



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Českých Budějovicích rozhodl jako soud odvolací v senátě složeném z předsedkyně Mgr. Ing. Martiny Lacinové a soudkyně JUDr. Jaroslavy Štítkovcové a JUDr. Ivety Jiříkové ve věci žalobkyně [redacted], nar. [redacted], bytem [redacted], proti žalované **Teplárně České Budějovice a.s.**, se sídlem Novohradská 32, České Budějovice, IČ: 60826835, zastoupené JUDr. Annou Dvořákovou, advokátkou se sídlem v Českých Budějovicích, Krajinská 31, o zaplacení 572.362,- Kč s příslušenstvím, o odvolání žalobkyně a odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Českých Budějovicích ze dne 24.6.2015, č.j. 17C 130/2015-58, t a k t o :

Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku v odst. I. **p o t v r z u j e .**

Rozsudek soudu prvního stupně se ve výroku v odst. II. **m ě n í t a k t o :**

Žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 26.426,40 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám JUDr. Anny Dvořákové, advokátky v Českých Budějovicích.

Žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 13.213,20 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám JUDr. Anny Dvořákové, advokátky v Českých Budějovicích.

O d ů v o d n ě n í :

Napadeným rozsudkem soud prvního stupně zamítl žalobu, kterou se žalovaná domáhala po žalobkyni zaplacení částky 572.362,- Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % ročně od 13.11.2014 do zaplacení (výrok I.). O nákladech řízení bylo rozhodnuto ve výroku II. tak, že žalované se právo na náhradu nákladů řízení nepřiznává. Žalovaná částka představuje odstupné, na které vznikl žalobkyni nárok z pracovního poměru. Žalobkyně tento nárok odvozuje od článku 2.6.2. kolektivní smlouvy uzavřené mezi žalovanou a Základní organizací odborového svazu ECHO společnosti Teplárna České Budějovice a.s. platné pro rok 2014. Pracovní poměr žalobkyně u žalované skončil na základě výpovědi, kterou jí žalovaná dala dle § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost. Žalobkyně byla u žalované zaměstnána pod dobu více než 36 let. Dle článku 2.6.2. kolektivní smlouvy jí proto mělo být poskytnuto odstupné nad rámec zákonného nároku ve výši čtrnáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Žalovaná však žalobkyni vyplatila odstupné pouze v zákonné výši, neboť vychází z čl. 2.6.7. kolektivní smlouvy, dle kterého odstupné podle čl. 2.6.2. náleží zaměstnancům, kterým v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod. Dle žalobkyně je čl. 2.6.7. kolektivní smlouvy v rozporu se základními právy, v rozporu s Listinou práv a svobod, s ust. § 16 zákoníku práce a v rozporu s antidiskriminačním zákonem č. 198/2009 Sb., když se dle žalobkyně jedná o diskriminaci na základě věku. Žalovaná se žalobou nesouhlasila, když poukazovala na charakter odstupného a odpovídající judikaturu Nejvyššího soudu ČR. O diskriminaci žalobkyně dle žalované nejde a nárok proto není důvodný. Soud prvního stupně věc projednal a rozhodl ve věci v souladu s ust. § 115a o.s.ř. bez nařízení jednání na základě předložených listinných důkazů, když oba účastníci s rozhodnutím věci bez nařízení jednání souhlasili. Vyšel přitom ze zjištění, že žalobkyně byla zaměstnána u žalované od 21.8.1978 do 31.10.2014, pracovní poměr žalobkyně u žalované skončil výpovědí z pracovního poměru dle § 52 písm. c) zákoníku práce pro nadbytečnost. Žalovaná vyplatila žalobkyni na odstupném částku 122.649,- Kč. Žalobkyně požadovala vyplacení odstupného ve výši čtrnáctinásobku průměrného výdělku dle čl. 2.6.2. kolektivní smlouvy, když poukazovala na to, že čl. 2.6.7. je diskriminační. Žalovaná jako zaměstnavatel požadavek žalobkyně na výplatu odstupného dle čl. 2.6.2. posoudila jako neoprávněný. Z provedených důkazů bylo dále zjištěno, že žalobkyni byl na základě její žádosti přiznán starobní důchod od 4.2.2014 ve výši 14.704,- Kč. Soud prvního stupně podrobil přezkumu zejména kolektivní smlouvu uzavřenou pro rok 2014 mezi žalovanou a Základní organizací odborového svazu ECHO společnosti Teplárna České Budějovice, a.s., konkrétně čl. 2.6. upravující odstupné. Odstupné dle tohoto článku je poskytováno zaměstnancům, jejichž pracovní poměr skončil výpovědí ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce nebo dohodou z týchž důvodů. U zaměstnance, který pracoval u zaměstnavatele více než třicet let, je v tomto případě odstupné stanoveno ve výši čtrnáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Dle čl. 2.6.7. odstupné podle bodu 2.6.2. náleží zaměstnancům, kterým ještě v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod. Soud prvního stupně věc právně posoudil dle § 16 zák.č. 262/2006 Sb. zákoník práce a dospěl k závěru, že ust. článku 2.6.7. kolektivní smlouvy není diskriminací v právním slova smyslu. Vychází z toho, jaký je účel odstupného a jakou funkci má odstupné plnit. Odstupné má pomoci překonat zaměstnanci přechodné období poté, co mu byl ukončen pracovní poměr, zpravidla z organizačních důvodů a tím se vyřešila jeho

