



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Jitky Denemarkové a soudců Mgr. Patricie Adamičkové a Mgr. Martina Řezníčka v právní věci žalobce: **Milan R.**, nar. XXXXX, bytem XXXXX, právně zast. JUDr. Natašou Randlovou, advokátkou se sídlem Praha 4, Budějovická 1550/15a, proti žalované: **České dráhy, a.s.**, IČ: 70994226, se sídlem nábreží L. Svobody 1222, Praha 1, zast. JUDr. Karlem Muzikářem, LL. M., advokátem se sídlem Křížovnické nám. 193/2, Praha 1, o **8.680.000 Kč s příslušenstvím**, k odvolání žalované proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 12.3.2012, č. j. 23 C 228/2009 – 236 a rozsudku téhož soudu ze dne 26.5.2016, č. j. 23 Co 228/2009 – 488,

t a k t o

- I. Rozsudek soudu I. stupně ze dne 12.3.2012, č. j. 23 C 228/2009 – 236 **se m ě n í** tak, že žaloba se zamítá co do částky 6.516.000 Kč s příslušenstvím.
- II. Rozsudek soudu I. stupně ze dne 26.5.2016, č. j. 23 C 228/2009 – 488 **se m ě n í** tak, že žaloba se zamítá co do částky 2.164.000 Kč s příslušenstvím.
- III. Žalované se nepřiznává právo na náhradu nákladů řízení před soudy všech stupňů.

Odůvodnění:

Rozsudkem ze dne 12.3.2012 soud prvního stupně uložil žalované zaplatit žalobci 8.680.000 Kč s blíže specifikovaným příslušenstvím, a to v obecné pariční lhůtě; na nákladech řízení uložil povinnost žalované zaplatit žalobci k rukám jeho právního zástupce 1.111.480 Kč.

Žalobce se domáhal na žalované jako na svém bývalém zaměstnavateli zaplacení částky 8.680.000 Kč s příslušenstvím od 1.7.2009 s odůvodněním, že v době od 1.5.2008 do 14.5.2009 působil u žalované v pozici XXXXX; dne 14.5.2009 z funkce odstoupil. Pracoval na základě původní manažerské smlouvy z 29.4.2008, která byla nahrazena manažerskou smlouvou o některých právech a povinnostech a odměňování náměstka generálního ředitele Českých drah z 8.7.2008 ve znění dodatku ze dne 16.2.2009. Podle článku 3.2 manažerské smlouvy náleží žalobci v případě vzdání se svého vedoucího místa po uplynutí 12 měsíců ode dne zahájení výkonu práce na vedoucím místě peněžité jednorázové plnění ve výši 24 násobku zlomku, v jehož čitateli měl být součet všech mzdových plnění, na která vznikl žalobci nárok před vzdáním se vedoucího místa, a v jehož jmenovateli měl být počet celých měsíců, po které žalobce zastával vedoucí místo. Tato jednorázová úhrada měla být splatná do konce kalendářního měsíce následujícího po vzdání se funkce; žalobce se vzdal funkce 13.5.2009, tj. po uplynutí 12 měsíců od zahájení výkonu funkce na vedoucím místě; pokud vyzval žalovanou k plnění, toto žalovaná odmítla. Podle žalobce jím uplatněný nárok nepředstavuje výkon jeho práva požadovat jakési odchodné v předem sjednané výši v rozporu s dobrými mravy, když 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 měsíců). Žalobce současně popíral, že by návrhem nového způsobu odměňování a předložením motivačního návrhu představenstvu žalované a uzavřením následných manažerských smluv s jinými manažery způsobil svému zaměstnavateli škodu (za žalovanou v tvrzené výši 2.164.000 Kč) tak, aby toto mohlo být důvodem k nevyplacení jednorázové částky vypočtené shora specifikovaným způsobem.

Žalovaná navrhovala zamítnutí žaloby, přestože v dodatku manažerské smlouvy ze dne 16.2.2009 byl stanoven způsob výpočtu jednorázové odměny (jakéhosi odchodného - poznámka odvolacího soudu), když s ohledem na neuspokojivé a stále se zhoršující ekonomické výsledky žalované, vzdání se vrcholné pozice žalobce z vlastního rozhodnutí účelově až po uplynutí 12 měsíců a několika dnů, pokládá žalovaná jeho požadavek na úhradu žalované částky za výkon práva v rozporu s dobrými mravy s odkazem na ust. § 14 (tehdy účinného znění zákoníku práce). I ze své pozice měl žalobce odpovědnost za nepříznivé hospodářské výsledky svého zaměstnavatele (za rok 2008 konsolidovaná provozní ztráta žalované činila 5,3 miliardy korun), žalobce neučinil nic pro zlepšení hospodaření žalované, naopak zvyšoval personální náklady za dobu jeho působení ve funkci XXXXX a sám uzavíral svoji manažerskou smlouvu s vědomím rizika rozporu s dobrými mravy, neboť návrh této odměny představenstvu předcházela e-mailová korespondence žalobce s právním poradcem žalované, kterým byl žalobce upozorněn na potencionální rozpor jeho návrhu s dobrými mravy. Žalobce neposkytl svému zaměstnavateli žádné plnění, když předmětné ujednání nepředstavovalo ani ujednání o konkurenční doložce.

Žalovaná poukazovala i na to, že den před rezignací žalobce záměrně uzavřel dohody o konkurenční doložce se svými přímo podřízenými zaměstnanci PhDr. K. a Mgr. J., kterým v

důsledku rozvázání pracovního poměru muselo být žalovanou vyplaceno 2.164.200 Kč.

Pro přehlednou orientaci v uvedeném sporu odvolací soud rekapituluje následující průběh sporu.

Poprvé bylo rozhodnuto Obvodním soudem pro Prahu 1 vyhovujícím rozsudkem dne 24.1.2011, č. j. 23 C 228/2009 - 184, kdy žalované byla uložena povinnost zaplatit žalobci 8.680.000 Kč s příslušenstvím od 1.7.2009 a náklady řízení; k odvolání žalované Městský soud v Praze usnesením ze 13.9.2011, č. j. 23 Co 412/2011 - 217 rozsudek soudu prvního stupně zrušil z důvodu procesních vad a nesprávného obsazení senátu.

Následně soud prvního stupně rozhodl vyhovujícím rozsudkem dne 12.3.2012, č. j. 23 C 228/2009 - 236, tímto rozsudkem byla uložena povinnost žalované zaplatit žalobci 8.680.000 Kč s příslušenstvím, včetně náhrady nákladů řízení.

Po doplnění dokazování na základě včasného a přípustného odvolání žalované odvolací soud změnil rozsudek soudu prvního stupně rozsudkem ze dne 21.1.2013, č. j. 23 Co 406/2012 - 310 tak, že žalobu o zaplacení 8.680.000 Kč s příslušenstvím zamítl, když výkon subjektivního práva žalobce pokládal za rozporný s dobrými mravy s poukazem na závěr, že žalobce se vzdal funkce těsně po uplynutí 12 měsíců trvání pracovního poměru, neučinil tak v tísní ani za nápadně nevýhodných podmínek, když měl dostatečné znalosti i vědomosti o pracovněprávní problematice a způsobu odměňování manažerů v jiných pozicích a sám předkládal představenstvu materiál na zajištění, stabilizaci a motivaci vedoucích zaměstnanců a inicioval tak zvýšení výdajů na jakési odchodné vrcholného managementu za situace, kdy žalovaná byla v dlouhodobé ztrátě a kdy stoprocentním akcionářem Českých drah je stát, který měl být veden snahou o maximální úsporu státních prostředků, včetně nákladů personálních.

