



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Okresní soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Dušana Broulíka a přísedících PaedDr. Viery Gorové a Drahoslavy Tobolové v právní věci žalobce: **Thierry B.**, nar. xxx, bytem xxx, v řízení zastoupeného *Mgr. Jakubem Oniskem*, advokátem se sídlem Anny Letenské 34/7, Praha 2 - Vinohrady, proti žalovanému: **eD´system Czech, a.s.**, IČ: 47974516, se sídlem Novoveská 1262/95, Ostrava - Mariánské Hory, v řízení zastoupenému *Mgr. et Ing. Zdeňkem Mikulášem*, advokátem se sídlem Purkyňova 74/2, Praha 1 - Nové Město, o **428.515,40 Kč s přísl.**

t a k t o :

I. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci částku 428.515,40 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % ročně z této částky od 1.7.2016 do zaplacení, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci k rukám jeho právního zástupce na náhradě nákladů řízení částku 107.591,40 Kč, a to do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce se žalobou, doručenou soudu dne 3.8.2016, domáhal po žalovaném zaplacení částky ve výši 428.515,40 Kč s příslušenstvím. Svou žalobu odůvodnil tím, že dne 25.11.2013 uzavřel s žalovaným pracovní smlouvu s konkurenční doložkou v čl. IX. této smlouvy, ve které se zavázal po dobu šesti měsíců po skočení pracovního poměru u žalovaného zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem

činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu a to pod sankcí smluvní pokuty. Naopak při dodržení uvedeného se žalovaný zavázal žalobci vyplatit vyrovnání ve výši ½ průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění uvedeného závazku se splatností v obvyklém výplatním termínu. Dne 16.2.2016 žalobce dal výpověď z pracovního poměru u žalovaného s tím, že pracovní poměr skončí 30.4.2016. Dne 26.4.2016 obdržel od žalovaného odstoupení od konkurenční doložky ze dne 22.4.2016 bez udání důvodu. Průměrný měsíční výdělek žalobce u žalovaného činil 428.515,40 Kč. Přes výzvu mu žalovaný dosud nevyplatil ničeho.

Žalovaný s žalobou nesouhlasil a navrhoval její zamítnutí, protože pracovní smlouva obsahuje ujednání, zaměstnavatel může od této dohody odstoupit kdykoliv po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance i bez důvodu, což se dne 22.4.2016 stalo a žalobce tak nemá nárok na plnění z konkurenční doložky. Pracovní smlouva byla uzavřena řádně a správně v souladu s platným zněním zákoníku práce, kdy v souladu se zákonným zněním byla uzavřena i konkurenční doložka včetně možnosti od této konkurenční doložky odstoupit i bez uvedení důvodu. Jednalo se o svobodnou vůli účastníků této pracovní smlouvy a jejich svobodnou vůlí byla i skutečnost, že lze odstoupit od konkurenční doložky i bez udání důvodů, což je v souladu jak se zákoníkem práce tak i občanským zákoníkem. Je třeba dále zdůraznit, že zmíněná pracovní smlouva včetně konkurenční doložky byla dlouhodobě připravována, kdy v rámci přípravy byly na obou dvou stranách této pracovní smlouvy právní zástupci, tedy žalobce byl kvalifikovaně zastoupen advokátem. Z tohoto důvodu na něj nelze pohlížet jako na jakéhokoliv zaměstnance, jednalo se navíc o pozici generálního ředitele, kdy na tyto zaměstnance již nelze vztáhnout většinový ochranný princip zákoníku práce, kdy tento míří zejména na řadové zaměstnance. Je třeba zdůraznit autonomii vůle, tedy že to co není zakázáno, je dovoleno a jelikož, jak již bylo řečeno, se v daném případě jednalo o pozici generálního ředitele, co se teda týká žalobce, tak nemůže používat všech výhod, tak jak to umožňuje zákoník práce. Nejedná se o řadového zaměstnance. Žalobce byl plně srozuměn s podmínkami pracovní smlouvy i s možností odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvodu, kdy žalovaný postupoval v souladu s příslušným zněním zákoníku práce, tedy s § 304 odst. 4, kdy v rámci smluvní volnosti si účastníci dohodli, že lze od konkurenční doložky odstoupit i bez udání důvodů. Dle názoru strany žalované nelze vyjít z judikatury, které se dovolává strana žalující, neboť výchozí podmínky byly zcela jiné. Nejednalo se zde o dohodu účastníků s možností odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvodů. Vzhledem k tomu se tedy nedá vztáhnout tato judikatura na konkrétní případ, není s tímto případem shodná a přímo příbuzná, nelze se jí tedy dovolávat. Jak opakovaně zdůraznil Ústavní soud např. v nálezů sp. zn. I. ÚS 190/15, na civilní smlouvy je třeba pohlížet tím, že jsou spíše platné než neplatné a pokud by měl soud opačný názor, je toto třeba řádně odůvodnit, kdy dle názoru žalovaného ve zmíněné judikatuře toto absentuje, a proto to nelze použít.

