



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Zuzany Krejsové a soudců Mgr. Miroslavy Jarošové a Mgr. Davida Kotrbatého ve věci

žalobce:

AP SERVICES a.s., IČO 24774065
sídlem Brdlíkova č. 288/1e, Motol 150 00 Praha 5
zastoupen advokátem Mgr. Radkem Trojanem
sídlem Zvěřinova 3452/1, 130 00 Praha

proti

žalované:

██████████ narozená dne ██████████
bytem ██████████, ██████████
zastoupená advokátem Mgr. Tomášem Pauchem
sídlem Sokolovská 695/115b, 180 00 Praha 8 - Karlín

o 1 854 490 Kč s příslušenstvím

k odvolání žalované proti rozsudku Okresního soudu v Karlových Varech ze dne 19. 2. 2021,
č. j. 11 C 138/2018-184,

takto:

- I. Rozsudek soudu prvního stupně se v napadených výrocích I a III potvrzuje.
- II. Žalovaná je povinna do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku nahradit žalobci na účet jeho zástupce Mgr. Radka Trojanu náklady odvolacího a dovolacího řízení ve výši 65 048,43 Kč.

Shodu s prvopisem potvrzuje Dana Lamková.

Odůvodnění:

1. Soud prvního stupně shora označeným rozsudkem v napadeném výroku I vyhověl žalobě o vydání bezdůvodného obohacení z pracovního poměru co do částky 1 854 490 Kč, výrokem II žalobu co do částky 504 463 Kč s příslušenstvím zamítl a ve výroku III uložil žalované povinnost k náhradě nákladů řízení v rozsahu, který odpovídal míře jejího procesního neúspěchu. Předmětem sporu byla mzda (zčásti včetně odvodů na zdravotní a sociální pojištění), kterou žalobce vyplatil žalované od května 2015 do června 2017, přestože z pracovního poměru fakticky neodvedla žádnou práci. Žalovaná tvrdila, že práci vykonávala a že žalobce měl od smlouvy odstoupit, pokud se domníval, že nepracovala, eventuálně poukazovala na skutečnost, že žalobce nevykonával řádně kontrolní činnost vůči svým zaměstnancům a že jí bránily v řádném výkonu pracovní činnosti překážky na straně zaměstnavatele, a dovolávala se též ustanovení § 331 zákoníku práce. Mezi stranami bylo nesporné, že žalovaná byla zaměstnána u žalobce na základě pracovní smlouvy ze dne [REDAKCE] 2014 a její pracovní poměr byl ukončen jeho okamžitým zrušením dne [REDAKCE] 2017, které žalovaná odmítla převzít dne [REDAKCE] 2017. Mzda byla stanovena na částku 100 000 Kč měsíčně, za sporné období došlo k výplatě čisté mzdy v celkové výši 1 854 490 Kč. Soud prvního stupně po provedeném dokazování dospěl k závěru, že se žalované nepodařilo prokázat výkon pracovní činnosti v souladu s uzavřenou pracovní smlouvou, přičemž tento stav nebyl zapříčiněn překážkami na straně zaměstnavatele. Žalované sice nebyly poskytnuty obvyklé pracovní prostředky jako automobil, telefon a další, ale s ohledem na specifikum pracovní pozice žalované ([REDAKCE]) nešlo o překážky na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 207 až § 210 