Na základě včasného a přípustného dovolání žalobce dovolací soud rozsudkem z 19.8.2014, č. j. 21 Cdo 2305/2013 - 352 zrušil rozsudek Městského soudu v Praze, č. j. 23 Co 406/2012 - 310 ze dne 21.1.2013 a vrátil věc Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení s ohledem na nesprávný právní závěr o výkonu práva žalobcem v rozporu s dobrými mravy (ve smyslu § 14 zákoníku práce) se závěrem, že dispozitivnost zákoníku práce při subsidiární použitelnosti občanského zákoníku umožnila sjednat právo žalobce na uvedenou jednorázovou peněžitou úhradu (platně sjednáno v manažerské smlouvě); výkon subjektivního práva žalobce vylučoval protiprávnost, když jeho chování směřovalo k zákonem předpokládanému výsledku a kdy nebylo prokázáno, že účelem výkonu práva bylo poškození žalované. Odvolacímu soudu dovolací soud vytkl, že přecenil význam kategorie dobrých mravů v situaci, kdy je zakázáno přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance; pokud uzavřením dohod o konkurenčních doložkách s jinými zaměstnanci (podřízenými žalobce), měl tento způsobit zaměstnavateli škodu, bylo na zaměstnavateli, aby se domáhal náhrady této újmy; žalovaná však tak neučinila.

Vázán závazným právním názorem dovolacího soudu (§ 226 odst. 1 a § 243 g/ odst. 1 o. s. ř.) vyjádřeným v rozsudku sp. zn. 21 Cdo 2305/2013 opětovně rozhodl rozsudkem Městský soud v Praze 10.12.2014, č. j. 23 Co 406/2012 - 386; tímto rozsudkem uložil povinnost žalované zaplatit žalobci částku 6.516.000 Kč se zákonným úrokem z prodlení od 1.7.2009, tj. co do této částky potvrdil předchozí rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 z 12.3.2012, č. j. 23 C 228/2009 - 236; současně odvolací soud tímto rozsudkem zrušil tu část rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 z 12.3.2012 (č. j. 23 C 228/2009 - 236), kterým byla

žalované uložena povinně zaplatit žalobci částku 2.164.000 Kč s příslušenstvím; co do této částky s příslušenstvím a výroku o nákladech řízení byl rozsudek soudu prvního stupně zrušen a věc vrácena soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Následně Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem z 26.5.2016, č. j. 23 C 228/2009 - 488 uložil povinnost žalované zaplatit žalobci 2.164.000 Kč se zákonným úrokem z prodlení od 1.7.2009 do zaplacení, a to do 3 dnů od právní moci rozsudku (I.) a dále povinnost žalované zaplatit žalobci na nákladech řízení 1.941.278 Kč v obecné pariční lhůtě; proti tomuto rozsudku bylo podáno žalovanou včasné a přípustné odvolání.

Předmětem rozhodování odvolacího soudu je tak nyní přezkum rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 z 12.3.2012, č. j. 23 C 228/2009 - 236 a rozsudku téhož soudu ze dne 26.5.2016, č. j. 23 C 228/2009 - 488, když předmětem těchto rozhodnutí prvostupňového soudu je celkový tvrzený nárok žalobce na zaplacení částky 8.680.000 Kč s blíže specifikovaným příslušenstvím.

V rozsudku ze dne 12.3.2012 vzal z listinných důkazů, výpovědi svědků a nesporných tvrzení účastníků soud I. stupně za prokázané, že žalobce nastoupil do funkce na místo XXXXX dne 1.5.2008, své funkce se vzdal 14.5.2009. Platnou manažerskou smlouvou si účastníci ujednali tzv. odchodné, a to ve výši 24 násobku zlomku, v jehož čitateli bude součet všech mzdových plnění (zaručených mezd a ročních bonusů), na která vznikl žalobci nárok před vzdáním se vedoucího místa, a v jehož jmenovateli bude počet celých měsíců, po které žalobce zastával vedoucí místo; tato jednorázová částka náležela žalobci v případě vzdání se vedoucího místa po uplynutí 12 měsíců ode dne zahájení výkonu funkce. Žalovaná neuhradila jednorázovou částku žalobci, když předtím svým usnesením ze dne 8.7.2008 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 návrhu na zajištění, stabilizaci a motivaci vedoucích zaměstnanců pro setrvání v jejich funkcích.

Z e-mailové korespondence žalobce a právního zástupce žalované soud prvního stupně zjistil, že žalobce nebyl přímo upozorněn na rozpor s dobrými mravy v nových manažerských smlouvách (pouze e-mailem z 6.6.2008 byl obecně informován, že ujednání nesmějí být v rozporu s dobrými mravy); rozhodnutí o způsobu odměňování přitom náleželo představenstvu žalované; pravidla představenstvu žalované předložil žalobce. Vzhledem k tomu, že před vzdáním se vedoucího místa žalobce, byla vyplacena vysoká odměna v souvislosti se vzdáním se místa a odvoláním z vedoucího místa dalším zaměstnancům žalované - Ing. F.; doc. D: a Ing. F., dospěl soud prvního stupně i přes nepříznivou ekonomickou situaci žalované k závěru, že požadavek žalobce na vyplacení shora uvedené částky není v rozporu s dobrými mravy, když záměrem žalobce nebylo poškodit žalovanou (v situaci, kdy žalovaná měla konsolidovanou ztrátu již v předchozích letech před vznikem pracovního poměru žalobce u žalované, tuto ztrátu žalobce nezapříčinil); podle odůvodnění prvostupňového rozsudku se žalovaná nemůže dovolávat neplatnosti shora uvedených ustanovení manažerské smlouvy týkajících se odměňování; rovněž dovodil, že nemohlo dojít ke vzniku majetkové újmy na straně žalované následkem výkonu práva žalobce.

Proti tomuto rozsudku podala žalovaná včasné a přípustné odvolání, ve kterém namítala neúplná skutková zjištění a nesprávné právní posouzení věci. Soudu prvního stupně vytýkala neaplikování judikatury Nejvyššího soudu ČR o rozporu uplatněného nároku na odchodné s dobrými mravy ve smyslu § 14 odst. 1 tehdy účinného znění zákoníku práce. Rovněž soud prvního stupně dostatečně nezhodnotil skutečnost, že žalobce se vzdal své

funkce několik dnů po uplynutí jednoroční lhůty ve funkci, aniž byl ze strany zaměstnavatele na něj vyvíjen nátlak, sám žalobce způsobil při výkonu své práce žalované značnou škodu; nebylo přitom rozhodné, z jakých důvodů žalobce opustil svoji předchozí vysokou pozici u předchozího zaměstnavatele - C. Ke vzniku škody jednáním žalobce mělo dojít tak, že tento zneužil své pravomoci rozhodnout o konkurenčních doložkách nejbližších spolupracovníků (J., K.); pokud došlo k případnému snížení personálních nákladů, bylo to důsledkem úspory - převodu části podniku Českých drah na Správu železniční dopravní cesty, na tom žalobce neměl žádnou zásluhu. Podle odvolatele odporuje dobrým mravům, aby vedoucí pracovník obdržel plnění při odchodu z vrcholné vedoucí pozice, má-li zaměstnavatel výrazně nepříznivé hospodářské výsledky v situaci, kdy byl e-mailem právního zástupce žalované upozorněn na nebezpečí rozporu ujednání o odměňování manažerů s dobrými mravy. Jak vyplývá ze zápisu ze zasedání představenstva ze dne 13.1.2009, dostal žalobce úkol vypracovat návrh na zajištění, stabilizaci a motivaci vedoucích pracovníků nikoliv 8.7.2008, ale až 13.9.2008 poté, kdy sám již předložila návrh na 24 měsíční odchodné (předkládal ho tak z vlastní iniciativy). Pokud bylo vyplaceno odchodné či, jiné benefity pracovníkům F., F. a D., jednalo se o jiné případy nesouvisející s uvedenou problematikou. Žalovaná proto navrhla změnu napadeného rozsudku a zamítnutí žaloby.