finanční situace vzniklá ztrátou dosavadního zaměstnání. Má tedy pomoci zaměstnanci překlenout dočasný výpadek příjmů, když zákonodárce stanovil odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku jako paušální odhad doby, než si průměrný zaměstnanec najde jiné zaměstnání. Kolektivní smlouva, která upravuje poskytnutí odstupného v rozsahu větším než je základní zákonná výměra, je soukromoprávním aktem uzavřeným mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, jde tedy o nadstandard, k němuž zaměstnavatel není povinen. Záleží tedy především na zaměstnavateli, zda a jakým způsobem benefit v podobě nadstandardního odstupného upraví. Soud prvního stupně souhlasí se stanoviskem žalovaného, že u žalobkyně skutečnost výpadku příjmu po ukončení pracovního poměru nenastala, neboť v době, kdy jí byla dána výpověď, již měla nárok na starobní důchod a tento již pobírala. Ustanovení čl. 2.6.7. kolektivní smlouvy není dle názoru soudu diskriminací z hlediska věku, nýbrž úprava příležitostně reagující na dopad ukončení pracovního poměru zaměstnance z organizačních důvodů s přihlédnutím na délku zaměstnání u zaměstnavatele. Stejně tak soud prvního stupně neshledal rozpor citovaného ustanovení kolektivní smlouvy s § 2 antidiskriminačního zákona. Tento zákon sice zakazuje zacházet s jednou osobou méně příznivě než s jinou osobou ve srovnatelné situaci, osobou ve srovnatelné situaci jako žalobkyně však není zaměstnanec, který v době, kdy je mu dána výpověď z organizačních důvodů, nemá nárok na starobní důchod a v případě takové výpovědi se ocitá bez zaměstnání a bez pravidelného měsíčního příjmu. O nákladech řízení soud prvního stupně rozhodl s ohledem na okolnosti případu dle § 150 o.s.ř., když důvody pro použití tohoto ustanovení spatřuje v tom, že žalobkyně je ve starobním důchodu, v souvislosti s podáním žaloby již zaplatila vysoký soudní poplatek a uložení povinnosti zaplatit poměrně vysoké náklady řízení žalované by soud považoval vůči žalobkyni za nepřiměřeně tvrdé.

