



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Jaroslavy Chaloupkové a soudkyň JUDr. Jitky Denemarkové a Mgr. Patricie Adamičkové v právní věci žalobce: **M. R.**, nar. xxx, bytem xxx, zast. JUDr. Natašou Randlovou, advokátkou se sídlem Praha 4, Hvězdova 1716/2b, proti žalované: **České dráhy, a. s.**, IČ: 70994226, se sídlem Praha 1, nábřeží L. Svobody 1222, zast. JUDr. Karlem Muzikářem, LL.M., advokátem se sídlem Praha 1, Křižovnické nám. 193/2, o zaplacení 8,680.000,- Kč s příslušenstvím, k odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 12.03.2012 č. j. 23 C 228/2009 - 236,

t a k t o :

I. Rozsudek soudu I. stupně se **m ě n í** tak, že žaloba, již se žalobce domáhal na žalované zaplacení 8,680.000,- Kč s příslušenstvím, se zamítá.

II. Žalované se nepřiznává právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.

O d ů v o d n ě n í

Rozsudkem ze dne 12.03.2012 soud I. stupně uložil žalované povinnost zaplatit žalobci 8,680.000,- Kč s příslušenstvím a na nákladech řízení 1,111.480,- Kč.

Žalobce se domáhal na žalované jako na svém bývalém zaměstnavateli zaplacení 8,680.000,- Kč s příslušenstvím od 01.07.2009, když v době od 01.05.2008 do 14.05.2009 vykonával funkci náměstka generálního ředitele pro personální záležitosti a k datu 14.05.2008

z funkce odstoupil. Byl zaměstnán na základě manažerské smlouvy uzavřené dne 29.04.2008, která byla nahrazena manažerskou smlouvou ze dne 08.07.2008 ve znění dodatku č. 1 ze dne 16.02.2009; podle čl. 3.2. manažerské smlouvy náleželo žalobci v případě, že se vzdá svého vedoucího místa po uplynutí 12-ti měsíců ode dne zahájení výkonu práce na vedoucím místě, vyplacení jednorázové peněžité úhrady ve výši 24-ti násobku zlomku, v jehož čitateli měl být součet všech mzdových plnění, na které vznikl žalobci nárok před vzdáním se vedoucího místa po celou dobu, kdy žalobce zastával vedoucí místo, a v jehož jmenovateli měl být počet celých měsíců, po které žalobce zastával vedoucí místo. Tato jednorázová úhrada ve výši žalované částky měla být splatná do konce kalendářního měsíce následujícího po vzdání se funkce; žalobce se vzdal svého místa dne 13.05.2009, tj. po uplynutí více než 12-ti měsíců ode dne zahájení výkonu funkce na vedoucím místě (za situace, kdy podle dodatku k manažerské smlouvě od ledna 2009 do dubna 2009 činila jeho mzda 385.000,- Kč měsíčně). Žalobce se domáhal tohoto plnění i s ohledem na to, že jiným vedoucím zaměstnancům žalované ve vedoucích pozicích (Ing. F., Ing. D., Ing. F. a dalším) měly být vyplaceny několikanásobky měsíční mzdy podle jejich manažerských smluv, aniž by plnění žalované ve prospěch žalobce bylo vázáno na hospodářské výsledky žalované. Žalobce neměl za to, že by výkon jeho práva požadovat tuto částku - jakési odchodné - byl v rozporu s dobrými mravy, kdy způsob odměňování manažerů ve vrcholných pozicích byl schválen představenstvem žalované, a to za účelem motivace vedoucích zaměstnanců k setrvání ve vrcholných pozicích alespoň po dobu 12-ti měsíců. Rovněž měl za to, že tato odměna v manažerské smlouvě byla platně ujednána v souladu se zákoníkem práce. Žalobce popíral, že by navržením nového způsobu odměňování a předložením tohoto návrhu představenstva žalované a uzavřením manažerských smluv s jinými manažery způsobil žalované škodu tak, aby toto bylo důvodem nevyplacení jednorázové částky vypočtené způsobem shora uvedeným.

Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby, i když v dodatku manažerské smlouvy uzavřené mezi žalobcem a žalovanou dne 16.02.2009 byl stanoven způsob výpočtu jednorázové odměny v případě vzdání se manažera vedoucí funkce po uplynutí 12-ti měsíců od zahájení výkonu funkce, pak s ohledem na neuspokojivé a stále zhoršující se ekonomické výsledky žalované, vzdání se vrcholné pozice žalobcem z vlastního rozhodnutí účelově po uplynutí 12-ti měsíců a několika dnů, představuje požadavek žalobce na úhradu žalované částky výkon jeho práva v rozporu s dobrými mravy. Odkazovala na ust. § 14 tehdy účinného zákoníku práce, kdy z pozice své funkce žalobce měl odpovědnost za nepříznivé hospodářské výsledky svého zaměstnavatele (za rok 2008 konsolidovaná provozní ztráta žalované 5,3 miliardy Kč). Žalobce neučinil nic, co by bylo přínosné pro hospodaření žalované, naopak byly zvýšeny personální náklady za dobu jeho působení ve funkci náměstka generálního ředitele pro personální záležitosti. Žalobce sám svoji manažerskou smlouvu uzavíral s vědomím rizika v rozporu s dobrými mravy, neboť navržení této odměny představenstvu předcházela e-mailová korespondence právního poradce žalované s žalobcem a na potencionální rozpor s dobrými mravy takového ustanovení byl žalobce upozorněn ústně i písemně advokátem. Předmětné ujednání o odměně nebylo ujednáním o konkurenční doložce a žalobce neposkytl žalované žádné protiplnění.

Soud I. stupně vzal z nesporných tvrzení účastníků za prokázané, že žalobce nastoupil do funkce na místo náměstka generálního ředitele pro personální záležitosti dne 01.05.2008, z funkce odstoupil dne 14.05.2009; účastníci si sjednali dne 29.04.2008 manažerskou smlouvu o některých právech a povinnostech a odměňování náměstka generálního ředitele Českých drah, a. s., původní ujednání byla nahrazena manažerskou smlouvou ze dne 08.07.2008 ve znění dodatku ze dne 16.02.2009, kdy v případě vzdání se vedoucího místa

po uplynutí 12-ti měsíců ode dne, kdy žalobce zahájil výkon práce, měla mu náležet jednorázová peněžitá úhrada vypočtená shora uvedeným způsobem.

Soud I. stupně rozsudkem ze dne 24.01.2011 vyhověl návrhu žalobce; z důvodů procesních pochybení byl usnesením Městského soudu v Praze ze dne 13.09.2011 rozsudek zrušen a věc byla vrácena tomuto soudu k dalšímu řízení.

Soud I. stupně provedl ve věci dokazování listinami, výpověďmi svědků Ing. D., Ing. F., a poté uzavřel, že žalobce ve své pozici působil od 01.05.2008 do 14.05.2009, žalovaná mu neuhradila jednorázovou částku vypočtenou shora uvedeným způsobem, kdy způsob výpočtu této částky byl uveden v usnesení představenstva žalované č. 90/2008-KGR ze dne 08.07.2008 a kdy představenstvo jednomyslně schválilo pravidla navržená pro odměňování generálního ředitele a náměstků generálního ředitele. Tato pravidla představenstvu žalované předložil žalobce ke splnění úkolu týkajícího se vypracování návrhů na zajištění, stabilizaci a motivaci vedoucích zaměstnanců pro setrvání v jejich funkcích. Soud I. stupně zjistil z e-mailové korespondence mezi žalobcem a právním zástupcem žalované, že žalobce nebyl přímo upozorněn na rozpor s dobrými mravy v nových manažerských smlouvách (pouze e-mailem ze dne 06.06.2008 měl být obecně informován, že ujednání nesmějí být v rozporu s dobrými mravy). Vzhledem k tomu, že před vzdáním se vedoucího místa žalobcem byla vyplacena vysoká odměna v souvislosti se vzdáním se místa a odvoláním z vedoucího místa dalším zaměstnancům žalované - Ing. F., doc. D., Ing. F. - dospěl soud I. stupně i přes nepříznivou ekonomickou situaci žalované k závěru, že požadavek žalobce na vyplacení shora uvedené částky není v rozporu s dobrými mravy. Žalovaná měla konsolidovanou ztrátu již v předchozích letech před vznikem pracovního poměru žalobce u žalované, kterou žalobce nezapříčinil. Hlavním účelem této jednorázové úhrady byla pouze motivace vedoucích zaměstnanců pro setrvání na pozici vedoucích alespoň po dobu 12-ti měsíců a plnění nebylo vázáno na hospodářské ukazatele. Podle organizačního řádu generálního ředitelství žalované byla žalovaná odpovědná za zpracování a následnou realizaci personální, sociální a mzdové koncepce žalované, vypracování a aktualizování systému motivace zaměstnanců a systému odměňování vztahujících se k personalistice a přípravu předpisů týkající se odměňování; konečné rozhodnutí pak příslušelo představenstvu, které odsouhlasilo návrh předložený žalovaným a na základě toho došlo ke změně manažerské smlouvy. Žalovaná se tak nemůže dovolávat sama neplatnosti shora uvedených ustanovení manažerské smlouvy týkající se odměňování, když její představenstvo a generální ředitel se shora naznačeným postupem souhlasili (s odkazem na ústavní nález Ústavního soudu ČR sp. zn. ÚS 116/2008). S tímto odůvodněním žalobě vyhověl a uložil povinnost neúspěšné žalované zaplatit žalobci náklady řízení podle ust. § 142 odst. 1 o. s. ř.