Žalobce ve svém vyjádření k odvolání žalované navrhl potvrzení napadeného rozsudku jako věcně správného, když nesouhlasil s účelovými odvolacími námitkami žalované; poukazoval na dostatečně provedené dokazování soudem prvního stupně, splnění poučovací povinnosti soudu i správné právní závěry. Nepříznivé hospodářské výsledky žalované v roce 2008 (i výši konsolidované ztráty) žalobce nepokládal za relevantní pro rozhodnutí o jeho nároku vyplývajícím z manažerské smlouvy, resp. jejího dodatku. Žalobce popíral svoji odpovědnost za jednání představenstva žalované, když na ujednání o odchodném přistoupil generální ředitel i předseda představenstva žalované; žalobce rovněž nebyl upozorněn předem zástupcem žalované na možný rozpor „jednorázových úhrad“ s dobrými mravy. Žalobce nepokládá za rozhodující, že rezignoval na funkci těsně po uplynutí jednoroční lhůty (tj. po uplynutí 12 měsíců a 13 dnů), když i ostatní pracovníci ve vedoucích pozicích obdrželi vysoká jednorázová plnění. Žalobce popíral, že by svým postupem při uzavírání konkurenčních doložek zaměstnanců K. aj. pochybil a 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 s poukazem na skutečnost, že tvrzenou škodu ve výši 2.164.200 Kč neuplatnila žalovaná jako vzájemný návrh, resp. uplatnila jej pouze v rámci své procesní obrany.

Odvolací soud při jednání 31.1.2013 v souladu s § 213 o. s. ř. doplnil dokazování obsahem pracovní i manažerské smlouvy žalobce uzavřené s žalovanou ze dne 29.4.2008, manažerskou smlouvou ze dne 8.7.2008, výpovědi žalobce u předchozího zaměstnavatele - společnosti C., dohodou o skončení předchozího pracovního poměru žalobce u této banky, potvrzením Českých drah o zaměstnání žalobce za dobu od 1.5.2008 do 31.7.2009, výroční zprávou skupiny ČD za rok 2008, usnesením představenstva ČD ze dne 8.7.2008, e-mailovou korespondencí ze dne 6.6.2008, ze dne 16.6.2008, 20.6.2008 a 2.7.2008 adresovanou žalobci právním zástupce žalované, dále zápisem ze zasedání představenstva žalované ze dne 8.7.2008 a shledal odvolání žalované důvodným a rozsudek soudu prvního stupně z 12.3.2012 změnil tak, že žalobu co do částky 8.680.000 Kč s příslušenstvím zamítl.

Dovolací soud rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 2305/2013 z 19.8.2014 s ohledem na nesprávný právní závěr soudu zrušil a vrátil věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení; následně odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně z 12.3.2012, co do povinnosti

žalované zaplatit žalobci částku 6.516.000 Kč s příslušenstvím; co do částky 2.000.164 Kč s příslušenstvím a výrok o nákladech řízení byl rozsudek soudu prvního stupně z 12.3.2012 zrušen.

O této části nároku 2.000.164 Kč s příslušenstvím rozhodl soud prvního stupně rovněž nyní odvoláním napadeným rozsudkem ze dne 26.5.2016, č. j. 23 C 228/2009 – 488.

Po poučení žalované ve smyslu § 118a o. s. ř. soud prvního stupně doplnil dokazování listinami - dohodami o konkurenčních doložkách uzavřených s osobami odlišnými od žalobce, listinou o rezignaci XXXXX a dohodou o rozvázání pracovního poměru s touto ředitelkou K., listinami o rezignaci Tomáše J. z funkce XXXXX, dohodou o rozvázání pracovního poměru s tímto zaměstnancem, rezignací žalobce z XXXXX ze dne 13.5.2009, výňatky z organizačního řádu generálního ředitelství Českých drah (včetně změn tohoto organizačního řádu), odstoupením žalované od konkurenční doložky sjednané se žalobcem ze dne 29.5.2009 a mzdovými listy, včetně výplatních listů zaměstnance J. a K. a na základě těchto listin uzavřel, že představenstvo žalované dne 24.3.2009 schválilo uzavření konkurenčních doložek vztahujících se k zaměstnání manažerů shora označených (tj. generálním ředitelem, náměstkou generálního ředitele, tajemníkem generálního ředitele a vybranými vedoucími zaměstnanci); v usnesení představenstva byl žalobce výslovně pověřen, aby rozhodl o výběru zaměstnanců, se kterými bude uzavřena konkurenční doložka; tito zaměstnanci měli mít přístup k citlivým obchodním a interními informacím; podle závěru prvostupňového rozhodnutí nebylo důvodu k odstoupení od těchto uzavřených konkurenčních doložek (v souladu s konstantní judikaturou). Soud prvního stupně tak dovodil, že ze strany žalobce při plnění pracovních úkolů nedošlo k žádnému porušení jeho povinností; žalobce tak nemohl ve smyslu § 250 zákoníku práce způsobit žalované škodu; s ohledem na námitku započtení uplatněnou v rámci procesní obrany žalované, však nebyl shledán opodstatněným žádný nárok žalované vůči žalobci, který by mohl být započítán. I pokud by došlo k neplatnému uzavření konkurenčních doložek, nebránilo nic podle závěru prvostupňového rozsudku žalované, aby neprovedla výplatu podle těchto ujednání o konkurenčních doložkách, žalovaná však plnila na základě těchto doložek.

Žalovaná uplatnila kompenzační námitku v rámci procesní obrany ve svém vyjádření dne 19.3.2010, tím došlo ke stavení promlčecí lhůty (25 Cdo 874/2005, 28 Cdo 111/2013), k promlčení nároku žalované na náhradu škody vůči žalobci by tak nedošlo, na straně žalobce však nebylo shledáno splnění odpovědnostních předpokladů. Soud prvního stupně uvedl, že žalobu v celém rozsahu zamítl (zjevně nesprávně); z obsahu rozhodnutí, a to výroku a další části odůvodnění rozhodnutí je zřejmé, že shledal opodstatněný nárok žalobce na výplatu zbývající části odchodného ve výši 2.164.000 Kč s příslušenstvím.

O nákladech řízení rozhodl podle § 142 odst. 1 o. s. ř. a přiznal plně úspěšnému žalobci náklady řízení zde blíže specifikované.

