30. 6. 2004

ID: 27060

Neplatnost rozvázání pracovního poměru

Podle ustanovení § 64 zák. práce může soud při rozhodování o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru postupovat, jen jestliže zjistí, že druhý účastník pracovněprávního vztahu projevil vůči žalobci vůli směřující k rozvázání jejich pracovního poměru a jeho právní úkon představuje výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo že mezi účastníky byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru. Kdyby projev vůle druhého účastníka pracovněprávního vztahu směřoval k rozvázání pracovního poměru jiným, v ustanovení § 42 odst.1 zák. práce neuvedeným způsobem, postupuje soud podle ustanovení § 80 písm.c) o.s.ř. a určí neplatnost takového rozvázání pracovního poměru, prokáže-li žalobce, že má na tomto určení naléhavý právní zájem. V případě, že projev vůle druhého účastníka pracovněprávního vztahu, jehož neplatnosti se žalobce domáhá, nepředstavuje vůbec právní úkon nebo právní úkon o rozvázání pracovního poměru, musí být žaloba již z tohoto důvodu zamítnuta.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 131/2003, ze dne 20.5.2003)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. M. N., zastoupeného advokátkou, proti žalované C. B., a.s., zastoupené advokátem, o neplatnost skončení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Trutnově pod sp.zn. 6 C 233/2000, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 11. dubna 2002 č.j. 19 Co 390/2001-100, tak, že rozsudek krajského soudu (s výjimkou výroku, kterým nebyla připuštěna změna žaloby) a rozsudek Okresního soudu v Trutnově ze dne 27. června 2001 č.j. 6 C 233/2000-74 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Trutnově k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem, datovaným v Hostinném dne 9.6.2000 a označeném jako "Rozhodnutí generálního ředitele ze dne 6.6.2000", žalovaná sdělila žalobci, že "je zbaven pověření řídit ekonomický útvar", že "je zproštěn všech povinností souvisejících s plněním jeho pracovních úkolů", že "je povinen sepsat protokol o předání a řádně předat p. H. všechny hmotné i nehmotné hodnoty, které náleží společnosti, nejpozději dne 6.6.2000 do 16.30 hodin, pokud dále není uvedeno jinak", a že "je povinen předat panu S. nebo panu H. služební vůz a mobilní telefon nejpozději dne 9.6.2000 do 12.00 hodin".

Žalobce se žalobou podanou u Okresního soudu v Trutnově dne 8.8.2000 domáhal, aby bylo určeno, že "skončení pracovního poměru provedené oznámením žalované o zbavení pověření řídit ekonomický útvar je neplatné". Žalobu zdůvodnil zejména tím, že pracovní poměr účastníků vznikl dnem 1.5.1999 "na základě jmenování předsedou představenstva Dipl. Ing. A. M. " a že byl "pověřen řízením vedoucího finančního odboru". Dne 9.6.2000 byl žalobce zbaven generálním ředitelem žalované Ing. P. K. "pověření řídit ekonomický útvar a zproštěn všech povinností souvisejících s plněním jeho pracovních úkolů, a to se zpětnou platností od 6.6.2000", a žalovaná mu od té doby nepřiděluje práci a nevyplácí mzdu. Žalobce má za to, že generální ředitel ho nebyl oprávněn odvolat z funkce, a i kdyby takové oprávnění měl, pracovní poměr účastníků tím nekončí.

Okresní soud v Trutnově rozsudkem ze dne 27.6.2001 č.j. 6 C 233/2000-74 zamítl žalobu, aby "soud určil, že skončení pracovního poměru provedené oznámením žalované o zbavení žalobce pověřením řídit ekonomický útvar je neplatné", a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 8.471,20 Kč k rukám advokáta. Z provedených důkazů zjistil, že rozhodnutí generálního ředitele ze dne 6.6.2000, které "bylo datováno v H. dne 9.6.2000", bylo žalobci doručeno dne 6.6.2000 a že datum 9.6.2000 v něm uvedené "je pouze písařskou chybou". Ke "spornému rozvázání pracovního poměru, jehož neplatnosti se žalobce domáhá", tedy mělo dojít dnem 6.6.2000; protože žalobce podal žalobu u soudu až dne 8.8.2000, uplatnil tuto neplatnost až po uplynutí dvouměsíční lhůty uvedené v ustanovení § 64 zákoníku práce. Žaloba proto musela být z tohoto "formálního důvodu" zamítnuta.

