16. 3. 2023

ID: 116110

Odstupné

Nárok na odměnu podle ustanovení § 134 zák. práce může takto zaměstnanci vzniknout kdykoliv v průběhu pracovního poměru. Zákonná úprava nebrání ani tomu, aby zaměstnavatel rozhodnutí o jejím přiznání učinil v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru zaměstnance, má-li za to, že předpoklady pro její vyplacení byly splněny; formálně může zaměstnavatel toto rozhodnutí učinit i tak, že se zaměstnancem o poskytnutí odměny uzavře dohodu. Naproti tomu nárok na odstupné zaměstnanci vzniká jen v souvislosti s rozvázáním (skončením) pracovního poměru. Na povaze tohoto jednorázového peněžitého plnění, je-li zaměstnanci poskytováno čistě v souvislosti s rozvázáním (skončením) pracovního poměru, pak nic nemění ani skutečnost, že zaměstnavatel k uzavření dohody o poskytnutí odstupného, na které jinak zaměstnanci nevzniklo právo podle ustanovení § 67 odst. 1 a 2 zák. práce, přistoupil na základě pozitivního hodnocení práce, kterou pro něj odcházející zaměstnanec v průběhu pracovního poměru odvedl, popřípadě skutečnost, že sjednané plnění (odstupné) je v dohodě označeno jinak (např. jako odměna). Stane-li se v průběhu řízení sporným, které z uvedených peněžitých plnění zaměstnavatel a zaměstnanec v dohodě sjednali, odstraní se vzniklá nejistota výkladem (srov. § 35 odst. 2 obč. zák.).

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 389/2021-295 ze dne 24.11.2022)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce J. P., narozeného dne XY, bytem v XY, zastoupeného JUDr. R.F., advokátem se sídlem v P., proti žalované N. N. H. se sídlem v XY, IČO XY, zastoupené JUDr. J.K., advokátem se sídlem v P., o zaplacení 1 449 909 Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 28 C 262/2015, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 23. října 2019, č. j. 23 Co 251/2019-244, tak, že dovolání žalobce proti rozsudku městského soudu v části, v níž bylo rozhodnuto o potvrzení rozsudku Obvodního soud pro Prahu 5 ze dne 8. ledna 2019, č. j. 28 C 262/2015-181, v zamítavém výroku I ohledně částky 20 000 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % z částky 20 000 Kč od 16. 3. 2013 do zaplacení a v zamítavém výroku II ohledně částky 1 010 476 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % z částky 1 010 476 Kč od 13. 3. 2013 do zaplacení, se odmítá. Rozsudek městského soudu v části, v níž bylo rozhodnuto o potvrzení rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 8. ledna 2019, č. j. 28 C 262/2015-181, v zamítavém výroku I ohledně částky 313 439 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % z částky 313 439 Kč od 16. 3. 2013 do zaplacení, a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 8. ledna 2019, č. j. 28 C 262/2015-181, v zamítavém výroku I ohledně částky 313 439 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % z částky 313 439 Kč od 16. 3. 2013 do zaplacení se zrušují a věc se vrací v tomto rozsahu Obvodnímu soudu pro Prahu 5 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobou (návrhem na vydání elektronického platebního rozkazu) podanou u Obvodního soudu pro Prahu 5 dne 16. 7. 2015 se žalobce domáhal, aby mu žalovaná zaplatila částku 353 439 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % z částky 333 439 Kč od 16. 3. 2013 do zaplacení a z částky 20 000 Kč od 16. 5. 2013 do zaplacení. Žalobu odůvodnil především tím, že v době od 20. 3. 2012 do 1. 3. 2013 u

žalované pracoval jako zástupce ředitele. Pracovní poměr byl ukončen dohodou „z důvodů organizačních“, neboť žalovaná se rozhodla, že „nadále nebude zřízena funkce zástupce ředitele jako funkce samostatná“. Žalobci proto náleží odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku ve výši 618 285,60 Kč, na kterém žalobce „v tuto chvíli“ požaduje 20 000 Kč. Současně s dohodou o rozvázání pracovního poměru uzavřel žalobce se žalovanou dne 1. 3. 2013 dohodu o mimořádné odměně ve výši pěti průměrných měsíčních platů. Žalovaná stanovila výši odměny částkou 716 680 Kč, správně však její výše měla činit 1 030 119 Kč; žalobce proto po žalované požaduje doplatit rozdíl ve výši 313 439 Kč. Žalobce dále „nárokuje“ zaplacení nákladů, které mu vznikly v souvislosti s pracovní cestou do Kazachstánu (vykonanou ve dnech 2. až 6. října 2012) vynaložením částky 54 591 Kč na letenku, pojištění k letence, vízum, bankovní poplatek a ubytování R. Ž., který ho na cestě se souhlasem žalované doprovázel a poskytoval mu nezbytné konzultační služby; na náhradě těchto nákladů žalobce uplatnil 20 000 Kč. Řízení o žalobě u Obvodního soudu pro Prahu 5 probíhalo pod sp. zn. 28 C 262/2015.