Po provedeném dokazování vzal soud za prokázáno:

- z Pracovní smlouvy ze dne 25.11.2013 ve znění dodatku č. 1, že žalobce byl od 15.1.2014 zaměstnancem žalovaného jako generální ředitel a zaměstnavatel i zaměstnanec souhlasili, aby tato smlouva se případně změnila na manažerskou smlouvu při ustanovení zaměstnance do funkce člena statutárního orgánu zaměstnavatele;
- z téže Pracovní smlouvy, že žalovaný s žalobcem uzavřel konkurenční doložku (čl. IX.) ve které se žalobce zavázal po dobu šesti měsíců po skočení pracovního poměru u žalovaného zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu a to pod sankcí

smluvní pokuty. Naopak při dodržení uvedeného se žalovaný zavázal žalobci vyplatit vyrovnání ve výši ½ průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění uvedeného závazku se splatností v obvyklém výplatním termínu. Dále bylo sjednáno, že zaměstnavatel může od této dohody odstoupit v písemné formě kdykoliv po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance a to i bez udání důvodu.;

- z Dohody o mzdě ze dne 25.11.2013, že téhož dne žalobce a žalovaný uzavřeli dohodu mzdě v návaznosti na pracovní smlouvu ze dne 25.11.2013 pro pozici generálního ředitele ve výši 400.000,- Kč měsíčně a čtvrtletními a ročními bonusy;
- z Výpovědi z pracovního poměru ze dne 16.2.2016, že téhož dne žalobce dal výpověď z pracovního poměru u žalovaného s tím, že pracovní poměr skončí 30.4.2016;
- z Odstoupení od konkurenční doložky ze dne 22.4.2016, že téhož dne žalovaný odstoupil od konkurenční doložky z Pracovní smlouvy ze dne 25.11.2013 bez udání důvodu;
- ze Mzdových lístku žalobce za I. – IV./2016, že průměrný měsíční výdělek žalobce činil 428.515,40 Kč.

Pokud soud v řízení případně provedl další důkazy ze kterých v rozhodnutí nevycházelo, bylo to z toho důvodu, že z těchto důkazů soud nezjistil žádné skutečnosti, které by měly význam pro rozhodnutí soudu ve věci samé.

Po provedeném dokazování dospěl soud k následujícímu závěru o skutkovém stavu: Žalobce, jako generální ředitel, uzavřel s žalovaným dne 25.11.2013 pracovní smlouvu s konkurenční doložkou v čl. IX. této smlouvy, ve které se žalobce zavázal po dobu šesti měsíců po skončení pracovního poměru u žalovaného zdržet se výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu a to pod sankcí smluvní pokuty. Naopak při dodržení uvedeného se žalovaný zavázal žalobci vyplatit vyrovnání ve výši ½ průměrného měsíčního výdělku za každý měsíc plnění uvedeného závazku se splatností v obvyklém výplatním termínu. Dále bylo sjednáno, že zaměstnavatel může od této dohody odstoupit v písemné formě kdykoliv po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance a to i bez udání důvodu. Zaměstnavatel i zaměstnanec souhlasili, aby pracovní smlouva ze dne 25.11.2013 se případně změnila na manažerskou smlouvu při ustanovení zaměstnance do funkce člena statutárního orgánu zaměstnavatele. Dne 25.11.2013 žalobce a žalovaný uzavřeli dohodu mzdě v návaznosti na pracovní smlouvu ze dne 25.11.2013 pro pozici generálního ředitele ve výši 400.000,- Kč měsíčně a čtvrtletními a ročními bonusy. Dne 16.2.2016 žalobce dal výpověď z pracovního poměru u žalovaného s tím, že pracovní poměr skončí 30.4.2016. Dne 22.4.2016 dne žalovaný odstoupil od konkurenční doložky z Pracovní smlouvy ze dne 25.11.2013 bez udání důvodu. Průměrný měsíční výdělek žalobce u žalovaného v rozhodném období činil 428.515,40 Kč.