Proti tomuto rozsudku podala žalovaná včasné a přípustné odvolání, ve kterém navrhla zrušit napadený rozsudek a vrátit věc soudu prvního stupně k dalšímu řízení, a to s odkazem na svoji argumentaci ve vyjádření z 19.3.2010 a následujících podání, ve kterých žalovaná podrobně zdůvodňovala svůj názor na rozpor jednání žalobce s dobrými mravy (tvrzenému nároku žalobce na 24 měsíční odchodné neodpovídá žádné protiplnění žalobce), žalobce rezignoval na funkci ze své iniciativy těsně po uplynutí jednoho roku pracovního poměru, žalované způsobil žalobce při výkonu své práce značnou škodu bezdůvodným uzavřením dohody o konkurenční doložce s přímo podřízenými vedoucími zaměstnanci a znemožnil

žalované odstoupení od těchto konkurenčních doložek, žalobce nedostal za úkol navrhnout odchodné, jehož vyplacení se domáhá předmětnou žalobou, svoji manažerskou smlouvu uzavíral s vědomím rizika v rozporu s dobrými mravy, žalobce by byl jediným zaměstnancem žalované, kterému by obdobné plnění bylo vyplaceno. Soud prvního stupně pouze rekapituloval průběh předchozích řízení, nevyjádřil se k otázce dobrých mravů, ačkoliv se jedná o otázku klíčovou. Z tohoto důvodu pokládá odvolatel rozhodnutí za nepřezkoumatelné. Rovněž se vyjadřoval k obsahu rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2305/2013, kdy nesouhlasí s výkladem pojmu dobrých mravů Nejvyšším soudem ČR. Pokud soud prvního stupně dospěl k závěru, že žalovaná neunáší břemeno tvrzení či břemeno důkazní ve vztahu ke splnění některých odpovědnostních předpokladů zaměstnance za škodu, bylo na místě poučení podle § 118a o. s. ř., toto poučení odvolateli poskytnuto soudem nebylo. Porušení povinností ze strany žalobce spatřuje odvolatelka v uzavření konkurenční doložky s podřízenými zaměstnanci, aniž by k tomu byly splněny podmínky podle § 310 zákoníku práce; v jednání žalobce spatřoval zaměstnavatel porušení obecné povinnosti vztahující se k vykonávané práci, včetně preventivní ochrany majetku zaměstnavatele a nejednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele (§ 301 a § 302 zákoníku práce). Rovněž z napadeného rozsudku není zřejmé, jak dospěl soud k závěru, že zaměstnanci vybraní žalobcem, se kterými byla uzavřena konkurenční doložka, měli přístup k citlivým obchodním a interním informacím žalované. Pokud žalovaná uváděla, že se nejednalo o zaměstnance způsobilé k uzavření konkurenční doložky, vyhodnotil soud prvního stupně nesprávně důkazní břemeno žalované k tzv. „negativním tvrzením“ (a to s odkazem na judikaturu Nejvyššího soudu ČR blíže specifikovanou odvolatelem). Rovněž pokládá za nesprávné závěry soudu k možnosti zaměstnavatele namítnout neplatnost konkurenční doložky; rovněž navrhl změnu výroku o nákladech řízení, které soud prvního stupně nesprávně vypočetl.

Žalobce ve svém vyjádření k odvolání žalované navrhl rozsudek potvrdit, a to s ohledem na předchozí pravomocný závěr rozhodnutí, ve kterém nebylo shledáno jednání žalobce za rozporné s dobrými mravy, když zbývající část tvrzeného nároku žalobce byla posuzována pouze ve vztahu ke kompenzační námitce žalované (z titulu tvrzené náhrady škody žalované proti žalobci). Žalobce má za to, že soud prvního stupně správně splnil poučovací povinnost, provedl dokazování v dostatečném rozsahu. Shodně jako ve svých předchozích vyjádřeních žalobce popíral, že by v důsledku uzavření konkurenčních doložek s blíže specifikovanými zaměstnanci žalované způsobil škodu na straně žalované, když předmětní zaměstnanci měli přístup k citlivým obchodním a interním informacím žalované a žalobci bylo dáno ke zvážení navržení osob, se kterými bude uzavřena konkurenční doložka, a to v zájmu žalované, aby nedošlo „k přetažení“, zaměstnanců žalované k jiné firmě. Poukázal i na to, že žalovaná plnila na základě těchto konkurenčních doložek zaměstnanců. Pokud by pokládala konkurenční doložky za neplatné, nepochybně by žalovaná neplnila podle těchto ujednání, na straně žalobce není dána odpovědnost za tvrzenou škodu ve smyslu § 250 zákoníku práce, a to ani ve vztahu k uzavření konkurenčních doložek žalobcem s jinými zaměstnanci (a to i s ohledem na nesprávnost argumentů žalované, že tito jiní zaměstnanci neměli citlivé informace z pracovního poměru a nebyli tak způsobilí k uzavření konkurenční doložky). Žalobce nesouhlasí s tím, že by soud přenesl nepřipustně negativní důkazní břemeno na žalovanou, která vznesla námitku započtení svého neexistujícího nároku oproti nároku žalobce. V doplňku svého dalšího vyjádření žalobce poukázal na to, že plnil ústní pokyny svého nadřízeného k vypracování návrhu na zajištění a stabilizaci vedoucích zaměstnanců, vypracování návrhu iniciovala tedy žalovaná, kdy žalobce jako zaměstnanec neměl možnost nerespektovat pokyny zaměstnavatele, záleželo pouze na úvaze žalobce, jak bude postupovat v případě návrhu motivačních opatření; postupoval obezřetně, když veškeré dokumenty projednával s advokátní kanceláří žalované, jak vyplývá z e-mailové

dokumentace. Navíc vyplacení jednorázové částky spojené s odvoláním, ale i se vzdáním se funkce vedoucího místa, bylo u žalované obvyklé (jak vyplývá z manažerských smluv pana F. a D.), žalobcem předložený návrh představenstvo přijalo kladně. Žalobce opětovně poukazoval na platnost ujednání o jednorázové odměně v manažerské smlouvě, když předchozí e-mailové upozornění advokáta žalované na nutnost souladu ujednání smluv s dobrými mravy, byl upozorněn pouze obecnou a vágní formulací. Žalobce nemající právnické vzdělání si nemohl být vědom případných důsledků ujednání rozporného s dobrými mravy. Kromě jiného i představenstvo žalované mohlo konzultovat uvedenou problematiku se zastupující advokátní kanceláří. Podle žalobce není možno jeho nárok na jednorázovou peněžitou úhradu podmiňovat hospodářským výsledkem žalované, kdy žalobce byl pouze zaměstnancem a nikoliv členem představenstva statutárního orgánu žalované. Žalobci jako zaměstnanci nelze upírat právo vzdát se funkce i bez důvodu; v daném případě tak žalobce učinil s ohledem na mediální tlak týkající se podmínek vysokých manažerů žalované, toto mělo negativní vliv na žalobce i jeho rodinu, při vědomí toho, že v pracovněprávních vztazích je zaměstnanec slabší smluvní stranou. Soud by měl přihlídnout i k tomu, že žalobce nejednal v úmyslu způsobit žalované jakoukoliv škodu (při výkladu pojmu dobré mravy). Žalobce navrhl potvrdit rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 12.3.2012, č. j. 23 C 228/2009 - 236, co do částky 6.516.000 Kč a i rozsudek téhož soudu z 26.5.2016, č. j. 23 C 228/2009 - 488 (ve vztahu ke zbývající části uplatněného nároku); pro případ neúspěchu žalobce navrhl použití ust. § 150 o. s. ř. ve vztahu k nákladům řízení, když v uvedeném sporu jsou dány důvody hodné zvláštního zřetele pro takovýto postup. Zdůraznil ve vztahu k nákladům řízení, že představenstvo žalované nepostupovalo s péčí řádného hospodáře, uzavřelo s žalobcem ujednání, které bylo předmětem sporu, na tomto ujednání mají podíl obě smluvní strany; rovněž zdůraznil specifickou povahu a okolnosti tohoto sporu, když úhrada nákladů i s ohledem na délku řízení by znamenala nepřiměřenou tvrdost pro žalobce jakožto fyzickou osobu, zatímco s ohledem na hospodářské zázemí žalované nelze předpokládat zásadní dopad do jejich poměrů v případě nepřiznání náhrady nákladů řízení žalované; v neposledním případě se jednalo podle žalobce o komplikovanou právní problematiku. Žalobce se rovněž snažil iniciovat po rozhodnutí Ústavního soudu mimosoudní řešení celého sporu, ze strany žalované však docházelo ke zpožděným reakcím. Při odvolacím jednání žalobce rovněž doplnil, že podle vyjádření zaměstnanců a manažerů byla v době působení žalobce u žalované hospodářská situace žalované standardní; pokud žalobce obdržel od představenstva pouze ústní pokyny k vypracování stabilizačních opatření, aniž by tyto pokyny byly konkretizovány, nemůže mu být toto kladeno nyní v neprospěch, pokud zvolil jím navrhované řešení, na které následně statutární orgán přistoupil.