Proti rozsudku podala žalovaná odvolání, ve kterém namítala neúplné zjištění skutkového stavu a nesprávné právní posouzení věci. Soudu I. stupně vytýkala, že nepostupoval v souladu s ust. § 119 odst. 3 o. s. ř., když došlo ke změně v obsazení senátu, a nebyl dostatečně sdělen obsah přednesu a provedených důkazů na začátku jednání; k tomu předložila odvolatelka i zvukový záznam pořizený z jednání. Podle odvolatelky soud I. stupně postupoval v rozporu s konstantní judikaturou ohledně provádění důkazů, ačkoliv mu byly dány závazné pokyny odvolacím soudem vyjádřené v předchozím zrušovacím usnesení. Soud I. stupně nesprávně hodnotil hospodářskou situaci žalované v roce 2008 jako nestandardní, v důsledku toho neaplikoval judikaturu Nejvyššího soudu ČR o rozporu uplatněného nároku na odchodné s dobrými mravy, neboť podle ní odporuje dobrým mravům podle ust. § 14 odst. 1 zákoníku práce, aby vedoucí pracovník obdržel plnění při odchodu z vrcholné vedoucí

pozice, má-li zaměstnavatel výrazně nepříznivé hospodářské výsledky (k tomu poukazovala na rekordní ztrátu v roce 2008 za dobu působení žalobce). Soud založil své rozhodnutí na nesprávném závěru, že žalobce své 24-ti měsíční odchodné nenavrhl z vlastní iniciativy, a že, pokud se jedná o rozhodnutí představenstva žalované, je jeho nárok opodstatněný. K tomu poukazovala odvolatelka na obsah e-mailové korespondence žalobce a právního zástupce žalované o nebezpečí rozporu jednání o odměňování manažerů s dobrými mravy. Jak vyplývá ze zápisu ze zasedání představenstva ze dne 13.01.2009, dostal žalobce úkol vypracovat návrh na zajištění, stabilizaci a motivaci vedoucích pracovníků, nikoliv dne 08.07.2008, ale až dne 13.09.2009 poté, kdy sám již předložil návrh na 24-ti měsíční odchodné (předkládal ho tak z vlastní iniciativy). I pokud bylo vyplaceno odchodné či jiné benefity jiným pracovníkům - Ing. F., Ing. F., doc. D., jednalo se o jiné případy, které s danou problematikou nesouvisely. Soud I. stupně rovněž nezhodnotil tu skutečnost, že žalobce se vzdal své funkce jen několik dnů po uplynutí jednorozční lhůty po setrvání ve funkci, aniž by byl ze strany zaměstnavatele na něho vyvíjen nátlak. Sám při výkonu své práce způsobil žalované značnou škodu, kterou se však soud I. stupně nezabýval; rovněž nesprávně vypočetl náklady řízení a s ohledem na nesprávný postup shora jmenované soudkyně pro případ zrušení napadeného rozhodnutí navrhla přikázání věci jinému soudci. Pokud žalobce argumentoval odchodem z vysoké funkce v Citibank do funkce u žalované, šlo o jeho rozhodnutí, ke kterému nelze podle odvolatelky přihlížet. Neúměrně vysoké odměny manažerů žalované byly i předmětem kritik veřejných médií. Žalobce způsobil žalované škodu zneužitím své pravomoci rozhodnout o konkurenčních doložkách nejbližších spolupracovníků – J. i K., kterým muselo být vyplaceno ve výši šesti měsíčních platů, následně i znemožnil odstoupení od konkurenční doložky, k čemuž došlo až dne 12.05.2008, tj. den před vlastní rezignací. Pokud žalobce argumentoval snížením personálních nákladů na zaměstnance, došlo ke snížení počtu zaměstnanců, k úspoře však došlo v důsledku převodu části podniku Českých drah na Správu železniční dopravní cesty, a ani následující audit neprokázal žalobcovy zásluhy. S odkazem na obdobnou judikaturu Nejvyššího soudu ČR (zejména sp. zn. 29 Odo 828/2003, 21 Cdo 141/2007 a 21 Cdo 753/2006) navrhla změnu napadeného rozsudku a zamítnutí žaloby, pro případ zrušení rozsudku přikázat věc jinému soudci.