Podle ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) zákoníku práce ve znění do 30.6.2016 (dále jen ZP) – smysl a účel ustanovení tohoto zákona vyjadřují i základní zásady pracovněprávních vztahů, jimiž jsou zejména zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance.

Podle ustanovení § 310 odst. 1 ZP – byla-li sjednána dohoda, kterou se zaměstnanec zavazuje, že se po určitou dobu po skončení zaměstnání, nejdéle však po dobu 1 roku, zdrží výkonu výdělečné činnosti, která by byla shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele nebo která by měla vůči němu soutěžní povahu, je součástí dohody závazek zaměstnavatele, že zaměstnanci poskytne přiměřené peněžité vyrovnání, nejméně však ve výši průměrného měsíčního výdělku, za každý měsíc plnění závazku.

Peněžité vyrovnání je splatné pozadu za měsíční období, pokud se účastníci nedohodli na jiné době splatnosti.

Podle ustanovení § 310 odst. 2 ZP – dohodu podle odstavce 1 může zaměstnavatel se zaměstnancem uzavřít, jestliže to je možné od zaměstnance spravedlivě požadovat s ohledem na povahu informací, poznatků, znalostí pracovních a technologických postupů, které získal v zaměstnání u zaměstnavatele a jejichž využití při činnosti uvedené v odstavci 1 by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost; jestliže byla se zaměstnancem sjednána zkušební doba (§ 35), je možné dohodu uzavřít nejdříve po uplynutí zkušební doby, jinak je dohoda neplatná.

Podle ustanovení § 310 odst. 4 ZP – zaměstnavatel může od dohody podle odstavce 1 odstoupit pouze po dobu trvání pracovního poměru zaměstnance.

Po právní stránce soud věc posoudil dle výše uvedených §§ ZP a dospěl k závěru, že žaloba je důvodná.