zákoníku práce. Pracovník v této pozici by měl svoji činnost vykonávat z vlastní iniciativy na základě vlastních poznatků a zkušeností v přímé součinnosti se svým zaměstnavatelem, ale k tomu v konkrétním případě nedošlo. Ostatně žalovaná ani nezpochybnila důvody svého okamžitého zrušení pracovního poměru, nemohla být v dobré víře, že pobírá mzdu oprávněně, když pro zaměstnavatele nevykonávala jakoukoliv pracovní činnost, a proto nebylo možno aplikovat ustanovení § 331 zákoníku práce. Použití tohoto ustanovení by soud prvního stupně považoval za rozporné s dobrými mravy, aniž by přitom zpochybňoval absenci kontrolních mechanismů na žalobcově straně. Žalobce měl nárok na vydání bezdůvodného obohacení ve výši vyplacené čisté mzdy, proto soud prvního stupně žalobě v tomto rozsahu vyhověl, a ve zbytku, zahrnujícím jednak rozdíl mezi čistou a hrubou mzdou a jednak odvody na sociální a zdravotní pojištění hrazené žalobcem, žalobu zamítl, protože žalobce jeho nárok na náhradu škody ani přes poskytnuté poučení neprokázal.
2. Žalovaná ve včasném odvolání proti výroku I a výroku III napadeného rozsudku namítla, že soud prvního stupně neměl o žalobě rozhodovat věcně, ale měl řízení zastavit, protože žalobce prostřednictvím své datové schránky vzal žalobu zpět (v dalším průběhu odvolacího řízení již na této námitce netrvala). Soud prvního stupně se nevypořádal s její obranou, když v odůvodnění napadeného rozsudku pouze uvedl, že se jí nepodařilo prokázat výkon relevantní pracovní činnosti, ale nikterak nehodnotil důkazy, které k tomuto tvrzení předložila, a ani neuvedl, na základě čeho by na ni mělo být přeneseno důkazní břemeno. Alternativně k výše uvedeným argumentům žalovaná stavěla svoji obranu na tvrzení, že k výkonu práce nedocházelo v důsledku překážek v práci na straně zaměstnavatele a že nebyly naplněny zvláštní podmínky pro vydání bezdůvodného obohacení. Žalobce jako odborník v oblasti [REDAKCE] si byl nebo přinejmenším měl být vědom existence pracovního poměru se žalovanou, ale selhaly u něj vnitřní kontrolní mechanismy, a vzniklá situace tak byla plně způsobena jeho nedostatečnou péčí. Nebylo povinností žalované vyžadovat přidělování práce, a z její případné nečinnosti v tomto směru nelze pro ni dovozovat nepříznivé následky. Soud prvního stupně se nevypořádal se související judikaturou, jeho představa o náplni práce odpovídala spíše zprostředkovatelské smlouvě či smlouvě o obchodním zastoupení. Nepřípustná byla jeho úvaha o tom, že žalovaná nezpochybnila důvody okamžitého zrušení pracovního poměru, protože případná neplatnost skončení pracovního poměru nesouvisela s předmětem řízení. Pokud by soud prvního stupně upozornil, že tuto skutečnost považoval za významnou, mohla žalovaná prokázat, že se skončení