Proti tomuto rozsudku podala žalobkyně odvolání, neboť je toho názoru, že rozhodnutí soudu prvního stupně spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Nesprávné právní posouzení spatřuje v tom, že dle soudu prvního stupně článek kolektivní smlouvy 2.6.7. není ani v rozporu se základními právy, ani v rozporu s Listinou základních práv a svobod, ani v rozporu s ust. § 16 zákoníku práce a § 2 antidiskriminačního zákona. Pokud soud prvního stupně vycházel z účelu odstupného, pak z formulace odstupného v zákoníku práce vyplývá, že odstupné plní bez ohledu na majetkové a sociální poměry zaměstnance funkci tzv. odbytného v situacích, když dochází ke skončení pracovního poměru z důvodu na straně zaměstnavatele. Navíc je toto odstupné striktně odstupňováno podle doby trvání pracovního poměru. Zákoník práce jako jediné kritérium pro stanovení odstupného za dané situace uvádí dobu trvání pracovního poměru. Sociální, výdělkové a majetkové poměry zaměstnance, jakož i věk a pohlaví jsou pro stanovení toho, zda má zaměstnanec nárok na odstupné a v jaké výši, zcela nerozhodné a nesmí k nim být přihlíženo. Stejným způsobem jako zákoník práce přistupuje k věci i nově účinný zákon o státní službě. Ten místo odstupného používá termín odbytné a vznik nároku státního zaměstnance na odbytné spojuje výlučně s délkou trvání pracovního poměru zaměstnance. Kolektivní smlouva platná pro rok 2014 převzala ze zákoníku práce jako jediné kritérium pro vznik nároku zaměstnance na odstupné podle čl. 2.6.2. počet odpracovaných let zaměstnance u žalovaného. Pokud kolektivní smlouva všem, kteří odpracovali více než třicet let, přiznává podle čl. 2.6.2. odstupné ve výši čtrnáctinásobku a pouze žalobkyni, která v okamžiku skončení pracovního poměru byla ve věku, kdy jí již vznikl nárok na starobní důchod, pro tuto skutečnost toto odstupné nepřiznává, jde dle žalobkyně nade vše pochybnost o zakázanou diskriminaci její osoby. Stejně tak je nerozhodné, že žalobkyně již v době ukončení pracovního poměru starobní důchod pobírala, neboť zaměstnanec po vzniku nároku na starobní důchod může dále pracovat a o důchod nepožádat

vůbec a nebo požádat později. Pokud požádá o důchod později, může požádat o zpětnou výplatu starobního důchodu až za pět let. Žalobkyně nesouhlasí ani s tím, že soud prvního stupně neaplikoval argumentaci nálezem Ústavního soudu sp.zn. I. ÚS 2340/13 s tím, že jde o zdanění důchodců, tedy rozhodnutí orgánu veřejné moci a s problematikou v projednávané věci to žádným způsobem nesouvisí. Dle žalobkyně toto rozhodnutí Ústavního soudu řeší obdobnou situaci. Žalobkyně proto navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek změnil tak, že žalobě v celém rozsahu vyhoví a uloží žalované povinnost zaplatit jí náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.

Proti rozsudku soudu prvního stupně podala odvolání také žalovaná, a to pouze do výroku v odst. II. o nákladech řízení. Žalovaná nesouhlasí s rozhodnutím soudu prvního stupně, který jí náhradu nákladů řízení nepřiznal s odkazem na ust. § 150 o.s.ř. Pokud jde o majetkové poměry žalobkyně, soud je nijak blíže nezjišťoval, z odůvodnění rozsudku však vyplývá, že žalobkyně pobírá starobní důchod v částce 14.704,- Kč a v nedávné době jí byla na odstupném vyplacena nemalá částka. Sociální důvody na straně žalobkyně pro aplikaci § 150 o.s.ř. tedy dány nejsou. Pokud jde o další okolnosti, které se mají zkoumat, tedy co vedlo k podání žaloby a jaké byly postoje účastníků během řízení, nelze ve prospěch žalobkyně z toho, co je známo, nic vytěžit. Výše soudního poplatku, který musela žalobkyně zaplatit státu, je dána zákonem. Každý, kdo se obrací jako žalobce na soud, musí počítat ještě s dalšími náklady, než je soudní poplatek a podání žaloby je na místě zvažovat i z těchto hledisek. Žalovaná je názoru, že podmínky pro aplikaci ustanovení § 150 o.s.ř. nejsou splněny, proto navrhl, aby odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku II. tak, že žalobkyně je povinna zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení odměnu za právní zastoupení advokátem za dva úkony právní služby včetně režijního paušálu a DPH v částce 26.329,60 Kč.