Při odvolacím jednání žalovaná doplnila, že při nástupu žalobce do pracovního poměru u žalované byl sjednán jiný násobek (8násobek) případného odchodného manažera z funkce, zatímco v průběhu trvání pracovního poměru žalobce došlo ke změně, kterou žalobce inicioval (předmětný 24násobek blíže specifikovaného zlomku).

Vzhledem k tomu, že v předmětem řízení je částka 8.680.000 Kč s příslušenstvím, o které bylo opakovaně rozhodováno soudem prvního stupně, druhého stupně, dovolacím soudem i Ústavním soudem a poslední vyhovující rozhodnutí ohledně částky 6.516.000 Kč s příslušenstvím (rozsudek Městského soudu v Praze č. j. 23 Co 406/2012 - 386 z 10.12.2014) bylo zrušeno a do vyhovujícího rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1, co do částky 2.164.000 Kč s příslušenstvím, bylo podáno odvolání ve věci vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 23 C 228/2009 - 488 (u Městského soudu v Praze sp. zn. 23 Co 406/2012), přezkoumal odvolací soud, co do částky 6.516.000 Kč se zákonným úrokem nyní odvoláním dotčený rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 1, č. j. 23 C 228/2009 - 236

z 12.3.2012 (když následná rozhodnutí odvolacího soudu byla zrušena postupně Nejvyšším soudem a Ústavním soudem); z důvodu ekonomičnosti současně odvolací soud přezkoumal napadený rozsudek i předcházející řízení ohledně rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1, č. j. 23 C 228/2009 - 488 ze dne 26.5.2016 a po doplnění dokazování (§ 213 o. s. ř.) níže uvedenými důkazy, dospěl odvolací soud k závěru, že žaloba, co do částky 8.680.000 Kč s příslušenstvím není opodstatněná.

Dokazování bylo odvolacím soudem doplněno z toho důvodu, že při předcházejícím dokazování při jednání 25.1.2013 odvolací senát jednal v jiném složení.

Z pracovní smlouvy žalobce z 29.4.2008, manažerské smlouvy z téhož dne ve spojení s doplňkem ze dne 8.8.2008 (článek III), rezignace žalobce z funkce ze dne 13.5.2008, zápisu ze zasedání představenstva ČD z 8.7.2008, usnesení představenstva ČD z 8.7.2008, 9.6.2009, 24.3.2009 a e-mailové korespondence žalobce s právním zástupcem žalované (advokátní kancelář WEIL, GOTSHAL & MANGES s. r. o. – Petr Severa) a podstatné části výroční zprávy skupiny ČD za rok 2008 a 2009 (provozní výsledek hospodaření a konsolidovaná účetní závěrka - výkaz zisku a ztrát). Odvolací soud zjistil, že žalobce nastoupil 1.5.2008 jako XXXXX u žalované na dobu neurčitou; manažerskou smlouvou z téhož data k datu nástupu do pracovního poměru, bylo v případě odvolání či vzdání se funkce před skončením smluvního období stanoveno, že zaměstnanec obdrží 8násobek zaručené fixní části měsíční mzdy; v uvedené době pod článkem V. manažerské smlouvy byla sjednána konkurenční doložka na dobu 3 měsíců po skončení pracovního poměru; dodatkem manažerské smlouvy ze dne 8.7.2008 byla změněna část III. manažerské smlouvy, a to tak, že v případě odvolání nebo vzdání se funkce zaměstnance po uplynutí 12 měsíců ode dne zahájení výkonu práce na vedoucím místě mu náleží jednorázová peněžitá úhrada ve výši 24násobku blíže specifikovaného zlomku; žalobce rezignoval z funkce XXXXX ke dni 13.5.2009 (listinou z 13.5.2009 - bez uvedení důvodu); na zasedání představenstva Českých drah 8.7.2008 podle zápisu z tohoto zasedání uvedl žalobce materiál pod č. j. 90/2008 - KGŘ s návrhem na odměňování vrcholného managementu společnosti, představenstvo schválilo a přijalo usnesení 1250 ohledně odměňování vrcholného managementu, když podle tohoto usnesení se v případě vzdání vedoucího zaměstnance svého vedoucího místa po uplynutí 12 měsíců ode dne zahájení výkonu práce na vedoucím místě, mu může náležet jednorázové plnění až do výše 24násobku blíže specifikovaného zlomku; při jednání představenstva Českých drah 9.6.2009 (před skončením pracovního poměru žalobce u žalovaného - poznámka odvolacího soudu) bylo přijato usnesení ke změně pravidel pro odměňování generálního ředitele, včetně náměstků generálního ředitele a tajemníka a to tak, že vedoucí zaměstnanec v případě vzdání se pracovního místa nemá nárok na jakékoliv plnění v souvislosti s uvolněním z vedoucího místa; usnesením představenstva z 24.3.2009 představenstvo pověřilo žalobce, aby v rámci pravidel stanovených představenstvem rozhodoval o konkrétních podmínkách konkurenčních doložek s blíže specifikovanými zaměstnanci, a to na dobu nejvýše 12 měsíců po skončení zaměstnání a současně, aby rozhodl o výběru ředitelů, se kterými má být uzavřena konkurenční doložka. Podle e-mailové komunikace právního zástupce žalované - Pavla Severy s žalobcem je zřejmé, že 6.6.2008 zaslal žalobce e-mail advokátní kanceláři s odkazem na předchozí telefonickou konverzaci a zaslal kopii platné manažerské smlouvy a návrh její úpravy (jednalo se o manažerskou smlouvu žalobce); přílohou tohoto emailu bylo porovnání tehdejšího stavu - v případě odvolání z funkce 8násobek nominální měsíční mzdy a v případě nového návrhu 24násobek průměrné měsíční mzdy; e-mailem z 16.6.2008 byla zaslána z advokátní kanceláře provádějící poradenství pro žalovanou zpráva, podle které je v kompetenci představenstva společnosti rozhodovat o smlouvách, o mzdě či jiném plnění; v dalším e-mailu ze 14.7.2008 advokátní kancelář žalobce sděluje, že podle návrhu smlouvy má