pracovního poměru bránila. Žalobce neprokázal splnění podmínek ustanovení § 331 zákoníku práce, podle něhož by žalovaná byla povinna bezdůvodné obohacení vydat, jen kdyby věděla či musela z okolností předpokládat, že jde o částky vyplacené omylem; jí naopak chodily částky na účet v souladu s platnou pracovní smlouvou, ročně obdržela vyúčtování vyplacené mzdy, a jestliže si žalobce jako zaměstnavatel nepočínal s péčí řádného hospodáře, práci jí nepřiděloval a její výsledky nekontroloval, pak tato skutečnost nezakládá bezdůvodné obohacení. Nesprávné bylo rozhodnutí i o nákladech řízení, zejména pokud šlo o počet účtovaných úkonů, žalobce postupně rozšiřoval žalobu z vlastní vůle, ačkoliv mohl celkovou částku uplatnit již prvním návrhem ve věci, a podání ze dne 8. 3. 2019 učinil na výzvu soudu na základě nedostatečných tvrzení a důkazních návrhů uvedených v žalobě. Náhrada nákladů by měla náležet žalované na základě jejího plného procesního úspěchu.

3. Žalobce považoval napadený rozsudek za věcně správný. Zpětvzetí žaloby nebylo účinné, protože v době, kdy je žalobce učinil, neměl dostatečný počet členů představenstva, kteří by byli oprávněni za něj v řízení jednat, soud mu tedy správně ustanovil opatrovníka a správně také nezastavil řízení. Správný byl i závěr soudu prvního stupně, podle něhož žalovaná neprokázala, že by pro žalobce vykonávala práci. Předložená potvrzení a čestná prohlášení nebyla způsobilá toto tvrzení prokázat, ani z nich nevyplývalo, že by činností žalované došlo k uzavření jakékoliv smlouvy. Správné bylo i posouzení neexistence překážek na straně zaměstnavatele, judikatorní závěry, které se k nim vztahují, nelze vykládat tak, že zaměstnanec není povinen se být jedinkrát dostavit do práce, převzít zde pracovní pomůcky a že nemusí ani pravidelně reportovat výsledky své práce přímému nadřízenému. Takový výklad by v podstatě vyloučil realizaci povinnosti zaměstnavatele k přidělování práce či k vytváření pracovních podmínek. Žalovaná se za dobu trvání svého pracovního poměru ani jednou nedostavila na místo výkonu práce, nepřevzala pracovní pomůcky, které byly pro její práci nepostradatelné, a nepřivedla do společnosti ani jediného potencionálního klienta. Za tohoto stavu nemohla být s námitkou překážek v práci ze strany zaměstnavatele úspěšná. Aplikace ustanovení § 331 zákoníku práce nebyla na místě.
4. Odvolací soud považoval za potřebné před věcným rozhodnutím o odvolání žalovaného přezkoumat okolnosti, za nichž došlo ke zpětvzetí žaloby, proto provedl v součinnosti se soudem prvního stupně šetření, na jehož základě rozhodl usnesením ze dne 5. 2. 2022, č. j. 15 Co 115/2021, tak, že zrušil napadený rozsudek a řízení zastavil. Dospěl k závěru, že měl-li žalobce při zahájení řízení předsedu představenstva a jeho člena, kteří udělili advokátce pro podání žaloby procesní plnou moc, a následně dalším v průběhu řízení měl vždy alespoň jednoho člena představenstva, nebyl tu důvod pro ustanovení opatrovníka, neboť jednání člena představenstva vyhovělo ustanovení § 21 odst. 1 písm. a) o. s. ř. Jestliže pak člen žalobcovy představenstva vzal žalobu zpět prostřednictvím žalobcovy datové schránky, jednalo se o platný a účinný procesní úkon.
5. Rozhodnutí odvolacího soudu zrušil dovolací soud usnesením ze dne 26. 10. 2022, č. j. 21 Cdo 1755/2022-363, v němž uvedl, že samotné členství v kolektivním statutárním orgánu právnické osoby nezakládá oprávnění za tuto osobu jednat před soudem. Tvoří-li statutární orgán více osob, jedná za právnickou osobu před soudem předseda tohoto statutárního orgánu, případně člen, který tím byl pověřen. Zatímco předseda jedná za právnickou osobu bez dalšího pověření, člen tohoto orgánu může jednat pouze v případě, že tím byl pověřen kolektivním statutárním orgánem.
6. Odvolací soud nato, veden závazným právním názorem dovolacího soudu, potvrdil usnesením ze dne 7. 6. 2023, č. j. 15 Co 229/2021-408, usnesení soudu prvního stupně ze dne 6. 8. 2021, č. j. 11 C 138/2018, jímž bylo rozhodnuto o nezastavení řízení. Poté přezkoumal z podnětu podaného odvolání napadený rozsudek podle ustanovení § 212 a § 212a o. s. ř. a za nezměněného skutkového stavu dospěl k závěru, že odvolání žalované nebylo podáno důvodně.
7. Soud prvního stupně vedl řízení z procesního hlediska naprosto správně, účastníkům poskytl precizní procesní poučení o koncentraci řízení podle ustanovení § 118b o. s. ř. i poučení podle

ustanovení § 118a o. s. ř., na základě důkazních návrhů stran provedl dokazování v rozsahu potřebném pro rozhodnutí, nepochybil při vytváření skutkových závěrů, provedené důkazy zhodnotil v souladu s ustanovením § 132 o. s. ř., třebaže v odůvodnění napadeného rozsudku se o tom zmínil jen stručně, a zjištěný skutkový stav také správně posoudil po právní stránce. Odůvodnění rozsudku tedy v zásadě vyhovělo požadavkům upraveným v ustanovení § 157 odst. 2 o. s. ř.