K odvolání žalobkyně žalovaná uvedla, že je nepovažuje za důvodné. Žalobkyně polemizuje s nalézacím soudem a zákoníkem práce, pokud jde o funkce odstupného se závěrem, že v zákoníku práce je jako jediné kritérium pro stanovení výše odstupného uvedena doba trvání pracovního poměru. Pokud jde o charakter odstupného, pak odkazuje žalovaná na rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 21Cdo 732/2011. Podle něj účelem odstupného není jen jakési odškodnění za předčasné ukončení pracovní smlouvy, které zaměstnanec neinicioval, ale také a patrně zejména pomoc řešit často složitou sociální situaci. Zda tento stav opravdu nastal se konkrétně nezjišťuje. Podstatné však je, že žalobkyně svůj nárok neopírá o zákoník práce, ale o kolektivní smlouvu pro rok 2014. Pokud žalobkyně namítá, že kolektivní smlouva všem, kteří odpracovali více než třicet let, přiznává odstupné ve výši čtrnáctinásobku a pouze jí, která v okamžiku ukončení pracovního poměru byla ve věku, kdy jí již vznikl nárok na starobní důchod, pro tuto skutečnost odstupné nepřiznává, pak nemá pravdu. Obecně upravuje kolektivní smlouvy zákoník práce v ust. § 22 a násl. Protože jde o dvoustranné právní jednání, je jistě důvodné požadovat, aby smlouva splňovala podmínky pro platnost podle obč. zák. Nalézací soud postupoval správně, pokud neshledal v čl. 2.6.7. kolektivní smlouvy rozpor se základními právy, Listinou základních práv a svobod, ustanovením § 16 zákoníku práce a antidiskriminačním zákonem, jak žalobkyně tvrdí s odkazem na diskriminaci její osoby na základě věku. Kolektivní smlouva je skutečně soukromoprávním aktem, upravujícím vesměs velkorysé benefity pro zaměstnance nad rámec vysoce převyšující zákonné nároky. Tzv. rovné zacházení a zákaz diskriminace jsou upraveny v § 16 a § 17 zákoníku práce. Zásada rovného zacházení je povinnost zaměstnavatele určitým způsobem zacházet s vlastními zaměstnanci a zaručit rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném nebo srovnatelném postavení.

Přes zdůraznění významu rovnosti v právu nelze opomíjet, že hlavní hodnotou chráněnou soukromým právem je smluvní svoboda (včetně svobody při uzavření kolektivních smluv) a že dosažení úplné rovnosti v rozdělování výhod není možné. Pokud pak žalobkyně namítá, že soud nevěnoval pozornost jí nabídnuté judikatuře Ústavního soudu, pak si dle žalované počínal správně. Citovaný náleží Ústavního soudu se projednávané věci nemůže žádným způsobem týkat, neboť jde o stav mezi jednotlivcem a veřejnou mocí. Žalovaná proto navrhla, aby odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně ve výroku v odst. I. jako správný potvrdil a přiznal jí právo na náhradu nákladů odvolacího řízení.

Odvolací soud v souladu s ust. § 214 odst. 3 o.s.ř. rozhodl ve věci bez nařízení odvolacího jednání, neboť odvolání bylo podáno jen z důvodu nesprávného právního posouzení věci a oba účastníci s rozhodnutím věci bez nařízení jednání souhlasili.

Po zjištění, že odvolání žalobkyně a žalované byla podána včas, osobami k tomu oprávněnými a jsou přípustná, odvolací soud přezkoumal napadený rozsudek soudu prvního stupně podle § 212 a § 212a o.s.ř. a dospěl k závěru, že odvolání žalobkyně není důvodné, odvolání žalované důvodné je.

Podle § 16 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb. (dále jen zák. práce) zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Podle odst. 2 téhož ustanovení v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace.

Podle § 2 odst. 1 zák.č. 189/2009 Sb. (antidiskriminační zákon) pro účely tohoto zákona se právem na rovné zacházení rozumí právo nebýt diskriminován z důvodů, které stanoví tento zákon. Podle odst. 2 téhož ustanovení diskriminace je přímá a nepřímá. Podle odst. 3 citovaného ustanovení přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to mimo jiné z důvodu věku.