manažerovi náležet 8násobek měsíčních mzdových plnění, pokud se vedoucího místa vzdá v období 12 měsíců od zahájení výkonu funkce, pokud se funkce vzdá později, bude mu náležet 24násobek měsíčních mzdových plnění; přílohou e-mailové komunikace byl odkaz advokátní kanceláře na ust. § 39 občanského zákoníku a § 18 zákoníku práce, když ujednání mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nesmějí být v rozporu s dobrými mravy; nelze proto zcela vyloučit, že v případě soudního sporu v závislosti na konkrétních okolnostech (například s ohledem na celkovou dobu trvání pracovního poměru či důvody skončení ve srovnání s výší a typem uplatňovaného nároku) by soud mohl dojít k závěru, že je takové ujednání v rozporu s dobrými mravy a tedy neplatné; pokud advokátní kancelář byl zasilán e-mailem návrh manažerské smlouvy 20.6.2008, měl návrh žalobce být vzorem i pro další smlouvy ostatních náměstků GŘ. Podle výroční zprávy skupiny ČD za rok 2008 činila konsolidovaná účetní závěrka - provozní výsledek hospodaření 5.330.057 Kč (v tisících), období roku 2009 činil výkaz zisku a ztrát (v tisících) - provozní výsledek hospodaření -464.427 Kč a podle účetní závěrky provozní výsledek hospodaření za totéž období -1.107.315 Kč (v tisících). Advokátní kancelář e-mailem ze dne 6.6.2008 byl žalobce upozorněn na nutnost blíže odlišit v návrzích smluv peněžité plnění z titulu konkurenční doložky a mzdová plnění vyplacená za výkon práce a jiná nemzdová plnění tak, aby případně nebylo sporu, jaké plnění je poskytováno v případě odvolání z funkce jako další (nemzdové) plnění; resp. i při vzdání se pracovního místa manažerem.

Skutkový stav zjištěný soudem prvního stupně v obou napadených rozhodnutích po doplnění dokazování odvolacím soudem ve shora naznačeném směru, umožnil rozhodnout na základě úplných skutkových zjištění a věc posoudit po právní stránce odlišně než soud prvního stupně. Odvolací soud přitom vycházel ze závazného právního názoru Ústavního soudu ČR z nálezu II. ÚS 129/16 ze dne 7.3.2017, kdy argumentace Ústavního soudu je odlišná, než byla předcházející argumentace Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 2305/2015 - 352 ze dne 19.8.2014, kterým původně Nejvyšší soud ČR zavázal odvolací Městský soud v Praze k odlišnému posouzení výkonu práva žalobce na výplatu předmětného plnění; odvolací soud proto vycházel z aktuálních závěrů Ústavního soudu ČR uvedených ve shora uvedeném nálezu.

Z obsahu spisu (ve vztahu k oběma odvoláním dotčeným rozsudkům soudu prvního stupně) se nepodává, že by soud prvního stupně zatížil řízení procesní vadou, která by měla za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, i když odůvodnění obou rozhodnutí nekoresponduje zcela obsahu ust. § 132 a § 157 o. s. ř. ve vztahu k řádnému hodnocení důkazů.

Rozsudky soudu prvního stupně jsou přesto srozumitelné a přezkoumatelné tak, že jsou z nich dostatečně zřetelné závěry, na základě kterých byl odvolatel schopen formulovat odvolací důvody i odvolací návrh.

Odvolací soud souhlasí se správnými skutkovými závěry soudu prvního stupně, podle kterých žalobce pracoval v souladu s pracovní smlouvou ze dne 29.4.2008 (a současně manažerskou smlouvou z téhož data), jako XXXXX od 1.5.2008 na dobu neurčitou, své funkce se vzdal 13.5.2009; pracovní poměr u žalované ukončil k 31.7.2009, když pracovní poměr předchozího zaměstnavatele C. žalobce ukončil dohodou k datu 30.4.2008 (bez uvedení důvodu); podle manažerské smlouvy z 8.7.2008 si účastníci v článku II. a III. upravili mzdová a nemzdová plnění týkající se výkonu funkce žalobce, když při vzdání se funkce žalobce po uplynutí 12 měsíců ode dne zahájení výkonu práce na vedoucím místě mu měla náležet jednorázová peněžitá úhrada ve výši 24násobku 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. Z listinných důkazů je zřejmé, že v době nástupu žalobce do pracovního poměru měl sjednáno v případě vzdání se funkce, že obdrží 8násobek blíže specifikovaného plnění, zatímco v době vzdání se funkce po předcházející obsáhlé e-mailové korespondenci žalobce s advokátní kanceláří poskytující v uvedeném období právní servis žalované, je zřejmé, že žalobce 6.6.2008 (méně než 1 a půl měsíce po nástupu do vedoucí pozice žalobce) inicioval změnu násobku, který by obdržel příslušný manažer po vzdání se vedoucí funkce; ve vztahu ke všem mzdovým i nemzdovým plněním byl žalobce jako XXXXX upozorněn na nutnost souladu ujednání účastníků pracovněprávního poměru s dobrými mravy, kdy v případě pochybností může dospět v eventuálním soudním sporu i soud k závěru o rozporu konkrétních ujednání s dobrými mravy; při jednání představenstva 8.7.2008 měl žalobce představit návrh na odměňování vrcholných manažerů Českých drah, téhož dne přijalo představenstvo usnesení i ohledně 24násobku blíže specifikovaného zlomku pro případ vzdání se funkce manažera po uplynutí 12 měsíců od výkonu funkce.

Odvolací soud zastává názor, že sice doložka v manažerské smlouvě ohledně výše jakéhosi odchodného byla sjednána platně podle tehdy účinného znění zákoníku práce, který zásadně umožňoval dispozitivní ujednání (čl. 2 odst. 4 Ústavy ČR a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod), když účastníci pracovněprávních vztahů si mohli upravit svá práva a povinnosti odchýlně od zákoníku práce, ledaže by jim to zákon zakazoval formou kogentních ustanovení (21 Cdo 613/2011). V rámci pracovněprávního úkonu lze připustit i takové jednání, které se týkalo stanovení jistého bonusu v případě odvolání či vzdání se funkce; uvedenou problematiku je však nutno hodnotit podle názoru odvolacího soudu (a to i se zřetelem k závaznému právnímu názoru Ústavního soudu). Optikou ust. § 14 zákoníku práce, kdy výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů jiného účastníka tohoto vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Toto specifické ustanovení (ohledně 24násobku zlomku) není ujednáním o odstupném podle § 67 zákoníku práce, ani ujednáním o konkurenční doložce ve smyslu § 310 a následujících zákoníku práce; rovněž nejde ani o další mzdový nárok - odměnu za vykonanou práci, která by byla vázána na skutečný výkon práce žalobce (21 Cdo 141/2007).

Při posuzování nároku žalobce na výplatu shora uvedené částky přihlížel odvolací soud ke všem okolnostem daného případu; judikatura, na kterou odkazovali účastníci ve vztahu ke konkurenčním doložkám je podle názoru odvolacího soudu pouze použitelná v tom rozsahu, že i v případě platného ujednání o konkurenční doložce se vždy jedná o synallagmatický právní vztah, kdy právům a povinnostem jedné smluvní strany, korespondují povinnosti a práva druhé smluvní strany; ujednané plnění v případě žalobce však bylo zcela jednostranné ve prospěch žalobce a nebylo by zcela rovnocenné právům a povinnostem druhé smluvní strany (v daném případě nelze uplatnit ve vztahu k tomuto plnění pravidlo vyplývající ze zákoníku práce, že obecně je zaměstnanec považován za slabší smluvní stranu). Nelze ani opomenout skutečnost, že uvedené „odchodné“ několikrát překračovalo zákonem stanovenou výši odstupného v jiných případech a zcela přesahovalo výrazně i rámec běžných ujednání v kolektivních smlouvách nad rámec zákonného odstupného poskytovaného zaměstnancům v zákonných případech. Odvolací soud uzavírá, že svojí povahou se nárok na výplatu zcela nadstandardního plnění podobá situaci zneužití subjektivního práva žalobce, který rezignoval na svoji funkci prakticky po uplynutí 12 měsíců (k tomu okamžiku mu měl vzniknout tvrzený nárok), resp. po uplynutí dalších 13 dnů.