8. Soud prvního stupně zaujal správný náhled i na rozložení důkazního břemene v této věci. Důkazním břemenem se rozumí procesní odpovědnost účastníka za výsledek řízení. Důkazní břemeno ohledně určitých skutečností leží na tom účastníku řízení, který z existence těchto skutečností vyvozuje pro sebe příznivé právní důsledky a který existenci těchto skutečností také tvrdí. Povinnost tvrzení a s ní související důkazní povinnost nese každá z procesních stran v závislosti na obsahu hypotézy právní normy, která má být ve věci aplikována. Každá strana má zcela odlišné a samostatné břemeno tvrzení i důkazní břemeno, a neunesení těchto břemen ji stihá nepříznivým následkem v podobě procesního neúspěchu.
9. Ve sporu o vydání bezdůvodného obohacení tíží důkazní břemeno k prokázání tvrzení o přesunu majetkových hodnot žalobce jako ochuzeného, zatímco důkazní břemeno k prokázání právního důvodu získaného plnění (tedy právního důvodu opravňujícího příjemce si plnění ponechat) zatěžuje obohaceného, tedy v konkrétním případě žalovanou. V tomto řízení bylo dál na žalobci, aby prokázal splnění předpokladů upravených v ustanovení § 331 zákoníku práce. Tomuto rozložení důkazního břemene plně odpovídalo poskytnuté procesní poučení podle ust. § 118a o. s. ř., proto mohl soud prvního stupně rozhodnout ve věci s využitím procesního institutu neunesení důkazního břemene.
10. Odvolací soud byl za jedno se soudem prvního stupně v tom, že pracovní poměr mezi účastníky platně vzniknul dnem sjednaným v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce (ust. § 33 a § 36 zákoníku práce). Mezi stranami bylo ostatně nesporné, že pracovní poměr vznikl, trval déle než čtyři roky a zanikl jeho okamžitým zrušením, a uvedený skutkový stav vyplynul i z důkazů provedených soudem prvního stupně.
11. Z dokazování byl zjištěn obvyklý průběh výkonu pracovní činnosti u žalobcových zaměstnanců ve stejné pracovní pozici, jako měla zastávat žalovaná, a dále z něj také vyplynulo, že žalovaná nikdy svoji činnost nezačala vykonávat, na pracovišti ji nikdo neznal, nepřevzala pracovní pomůcky, neměla emailovou služební adresu, služební telefon, neúčastnila se pravidelných pracovních porad a nereportovala výsledky své činnosti nadřízenému pracovníkovi. Z těchto důkazů soud prvního stupně učinil správný skutkový závěr, že žalovaná pro žalobce nevykonávala žádnou pracovní činnost, a současně také správně dovodil, že tento stav nebyl důsledkem překážek v práci na straně zaměstnavatele.
12. Žalovaná v řízení před soudem prvního stupně vytýkala žalobci, že měl od pracovní smlouvy odstoupit podle ustanovení § 34 odst. 3 zákoníku práce, když se domníval, že nenastoupila do práce. Tato námitka ale neměla věcné opodstatnění, protože odstoupení od smlouvy podle ustanovení § 34 odst. 3 zákoníku práce je právem zaměstnavatele, nikoliv jeho povinností, a s nevyužitím tohoto oprávnění nejsou spojeny žádné negativní důsledky pro existenci nároku na vydání bezdůvodného obohacení, ani pro možnost domáhat se jeho vydání v soudním řízení.
13. Žalované se nepodařilo v řízení před soudem prvního stupně prokázat, že by svoje pracovní povinnosti plnila a vykonávala práci podle uzavřené pracovní smlouvy. K důkazu o tom navrhla čtyři čestná prohlášení, respektive potvrzení od firem, které měla v průběhu let 2014 a 2015 kontaktovat s nabídkou žalobcových služeb. Tři z těchto listin se netýkaly sporného období, šlo v nich o činnost v roce 2014, pouze jedna z nich (potvrzení společnosti [REDAKCE] spol. s r.o.) se týkala nabídky v roce 2015. Soud prvního stupně tyto listiny k důkazu provedl, ale správně shledal, že žalovanou tvrzené sporné skutečnosti zůstaly neprokázány.
14. V civilním řízení může jako důkaz posloužit i čestné prohlášení, dospěje-li soud k závěru, že je

