 Sb., č. 215/2009 Sb., č. 227/2009 Sb., č. 285/2009 Sb. a č. 155/2010 Sb., tedy podle občanského zákoníku ve znění účinném do 22. 2. 2011 (dále jen „obč. zák.“).

Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v ustanovení § 52 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z těchto důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 56 zák. práce, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku (srov. § 67 odst. 1 větu první zák. práce). Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek zjištěný podle zákoníku práce (srov. § 67 odst. 2 zák. práce). Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty (srov. § 67 odst. 3 zák. práce).

Mzda je splatná po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo některou její složku (srov. § 141 odst. 1 zák. práce). Nebyl-li pravidelný termín výplaty mzdy sjednán v kolektivní smlouvě, určí jej zaměstnavatel v mezích období uvedeného v ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce po projednání s odborovou organizací (srov. § 141 odst. 3 zák. práce). Při skončení pracovního poměru zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci na jeho žádost mzdu za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru; jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd, vyplatí mu mzdu nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy následujícím po dni skončení pracovního poměru (srov. § 141 odst. 5 zák. práce). Uvedené platí obdobně pro splatnost a výplatu náhrady mzdy, nedohodnou-li se zaměstnavatel se zaměstnancem jinak (srov. § 144 zák. práce).

Odstupné poskytované zaměstnavatelem podle ustanovení § 67 zák. práce představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z důvodů na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci. Právo na odstupné má - jak vyplývá z ustanovení § 67 odst. 1 zák. práce - každý zaměstnanec, který rozvázal se zaměstnavatelem pracovní poměr okamžitým zrušením podle ustanovení § 56 zák. práce.

Promlčecí doba k vykonání práva zaměstnance na odstupné je tříletá a běží ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé (srov. § 329 odst. 1 zák. práce a § 101 obč. zák.). V soudní praxi nejsou žádné pochybnosti o tom, že právo na odstupné mohlo být zaměstnancem vykonáno poprvé v den následující poté, co se odstupné stalo splatným.

Splatnost odstupného nelze odvozovat od splatnosti mzdy upravené v ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce, neboť odstupné není mzdou ani její složkou, nýbrž - jak bylo uvedeno výše - jednorázovým peněžitým příspěvkem k překlenutí nepříznivé sociální situace zaměstnance v souvislosti se ztrátou zaměstnání. Zaměstnavatel je povinen uspokojit zaměstnancovo právo na odstupné - jestliže se nedohodl se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty odstupného - v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy. Při úvaze, který den se pokládá za takový „nejbližší výplatní termín“, je třeba přihlídnout k tomu, že výplata odstupného se odvíjí od určení období, v němž je podle ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce splatná mzda, na niž má zaměstnanec právo za práci, kterou pro zaměstnavatele vykonal (pravidelný termín výplaty se určuje v rámci období splatnosti mzdy), a že tímto obdobím, nepožádal-li zaměstnanec o výplatu mzdy v den skončení pracovního poměru, popřípadě neumožňuje-li výplatu mzdy v den skončení pracovního poměru technika výpočtu mezd u zaměstnavatele, se řídí splatnost mzdy zaměstnance také při skončení pracovního poměru. Vzhledem k tomu, že výplata odstupného - jak vyplývá z účelu (smyslu) ustanovení § 67 odst. 3 zák. práce - nepředchází výplatě mzdy, na niž má zaměstnanec právo za naposledy vykonanou práci, popřípadě příslušnou náhradu mzdy (a ani se za výplatou této mzdy neopožďuje), rozumí se nejbližším výplatním termínem určeným u zaměstnavatele pro výplatu mzdy po skončení pracovního poměru ve smyslu ustanovení § 67 odst. 3 zák. práce pravidelný termín výplaty mzdy určený v mezích období, v němž nastala splatnost mzdy, na niž má zaměstnanec právo za naposledy před skončením pracovního poměru pro zaměstnavatele vykonanou práci, popřípadě splatnost příslušné náhrady mzdy.

Z uvedeného vyplývá, že odstupné přísluší zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 56 zákoníku práce, je splatné - nedohodl-li se se zaměstnavatelem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty odstupného - po skončení pracovního poměru v pravidelném termínu výplaty mzdy určeném v mezích období, v němž nastala splatnost mzdy, na niž má zaměstnanec právo za práci, kterou pro zaměstnavatele vykonal naposledy před skončením pracovního poměru, popřípadě v němž nastala splatnost příslušné náhrady mzdy.

V projednávané věci pracovní poměr účastníků skončil dnem 30. 12. 2010 a splatnost mzdy (náhrady mzdy) žalobce za měsíc prosinec 2010 nastala v lednu 2011, v němž byl pravidelný termín výplaty určen na 12. 1. 2011. Byl-li tedy žalovaný povinen vyplatit žalobci požadované odstupné dne 12. 1. 2011, kdy se toto odstupné stalo - jak vyplývá z výše uvedeného - splatným, tříletá promlčecí doba k vykonání práva na odstupné, která začala běžet dne 13. 1. 2011, uplynula dne 13. 1. 2014 (pondělí). Podal-li žalobce u soudu žalobu dne 14. 1. 2014, dospěl odvolací soud ke správnému závěru, že žalobce vykonal právo na požadované odstupné až po uplynutí promlčecí doby.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněného dovolacího důvodu správný. Protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

O náhradě nákladů dovolacího řízení bylo rozhodnuto podle ustanovení § 243c odst. 3 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř., neboť dovolání

žalobce bylo zamítnuto a žalobce je proto povinen nahradit žalovanému 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 České republiky 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 14 520 Kč. Kromě této paušální sazby odměny advokáta vznikly žalovanému náklady spočívající v paušální částce náhrady výdajů ve výši 300 Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění pozdějších předpisů). Vzhledem k tomu, že zástupce žalovaného, advokát Mgr. Jan Jaroš, osvědčil, že je plátcem daně z přidané hodnoty, náleží k nákladům, které žalovanému za dovolacího řízení vznikly, rovněž náhrada za daň z přidané hodnoty ve výši 3 112 Kč (§ 137 odst. 3, § 151 odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

Žalobce je povinen náhradu nákladů dovolacího řízení v celkové výši 17 932 Kč žalovanému zaplatit k rukám advokáta, který žalovaného v tomto řízení 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 28. července 2016

JUDr. Jiří Doležilek

předseda senátu

www.nsoud.cz