K odvolání žalobce Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 11.4.2002 č.j. 19 Co 390/2001-100 nepřipustil

změnu žaloby "tak, aby bylo určeno, že mezi stranami nedošlo k platnému rozvázání pracovního poměru navázaného 22.3.1999 ani odvoláním pověření, ani uplynutím doby dne 30.6.2000 a že mezi žalobcem a žalovanou došlo od 1.1.2000 ke změně pracovního poměru na dobu neurčitou, pracovní smlouva mezi žalobcem a žalovanou ze dne 3.1.2000 a změna pracovní smlouvy (zrušení pověření řízením) datovaná 9.6.2000, jsou neplatné", rozsudek soudu prvního stupně potvrdil (ve věci samé "v tom správném znění, že se žaloba o určení, že skončení pracovního poměru provedené oznámením žalované o zbavení žalobce s účinností od 6.6.2000 pověření řídit ekonomický útvar je neplatné, se zamítá") a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 6.137,30 Kč k rukám advokáta. Odvolací soud se při rozhodování ve věci samé ztotožnil se skutkovými a právními závěry soudu prvního stupně a zdůraznil, že právo "domáhat se soudní ochrany před neoprávněným rozvázáním pracovního poměru, které se mělo dle žalobních tvrzení stát úkonem žalované z 6.6.2000", umožňuje "jedině speciální ustanovení § 64 zákoníku práce, které striktně stanoví dvouměsíční prekluzívní lhůtu k uplatnění práva žalobce, a nikoliv ustanovení § 80 písm.c) o.s.ř.". Na tom podle názoru odvolacího soudu nic nemění ani to, že žalobce "formálně neoznačil právní úkon žalované některým ze zákonem předvídaných způsobů skončení pracovního poměru, když je jinak nepochybné, že považoval zmíněný úkon za rozvázání pracovního poměru ke dni 6.6.2000, tj. z právního hlediska se zřetelem na jím uváděné okolnosti za okamžité zrušení pracovního poměru".

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu ve výroku, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé, podal žalobce dovolání. Namítá, že ustanovení § 64 zákoníku práce stanoví dvouměsíční lhůtu pro podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, jen jestliže k němu došlo výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou. Žalobce "nikdy netvrdil", že by s ním žalovaná rozvázala pracovní poměr některým z uvedených způsobů, a netvrdila to ani žalovaná. Žalovaná dne 6.6.2000 toliko "jednostranně, a tudíž neplatně" přistoupila ke změně jeho pracovní smlouvy. Ke dni 30.6.2000 pak byl se žalobcem "neplatně ukončen pracovní poměr, který žalovaná účelově považovala za pracovní poměr na dobu určitou". Žalobce svou žalobu podal "na základě § 80 odst.1 písm.c) o.s.ř. a nikoli na základě § 64 ZP". Soudy proto chybně žalobu zamítly ve smyslu ustanovení § 64 zákoníku práce pro "opožděnost". Žalobce navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu v napadeném výroku a rozsudek soudu prvního stupně a aby věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 3 o.s.ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

Dovoláním lze napadnout pravomocná rozhodnutí odvolacího soudu, pokud to zákon připouští (§ 236 odst. 1 o.s.ř.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o.s.ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst.1 písm.a) o.s.ř.] nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst.1 písm.b) o.s.ř.], anebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.]; to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20.000,- Kč a v obchodních věcech 50.000,- Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky [§ 237 odst.2 písm.a) o.s.ř.], a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení [§ 237 odst.2 písm.b) o.s.ř.].

Žalobce dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu ve výroku, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst.1 písm.b) o.s.ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí ve věci samé, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem [§ 237 odst.3 o.s.ř.].

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov.