Dle názoru soudu totiž, tak jak již dovodil Nejvyšší soud ČR ve svém rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4986/2010, jakož i komentářová literatura a to konkrétně Bělina, M., Drápal, L. a kol. *Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2015. str. 1220*, odstoupení od konkurenční doložky musí být v konkurenční doložce konkrétně vymezeno tj. uvedeny důvody odstoupení, kdy nepostačuje pouhá citace slov zákona (§ 310 odst. 4 ZP) jak je uvedeno v předmětné konkurenční doložce resp., že lze odstoupit bez udání důvodu. Soud se neztotožňuje s názorem žalovaného, že se jedná o nepřípustné rozšiřování výkladu § 48 odst. 1 občanského zákoníku (zákon č. 40/1964 Sb. ve znění do 31.12.2013) resp. nyní § 2001 občanského zákoníku (zákon č. 89/2012 Sb. ve znění od 1.1.2014, dále jen o.z.), protože z celého ZP jednoznačně vyplývá zvláštní ochrana postavení zaměstnance (nyní viz § 1a odst. 1 písm. a) ZP) a odstoupení od konkurenční doložky bez udání důvody, byť je sjednáno, je tak pro zaměstnance zcela nevýhodné a proto neplatné. Jedná se o konstantní judikaturu Nejvyššího soudu ČR, vyjádřenou např. v rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 4339/2011, 21 Cdo 18/2012, 21 Cdo 1831/2013, kdy poslední rozhodnutí prošlo i testem ústavnosti, když Ústavní soud ústavní stížnost proti tomuto rozhodnutí usnesením ze dne 5.11.2014, sp. zn. II. ÚS 3203/13, odmítl jako zjevně neopodstatněnou, když konstatoval, že *Závěrům obecných soudů, jež při posouzení platnosti odstoupení od předmětné konkurenční doložky vycházely z principu ochrany zaměstnance, nelze z ústavněprávního hlediska nic vytknout. Skrze konkurenční doložku dochází k omezení základního práva zaměstnance na práci, a proto by měla být využita přiměřeně a jen v nezbytně nutných případech. Mimo jiné by konkurenční doložka měla být uzavřena za podmínek, které lze na zaměstnanci spravedlivě požadovat, a to včetně podmínek pro její předčasné ukončení. Jestliže obecné soudy dospěly k závěru, že předmětná konkurenční doložka z pohledu těchto zásad neobstála a tento svůj závěr řádně a racionálně odůvodnily, Ústavnímu soudu nepřisluší do jejich rozhodnutí zasahovat. Ústavní soud proto uzavírá, že upřednostněním ochrany zaměstnance před autonomií vůle účastníků smluvního vztahu při výkladu ustanovení § 310 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen "zákoník práce"), obecné soudy nevybočily z mezí ústavnosti.* Shodné stanovisko pak zaujal Ústavní soud i v usnesení sp. zn. IV. ÚS 1534/14. Na těchto závěrech ničeho nemění ani nálezný Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15, protože ten zjednodušeně řečeno řeší situaci, kdy obecné soudy zaměstnance vylučují z ochrany ZP s odkazem na skutečnost, že zároveň byl statutárním orgánem (jednatelem) zaměstnavatele; zde je situace opačná, kdy zaměstnavatel (žalovaný) se domáhá, aby zaměstnanec (žalobce) byl vyloučen z ochrany ZP, když byl vrcholovým vedoucím

zaměstnancem (generálním ředitelem) žalovaného, náleží Ústavního soudu není proto v této věci příslušný.

Soud nesouhlasí s názorem žalovaného, že v případě žalobce nelze aplikovat ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) ZP, neboť se nejednalo o řadového zaměstnance, ale o vrcholového vedoucího zaměstnance (generálního ředitele) žalovaného, protože ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) ZP se vztahuje na všechny zaměstnance bez rozdílu a i když byl žalobce vrcholovým vedoucím zaměstnancem (generálním ředitelem) žalovaného, stále byl zaměstnancem. Ostatně, pokud by byl žalobce řadovým zaměstnancem, žalovaný by s ním konkurenční doložku neuzavíral (bez ohledu na skutečnost, že by vzhledem k § 310 odst. 2 ZP zřejmě ani nemohl). Nelze na jedné straně využívat skutečnosti, že žalobce byl vrcholovým vedoucím zaměstnancem (generálním ředitelem) žalovaného, a proto s ním bylo možno uzavřít konkurenční doložku dle § 310 ZP, a na druhé straně tvrdit, že když byl žalobce vrcholovým vedoucím zaměstnancem (generálním ředitelem) žalovaného, nelze na něho vztáhnout ustanovení § 1a odst. 1 písm. a) ZP, tedy aplikovat ZP pouze selektivně. Taktéž nelze tvrdit, že žalobce byl při sjednávání pracovní smlouvy včetně konkurenční doložky právně zastoupen, a proto nelze při posuzování konkurenční doložky uplatnit § 1a odst. 1 písm. a) ZP ani výše uvedenou konstantní judikaturu Nejvyššího soudu ČR, protože i žalovaný byl zajisté právně zastoupen a je zřejmé, že žalovaný předkládal příslušné znění konkurenční doložky (žalovaný ani netvrdil, že by to byl žalobce, kdo navrhoval resp. požadoval, aby bylo možno odstoupit od konkurenční doložky bez udání důvodu).

