18. 4. 2007

ID: 47417

Výpověď zaměstnanci

Dává-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, musí prokázat naplnění tohoto výpovědního důvodu, a to i v případě, že se jedná o náboženskou společnost či církev. Požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu vnitropodnikové směrnice, popř. z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé. Požadavky ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, jimiž se rozumějí jiné skutečnosti, než které vyplývají z předpokladů ve smyslu téhož ustanovení, se mohou podle druhu vykonávané práce dotýkat nejen kupř. zvláštních odborných znalostí, morálních kvalit zaměstnance, ale i jeho řídících a organizačních schopností.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 628/2006, ze dne 6.3.2007)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce V. N., zastoupeného advokátkou, proti žalované Náboženské společnosti českých unitářů, zastoupené advokátkou, o neplatnost skončení pracovního poměru a náhradu mzdy, vedené u Okresního soudu v Plzni - městě pod sp.zn. 24 C 104/2001, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 30. června 2005 č.j. 10 Co 227/2005-203, tak, že dovolání žalobce proti výroku I. rozsudku krajského soudu zamítl.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 6.12.2000 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, a to z důvodů, že byl v souladu s článkem 7 Ústavy NSČU odvolán z funkce duchovního Obce unitářů v P. a „veškerá místa duchovních jiných obcí jsou již obsazena, zaměstnavatel nemá potřebu dalších administrativních sil a nemá pro žalobce ani jinou vhodnou práci“. Dalším výpovědním důvodem žalované byl § 46 odst. 1 písm.e) zák. práce, který odůvodňuje chováním žalobce, když opakovaně projevoval neloajalitu k Ústavě NSČU a jejím myšlenkám a hodnotám, „hrubě a útočně veřejně napadal členy NSČU, kteří nepodporovali nelegitimní vedení pana S., a snižoval jejich čest a vážnost. Proto nemá důvěru členů NSČU a nesplňuje tak bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon funkce duchovního“.

Žalobce se žalobou podanou dne 27.4.2001 doplněnou podáním ze dne 12.8.2003 u Okresního soudu Plzeň – město domáhal určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru ze dne 6.12.2000 dané mu žalovanou a aby žalované byla uložena povinnost zaplatit žalobci nedoplatek mzdy od prosince 1999 do února 2001 ve výši 156.730,- Kč s úrokem z prodlení a náhradu mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru za dobu od 1.3.2001 do 1.8.2003, celkem ve výši 303.050,- Kč s úrokem z prodlení. Žalobu odůvodnil zejména tím, že na základě pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobcem a žalobkyní dne 22.3.1991 vykonával práci duchovního s místem výkonu práce v P. Od prosince 1999 žalovaná přestala žalobci vyplácet mzdu, „vzhledem k tomu činí dluh na nevyplacených mzdách ze strany žalované za období prosinec 1999 až únor 2001 156.730,- Kč“, dopisem ze dne 6.12.2000 byla žalobci ze strany žalované dána výpověď z pracovního poměru dle § 46 odst. 1 písm. c) a e) zák. práce. Neplatnost výpovědi spatřoval zejména v tom, že „rozhodnutí o nadbytečnosti žalobce ze strany žalované nebylo vydáno“, a dále že „žalovaná před dáním výpovědi nikdy neupozornila na neuspokojivé pracovní výsledky, jak jí ukládá zákoník práce“. Žalobce dopisem ze dne 27.2.2001 oznámil žalované, že trvá na dalším zaměstnávání, čímž mu podle jeho názoru „vznikl nárok na náhradu mzdy ze strany žalované, a to ode dne následujícího po dni, kdy žalovaná obdržela od žalobce oznámení o tom, že žalobce trvá na dalším zaměstnávání žalovanou, a to ve výši průměrného měsíčního výdělku, který činí 10.450,- Kč“.