Odlišně od závěrů vyjádřených v rozhodnutí 21 Cdo 2305/2003 se zřetelem k závěrům Ústavního nálezu II. ÚS 129/16, zastává odvolací soud názor, že chápání takto mimořádně sjednaného odchodného, které má vyplatit subjekt (žalovaná), jehož akcionářem je ve 100 % stát, je konstantně chápáno ve společnosti jako rozporné s dobrými mravy, nejedná se o pouhé dočasné nepříznivé chápání společnosti takto sjednaného nadstandardního plnění, když se ocitá ve zjevném nepoměru trvání výkonu pracovního poměru - 12 měsíců - s nárokem na výplatu 24násobku konkrétního plnění (odpovídající prakticky mzdě za dalších 24 měsíců); v souladu s rozhodnutím Ústavního soudu, tak nelze pokládat za nezbytnou náležitost výkonu práva v rozporu s dobrými mravy úmysl způsobit výkonem práva škodu či realizaci tohoto úmyslu. Odvolací soud vázán rozhodnutím Ústavního soudu tak dospěl k závěru, že výklad kategorie „dobré mravy“ je nutno provést shodně v poměrech pracovního práva, jakož i práva občanského, když odlišné chápání těchto pojmů by vedlo k nerovnosti účastníků a porušení jejich práva na spravedlivý proces (§ 14 zákoníku práce a § 3 občanského zákoníku), a to i s požadavkem na jednotnost právního řádu vyjádřeného Ústavním soudem, například v usnesení sp. zn. III US 124/96.

Nelze opomenout ani vyjádření žalobce z 12.5.2010, že toto „odchodné“ mělo charakter jednorázové úhrady, která původně byla míněna jako mzdové plnění, které je poskytováno zaměstnanci za vykonanou práci; tímto by zjevně byla obcházena úprava ustanovení o mzdovém ujednání. V daném případě nejsou ani rozhodné pohnutky žalobce, proč odešel od předchozího zaměstnavatele C., když při nástupu u žalované věděl o odstupném ve formě 8násobku a sám pak inicioval zvýšení na 24násobek v situaci, kdy podle e-mailové korespondence s advokáty žalované měl být vzor jeho manažerské smlouvy vzorem pro další manažery (ač byl upozorněn advokátní kanceláří, že obdobné mzdové ujednání či nemzdové ujednání v případě soudního sporu může být shledáno rozporným s dobrými mravy). Za předpokladu, že žalobce obdržel ústní pokyny od představenstva k vypracování stabilizačních opatření vztahu k vedoucím manažerům, bylo na žalobci, aby seznámil představenstvo žalované před vlastním přijetím rozhodnutí představenstva s komplexními podklady; v tomto směru žalobce neprokázal, že zcela svoji informační povinnost splnil. Za situace, kdy podle účetní závěrky byla společnost žalované v dlouhodobé ztrátě (byť se jednalo o standardní situaci), kdy žalobce jako vrcholný manažer měl přístup na jednání představenstva a byl schopen výrazně ovlivnit personální politiku žalované, uzavírá odvolací soud, že dostatečně tak nesplnil své prevenční povinnosti předcházet dalším eventuálním finančním ztrátám zaměstnavatele. Žalobce, ačkoliv byl zaměstnancem, se nemůže zprostit své jisté morální odpovědnosti za navrhovaná opatření představenstvu žalované, poukazem na to, že nebyl statutárním orgánem žalované, že na něho jako bývalého zaměstnance nelze přenášet rizika výkonu závislé práce. Pokud žalobce dostal například i ústní pokyn od představenstva žalované vypracovat opatření ke stabilizaci vrcholných manažerů, neznamená to, že zaměstnance lze motivovat pouze zvýšením již tak vysoké mzdy či poskytováním jiných nadstandardních finančních plnění, když nepochybně ze strany zaměstnavatele lze motivovat zaměstnance k setrvání v pracovním poměru i jinou formou mimo finančních plnění - například celoživotním vzděláváním, profesním růstem, či formou jiných motivačních opatření, když ostatně sám žalobce připouštěl, že vypracování příslušných opatření bylo v jeho kompetenci. Pokud by žalobce dostal jiné konkrétní pokyny od zaměstnavatele, využil žalobce svého zákonného práva ve věci nevypovídat, nebylo možno žalobce ani ve věci vyslechnout, v tomto směru nese žalobce následky svého procesního stanoviska za situace, kdy se ostatně k soudu ani nedostavoval. V rovině tvrzení rovněž zůstala skutečnost, že žalobce při svém rozhodnutí o vzdání se z funkce byl nepříznivě ovlivňován médii, sám žalobce nebyl pod tlakem zaměstnavatele, nelze uzavřít, že by se funkce vzdal v tísní či za jiných nápadně nevýhodných podmínek. Jestliže žalobce pracoval

u předchozího zaměstnavatele C. v oblasti personalistiky a lidských zdrojů, jako vrcholný manažer, pak měl jistě dostatečné znalosti i vědomosti o pracovněprávní problematice, i o způsobu odměňování manažerů v jiných pozicích; nelze proto ani uvěřit jeho procesní obraně, že jako laikovi mu nemohl být znám obsah kategorie „dobré mravy“, pokud byl výslovně upozorňován advokátní kanceláří žalované v rámci vyjednávání manažerských smluv na nebezpečí případného nesouladu některých dodatků manažerských smluv o odměňování s dobrými mravy a na případně odlišný názor soudu v rámci případného sporu. Pokud žalobce zaměstnavateli předložil materiál na zajištění, stabilizaci a motivaci vedoucích zaměstnanců, včetně vrcholného managementu společnosti, ve stavu, kdy společnost žalované byla dlouhodobě ve ztrátě (jak vyplývá z výročních zpráv za rok 2008 a 2009), tímto krokem žalobce inicioval i zvýšení výdajů žalované na jakési „odchodné“ vrcholného managementu, když opatření navrhovaná zaměstnancem nekorespondují ust. § 301 písm. d) zákoníku práce (v tehdy účinném znění); podle názoru odvolacího soudu tak postup navrhovaný žalobcem, nebyl v souladu se zájmy jeho zaměstnavatele, když tento nepostupoval s péčí řádného hospodáře, kterou lze spolehlivě požadovat i po vrcholném manažerovi zaměstnavatele (byť se jedná o zaměstnance). Nelze ani přehlížet to, že stoprocentním akcionářem Českých drah a.s. je stát, proto i představenstvo akciové společnosti i dozorčí rada, by měly být vedeni zájmem maximální úspory státních prostředků, tím i nákladů personálních, a to efektivním jednáním a snahou minimalizovat personální prostředky. To, že bylo vyplaceno vysoké plnění jako odchodné jiným osobám (F., F., D.), působících v jiných funkcích než žalobce, není pro uvedenou problematiku relevantní, když tito mohli být hodnoceni podle jiných kritérií v souvislosti se zastáváním i jiné pozice. Ve vztahu k posuzování dobrých mravů, jakožto společensky uznávaného mínění, které ve vzájemných lidských vztazích určuje, jaký má být obsah jejich jednání, aby toto bylo souladné s obecnými zásadami společnosti, vycházel odvolací soud z nálezu Ústavního soudu ČR sp. zn. II. ÚS 29/16, III. ÚS 124/96 i rozhodnutí u Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 4180/2013, 21 Cdo 141/2007, 21 Cdo 613/2011 a 29 Odo 828/2003.