Soud dále nesouhlasí s názorem žalovaného, že jednání žalobce je v rozporu s dobrými mravy, když bylo dohodnuto, že pracovní smlouva následně bude tzv. překlopena do manažerské smlouvy a žalobce sám rozvázal pracovní poměr. Otázkou dobrých mravů v pracovněprávních vztazích se Nejvyšší soud ČR zabýval opakovaně (viz např. rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 992/99 – *Objektivní právo předpokládá, že výkon subjektivního práva směřuje k uskutečnění cíle sledovaného právní normou. Z logiky věci, dané vzájemně opačným postavením účastníků pracovněprávního vztahu, vyplývá, že výkon subjektivního práva (vynucení splnění subjektivní povinnosti) může mít někdy za následek újmu na straně povinného subjektu, což by bylo možné vnímat jako rozpor s obecně přijímaným právním pravidlem, že každý se má chovat tak, aby nerušil práva jiného. Protože však výkon práva vylučuje protiprávnost, protože stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičícím, je třeba, vycházející ze zásady "neminem laedit, qui iure sui utitur", považovat chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuelním) vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu. Jestliže však jeden z účastníků pracovněprávního vztahu sice koná v mezích svého práva, ale prostřednictvím realizace chování jinak právem dovoleného sleduje poškození druhého účastníka pracovněprávního vztahu, jedná se sice o výkon práva, ale o výkon práva závadný, kdy jednání a jeho výsledek se snad zcela shodují s výsledkem, který mělo právo na zřeteli, ale kdy jednání bylo učiněno nikoliv za účelem dosažení výsledků, k jejichž docílení byla jednajícím propůjčena ochrana, nýbrž aby bylo dosaženo výsledků jiných, které jsou jinak považovány za nevíтанý vedlejší následek tohoto jednání. Takový výkon práva, i když je se zákonem formálně v souladu, je ve skutečnosti výkonem práva jen zdánlivým; účelem zde není vykonat právo, ale poškodit jiného, neboť jeden z účastníků pracovněprávního vztahu je v rozporu s ustálenými dobrými mravy přímo veden úmyslem způsobit druhému účastníku pracovněprávního vztahu újmu, zatímco dosažení vlastního smyslu a účelu sledovaného právní normou zůstává pro něho vedlejší a je z hlediska jednajícího bez významu.). Z uvedeného však porušení dobrých mravů na*

straně žalobce shledat nelze, protože žalobce i žalovaný souhlasili, aby pracovní smlouva ze dne 25.11.2013 se případně změnila na manažerskou smlouvu při ustanovení zaměstnance do funkce člena statutárního orgánu zaměstnavatele, což však záviselo na rozhodnutí žalovaného jako zaměstnavatele zda bude žalobce ustanoven do funkce člena statutárního orgánu či nikoliv a žalobce to nemohl nikterak ovlivnit, navíc po dobu více než dvou let se tak nestalo, nelze tak říct, že pracovní smlouva s konkurenční doložkou byla „dočasná“. Ani ukončení pracovního poměru ze strany žalobce výpovědí nepovažuje soud za jednání v rozporu s dobrými mravy, protože ukončení pracovního poměru výpovědí je standartním způsobem ukončení pracovního poměru a pokud žalovaný nechtěl být vázán konkurenční doložkou v případě ukončení pracovního poměru ze strany žalobce výpovědí, nic mu nebránilo to uvést jako důvod odstoupení od konkurenční doložky (ostatně v případě smluvního odstupného tak v pracovní smlouvě učinil). Žalovaný sice uváděl, že žalobce svým chybným manažerským rozhodnutím mu způsobil škodu cca 28,000.000,- Kč, což by zřejmě mohl být ve spojení s ukončením pracovního poměru ze strany žalobce výpovědí důvod pro nepřiznání plnění z konkurenční doložky, ovšem žalovaný tuto údajnou škodu blíže nespecifikoval a ani nepředložil žádné listiny ji osvědčující (u ústního jednání soudu sdělil, že je nemá), taktéž výsledky členů představenstva či dozorčí rady žalovaného měly směřovat ke skutečnostem vztahujícím se k změně pracovní smlouva na manažerskou smlouvu.