Okresní soud v Plzni - městě rozsudkem ze dne 26.2.2004 č.j. 24 C 104/2001-54 určil, že výpověď daná žalovanou žalobci dopisem ze dne 6.12.2000 je neplatná, s tím, že „o nároku žalobce týkajícím se nedoplatku a náhrady mzdy bude rozhodnuto v konečném rozhodnutí, a to spolu s nárokem na náhradu nákladů řízení“. Vydání mezitímního rozsudku soud prvního stupně zdůvodnil tím, že v průběhu řízení bylo zjištěno, že bylo vydáno rozhodnutí, kterým byla vyslovena neplatnost výpovědi z pracovního poměru daná žalovanou žalobci dopisem ze dne 26.6.1991 v řízení

vedeném u Okresního soudu Plzeň-město pod sp. zn. 11 C 473/91, a které doposud nenabylo právní moci. Výpověď, kterou následně dala žalovaná žalobci dopisem ze dne 6.12.2000, prohlásil soud za neplatnou, protože byla dána v době, kdy ještě „nebylo mezi účastníky najisto postaveno, zda pracovní poměr trvá či nikoliv, a to i přesto, že účastníci až do výpovědi dané žalovaným žalobci dne 6.12.2000 jednali tak, jako by pracovně-právní poměr, založený mezi nimi pracovní smlouvou ze dne 22.3.1991, trval“.

K odvolání žalované Krajský soud v Plzni usnesením ze dne 11.6.2004 č.j. 10 Co 397/2004-63, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Dovodil, že z žádného ustanovení zákoníku práce „nevyplývá, že by po dobu trvání soudního sporu o určení neplatnosti dřívějšího rozvázání pracovního poměru nebylo možné ukončit pracovní poměr založený mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem za situace, kdy se oba účastníci chovají tak, že pracovní poměr trvá. Rozvázání téhož pracovního poměru více právními úkony učiněnými současně či postupně zákoník práce ani jiné právní předpisy nevylučují, jednotlivé právní úkony se posuzují samostatně a samostatně také nastávají jejich právní účinky“. Vzhledem k tomu soud prvního stupně „se musí zabývat formální a obsahovou stránkou výpovědi žalované, tedy provést řízení ve věci samé, bez ohledu na nepravomocné rozhodnutí ve věci 11 C 473/91 Okresního soudu Plzeň – město“.

Okresní soud Plzeň – město poté rozsudkem ze dne 2.12.2004 č.j. 24 C 104/2001-144 žalobu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru dané žalobci žalovanou dopisem ze dne 6.12.2000 a žalobu na zaplacení částky 606.080,- Kč s úroky z prodlení (které ve výroku specifikoval) zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen „nahradit žalované náklady řízení ve výši 52.420,- Kč, a to ve splátkách po 2.000,- Kč měsíčně splatných vždy do každého 20. dne v měsíci, počínaje měsícem následujícím po právní moci tohoto rozsudku do úplného zaplacení, pod ztrátou výhody splátek při nezaplacení některé z nich, a to k rukám zástupce žalované Mgr. B. K.“. Ve věci samé dovodil, že nebyly splněny „hmotně-právní podmínky“ ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce, neboť závěrečné usnesení mimořádného valného shromáždění p. Obce N., kterým dne 3.12.2000 rozhodla o odvolání žalobce z funkce duchovního, je „nikoliv rozhodnutím zaměstnavatele ve smyslu ust. § 46 odst. 1 písm. c) z.p., ale rozhodnutím N. jako veřejnoprávní korporace - náboženské společnosti, jednající tak v souladu s ust. § 7 odst. 1, 3 zákona č. 308/91 Sb. a článkem 7 Ústavy N.“. Podle názoru soudu prvního stupně se žalované „přes poučení dle § 118a odst. 3 o.s.ř. nepodařilo prokázat, zda a v jakém konkrétním znění byl takovýto úkon zaměstnavatele prostřednictvím jeho statutárního orgánu o organizační změně o nadbytečnosti žalobce učiněn, a to vzhledem k nepřesnosti ve výpovědích svědků slyšených k prokázání právě tohoto tvrzení žalované“. Oproti tomu výpovědní důvod podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce byl naplněn, protože žalobce na základě rozhodnutí mimořádného valného shromáždění p. Obce N. ze dne 3.12.2000 o zbavení funkce duchovního ztratil „v souladu s ustanovením § 46 odst. 1 písm. e) větou první z.p. předpoklady pro výkon práce duchovního“. Protože výpověď byla dána důvodně, byl také „zamítnut nárok žalobce na náhradu mzdy po neplatném skončení pracovního poměru ve výši 438.880,- Kč s příslušenstvím“. Za nedůvodný považoval soud prvního stupně i nárok na zaplacení náhrady mzdy ve výši 167.200,- Kč za období od prosince 1999 do konce měsíce března 2001, neboť „by bylo v rozporu s dobrými mravy požadovat po žalované, aby ve zmíněném období žalobci práci přidělovala, neboť tento … sice v předmětném období duchovenskou činnost vykonával, ale nikoli v rámci činnosti pro žalovanou“. Nárok žalobce na náhradu mzdy za období od prosince 1999 do června 2000 je navíc podle názoru soudu prvního stupně promlčen, vzhledem k tomu, že - jak judikoval býv. Nejvyšší soud v rozhodnutí sp. zn. Cz 4/74 - „ohledně nevyčísleného nároku, byť uplatněného žalobou, běží promlčecí doba dále“.