Žalobou (návrhem na vydání elektronického platebního rozkazu) podanou u Obvodního soudu pro Prahu 5 dne 8. 2. 2016, změněnou (rozšířenou) podáním ze dne 29. 2. 2016, se žalobce domáhal, aby mu žalovaná zaplatila 1 096 470 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % z částky 1 010 476 Kč od 16. 3. 2013 do zaplacení a z částky 85 994 Kč od 16. 5. 2013 do zaplacení. Uplatnil tak nárok na zaplacení zbývající části odstupného do výše trojnásobku průměrného měsíčního výdělku ve výši 598 285,60 Kč a na základě kolektivní smlouvy pro rok 2013 na zaplacení dalšího odstupného do výše pětinásobku průměrného měsíčního výdělku ve výši 412 190,40 Kč, celkem tedy ve výši 1 010 476 Kč. Dále požadoval zaplacení zbývajících nákladů za pracovní cestu do Kazachstánu (vykonanou ve dnech 2. až 6. října 2012) vynaložených na letenku, pojištění k letence, vízum, bankovní poplatek a ubytování R. Ž. ve výši 34 591 Kč a stejných nákladů, které na stejné pracovní cestě vynaložil za účast L. P., který mu se souhlasem žalované rovněž poskytoval nezbytné konzultační služby, ve výši 51 403 Kč. Řízení o této žalobě u Obvodního soudu pro Prahu 5 probíhalo pod sp. zn. 26 C 130/2016.

Obvodní soud pro Prahu 5 usnesením ze dne 15. 11. 2017, č. j. 28 C 262/2015-157, řízení o obou žalobách spojil ke společnému řízení, které bude nadále vedeno pod sp. zn. 28 C 262/2015. Předmětem spojeného řízení se tedy stal nárok na zaplacení odstupného ve výši 1 030 476 Kč s příslušenstvím, „mimořádné odměny“ ve výši 313 439 Kč s příslušenstvím a nákladů zahraniční pracovní cesty ve výši 105 994 Kč s příslušenstvím.

Žalovaná se uplatněným nárokům bránila tvrzením, že důvod uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru mezi žalobcem a žalovanou nebyl v dohodě uveden a je tedy na žalobci, aby tvrdil a prokázal, že „k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z důvodu uvedeného v ust. § 52 písm. a), b) a c) ZP“. Sjednaná dohoda o mimořádné odměně pak přiznávala žalobci jednorázový peněžitý příspěvek z důvodu skončení pracovního poměru, jehož charakter odpovídal odstupnému, o čemž svědčí také skutečnost, že k jejímu uzavření došlo spolu s dohodou o rozvázání pracovního poměru; nejedná se o mimořádnou odměnu podle „ustanovení § 134 ZP“. Zahraniční pracovní cestu do Kazachstánu žalovaná schválila pouze pro žalobce, k doprovodu žalobce Ž. a L. P. nikdy souhlas nevyjádřila. Žalovaná dále vznesla námitku započtení částky 135 905,63 Kč z titulu pohledávky za žalobcem v souvislosti s opravou vozidla RZ XY (které žalobce poškodil tím, že do něj natankoval nesprávné palivo) a částky 48 400 Kč z titulu pohledávky za žalobcem v souvislosti s „neoprávněným užíváním“ vozidla RZ XY (pracovní poměr žalobce skončil ke dni 1. 3. 2013, avšak vozidlo bylo žalované vráceno až dne 18. 4. 2013).

Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 8. 1. 2019, č. j. 28 C 262/2015-181, rozhodl tak, že v části, ve které se žalobce domáhal po žalované zaplacení částky 353 439 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % p. a. z částky 333 439 Kč od 16. 3. 2013 do zaplacení a z částky 20 000 Kč od 16. 5. 2013 do zaplacení, se žaloba zamítá (výrok I), že v části, ve které se žalobce domáhal po žalované zaplacení 1 096 470 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % p. a. z částky 1 010 476 Kč od 16. 3. 2013