způsobilé prokázat zjišťované skutečnosti. Čestná prohlášení či potvrzení vydaná soukromým subjektem však nejsou veřejnými listinami, a jestliže žalobce zpochybnil jejich pravdivost, bylo na žalované, aby k prokázání svých tvrzení zvolila jiný důkazní prostředek. Proto ji soud prvního stupně zcela správně a důvodně znovu poučil při jednání dne 16. 7. 2019 podle ustanovení § 118a o. s. ř. o tom, že neunáší svoje důkazní břemeno, a vyzval ji k označení dalších důkazů ve lhůtě do 18. 8. 2019. Této výzvě žalovaná nevyhověla a nepředložila žádné další důkazy, jimiž by prokázala své tvrzení o výkonu pracovní činnosti nebo podpořila pravdivost předkládaných potvrzení, takže za daného stavu nebylo možno učinit jiný závěr, než že žalovaná neunesla svoje důkazní břemeno a neprokázala důvod, který by ji opravňoval ponechat si žalobcem poskytnuté plnění. Soudu prvního stupně v tomto směru nelze vytknout žádné pochybení, byť se v odůvodnění napadeného rozsudku zabýval listinami předloženými žalovanou jen velmi stručně (odstavce 7 a 13), ale i přes určitou strohost vyhovělo odůvodnění i v tomto směru požadavkům vyplývajícím z ustanovení § 157 odst. 2 o. s. ř.