Odvolací soud po přezkoumání věci dospěl k závěru, že soud prvního stupně řádně zjistil skutkový stav a věc také správně právně posoudil. Žalobkyně se žalobou domáhala nároku na zaplacení částky 572.362,- Kč s příslušenstvím jako odstupného, které jí dle jejího tvrzení náleží dle čl. 2.6.2. kolektivní smlouvy pro rok 2014. Ustanovení čl. 2.6.7. kolektivní smlouvy, dle kterého odstupné v bodě 2.6.2. náleží zaměstnancům, kterým ještě v okamžiku skončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod, považuje za neplatné pro rozpor se základními právy, rozpor s ust. § 16 zákoníku práce a s antidiskriminačním zákonem. Odvolací soud shodně jako soud prvního stupně vycházel z charakteru a účelu odstupného jak vyplývá z ust. § 67 zákoníku práce a ustálené judikatury Nejvyššího soudu. Odstupné představuje plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním jeho pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat často složitou sociální situaci, ve které se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci. Právo na odstupné má zaměstnanec tehdy, jestliže ztratil dosavadní práci bez své viny z organizačního důvodu na straně zaměstnavatele. Zákon sleduje, aby se zaměstnanci dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel, kdyby pracovní poměr ještě po dobu alespoň tří či více měsíců pokračoval. Ustanovení § 67 odst. 1 zákoníku práce je právní úpravou relativně

kogentní, tedy zakazuje, aby zaměstnanci bylo poskytnuto při rozvázání pracovního poměru z důvodu tam uvedených nižší odstupné, než kolik činí trojnásobek průměrného výdělku. V daném případě žalobkyně opírá svůj tvrzený nárok o ust. čl. 2.6.2. kolektivní smlouvy uzavřené pro rok 2014 mezi žalovanou jako zaměstnavatelem a odborovou organizací ECHO společnosti Teplárna České Budějovice, a.s. Článek 2.6.2. stanoví, že zaměstnanci, kterému skončí pracovní poměr výpovědí danou zaměstnavatelem z organizačních důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů, u kterého trval pracovní poměr více než pět let a který splňuje podmínku v bodě 2.6.7., bude poskytnuto odstupné nad rámec zákonného nároku (§ 67 zák. práce), a to v částkách zde uvedených odstupňovaných podle délky trvání pracovního poměru. Pro zaměstnance, kteří odpracovali u zaměstnavatele více jak třicet let, bylo stanoveno ve výši čtrnáctinásobku průměrného měsíčního výdělku. Z citovaného čl. 2.6.2. však vyplývá, že stanoví kumulativně tři podmínky pro vyplacení tohoto vyššího odstupného, a to 1) ukončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zák. práce, 2) trvání pracovního poměru zaměstnance v délce větší než pět let a 3) podmínku stanovenou v bodě 2.6.7., tedy že zaměstnanci v okamžiku ukončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod. Pouze při splnění těchto tří podmínek má zaměstnanec nárok na odstupné ve stanovené výši, tedy vyšší než zákonné dle § 67 odst. 1 zák. práce. Odvolací soud vychází z toho, že kolektivní smlouva je soukromoprávní akt, právní jednání uzavřené mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, která chrání práva zaměstnanců. Jak vyplývá z vyjádření odborové organizace ze dne 17.10.2014, ani odborová organizace, která kolektivní smlouvu pro rok 2014 uzavřela, nepovažuje tvrzený nárok žalobkyně na vyplacení odstupného dle čl. 2.6.2. kolektivní smlouvy za jednoznačně oprávněný. Odvolací soud vychází z ust. § 16 a 17 zák. práce, které ukládá zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Zaměstnavatel má zaručit rovná práva zaměstnancům nacházejícím se ve stejném nebo srovnatelném postavení. Nejedná se však o rovnost absolutní. V daném případě ustanovení čl. 2.6.2. stanoví stejné podmínky pro všechny zaměstnance žalované, kterým byl ukončen v roce 2014 pracovní poměr z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) zák. práce a kteří v té době pracovali u žalované více než pět let. Nárok na vyšší než zákonné odstupné mají pouze ti zaměstnanci, kterým v době ukončení pracovního poměru nevznikl nárok na starobní důchod, a to bez ohledu, na to, zda v té době pracovali u žalované třicet, dvacet či jenom deset let. Není proto pravdivá argumentace žalobkyně, že pouze jí jediné nebyl nárok na odstupné přiznán. Ve stejné situaci by byli i všichni další zaměstnanci žalované, kterým by v době ukončení pracovního poměru z vyjmenovaných důvodů již vznikl nárok na starobní důchod. Odvolací soud sdílí námitku žalované, že přes zdůraznění významu rovnosti v právu nelze opomíjet, že soukromé právo jako hlavní hodnotu chrání smluvní svobodu, a to včetně svobody při uzavírání kolektivních smluv. Dosažení úplné rovnosti v rozdělování výhod proto není možné. Odvolací soud se proto ztotožňuje s argumentací soudu prvního stupně, který v ujednání čl. 2.6.2. a čl. 2.6.7 kolektivní smlouvy neshledal diskriminaci žalobkyně z důvodu věku, neshledal tak rozpor tohoto ustanovení kolektivní smlouvy s § 16 zákoníku práce či ust. § 2 antidiskriminačního zákona, ani rozpor s Listinou základních práv a svobod. S těmito závěry proto rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé, tedy ve výroku v odst. I. podle § 219 o.s.ř. jako věcně správný potvrdil.