§ 242 odst.3 o.s.ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst.3 o.s.ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst.3 o.s.ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V projednávané věci odvolací soud řešil právní otázku, zda neplatnost rozvázání pracovního poměru musí být u soudu uplatněna ve lhůtě uvedené v ustanovení § 64 zákoníku práce i tehdy, jestliže žalobce neoznačil v žalobě "formálně právní úkon žalovaného některým ze zákonem předvídaných způsobů skončení pracovního poměru" a je-li "jinak nepochybné", že považoval právní úkon žalovaného za okamžité zrušení pracovního poměru. Uvedená právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena. Vzhledem k tomu, že její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání proti rozsudku odvolacího soudu ve výroku, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé, je přípustné podle ustanovení podle § 237 odst.1 písm.c) o.s.ř.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o.s.ř., které provedl bez jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.), Nejvyšší soud ČR dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že předmětem řízení byl úkon žalované ze dne 6.6.2000 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 88/1968 Sb., č. 153/1969 Sb., č. 100/1970 Sb., č. 20/1975 Sb., č. 72/1982 Sb., č. 111/1984 Sb., č. 22/1985 Sb., č. 52/1987 Sb., č. 98/1987 Sb., č. 188/1988 Sb., č. 3/1991 Sb., č. 297/1991 Sb., č. 231/1992 Sb., č. 264/1992 Sb., č. 590/1992 Sb., č. 37/1993 Sb., č. 74/1994 Sb., č. 118/1995 Sb., č. 287/1995 Sb., č. 138/1996 Sb., č. 167/1999 Sb. a č. 225/1999 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.6.2000 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 42 odst.1 zák. práce pracovní poměr může být rozvázán dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době.

Podle ustanovení § 64 zák. práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Bylo-li právo podle ustanovení § 64 zák. práce uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédne soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne (srov. § 261 odst. 4 zák. práce).

Podle ustanovení § 80 písm. c) o.s.ř. návrhem na zahájení řízení lze uplatnit, aby bylo rozhodnuto o určení, zda tu právní vztah nebo právo je či není, je-li na tom naléhavý právní zájem.

Z ustanovení § 64 a § 261 odst.4 zák. práce vyplývá, že neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou uplatňují zaměstnanec nebo zaměstnavatel žalobou podanou u soudu. Chce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel dosáhnout toho, aby nenastaly právní účinky vyplývající z právního úkonu o rozvázání pracovního poměru, musí podat žalobu o určení jeho neplatnosti nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Byla-li žaloba podána opožděně, soud ji zamítne, i kdyby šlo skutečně o neplatný právní úkon (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 22.2.1968 sp.zn. 6 Cz 5/68, uveřejněný pod č. 40 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1969, rozsudek býv. Nejvyššího soudu SSR ze dne 28.5.1980 sp.zn. 6 Cz 8/80, uveřejněný pod č. 43 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1982 a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.3.1997 sp.zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněný pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997). Nepodal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel u soudu žalobu o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právní úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty právo na určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru zanikne a soud se tedy již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti tohoto právního úkonu, a to ani formou předběžné otázky; nebyla-li neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19.3.1997 sp. zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněný

pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997).

Způsoby, kterými lze rozvázat pracovní poměr, jsou taxativně vypočteny v ustanovení § 42 odst.1 zák. práce. Ve vymezení způsobů rozvázání pracovního poměru má zákoník práce nepochybně kogentní povahu; znamená to mimo jiné, že pracovní poměr nelze rozvázat jinými způsoby, než které jsou vypočteny v ustanovení § 42 odst.1 zák. práce, a že, kdyby přesto zaměstnavatel nebo zaměstnanec přistoupili k takovému rozvázání pracovního poměru, jde o neplatný právní úkon (srov. § 242 odst.1 písm.a) zák. práce).

Ustanovení § 64 zák. práce předepisuje postup a lhůtu pro uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru jen tehdy, jestliže k němu došlo - jak vyplývá především z jeho znění - výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou, tedy některým ze způsobů vypočtených v ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce. Kdyby rozvázal zaměstnanec nebo zaměstnavatel pracovní poměr jiným, v ustanovení § 42 odst.1 zák. práce neuvedeným způsobem, ustanovení § 64 zák. práce na uplatnění neplatnosti takového rozvázání pracovního poměru nedopadá. Neplatnost rozvázání pracovního poměru jiným způsobem než výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může být určena rozhodnutím soudu, bude-li na takovém určení - s přihlédnutím k možnostem rozvázání pracovního poměru taxativně uvedeným v ustanovení § 42 odst.1 zák. práce - naléhavý právní zájem (§ 80 písm.c) o.s.ř.), a může být v případném jiném řízení posuzována též formou předběžné otázky.