do zaplacení a z částky 85 994 Kč od 16. 5. 2013 do zaplacení, se žaloba zamítá (výrok II), že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení částku 158 652,70 Kč k rukám „právního“ zástupce žalované (výrok III) a že žalobce je povinen zaplatit České republice „na náhradě nákladů státu – svědečném“ 291 Kč (výrok IV). Soud prvního stupně vyšel ze zjištění, že žalobce v době od 20. 3. 2012 do 1. 3. 2013 pracoval u žalované na pracovní pozici zástupce ředitele a náměstka, že dne 1. 3. 2013 se účastníci dohodli na rozvázání pracovního poměru k témuž dni (důvod rozvázání pracovního poměru nebyl sjednán), že téhož dne účastníci uzavřeli dohodu o mimořádné odměně („nejednalo se o odstupné, ale o mimořádnou odměnu“) ve výši „průměrné 6měsíční mzdy“ žalobce, na které žalovaná vyplatila žalobci 716 680 Kč, a že žalobce ve dnech 2. 10. 2012 až 6. 10. 2012 vykonal zahraniční pracovní cestu do Kazachstánu, kterou mu za účelem předběžné prezentace žalované schválil M. Š. (žalobce nežádal o schválení doprovodu další osobou). Vzhledem k tomu, že „důvodem ukončení pracovního poměru byla nespokojenost s plněním úkolů žalobce“ a „pouze to, že náplň práce, kterou vykonával žalobce, byla svěřena jiné osobě, nepochybně žádnou organizační změnu nezakládá“, a k žádné organizační změně tedy nedošlo, dospěl k závěru, že nárok na odstupné žalobci nevznikl. Soud prvního stupně neshledal důvodným ani nárok na zaplacení mimořádné odměny, neboť v případě mimořádné odměny „dle ust. § 134 z. p.“ se nejedná o „nárokovou složku platu“ a nárok na ni „vzniká až rozhodnutím zaměstnavatele o jejím poskytnutí“; v případě žalobce nebyla konkrétní výše odměny dohodnuta a způsob jejího vyplacení odpovídal „standardnímu vyplacení mezd a odměn“. Nebylo-li prokázáno, že by žalobce měl souhlas svého nadřízeného s tím, aby vzal na zahraniční pracovní cestu další osoby, nebylo vyhověno ani požadavku žalobce na zaplacení náhrady nákladů pracovní cesty do Kazachstánu.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 23. 10. 2019, č. j. 23 Co 251/2019-244, zastavil odvolací řízení „ohledně částky 51 403 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % p. a. z částky 51 403 Kč od 16. 5. 2013 do zaplacení“ (výrok I), rozsudek soudu prvního stupně „v zamítavém výroku I o věci samé ohledně částky 333 439 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % p. a. z částky 333 439 Kč od 16. 3. 2013 do zaplacení a v zamítavém výroku II o věci samé ohledně částky 1 010 476 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % p. a. z částky 1 010 476 Kč od 13. 3. 2013 (správně 16. 3. 2013 – pozn. dovolacího soudu) do zaplacení“ potvrdil (výrok II) a „ve výroku I, pokud jím byla zamítnuta žaloba co do částky 20 000 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % p. a. z částky 20 000 Kč od 16. 5. 2013 do zaplacení, ve výroku II, pokud jím byla zamítnuta žaloba co do částky 34 591 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % p. a. z částky 34 591 Kč od 16. 5. 2013 do zaplacení, ve výroku III o náhradě nákladů řízení mezi účastníky navzájem a ve výroku IV o nákladech státu“ rozsudek soudu prvního stupně zrušil a v tomto rozsahu věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (výrok III). Odvolací soud vzhledem k tomu, že žalobce své odvolání v rozsahu uplatněného nároku na zaplacení náhrady nákladů vynaložených za účast L. P. na zahraniční pracovní cestě do Kazachstánu vzal zpět, v tomto rozsahu odvolací řízení zastavil. V souladu s ustálenou judikaturou Nejvyššího soudu se podle něj soud prvního stupně – ve vztahu k uplatněnému nároku na odstupné – zabýval tím, zda důvodem rozvázání pracovního poměru žalobce byly „důvody uvedené v ust. § 52 písm. a) – d) zákoníku práce“, přičemž v řízení (na základě svědecké výpovědi M. B.) bylo prokázáno, že „ve vztahu k pracovní pozici zastávané žalobcem … k žádné organizační změně nedošlo, pracovní místo zrušeno nebylo“. Odvolací soud přisvědčil soudu prvního stupně též v jeho závěru, že žalobci nevznikl nárok na „mimořádnou odměnu podle § 134 zákoníku práce“ na základě dohody ze dne 1. 3. 2013, neboť „přiznání mimořádné odměny a určení její výše není otázkou dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem“. Z provedeného dokazování (dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 1. 3. 2013, záznam rozhovoru žalobce a M. Š. na CD) je podle odvolacího soudu zřejmé, že mimořádná odměna „měla motivovat žalobce ke skončení pracovního poměru ihned a dohodou“; „žalovaný předstíral rozhodnutí o přiznání mimořádné odměny, aby tak zastřel skutečný důvod udělení odměny, se kterým zákoník práce možnost přiznání odměny nespojuje“. Odvolací soud proto uzavřel, že „dohoda ze dne 1. 3. 2013 je absolutně neplatná podle § 19 písm. d) zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2013, neboť odporuje zákonu a zároveň nejsou naplněny zásady

pracovněprávních vztahů“, a nemohla proto založit uplatněný nárok. Vzhledem k tomu, že se soud prvního stupně „náležitě nevypořádal s žalobním tvrzením žalobce, že R. Ž. se zúčastnil zahraniční cesty se souhlasem a vědomím ředitele nemocnice M. Š.“, odvolací soud rozsudek soudu prvního stupně v tomto rozsahu zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání směřující proti výroku II. Podle dovolatele odvolací soud učinil (v rozporu se zásadou bezprostřednosti a ústnosti) ve věci odlišný skutkový závěr oproti soudu prvního stupně, pokud dovodil, že „žalovaná předstírala rozhodnutí o skončení pracovního poměru (správně: přiznání mimořádné odměny – pozn. dovolacího soudu), aby tak zastřela skutečný důvod udělení odměny, se kterým zákoník práce možnost přiznání odměny nespojuje“, aniž – v rozporu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu – zopakoval důkazy dohodou o rozvázání pracovního poměru ze dne 1. 3. 2013, záznamem rozhovoru žalobce a M. Š. na CD, z nichž vycházel; žalobce se ztotožňuje se závěrem soudu prvního stupně, že se jednalo o mimořádnou odměnu, o „ohodnocení jeho přínosu za 22 leté působení v N. N. H.“. Odvolací soud tak nepostupoval v souladu se zásadou zákazu překvapivých rozhodnutí. I kdyby snad žalovaná dohodu o mimořádné odměně předstírala, i v takovém případě bylo na místě žalobci poskytnout ochranu jeho právu; podle názorů právní doktríny platí, že nebyl-li nedostatek vážné vůle zjevný, nelze k němu přihlížet proti tomu, kdo považoval právní jednání za nezastřené, a žalobce byl v dobré víře o tom, že mimořádná odměna není přiznávána jako faktické odstupné. Závěr odvolacího soudu o absolutní neplatnosti „údajně zastřeného úkonu“ nemůže obstát i s ohledem na „ustanovení § 18 odst. 2 zákoníku práce v rozhodném znění“. Odvolací soud tímto postupem v rozporu s rozhodovací praxí dovolacího soudu a Ústavního soudu rovněž „nerespektoval a nectil“ autonomii vůle účastníků jako stran předmětného smluvního ujednání. Závěrům odvolacího soudu učiněným ve vztahu k uplatněnému nároku na odstupné dovolatel vytýká, že nebylo zohledněno postavení žalobce (zaměstnance) jako slabší smluvní strany a nevzal v úvahu „obvyklou důkazní nouzi zaměstnance, jenž se snaží prokázat nezákonný postup zaměstnavatele při rozvázání pracovního poměru“. Nesouhlasí rovněž s hodnocením provedených důkazů, když zejména zpochybňuje věrohodnost svědkyně M. B. a odvolacímu soudu vytýká, že vznik nároku na odstupné nedovodil z výplatní pásky za březen 2013. Oproti stávající judikatuře Nejvyššího soudu, která vyžaduje, aby zaměstnanec, který se domáhá zaplacení odstupného, prokázal, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z organizačních důvodů, má dovolatel za to, že je „k otázce nesení důkazního břemene potřeba přistoupit jinak, a to tak, že je na straně zaměstnavatele“. Přípustnost dovolání pak podle dovolatele zakládá též otázka, zda za situace, kdy je ukončen pracovní poměr dohodou, jsou (mohou být) důvodem pro ukončení pracovního poměru organizační změny, pokud se projevily po skončení pracovního poměru. Navrhl proto, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Žalovaná navrhla, aby dovolací soud dovolání žalobce odmítl, neboť napadené rozhodnutí spočívá na správném právním posouzení sporné věci odvolacím soudem.