Žalobce ve svém vyjádření k odvolání žalované navrhl potvrzení napadeného rozsudku jako věcně správného a nesouhlasil s účelovými odvolacími námitkami žalované. Měl za to, že soud provedl dostatečně dokazování a účastníky senát poučil podle ust. § 119 odst. 3 o. s. ř. u jednání dne 12.03.2012, ke složení senátu či jeho změně se žalovaná mohla vyjádřit kdykoli v průběhu jednání, tohoto práva však nevyužila, ani nenamítla podjatost soudců. Hospodářské výsledky žalované v roce 2008 (i výši konsolidované ztráty) žalobce nepokládal za relevantní pro rozhodnutí o nároku vyplývajícím z manažerské smlouvy, resp. jejího dodatku. V této souvislosti žalovaná poukazovala vycházet z judikatorních závěrů Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 29 Odo 828/2003, avšak se jednalo o jiný případ manažera a výkon funkce vykonávané podle obchodního zákoníku mezi společností a členem dozorčí rady společnosti. Žalobci nepřísluší odpovědnost za program jednání představenstva a za jím přijatá rozhodnutí ve vztahu k odměňování pracovníků ve vrcholných pozicích; v tomto směru pak generální ředitel a předseda představenstva žalované podepsali manažerskou smlouvu o výši shora uvedené odměny. Žalobce nebyl předem právním zástupcem žalované přímo upozorněn na možný rozpor „jednorázových úhrad“ s dobrými mravy. Podle žalobce není rozhodující, že rezignoval na funkci těsně po uplynutí jednorozční lhůty. Naopak je nutné přihlídnout k tomu, že i ostatní pracovníci ve vedoucích pozicích obdrželi vysoká jednorázová plnění. Žalobce popíral, že by svým postupem při uzavírání konkurenčních doložek zaměstnanců K. a J. pochybil, způsobil následnou nemožnost

odstoupit od konkurenční doložky, a zavinil tak výplatu vysokých částek těmto zaměstnancům. V tomto směru namítl promlčení tvrzeného nároku žalované na náhradu škody i proto, že tvrzenou škodu ve výši 2,164.200,- Kč neuplatnila jako vzájemný návrh, ale jen v rámci své procesní obrany. Souhlasil pouze se změnou výroku o nákladech řízení, které soud I. stupně nesprávně vyčíslil.

Odvolací soud přezkoumal napadený rozsudek podle ust. § 212 a § 212a o. s. ř. ve znění účinném do 31.12.2012 (s ohledem na přechodná ustanovení čl. II novely občanského soudního řádu č. 404/2012 Sb., bod 4) a po doplnění dokazování podle ust. § 213 o. s. ř. obsahem pracovní i manažerské smlouvy žalobce uzavřené s žalovanou ze dne 29.04.2008, dále manažerskou smlouvou ze dne 08.07.2008, výpovědí žalobce u společnosti Citibank, dohodou o skončení předchozího pracovního poměru žalobce u Citibank, potvrzením Českých drah o zaměstnání žalobce za dobu od 01.05.2008 do 31.07.2009, výroční zprávou skupiny ČD za rok 2008, usnesením představenstva ČD ze dne 08.07.2008, e-mailovou korespondencí ze dne 06.06.2008, ze dne 16.06.2008, ze dne 20.06.2008 a ze dne 02.07.2008, adresovanou žalobci právním zástupcem žalované, dále zápisem ze zasedání představenstva žalované ze dne 08.07.2008, a shledal odvolání žalované důvodným.