15. Žalovaná dál namítala, že ji žalobce práci nepřiděloval a že nebylo na ní jako na zaměstnankyni, aby se přidělování práce domáhala, a v dané souvislosti poukazovala také na absenci kontrolních mechanismů na žalobcově straně. Námitce o selhání žalobcovy vnitřní kontroly lze sice v podstatě bez výhrad přisvědčit, ale nikoli již navazujícímu závěru o existenci překážek v práci na straně zaměstnavatele, které měly být tohoto stavu důsledkem. Nedostatečná kontrola ze strany zaměstnavatele se, vzhledem ke specifickému charakteru náplně práce v dané pracovní pozici, totiž nestala příčinou, pro kterou by žalobce opomíjel žalované přidělovat práci.
16. Jestliže by zaměstnavatel bezdůvodně opomíjel přidělování práce zaměstnanci, šlo by evidentně o překážku v práci na jeho straně ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce, přičemž zaměstnanec by byl oprávněn jej vyzvat k plnění povinností, ale současně by nebyl povinen přidělování práce vyžadovat, ani se zdržovat na místě určeném zaměstnavatelem po dobu, po kterou zaměstnavatel neplní své povinnosti. Pracovní zařazení na pozici [REDAKCE] bylo do značné míry specifické v tom, že zaměstnanec nebyl povinen trvale se zdržovat na pracovišti a práci vykonávat z vlastní iniciativy, nikoli po jejím konkrétním přidělení. Jak vyplynulo z provedeného dokazování, od [REDAKCE] se očekávalo, že sám zvolí, jak bude nabízet žalobcovy služby potenciálním klientům, bez toho že by byl v daném směru vázán zaměstnavatelskými pracovními pokyny. Za této specifické situace se nejevilo, že by tu na straně zaměstnavatele mohly být dány překážky, spočívající v opomenutí přidělování práce, zvláště když se žalovaná ani jedenkrát na pracoviště nedostavila, nepřevzala obvyklé pracovní pomůcky a vybavení, neúčastnila se porad, ani žalobci neoznamovala výsledky své činnosti. Žalobci přitom v plnění jeho pracovněprávních povinností nic nebránilo, ostatně je vůči jiným zaměstnancům ve stejné pracovní pozici běžně plnil, a nebyl tu žádný relevantní důvod pro úvahu, že by tak nečinil vůči žalované, pokud by svoji činnost podle platné pracovní smlouvy měla zájem vykonávat.
17. O překážku v práci na straně zaměstnavatele se jedná, když zaměstnanci nepřiděluje práci, aniž by k tomu byl dán důvod na straně zaměstnance (Vrchní soud v Praze) 6 Cdo 5/94, PR 7/1995). Jen ten z účastníků, který je ochoten a připraven plnit své povinnosti z pracovního poměru, se může domáhat tomu odpovídajícího plnění po druhém účastníku. Podle výsledků dokazování byla v posuzovaném případě tato ochota dána jen na straně zaměstnavatele. Z ničeho nevyplývalo, že by žalobce měl důvod chovat se vůči žalované jinak než vůči jiným svým zaměstnancům na stejné pracovní pozici, u nichž docházelo k bezproblémovému vzájemnému plnění pracovněprávních povinností, naopak bylo v jeho vlastním zájmu, aby se mu za poměrně vysokou mzdu dostalo od žalované adekvátního protiplnění. Žalobce sice svoji ochotu přidělovat práci žalované zřejmě výslovně nedeklaroval (alespoň to v řízení netvrdil ani neprokazoval), ale vzhledem ke specifiku dané pracovní pozice projevoval svůj zájem na plnění pracovní smlouvy dostatečně už jen tím, že žalované každý měsíc poskytoval dohodnutý plat, včetně jeho následného ročního vyúčtování. Byla to naopak žalovaná, která o plnění pracovněprávních povinností neprojevovala žádný zájem.
18. Vzhledem k tomu, že žalovaná v řízení neprokázala výkon pracovní činnosti, a neunesla důkazní

břemeno k prokázání existence důvodu, pro který by si byla oprávněna ponechat poskytnuté plnění, šlo na její straně o bezdůvodné obohacení. Žalované nenáležel ve smyslu ustanovení § 109 odst. 1, § 38 odst. 1 písm. b) a § 141 odst. 1 zákoníku práce plat sjednaný v pracovní smlouvě, a přijaté plnění byla povinna žalobci jako bezdůvodné obohacení vydat podle ustanovení § 2991 o. z.