Nejvyšší soud jako soud dovolací [§ 10a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 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.).

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu nebo která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo je

dovolacím soudem rozhodována rozdílně anebo má-li být dovolacím soudem vyřešená právní otázka posouzena jinak (§ 237 o. s. ř.).

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. nezakládá předestřená otázka, který z účastníků řízení, v němž se žalobce (zaměstnanec) domáhá zaplacení odstupného, protože s ním byl pracovní poměr rozvázán dohodou z důvodu organizačních změn, prokazuje, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo právě z těchto důvodů, neboť v projednávané věci odvolací soud nevyšel ze závěru, že žalobce o uvedené skutečnosti neunesl důkazní břemeno, nýbrž ze závěru, že v řízení byl prokázán opak (na základě výpovědi svědkyně M. B. vyšel ze zjištění, že „ve vztahu k pracovní pozici zastávané žalobcem … k žádné organizační změně nedošlo, pracovní místo zrušeno nebylo“), a na uvedené otázce proto rozhodnutí odvolacího soudu nespočívá.

Stejně tak rozhodnutí odvolacího soudu nezávisí na vyřešení další nastolené otázky, kterou dovolatel zpochybňuje správnost právního posouzení odvolacího soudu o neopodstatněnosti uplatněného nároku na zaplacení odstupného, „zda za situace, kdy je ukončen pracovní poměr dohodou, jsou (mohou být) důvodem pro ukončení pracovního poměru organizační změny, pokud se projevily po skončení pracovního poměru“. Vzhledem k tomu, že soudy nezjistily žádnou organizační změnu, která by se mohla stát důvodem rozvázání pracovního poměru účastníků, nemohly ani posuzovat otázku, jaký význam z hlediska uplatněného nároku zde má skutečnost, že se organizační změna projevila až po skončení pracovního poměru. Ani tato otázka tedy přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. nezakládá.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř. zde nemohou založit ani další námitky, jimiž dovolatel napadá skutkové zjištění odvolacího soudu o tom, že pracovní poměr účastníků nebyl rozvázán z důvodů organizačních změn (o tom, že „ve vztahu k pracovní pozici zastávané žalobcem … k žádné organizační změně nedošlo, pracovní místo zrušeno nebylo“), zpochybňuje-li věrohodnost svědkyně M. B. a odvolacímu soudu vytýká, že vznik nároku na odstupné nedovodil z výplatní pásky za březen 2013. Dovolatel zde přehlíží, že v procesním režimu účinném od 1. 1. 2013 nelze v dovolacím řízení důvodně zpochybnit správnost skutkového stavu věci zjištěného v řízení před soudy nižších stupňů, neboť dovolací přezkum je ustanovením § 241a odst. 1 o. s. ř. vyhrazen výlučně otázkám právním (srov. například usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 7. 2014, sp. zn. 29 Cdo 2125/2014, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2014, sp. zn. 29 Cdo 4097/2014). Dovolací soud přitom neshledal extrémní rozpory mezi závěry odvolacího soudu o skutkovém stavu věci a provedenými důkazy ani znaky nepřípustné libovůle při hodnocení provedených důkazů. Dovolatel svými námitkami pouze prosazuje vlastní (subjektivní) úsudek o závažnosti, pravdivosti a věrohodnosti provedených důkazů. O výjimečný případ, kdy skutková otázka s ohledem na její průmět do základních lidských práv a svobod je způsobilá založit přípustnost dovolání podle § 237 o. s. ř. (srov. nález Ústavního soudu ze dne 17. 12. 2014, sp. zn. I. ÚS 3093/13, nebo usnesení Ústavního soudu ze dne 26. 5. 2015, sp. zn. IV. ÚS 985/15), se tak v posuzovaném případě nejedná.