Z obsahu protokolu o jednání ze dne 12.03.2012 a z obsahu provedených důkazů je zřejmé, že soud I. stupně provedl dokazování v rozsahu, který mu umožnil rozhodnout na základě skutkových zjištění, a účastníky poučil podle ust. § 119 odst. 3 o. s. ř.; pokud žalovaná tvrdila nedostatečný procesní postup soudu I. stupně a k tomu předkládala zvukový záznam z jednání, nebyl tento důkaz způsobilý prokázat tvrzení žalované pro jeho naprostou nesrozumitelnost. Z postupu soudu I. stupně se nepodává, že by řízení zatížil takovou vadou, která by měla za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (ve vztahu k procesním předpisům). Po doplnění skutkového stavu na podkladě i opakovaných důkazů shora jmenovaných dospěl odvolací soud k odlišným právním závěrům než soud I. stupně.

Soud I. stupně správně uzavřel, že v souladu s pracovní smlouvou ze dne 29.04.2008 a rovněž s manažerskou smlouvou z tohoto data žalobce pracoval jako náměstek generálního ředitele Českých drah, a. s., pro personální záležitosti od 01.05.2008 na dobu neurčitou, ve funkci působil až do 14.05.2009; pracovní poměr u žalované ukončil dne 31.07.2009; pracovní poměr u předchozího zaměstnavatele Citibank žalobce ukončil dohodou k datu 30.04.2008 (bez uvedení důvodu); podle manažerské smlouvy ze dne 08.07.2008 uzavřené mezi účastníky si v čl. II a III účastníci upravili mzdová i nemzdová plnění týkající se výkonu funkce žalobce, kdy při vzdání se funkce žalobce po uplynutí 12-ti měsíců ode dne zahájení výkonu práce na vedoucím místě mu měla náležet jednorázová peněžitá úhrada ve výši 24-ti násobku zlomku, v jehož čitateli měl být součet všech mzdových plnění, na která vznikl manažerovi nárok před vzdáním se vedoucího místa, a to po celou dobu, kdy manažer zastával vedoucí místo, a v jehož jmenovateli měl být počet celých měsíců, po které zastával vedoucí místo. Shodně se soudem I. stupně pokládá odvolací soud toto ujednání v manažerské smlouvě za platné, protože nejde o ujednání o odstupném podle ust. § 67 zákoníku práce, ani o ujednání o konkurenční doložce podle ust. § 310 a násl. zákoníku práce, a ani podle rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 18.10.2007 sp. zn. 21 Cdo 141/2007 nejde o další mzdový nárok - odměnu za vykonanou práci, která by byla vázána na skutečný pracovní výkon žalobce.

Zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je postaven v souladu s ustanovením čl. 2 odst. 4 Ústavy ČR a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“; účastníci pracovně-právních vztahů si proto mohou upravit svá práva

a povinnosti odchylně od zákoníku práce, ledaže by jim to zákon zakazoval. Zásada autonomie vůle účastníků pracovně-právních vztahů, předurčující zásadně dispozitivní charakter zákoníku práce a dalších pracovně-právních předpisů, se v úpravě pracovně-právních vztahů neprosadí jen tehdy, jestliže tomu brání kogentní povaha ustanovení zákona (rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 12.04.2012 sp. zn. 21 Cdo 613/2011). Stran pracovně-právního úkonu lze připustit takové ujednání, které se týkalo i stanovení jistého bonusu v případě odvolání či vzdání se funkce; uvedenou problematiku je však nutné hodnotit v souladu s ust. § 14 zákoníku práce, kdy výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně-právních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovně-právního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy.