Soud se neztotožňuje s žalovaným, že žalobce se dopustil konkurenčního jednání v rozhodném období (květen 2016), protože i kdyby se zúčastnil výběrových řízení, účast na výběrových řízeních konkurenční doložka nezakazuje. Je třeba uvést, že výběrové řízení na pozici, kterou žalobce u žalovaného zastával, či na pozice obdobné, probíhá zpravidla v řádech měsíců vícekolově, takže od zahájení výběrového řízení po podpis pracovní smlouvy uběhne i více než šest měsíců, a nelze spravedlivě požadovat po zaměstnanci, aby vyčkával s přihlášením do výběrového řízení až po uplynutí lhůty konkurenční doložky, a po dobu výběrového řízení byl již bez příjmu a fakticky plnil konkurenční doložku bez protiplnění. Ostatně ke dni rozhodnutí soudu je žalobce stále nezaměstnaný, což mezi účastníky není sporné.

Na výše uvedených závěrech soudu by ničeho nezměnilo ani doplnění dokazování svědeckými resp. účastnickými výpověďmi Ing. Hynka T., RNDr. Richarda H. a Ing. Pavla P., jakož i účastnickou výpovědí žalobce, když tyto měly směřovat ke skutečnostem vztahujícím se k změně pracovní smlouva na manažerskou smlouvu a ke skutečnosti zda byl žalobce při uzavírání pracovní smlouvy právně zastoupen (což soud nezpochybnuje), a proto soud doplnění dokazování zamítl, když dále žalobce se svým účastnickým výsledkem nesouhlasil.

Vzhledem ke všemu výše uvedenému, soud podané žalobě v plném rozsahu dle § 310 odst. 1 ZP vyhověl, když účastníci nečinili spornou výši měsíčního plnění, a to včetně úroků z prodlení dle § 4 ZP ve spojení s § 1968, § 1970 o.z. a § 2 nařízení vlády č. 351/2013 Sb., v platném znění.

O náhradě nákladů řízení bylo rozhodnuto v souladu s § 142 odst. 1 o.s.ř., neboť žalobce byl v řízení zcela procesně úspěšný a byly mu proto přiznány účelně vynaložené náklady řízení v celkové v celkové výši 107.591,40 Kč. Tyto náklady sestávají ze zaplaceného soudního poplatku ve výši 21.426,- Kč a nákladů právního zastoupení v celkové výši 86.165,40 Kč. Náklady právního zastoupení se skládají z odměny za zastoupení spočívající v úkonech právní služby příprava a převzetí zastoupení, sepis předžalobní výzvy, sepis žaloby, sepis vyjádření a 2 x účast u jednání soudu á 10.140,-

Kč podle § 7 bod 6 vyhlášky č. 177/1996 Sb., příslušného počtu režijních paušálů po 300,- Kč podle § 13 odst. 3 téže vyhlášky, náhrady za promeškaný čas podle § 14 odst. 1, odst. 3 téže vyhlášky ve výši 1.400,- Kč za čtrnáct půlhodin po 100,- Kč (2x cesta k jednání soudu), cestovného ve výši 8.676,95 Kč osobním automobilem (2x cesta Praha – Ostrava - Poruba a zpět v délce 742 km tam i zpět při spotřebě 6,6 l/100 km MN) a 21 % DPH dle § 137 odst. 3 o.s.ř.. V souladu s § 149 odst. 1 o.s.ř. byl žalovaný zavázán zaplatit náklady řízení k rukám zástupce žalobce.

Žalovaný byl zavázán zaplatit dlužnou částku, včetně úroků z prodlení, jakož i náklady řízení, do tří dnů od právní moci rozhodnutí, když tato lhůta je v souladu s ustanovením § 160 odst. 1 věta před středníkem o.s.ř..

P o u ě n í :

Proti tomuto rozhodnutí **je možné** podat odvolání do 15-ti dnů ode dne doručení jeho písemného vyhotovení, a to prostřednictvím Okresního soudu v Ostravě ke Krajskému soudu v Ostravě, písemně, dvojmo.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá toto vykonatelné rozhodnutí, **může se** oprávněný domáhat soudního výkonu rozhodnutí nebo exekuce.

Okresní soud Ostravě
dne 19. ledna 2017

Mgr. Dušan Broulík
předseda senátu