Vzhledem k uvedenému Nejvyšší soud dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu v části, v níž bylo rozhodnuto o uplatněném nároku na zaplacení odstupného, tj. o potvrzení rozsudku soudu prvního stupně v zamítavém výroku I ohledně částky 20 000 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % z částky 20 000 Kč od 16. 3. 2013 do zaplacení a v zamítavém výroku II ohledně částky 1 010 476 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % z částky 1 010 476 Kč od 13. 3. 2013 do zaplacení, podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci – mimo jiné – zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu – jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. – nepodléhá), že žalobce (zaměstnanec) v době od 20. 3. 2012 do 1. 3. 2013 pracoval u žalované (zaměstnavatele) jako zástupce ředitele a náměstek. Pracovní poměr skončil na základě dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 1. 3. 2013. Dne 1. 3. 2013 účastníci uzavřeli

též dohodu o mimořádné odměně, ve které sjednali, že žalobci náleží „mimořádná odměna ve výši průměrné 6měsíční mzdy“, na které žalovaná žalobci vyplatila v březnu 2013 částku 716 680 Kč.

Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, zda zaměstnavatel a zaměstnanec mohou sjednat právo zaměstnance na poskytnutí jednorázového peněžitého plnění při skončení pracovního poměru (odstupného) zaměstnavatelem i v jiných případech, než stanoví zákon, a na vyřešení otázky procesního práva, zda a kdy musí odvolací soud, hodlá-li se odchýlit od skutkových zjištění (závěrů) soudu prvního stupně, zopakovat důkazy, z nichž soud prvního stupně vycházel.

Vzhledem k tomu, že první otázku odvolací soud vyřešil v rozporu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu a druhá otázka nebyla dosud v rozhodovací praxi dovolacího soudu ve všech souvislostech vyřešena, dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalobce je, směřuje-li proti rozsudku odvolacího soudu v části, v níž bylo rozhodnuto o potvrzení rozsudku soudu prvního stupně v zamítavém výroku I ohledně částky 313 439 Kč s příslušenstvím, podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

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 dospěl k závěru, že dovolání žalobce je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem k době, kdy mezi účastníky byla uzavřena dohoda o mimořádné odměně – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31. 7. 2013 (dále jen „zákoník práce“ nebo „zák. práce“), a subsidiárně též (srov. § 4 zák. práce) podle zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „obč. zák.“).

Podle ustanovení § 4b odst. 1 zák. práce práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchylně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.

Podle ustanovení § 4b odst. 2 zák. práce podle odstavce 1 může dojít k odchylné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Podle ustanovení § 4b odst. 3 zák. práce odchylná úprava práv v pracovněprávních vztazích (§ 307) nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné, není-li v § 116, § 118 odst. 1 a § 122 odst. 2 stanoveno jinak.

Předcházející zákoník práce (zákon č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, účinný do 31. 12. 2006) měl od samého počátku svého vzniku kogentní povahu a byl postaven na zásadě „co není dovoleno, je zakázáno“. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, účinný od 1. 1. 2007, je oproti tomu vybudován – v souladu s ustanoveními čl. 2 odst. 4 Ústavy a čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod – na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. Účastníci pracovněprávních vztahů proto mohou vždy upravit svá práva a povinnosti odchylně od zákoníku práce a jiných pracovněprávních předpisů, ledaže by jim to zákon zakazoval. Zásada autonomie vůle účastníků pracovněprávních vztahů, předurčující zásadně dispozitivní charakter zákoníku práce a dalších pracovněprávních předpisů (vyjádřený v ustanovení § 4b zák. práce a za právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 v ustanovení § 4a zák. práce), se v úpravě pracovněprávních vztahů neprosadí, jen jestliže tomu brání kogentní povaha ustanovení zákona (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 4. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011, uveřejněného pod č. 148/2013 v časopise Soudní judikatura).

Peněžitým plněním, na které vzniká zaměstnanci nárok v souvislosti se skončením pracovního poměru – je-li pracovní poměr se zaměstnancem rozvázán výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až d) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů – je odstupné. Zákoník práce upravuje odstupné jako plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (zpravidla jako peněžitý příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jejich pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci. Zaměstnanec má ze zákona – jak vyplývá z ustanovení § 67 odst. 1 a 2 zák. práce – právo na odstupné tehdy, jestliže ztratil dosavadní práci bez své viny z organizačních důvodů na straně zaměstnavatele, ze zdravotních důvodů, neboť nemůže pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání konat dosavadní práci, nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice.

Ustanovení § 67 odst. 1 a 2 zák. práce jsou právní úpravou relativně kogentní v tom smyslu, že zakazují, aby zaměstnanci bylo poskytnuto při rozvázání pracovního poměru z důvodů v nich vyjmenovaných nižší odstupné, než kolik činí jednonásobek až trojnásobek (dvanáctinásobek) průměrného výdělku (§ 4b odst. 1 a 3 zák. práce). V tomto směru tedy zákon stanoví ve prospěch zaměstnance určité minimální standardy pro případ skončení pracovního poměru. Poskytování odstupného při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem však může být – na rozdíl od právní úpravy poskytování odstupného účinné do 31. 12. 2006 – upraveno (způsobem uvedeným v ustanovení § 4b odst. 2 zák. práce) odchylně od zákona, bude-li tím založeno právo zaměstnance na odstupné v dalších případech (z jiných důvodů), než které jsou zákonem stanoveny (vypočteny v ustanoveních § 67 odst. 1 a 2 zák. práce) [k tomu srov. již uvedený rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 613/2011]. Skutečnost, že zaměstnanci nenáleží odstupné na základě ustanovení § 67 odst. 1 nebo odst. 2 zák. práce, proto ještě neznamená, že mu na něj nemohlo vzniknout právo jinak – například na základě dohody zaměstnance a zaměstnavatele (ať už výslovné, nebo konkludentní – srov. § 35 odst. 1 obč. zák.) nebo na základě vnitřního předpisu. Na odstupné proto může vzniknout – je-li to dohodnuto ve smlouvě nebo stanoveno vnitřním předpisem – právo i zaměstnanci, jehož pracovní poměr byl ukončen dohodou podle ustanovení § 49 zák. práce bez uvedení důvodu (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 13. 9. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1862/2017).