Ze všech shora uvedených důvodů odvolací soud změnil napadené rozsudky tak, že žalobu o zaplacení částky 8.680.000 Kč s příslušenstvím (po příslušném součtu) zamítl, tímto za použití ust. § 220 o. s. ř. změnil předchozí rozsudky č. j. 23 C 228/2009 – 236 a 23 C 228/2009 – 488.

Vzhledem k tomu, že nárok žalobce na zaplacení celé částky 8.680.000 Kč s příslušenstvím nebyl shledán odvolacím soudem opodstatněným, je nadbytečné zabývat se námitkou započtení tvrzeného nároku žalované proti nároku žalobce (nárok na zaplacení částky 2.164.000 Kč s příslušenstvím), když podle názoru žalované v této výši měl žalobce způsobit svému zaměstnavateli škodu, a to ve formě uzavření konkurenčních doložek s blíže specifikovanými vedoucími zaměstnanci žalované, když následně vznikla povinnost žalované plnit podle těchto nadstandardně uzavřených konkurenčních doložek. Z provedeného dokazování je zřejmé, jak správně uvádí soud prvního stupně ve svém rozsudku z 26.5.2016 (po doplnění dokazování v intencích předchozího zrušovacího usnesení Městského soudu v Praze (23 Co 406/2012 - 386), bylo v intencích oprávnění žalobce, jakožto náměstka generálního ředitele pro personální záležitosti (v souladu s usneseními představenstva shora citovanými), navrhnout, s kterými zaměstnanci bude uzavřena konkurenční doložka (schválena představenstvem žalované). S ohledem na nedůvodnost nároku žalobce, nebylo na místě zabývat se zkoumáním naplnění odpovědnostních předpokladů žalobce na tvrzené škodě vzniklé zaměstnavateli uzavřením a plněním konkurenčních doložek s jinými zaměstnanci, i když námitku promlčení tvrzeného nároku žalované neuplatnil žalobce důvodně (žalovaná uplatnila nárok na náhradu škody v rámci své procesní obrany námitkou

započtení částky 2.164.000 Kč s příslušenstvím proti tvrzenému nároku žalobce v rámci případné promlčecí lhůty). Za předpokladu splnění odpovědnostních předpokladů žalobce za škodu, by tato námitka započtení žalovanou byla uplatněna včas; z důvodu shora uvedených se odvolací soud přezkoumáním odpovědnostních předpokladů žalobce za tvrzenou škodu nezabýval. Proti neexistujícímu nároku žalobce tak z povahy věci není jakékoliv započtení tvrzeného nároku žalované možné.

Pokud soud prvního stupně uvedl v odůvodnění rozsudku č. j. 23 C 228/2009 - 488 zřejmě administrativním pochybením, že žalobu (co do částky 2.164.000 Kč s příslušenstvím) zamítal, nemělo toto administrativní pochybení vliv na přezkoumatelnost uvedeného rozsudku, když z obsahu výroku a dalšího znění odůvodnění je zřejmé, že nároku žalobce na zaplacení částky 2.164.000 Kč s příslušenstvím soud prvního stupně vyhověl; s ohledem na odlišný právní názor odvolacího soudu bylo i v tomto rozsahu rozhodnutí soudu prvního stupně změněno a žaloba zamítnuta; i když soud prvního stupně výslovně v odůvodnění neuvedl, že plnění, kterého se žalobce domáhal, pokládal soud prvního stupně za souladné s dobrými mravy, fakticky toto s ohledem na citaci rozhodnutí nadřízených soudů ze závěru prvostupňového rozhodnutí vyplývá, byť tento závěr byl podle odůvodnění tohoto rozhodnutí odvolacího soudu nesprávný.

V závislosti na výroku o věci samé změnil odvolací soud i výrok o nákladech řízení ve vztahu k oběma rozhodnutím, a to před soudy všech stupňů tak, že procesně úspěšně žalované nepřiznal právo na jejich náhradu, za situace, kdy žalobce procesně úspěšný nebyl (§ 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 všech stupňů z důvodů zvláštního zřetele hodných. Tyto důvody odvolací soud spatřuje v okolnostech případu, když se jednalo o komplikovanou právní problematiku, kterou odlišně posuzovaly soudy všech stupňů, v právní praxi dosud neřešenou, odlišně tuto problematiku posuzovaly i nejvyšší právní autority, tj. Nejvyšší soud ČR i Ústavní soud ČR. Odvolací soud přihlédl ke skutečnosti, že sice znění manažerské smlouvy o výši mimořádné odměny vázané na vzdání se funkce žalobce bylo učiněno na základě sice rozhodnutí kolektivního orgánu - představenstva žalované akciové společnosti - avšak na základě podkladů předložených představenstvu akciové společnosti zaměstnancem - žalobcem, působícím ve vrcholné manažerské pozici v oblasti personalistiky. Ke změně v odměňování vrcholného managementu došlo na základě materiálu předloženého žalobcem, žalobce poté, kdy neobdržel plnění podle smluv (s jejichž obsahem představenstvo vyjádřilo souhlas), mohl důvodně předpokládat opodstatněnost svého nároku, avšak teprve v průběhu řízení byly zjištěny a posouzeny všechny okolnosti rozhodné pro přiznání či nepřiznání nároku s ohledem na nesoulad výkonu práva s dobrými mravy. Nelze ani odhlédnout od té skutečnosti, že ke změně v odměňování došlo na základě podkladů předložených žalobcem, když lze mít pochybnosti o jednání představenstva či dozorčí rady žalované (v rozhodném období) o jednání s péčí řádného hospodáře a o jednání v souladu se zásadami poctivého obchodního styku (se zřetelem k tehdejšímu znění obchodního zákoníku), když orgány akciové společnosti, stoprocentně vlastněné státem, rozhodli o odměně vysokých manažerů na základě nedůsledné přípravy a nedostatečných kontrol materiálu o navrhovaném odměňování a tato skutečnost následně vedla k podání žaloby a vzniku několikaletého sporu, když ke vzniku nákladů (v tomto případě účelně vynaložených na právní zastoupení advokátem s ohledem na komplikovanou právní problematiku), došlo nejen na straně procesně neúspěšného žalobce, ale i na straně procesně úspěšně žalované. Odvolacímu soudu se proto jeví spravedlivé, aby náklady na právní zastoupení si nesly obě strany ze svého, když současně nepřiznání účelně vynaložených nákladů na právní zastoupení žalované v poměrech žalované - akciové společnosti, nemá fatální dopad na hospodaření žalované. Nelze

opomenout ani okolnost, že právní servis žalované při jednání o manažerských smlouvách poskytovala táž advokátní kancelář, která zastupuje žalovanou v tomto sporu.

P o u ě n í : Za podmínek uvedených v ust. § 237 a následujících o. s. ř. lze podat proti tomuto rozsudku dovolání, a to do 2 měsíců od doručení rozhodnutí odvolacího soudu prostřednictvím soudu prvního stupně k Nejvyššímu soudu ČR. O přípustnosti dovolání rozhoduje Nejvyšší soud ČR.

V Praze dne 6. prosince 2017

JUDr. Jitka Denemarková v. r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:
Soňa Hanáková