Odvolací soud změnil napadený rozsudek soudu prvního stupně k odvolání žalované ve výroku II. o nákladech řízení. Soud prvního stupně procesně úspěšně žalované právo na náhradu nákladů řízení nepřiznal s odkazem na ust. § 150 o.s.ř. Důvody zvláštního zřetele

hodné spatřoval v tom, že žalobkyně je ve starobním důchodu, zaplatila poměrně vysoký soudní poplatek a uložení povinnosti zaplatit žalované náklady řízení by bylo vůči ní nepřiměřeně tvrdé. Odvolací soud s tímto závěrem nesouhlasí. Žalobkyně sama v řízení netvrdila a soudem nebyly zjištěny žádné okolnosti zvláštního zřetele hodné na její straně, pro které by jí neměla být uložena povinnost zaplatit procesně úspěšné žalované náklady řízení. Pokud jde o postoj účastníků řízení, ten byl žalobkyni znám již před zahájením řízení, stejně tak si musela být vědoma zákonné povinnosti zaplatit z podané žaloby soudní poplatek. Žalovaná jako účastník řízení má právo být v řízení zastoupená advokátem a v případě úspěchu ve sporu má dle § 142 odst. 1 o.s.ř. právo na náhradu účelně vynaložených nákladů řízení. Pouze ta skutečnost, že žalobkyně je starobní důchodkyně, sama o sobě nemůže být důvodem hodným zvláštního zřetele ve smyslu § 150 o.s.ř. Odvolací soud proto postupoval podle § 220 o.s.ř. a změnil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku II. tak, že žalobkyni uložil povinnost zaplatit žalované náklady řízení před soudem prvního stupně. Tyto náklady představuje odměna za právní zastoupení advokátem stanovená dle § 7 vyhl.č. 177/1996 Sb. v platném znění z předmětu řízení 572.362,- Kč. Odměna za jeden úkon činí 10.620,- Kč, právní zástupkyně žalované vykonala v řízení před soudem prvního stupně dva úkony právní služby (příprava a převzetí věci, vyjádření k žalobě). K odměně dále náleží dva režijní paušály po 300,- Kč dle § 13 citované vyhlášky a 21 % DPH z těchto částek, celkem jde o částku 26.426,40 Kč.

Výrok o nákladech odvolacího řízení vyplývá z ust. § 224 odst. 1 o.s.ř. a § 142 odst. 1 o.s.ř. za situace, když žalobkyně nebyla v odvolacím řízení úspěšná. Je proto povinna zaplatit žalované náklady odvolacího řízení, které představuje odměna za právní zastoupení advokátem. V odvolacím řízení vykonala právní zástupkyně žalované pouze jeden úkon právní služby, a to vyjádření k odvolání, odměna jí proto náleží ve výši 10.620,- Kč. K odměně dále náleží jeden režijní paušál ve výši 300,- Kč a 21 % DPH. Náklady odvolacího řízení žalované tak celkem činí 13.213,20 Kč. V souladu s ust. § 149 odst. 1 o.s.ř. a § 160 odst. 1 o.s.ř. uložil odvolací soud žalobkyni, aby tyto náklady zaplatila žalované do tří dnů od právní moci rozsudku k rukám její právní zástupkyně JUDr. Anny Dvořákové, advokátky v Českých Budějovicích.

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku je přípustné dovolání za podmínek § 237 o.s.ř. podané do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR v Brně u Okresního soudu v Českých Budějovicích. Nebudou-li povinnosti tímto rozsudkem stanovené včas a řádně splněny, může se oprávněný domáhat výkonu rozhodnutí.

Krajský soud v Českých Budějovicích
dne 22. září 2015

Mgr. Ing. Martina L a c i n o v á v.r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:
Hana Lohonková