Oproti odstupnému odměna podle ustanovení § 134 zák. práce představuje peněžité plnění, které je nenárokovou složkou platu, jež je určena zejména k motivaci zaměstnanců uvedených v ustanovení § 109 odst. 3 zák. práce. Podmínkou pro její poskytnutí je úspěšné splnění mimořádného nebo zvlášť významného pracovního úkolu zaměstnancem; z jiných důvodů zaměstnavatel nemůže zaměstnanci odměnu udělit. Posouzení významu pracovního úkolu zaměstnance (zejména ve vztahu k jeho běžným pracovním úkolům a obvyklosti podmínek, za kterých jsou vykonávány) a úspěšnosti jeho splnění z hlediska předpokladů pro poskytnutí odměny přísluší výlučně zaměstnavateli; pouze na jeho rozhodnutí záleží, který z úkolů plněných zaměstnancem při výkonu jeho pracovní činnosti bude považovat za mimořádný nebo zvlášť významný a zda byl tento pracovní úkol úspěšně splněn. Na odměnu tedy vzniká zaměstnanci nárok – bez ohledu na splnění dalších předpokladů pro její poskytnutí uvedených v § 134 zák. práce – až na základě zvláštního rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání. Tímto rozhodnutím (kdy a zda je učiní, záleží jen na úvaze zaměstnavatele) ztrácí odměna svou nenárokovou (fakultativní) povahu a zaměstnavatel je povinen tuto složku platu zaměstnanci vyplatit, neboť jsou splněny všechny podmínky pro její poskytnutí (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4481/2014, uveřejněný pod č. 27/2017 Sb. rozh. obč.).

Nárok na odměnu podle ustanovení § 134 zák. práce může takto zaměstnanci vzniknout kdykoliv v průběhu pracovního poměru. Zákonná úprava nebrání ani tomu, aby zaměstnavatel rozhodnutí o jejím přiznání učinil v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru zaměstnance, má-li za to, že předpoklady pro její vyplacení byly splněny; formálně může zaměstnavatel toto rozhodnutí učinit i

tak, že se zaměstnancem o poskytnutí odměny uzavře dohodu. Naproti tomu nárok na odstupné zaměstnanci vzniká jen v souvislosti s rozvázáním (skončením) pracovního poměru. Na povaze tohoto jednorázového peněžitého plnění, je-li zaměstnanci poskytováno čistě v souvislosti s rozvázáním (skončením) pracovního poměru, pak nic nemění ani skutečnost, že zaměstnavatel k uzavření dohody o poskytnutí odstupného, na které jinak zaměstnanci nevzniklo právo podle ustanovení § 67 odst. 1 a 2 zák. práce, přistoupil na základě pozitivního hodnocení práce, kterou pro něj odcházející zaměstnanec v průběhu pracovního poměru odvedl, popřípadě skutečnost, že sjednané plnění (odstupné) je v dohodě označeno jinak (např. jako odměna). Stane-li se v průběhu řízení sporným, které z uvedených peněžitých plnění zaměstnavatel a zaměstnanec v dohodě sjednali, odstraní se vzniklá nejistota výkladem (srov. § 35 odst. 2 obč. zák.).

V projednávané věci odvolací soud v souladu s uvedenými závěry nepostupoval. Dospěl-li ke skutkovému závěru, že mimořádná odměna „měla motivovat žalobce ke skončení pracovního poměru ihned a dohodou“, tedy, že – jinými slovy – se jedná o plnění, které mělo být žalobci poskytnuto v souvislosti s rozvázáním (skončením) jeho pracovního poměru, měl se zabývat tím, zda dohoda o mimořádné odměně ze dne 1. 3. 2013 nezakládá nárok žalobce na zaplacení odstupného z jiného důvodu, než stanoví zákon; nebyl totiž vázán tím, jak uplatněný nárok po právní stránce žalobce kvalifikoval, neboť podle ustálené judikatury dovolacího soudu je ve sporných řízeních soud vázán žalobou ve smyslu vylíčení rozhodných skutečností, z nichž je odvozen žalobní nárok, avšak právní kvalifikace skutkových tvrzení obsažená v žalobě, která není obligatorní součástí žaloby (srov. § 79 odst. 1 o. s. ř.), není pro soud závazná (srov. například rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 19. 10. 2011, sp. zn. 31 Cdo 678/2009, uveřejněný pod č. 27/2012 Sb. rozh. obč., a dále např. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 31. 7. 2003, sp. zn. 25 Cdo 1934/2001, uveřejněný pod č. 78/2004 Sb. rozh. obč., ze dne 11. 4. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1586/2005, ze dne 26. 8. 2010, sp. zn. 25 Cdo 210/2008, či ze dne 28. 2. 2018, sen. zn. 29 ICdo 19/2016, uveřejněné pod č. 131/2006, 76/2012 a 67/2019 časopisu Soudní judikatura).