Při posuzování nároku žalobce na výplatu shora uvedené částky přihlížel odvolací soud ke všem okolnostem daného případu a k tomu, že žalobce se vzdal funkce téměř bezprostředně po uplynutí 12-ti měsíční lhůty, resp. po uplynutí dalších 13-ti dnů, kdy vzdání se funkce záviselo na jeho úvaze, a nebylo prokázáno, že by k němu byl žalobce donucen svým zaměstnavatelem v tísní či za jiných nápadně nevýhodných podmínek. Jestliže žalobce pracoval již u předchozího zaměstnavatele Citibank v oblasti personalistiky a lidských zdrojů jako vrcholný manažer, pak měl dostatečné znalosti i vědomosti o pracovně-právní problematice i o způsobu odměňování manažerů v jiných pozicích; sám předložil podle zápisu představenstva žalované dne 08.07.2008 materiál č. j. 90/2008-KGŘ (s návrhem na odměňování vrcholného managementu společnosti); představenstvo předložený návrh schválilo a přijalo ho pod usnesením č. 1250. Předložení tohoto návrhu dne 08.07.2008 předcházela rozsáhlá e-mailová korespondence (kterou rovněž odvolací soud provedl podrobně důkaz ve smyslu shora uvedeném), ze které vyplývá i dostatečné upozornění právního zástupce žalované - advokátní kanceláře - na případný nesoulad některých dodatků manažerských smluv týkajících se odměňování s dobrými mravy, a i případné nebezpečí odlišného názoru soudu v případě soudního sporu. Nelze odhlédnout ani od skutečnosti, že žalobce nastoupil do vrcholné řídicí pozice dne 01.05.2008, a od 06.06.2008 komunikoval s advokátní kanceláří zastupující tehdy žalovanou o případném zvýšení odměn vrcholného managementu, avšak nebylo doloženo, že by veškeré podklady včetně upozornění této advokátní kanceláře předložil představenstvu Českých drah před rozhodnutím o schválení odměn. Pokud sám žalobce tvrdil, že byl pověřen představenstvem žalované k vypracování metodiky pro odměňování a stabilizaci vrcholného managementu žalované, pak ani toto neprokázal. Žalobce využil ze zákona svého práva nevypovídat (jak ostatně plyne z protokolu před soudem I. stupně), avšak nesl v této souvislosti nepříznivé důsledky v podobě neusnesení důkazního břemene k prokázání svých skutkových tvrzení. Žalobce zaměstnavateli předložil materiál na zajištění, stabilizaci a motivaci vedoucích zaměstnanců včetně vrcholného managementu společnosti za stavu, kdy se společnost žalované byla v dlouhodobé ztrátě (konsolidovaná ztráta podle výroční zprávy za rok 2008 ve výši 5,33 miliardy Kč), a tímto krokem žalobce inicioval i zvýšení výdajů žalované na jakési „odchodné“ vrcholného managementu, takže nepostupoval s péčí řádného hospodáře. Nelze přehlížet ani to, že 100% akcionářem Českých drah, a. s., je stát, proto i vrcholný management, představenstvo akciové společnosti i dozorčí rada by měli být vedeni zájmem maximální úspory státních prostředků, tím i personálních nákladů efektivním jednáním a snahou minimalizovat personální prostředky. Žalobce vstupoval do pracovního poměru a do své funkce za určitých mzdových podmínek k datu 01.05.2008 a již v průběhu června 2008 řešil problematiku vyššího odměňování - v souvislosti s tvrzenou stabilizací managementu, aniž by prokázal, že k tomuto byl výslovně vyzván žalovanou. To, že bylo vyplaceno „odchodné“ či jiná plnění Ing. F., Ing. F., doc. D., působících v jiných funkcích rovněž ve vrcholném managementu

žalované, není pro uvedenou problematiku relevantní, neboť tito mohli být hodnoceni podle jiných kritérií, zastávali jinou pozici, a závěr soudu I. stupně, že tato plnění obdrželi i jiní zaměstnanci, je nepřítomný a nemá dopad na posouzení nároku žalobce.