19. Soud prvního stupně správně neshledal důvod pro aplikaci ustanovení § 331 zákoníku práce, které chrání zaměstnance před požadavkem na vrácení neprávem vyplacených částek a umožňuje zaměstnavateli požadovat je pouze v případě, že zaměstnanec věděl nebo z okolností musel předpokládat, že jde o částky nesprávně určené nebo vyplacené omylem. Z okolností posuzovaného případu plynulo jednoznačně, že žalovaná nemohla vyplacené částky důvodně považovat za plnění, k němuž by existoval právní důvod v podobě řádně vykonané práce. Žalovaná svoji pracovní činnost nevykonávala, třebaže se k tomu smlouvou zavázala, ale přesto po dobu několika let poskytované plnění bez dalšího přijímala, ačkoliv musela vědět, že jí plat nenáleží. Za popsané situace jí nebylo možno přiznat ochranu podle ustanovení § 331 zákoníku práce.
20. Soud prvního stupně žalobě vyhověl co do vyplacené čisté mzdy, a zbytek žalobního návrhu zamítl, ale zamítavý nárok nebyl napaden odvoláním a nestal se předmětem odvolacího přezkumu. Odvolací soud pro úplnost podotýká, že bezdůvodné obohacení v případě neprávem vyplaceného platu zahrnuje čistou mzdu i pojistné na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění hrazené zaměstnancem, a nikoli již pojistné na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění, které je povinen platit ze svých prostředků zaměstnavatel (21 Cdo 143/2021). Vyplacená čistá mzda, kterou soud prvního stupně uložil žalované vydat žalobci, byla zcela nepochybně bezdůvodným obohacením ve smyslu ustanovení § 2991 obč. zák., a napadený výrok I byl tedy věcně správný.
21. Za správné považoval odvolací soud i rozhodnutí soudu prvního stupně o nákladech řízení, které odráželo poměr procesního úspěchu účastníků v dané věci a stanovilo také správnou výši nákladů i počet účelně vynaložených úkonů. Žalovaná namítala, že žalobce zbytečně třikrát rozšiřoval žalobu, ačkoliv mohl nárok uplatnit od počátku najednou, stejně jako mohl od počátku předložit veškeré důkazní návrhy a veškerá tvrzení, která pak následně k výzvě soudu doplňoval. Podle ustanovení § 95 o. s. ř. je ovšem změna žaloby právem účastníka řízení a jedná se o úkon ve věci samé, za který přísluší odměna ve smyslu ustanovení § 11 odst. 1 písm. d) advok. tarifu. Za neúčelné či nadbytečně vynaložené nelze mít ani podání, jímž účastník k výzvě soudu doplňuje svá skutková tvrzení a důkazní návrhy. V žalobě musí být obsažena taková tvrzení, jimiž je individualizován uplatněný nárok, a ostatní tvrzení významná pro rozhodnutí a důkazní návrhy může účastník doplnit podle ust. § 101 a § 120 o. s. ř. v dalším průběhu řízení, a pokud tak učiní na základě výzvy soudu či na základě poučení podle ustanovení § 118a, případně § 118b o. s. ř., jedná se o účelně vynaložený procesní úkon, s nímž je spojena odměna podle ustanovení § 11 odst. 1 písm. d) advok. tarifu.
22. Soud prvního stupně tedy rozhodl věcně správně v obou napadených výrocích, a proto odvolací soud jeho rozsudek potvrdil podle ustanovení § 219 o. s. ř., za současného rozhodnutí o nákladech odvolacího řízení, včetně řízení dovolacího. Právo na jejich náhradu vzniklo podle ustanovení § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 žalobci, který účelně vynaložil na odvolací řízení dva úkony právní služby po 17 740 Kč (vyjádření z 14. 10. 2021 a účast na jednání 2. 8. 2023), dva režijní paušály po 300 Kč, cestovní výdaje za cestu [redacted] a zpět ve výši 1 533,25 Kč, náhradu za promeškaný čas 800 Kč a dále na dovolací řízení soudní poplatek 4 000 Kč, jeden úkon za 17 740 Kč (sepis dovolání) a jeden režijní paušál za 300 Kč. Ke všem nákladům mu náležela DPH 10 595,25 Kč, takže celkem jeho účelně vynaložené náklady činily 65 048,43 Kč.
23. Odvolací soud nepřiznal žalobci právo na náhradu nákladů za opakovaná, resp. další převzetí zastoupení (Mgr. [redacted] v průběhu řízení a Mgr. Trojan), jimiž nelze účelově zvyšovat náklady v neprospěch neúspěšné žalované, a dále za vyjádření z 18. 5. 2023, které obsahovalo jen prosté

procesní sdělení bez skutkové a právní argumentace a z obsahového hlediska nevyhovělo ustanovení § 11 odst. 1 písm. d) advok. tarifu. Nebyl tu ani důvod nahrazovat žalobci požadovanou odměnu jeho opatrovnice, protože ji nevynaložil.

24. O odměně žalobcovy opatrovnice rozhodne soud prvního stupně.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku je přípustné dovolání, pokud 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 pokud má být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak. Dovolání se podává do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu účastníky, a to k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu, který ve věci rozhodoval v prvním stupni.

Plzeň 2. srpna 2023

JUDr. Zuzana Krejsová v. r.
předsedkyně senátu