Odmítnout zabývat se skutečnou povahou dohody o mimořádné odměně ze dne 1. 3. 2013 odvolací soud nemohl ani na základě zjištění, že „žalovaný předstíral rozhodnutí o přiznání mimořádné odměny, aby tak zastřel skutečný důvod udělení odměny, se kterým zákoník práce možnost přiznání odměny nespojuje“. Odvolací soud zde nevzal náležitě v úvahu, že podle ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu právní úkon (dnes jednání) může být z hlediska vážnosti vůle také simulovaný nebo disimulovaný. Zatímco při simulaci jednající osoba jen předstírá, že má určitou vůli, neboť projevuje jinou vůli, než jakou opravdu má, tak při disimulaci jednající předstírá určitou vůli proto, aby tím zastřel jiný právní úkon (právní jednání), které ve skutečnosti sleduje. Obecně platí, že simulované a disimulované právní úkony (právní jednání) jsou vadné pro nedostatek vážné vůle. Má-li být právním úkonem učiněným „naoko“ (simulovaným právním úkonem) zastřen jiný právní úkon (disimulovaný právní úkon), je předstíraný (simulovaný) právní úkon neplatný [srov. § 19 písm. a) zák. práce a § 41a odst. 2 obč. zák.]. Splňuje-li však tento právní úkon současně náležitosti disimulovaného právního úkonu, je platný – za podmínky, že svým obsahem nebo účelem neodporuje zákonu ani jej neobchází a že se ani nepříčí dobrým mravům (srov. § 39 obč. zák.) – disimulovaný právní úkon (srov. § 41a odst. 1 obč. zák.). Posouzení, zda určitý právní úkon je simulovaný nebo disimulovaný, nezáleží na tom, co jednající osoby (zejména v zájmu „úspěšné“ simulace nebo disimulace) projevily nebo jak svůj právní úkon označily, ale na obsahu právního úkonu a jeho pravé (skutečné) povaze (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3356/2012, již uvedený rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 23. 2. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4481/2014, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 8. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1876/2017).

Soud prvního stupně při rozhodování o uplatněném nároku na zaplacení částky 313 439 Kč s příslušenstvím, jehož opodstatněnost žalobce opírá o dohodu o mimořádné odměně ze dne 1. 3. 2013, vyšel (mimo jiné) ze zjištění, že v případě dohodou sjednaného plnění „nejednalo se o

odstupné, ale o mimořádnou odměnu“, které opíral o „CD se záznamem rozhovoru žalobce a Š.“. Naproti tomu odvolací soud zde vyšel ze zjištění, že mimořádná odměna „měla motivovat žalobce ke skončení pracovního poměru ihned a dohodou“ a že „žalovaný předstíral rozhodnutí o přiznání mimořádné odměny, aby tak zastřel skutečný důvod udělení odměny, se kterým zákoník práce možnost přiznání odměny nespojuje“; uvedené skutečnosti podle odvolacího soudu potvrzují „dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 1. 3. 2013“ a „záznam rozhovoru žalobce a M. Š. na CD“, jimiž odvolací soud důkaz nezopakoval.

Odvolací soud není vázán skutkovým stavem, jak jej zjistil soud prvního stupně (§ 213 odst. 1 o. s. ř.) a může dokazování opakovat nebo je i doplnit za podmínek uvedených v ustanovení § 213 odst. 2, 3 a 4 o. s. ř.

Zásada, že odvolací soud není vázán skutkovým stavem zjištěným soudem prvního stupně, neznamená (zejména s přihlédnutím k zásadám přímosti a ústnosti), že by se odvolací soud mohl bez dalšího odchýlit od skutkového zjištění soudu prvního stupně, zejména pokud bylo čerpáno z výpovědí nebo z přednesů účastníků řízení a svědků, popřípadě z jiných důkazů. V takovém případě spolupůsobí kromě věcného obsahu výpovědi, který je zachycen, a to často nepříliš výstižně, obsahem protokolu, i další skutečnosti, které v protokole zachyceny být nemohou (například přesvědčivost vystoupení vypovídající osoby, plynulost a jistota výpovědi, ochota odpovídat přesně na dané otázky apod.). Ustanovení § 213 o. s. ř. je procesním projevem stěžejního principu občanského soudního řízení, podle něhož soudem prvního stupně zjištěný skutkový stav sice může doznat změn v důsledku odchylného hodnocení důkazů, které byly provedeny již soudem prvního stupně, je však nepřípustné, aby odvolací soud jinak hodnotil důkazy, které sám nezopakoval (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 14. 4. 1966, sp. zn. 6 Cz 19/66, uveřejněný pod č. 64/1966 Sb. rozh. obč., rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 27. 6. 1968, sp. zn. 2 Cz 11/68, uveřejněný pod č. 92/1968 Sb. rozh. obč., a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2000, sp. zn. 20 Cdo 1546/99, uveřejněný pod č. 11/2001 v časopise Soudní judikatura). Má-li tedy odvolací soud pochybnosti o správnosti skutkových závěrů soudu prvního stupně, musí sám zopakovat důkazy, ze kterých soud prvního stupně vycházel, popřípadě provést k objasnění rozhodných skutečností další důkazy. Jinak řečeno, z ustanovení § 213 o. s. ř. vyplývá odvolacímu soudu povinnost zajistit si pro změnu skutkového náhledu podklad, který je rovnocenný způsobu dokazování před soudem prvního stupně. Ohledně těch skutečností, o nichž má pochybnosti, je odvolací soud povinen zopakovat dokazování jako celek, popřípadě doplnit dokazování (srov. například rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 31. 8. 2000, sp. zn. 20 Cdo 1546/99, ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 372/2003, ze dne 25. 2. 2010, sp. zn. 23 Cdo 3021/2009, uveřejněný pod č. 106/2010 Sb. rozh. obč., ze dne z 31. 1. 2013, sp. zn. 33 Cdo 3242/2011). Neučiní-li tak, nelze považovat jeho skutkové zjištění, odlišné od skutkového závěru soudu prvního stupně, za podložené (tj. respektující zásady dokazování v odvolacím řízení); takový skutkový závěr odvolacího soudu je učiněn v rozporu s ustanoveními § 122, § 132, § 211 a § 213 o. s. ř.