Není tedy správný názor odvolacího soudu, podle kterého právo "domáhat se soudní ochrany před neoprávněným rozvázáním pracovního poměru" umožňuje "jedině speciální ustanovení § 64 zák. práce" a "nikoliv ustanovení § 80 písm.c) o.s.ř.", neboť - jak vyplývá z výše uvedeného - neplatnost rozvázání pracovního poměru provedeného jiným způsobem než výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může být určena na základě žaloby podané podle ustanovení § 80 písm.c) o.s.ř., bude-li na takovém určení naléhavý právní zájem.

Podle ustanovení § 240 odst. 1 zák. práce právní úkon (pracovní smlouva, výpověď, dohoda o náhradě škody apod.) je projev vůle směřující ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují.

Podle ustanovení § 240 odst. 3 zák. práce je třeba projev vůle vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům slušnosti a občanského soužití.

Domáhá-li se zaměstnanec nebo zaměstnavatel určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru, není pro rozhodnutí soudu o žalobě samo o sobě významné, zda žalobce "formálně označil" právní úkon, kterým byl pracovní poměr druhým účastníkem pracovněprávního vztahu rozvázán, popřípadě jak takový právní úkon posoudil. Názorem účastníků řízení v tomto směru - neboť jde o právní posouzení věci - není vázán. Bez ohledu na to, zda, popřípadě jak takový právní úkon účastníci označili, musí se soud vždy zabývat tím, zda šlo vůbec o právní úkon (tedy zda se jednalo o takový projev vůle, který směřuje ke vzniku, změně nebo zániku těch práv nebo povinností, které právní předpisy s takovým projevem spojují) a o jaký právní úkon se jedná. Vzniknou-li pochybnosti o obsahu projevu vůle účastníka pracovněprávního vztahu, soud se pokusí pomocí výkladu projevu vůle za použití pravidel uvedených v ustanovení § 240 odst.3 zák. práce neurčitost nebo nesrozumitelnost projevu vůle odstranit.

Podle ustanovení § 64 zák. práce může soud při rozhodování o žalobě o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru postupovat, jen jestliže zjistí, že druhý účastník pracovněprávního vztahu projevil vůči žalobci vůli směřující k rozvázání jejich pracovního poměru a jeho právní úkon představuje výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru, zrušení pracovního poměru ve zkušební době nebo že mezi účastníky byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru. Kdyby projev vůle druhého účastníka pracovněprávního vztahu směřoval k rozvázání pracovního poměru jiným, v ustanovení § 42 odst.1 zák. práce neuvedeným způsobem, postupuje soud podle ustanovení § 80 písm.c) o.s.ř. a určí neplatnost takového rozvázání pracovního poměru, prokáže-li žalobce, že má na tomto určení naléhavý právní zájem. V případě, že projev vůle druhého účastníka pracovněprávního vztahu, jehož neplatnosti se žalobce domáhá, nepředstavuje vůbec právní úkon nebo právní úkon o rozvázání pracovního poměru, musí být žaloba již z tohoto důvodu zamítnuta.

V posuzovaném případě soudy uvedeným způsobem nepostupovaly. Soud prvního stupně věc posoudil podle ustanovení § 64 zák. práce, aniž by zjišťoval, zda projev vůle žalované ze dne 6.6.2000 vůbec směřoval k rozvázání pracovního poměru se žalobcem, popřípadě o jaký způsob rozvázání pracovního poměru šlo. Odvolací soud se pak omezil na posouzení, za jaký "úkon" považoval projev vůle žalované ze dne 6.6.2000 žalobce; nezabýval se však tím, zda tento projev vůle byl vůbec právním úkonem o rozvázání pracovního poměru, popřípadě jakým. Proto nemůže obstát ani závěr odvolacího soudu o tom, že projev vůle žalované ze dne 6.6.2000 má být právně posouzen podle ustanovení § 64 zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není ve výroku, kterým byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé, správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto v tomto výroku, jakož i v akcesorickém výroku o náhradě nákladů řízení, zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.). Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Plat
- Doručování
- Pracovní smlouva
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)
- Překvapivé skutkové posouzení
- Pracovněprávní vztahy (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovní poměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)
- Plat