Podle odvolacího soudu vysoce postavený manažer s mimořádným odměňováním musí nést odpovědnost za hospodaření úseku či společnosti, kterou řídil, a musí předkládat statutárnímu orgánu představenstva, příp. dozorčí radě, dokumenty rozhodné pro posouzení uvedené problematiky (včetně odborného stanoviska advokátní kanceláře) tak, aby se žalovaná jako akciová společnost s jediným akcionářem - státem mohla rozhodovat maximálně ekonomicky a v zájmu úspory finančních prostředků, a nikoli v zájmu navyšování personálních nákladů pro stávající zaměstnance. Pro daný případ nejsou rozhodující ani pohnutky, které vedly žalobce k ukončení výhodného pracovního poměru u společnosti Citibank, neboť se jednalo o osobní rozhodnutí, tehdy jako vrcholného manažera. Za stavu, kdy žalovaná dosáhla největší hospodářské ztráty v historii (jak vyplynulo z výročních zpráv Českých drah v období za roky 2007 až 2009) a k výši personálních nákladů, nelze pokládat výkon práva žalobce na výplatu shora uvedeného plnění za souladný s dobrými mravy. Nelze proto ani vycházet z formalistického výkladu pracovně-právních úkonů, jak učinil soud I. stupně. Podle ust. § 14 zákoníku práce výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně-právních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka pracovního-právního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Rozpor s dobrými mravy spočívá v tom, že výkon práva se ocitne v rozporu se společensky uznávaným míněním, které ve vzájemných vztazích mezi lidmi určuje, jaký má být obsah jejich jednáním, aby bylo v souladu s obecnými zásadami společnosti. Jde o zásadu, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovně-právních vztahů nesmí být v rozporu s dobrými mravy. A v této věci se zřetelem k výše uvedenému o takový případ šlo, což vedlo odvolací soud k rozhodnutí, kterým změnil rozsudek soudu I. stupně podle ust. § 220 o. s. ř. tak, že žalobu o zaplacení 8,680.000,- Kč s příslušenstvím zamítl (přihlízejíce i k judikatuře Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 613/2011, 21 Co 141/2007, 29 Odo 828/2003).

V závislosti na výroku o věci samé změnil odvolací soud i výrok o nákladech řízení před soudy obou stupňů tak, že se žalované nepřiznává právo na jejich náhradu (ust. § 220, § 224 a § 150 o. s. ř.). I když žalovaná byla v řízení úspěšná, nepřiznal jí odvolací soud právo na náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů z důvodů zvláštního zřetele hodných. Tyto důvody zvláštního zřetele hodné spatřuje odvolací soud v okolnostech případu, kdy se jednalo o komplikovanou právní problematiku (odlišně upravenou zákoníkem práce ve znění do 31.12.2006 a po novele od 01.01.2007), kdy znění manažerských smluv o výši mimořádné odměny vázané na vzdání se funkce žalobce bylo učiněno sice na základě rozhodnutí kolektivního orgánu - představenstva žalované akciové společnosti, avšak na základě podkladů předložených představenstvu akciové společnosti zaměstnancem - žalobcem, který působil ve vrcholné manažerské pozici v oblasti personalistiky. Ke změně v odměňování vrcholného managementu došlo tak na základě materiálu předloženého žalobcem, což se projevilo ve změně jeho manažerské smlouvy. Pokud se žalobce domáhal plnění na základě manažerské smlouvy žalobou, mohl sice předpokládat opodstatněnost svého nároku, avšak v průběhu řízení byly zjištěny a posouzeny důvody rozhodné pro přiznání či nepřiznání nároku s odkazem na nesoulad pracovně-právního úkonu s dobrými mravy. Nelze odhlédnout, že ke změně v odměňování došlo na základě podkladů předložených žalobcem, a lze mít pochybnost i o tom, že představenstvo i dozorčí rada žalované jednaly s péčí řádného hospodáře, jestliže rozhodovaly jako orgány akciové společnosti stoprocentně vlastněné státem o obdobně vysokých manažerských odměnách a nedůslednou přípravou a kontrolou

materiálů o odměňování, což ve svých důsledcích vedlo i k podání žaloby, resp. vzniku soudního řízení, potažmo ke vzniku jeho nákladů.

P o u ě n í : Proti tomuto rozsudku **I z e** podat dovolání za podmínek uvedených v ust. § 237 o. s. ř. ve znění účinném od 01.01.2013 k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu I. stupně, a to do dvou měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu.

V Praze dne 21. ledna 2013

JUDr. Jaroslava Chaloupková, v. r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:
Naděžda Balcarová