Uvedené neplatí v případě důkazních prostředků listinných (§ 129 o. s. ř.), u nichž je vliv skutečností nezachytitelných v protokolu o jednání na hodnocení jejich věrohodnosti vyloučen, a proto není porušením zásady přímosti občanského soudního řízení, vyvodil-li z nich odvolací soud jiné skutkové závěry než soud prvního stupně, aniž je sám znovu předepsaným procesním způsobem zopakoval, příp. doplnil; skutková zjištění odvolacího soudu, odlišná od skutkového závěru soudu prvního stupně, lze tedy považovat za podložená – tj. respektující zásady dokazování v odvolacím řízení (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3061/2010, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 194/2006, a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2007, sp. zn. 21 Cdo 731/2006).

Z uvedeného pro poměry projednávané věci vyplývá, že odvolací soud nepochybil, pokud od soudu prvního stupně odlišný skutkový závěr o povaze dohody o mimořádné odměně ze dne 1. 3. 2013

učinil, aniž by zopakoval důkaz listinou, tedy „dohodou o rozvázání pracovního poměru ze dne 1. 3. 2013“.

Ke stejnému závěru však již nelze dospět ohledně „záznamu rozhovoru žalobce a M. Š. na CD“. Při hodnocení důkazu zvukovým záznamem o rozhovoru dvou nebo více osob – na rozdíl od důkazu listinou – totiž nepochybně vedle jeho věcného obsahu spolupůsobí (obdobně jako u přednesů a výpovědí účastníků řízení a svědků) i další skutečnosti, které v protokole o provedení tohoto důkazu zachyceny být nemohou (vedle samotné kvality záznamu například způsob argumentace jednotlivých osob daný sílou jejich hlasu, plynulostí a jistotou jejich vystoupení apod.). Nelze rovněž pominout, že smyslové vnímání provedeného zvukového záznamu může být oproti soudu na straně účastníků řízení odlišné. Je proto nezbytné, aby soud do protokolu o jednání, u kterého byl důkaz proveden, uvedl (zaprotokoloval), co při přehrání zvukového záznamu vnímal, aby tak dal účastníkům řízení možnost kvalifikovaně se k provedenému důkazu vyjádřit, tj. i uvést svůj způsob jeho vnímání, a adekvátně tomu přizpůsobit své důkazní aktivity (srov. nález Ústavního soudu ze dne 1. 9. 2020, sp. zn. IV. ÚS 1247/20, jehož závěry učiněné ve vztahu k důkazu kamerovým záznamem lze nepochybně aplikovat i na důkaz zvukovým záznamem). Má-li tedy odvolací soud pochybnosti o správnosti skutkových závěrů, k nimž soud prvního stupně dospěl na základě zvukového záznamu, musí tento důkaz zopakovat.

Vzhledem k tomu, že odvolací soud tímto způsobem nepostupoval, nelze jeho odlišný skutkový závěr opírající se o uvedený zvukový záznam považovat za podložený (tj. respektující zásady dokazování v odvolacím řízení).

V projednávané věci nelze navíc pominout, že soud prvního stupně v rozporu s uvedeným nálezem Ústavního soudu v protokolu o jednání ze dne 19. 12. 2016 nezaznamenal, co při přehrání zvukového záznamu vnímal (protokol obsahuje jen záznam o provedení důkazu), což účastníkům nezprostředkoval (stejně jako následně odvolací soud) ani v odůvodnění svého rozsudku, takže nejsou (nemohou) být známy ani úvahy soudů při hodnocení tohoto důkazu a jejich rozhodnutí jsou z tohoto důvodu nepřezkoumatelná.

Z uvedeného vyplývá, že napadený rozsudek odvolacího soudu není správný (spočívá na nesprávném právním posouzení věci) a protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud tento rozsudek v části, v níž bylo rozhodnuto o potvrzení rozsudku soudu prvního stupně v zamítavém výroku I ohledně částky 313 439 Kč s úrokem z prodlení ve výši 7,05 % z částky 313 439 Kč od 16. 3. 2013 do zaplacení, zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud v odpovídajícím rozsahu rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 5) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

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

Další články:

- Odporová žaloba
- Autonomie vůle (exkluzivně pro předplatitele)
- Správní žaloba a trestní rozsudek
- Střídavá péče (exkluzivně pro předplatitele)
- Styk dítěte s rodičem (exkluzivně pro předplatitele)

- Nesprávné poučení
- Nájem bytu
- Nároky pozůstalých (exkluzivně pro předplatitele)
- Odpovědnost státu za újmu (exkluzivně pro předplatitele)
- Promlčení (exkluzivně pro předplatitele)
- Valná hromada (exkluzivně pro předplatitele)