K odvolání obou účastníků Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 30.6.2005 č.j. 10 Co 227/2005-203 rozsudek soudu prvního stupně „ve výroku I. a v části výroku II.“ (tj. ve výrocích, jimiž byla zamítnuta žaloba o určení neplatnosti výpovědi a o zaplacení částky 449.350,-Kč s úroky z prodlení) potvrdil (výrok I.), „v části výroku II., jímž byla zamítnuta žaloba na zaplacení částky 156.730,-Kč s 8% úrokem z prodlení od 1.4.2001 do zaplacení, a ve výroku III. o nákladech řízení“, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a v tomto rozsahu mu věc vrátil k dalšímu řízení (výrok II.). Přisvědčil názoru soudu prvního stupně, že „na právní vztah mezi účastníky založený pracovní smlouvou ze dne 22.3.1991 je nutno aplikovat zákoník práce“, že „žalobce ztratil předpoklady stanovené Ústavou N. a § 7 zákona č. 308/1991 Sb., o svobodě náboženské víry a postavení církví a náboženských společností“, když byl dne 3.12.2000 na mimořádném valném shromáždění p. Obce odvolán z funkce duchovního, a že N. neměla žádné volné místo, které by mohla žalobci nabídnout. „Protože na základě zjištěných skutečností byl návrh na určení neplatnosti uvedené výpovědi z pracovního poměru zamítnut, odpadla i možnost uplatňovat nárok na náhradu mzdy po dobu, kdy žalobce oznámil žalovanému, že požaduje, aby byl dále zaměstnáván“. Ohledně nároku na zaplacení náhrady mzdy ve výši 167.200,- Kč za období od prosince 1999 do konce měsíce března 2001, odvolací soud dovodil, že „pokud měla žalovaná výhrady k činnosti žalobce, pak měla některým ze způsobů stanovených v ust. § 42 odst. 1 z. p. skončit s ním pracovní poměr. Jelikož tak neučinila, byla povinna přidělovat žalobci práci a platit mu mzdu až do skončení pracovního poměru výpovědí z 6.12.2000“. Jelikož žalovaná nepřidělovala žalobci v pracovní smlouvě sjednanou práci duchovního, „šlo o překážky v práci na straně zaměstnavatele dle ust. § 130 odst. 1 zákoníku práce“, a žalobce

má právo na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že soudy obou stupňů naplnění výpovědního důvodu podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce dovozují „pouze z toho, že byl platně svolaným mimořádným valným shromážděním P. obce dne 13.12.2000 (správně 3.12.2000) zbaven funkce duchovního“. I když si je žalobce „vědom toho, že činnost duchovního může vykonávat pouze osoba pověřená příslušnou církví či náboženskou společností, přesto má za to, že v souladu se zákoníkem práce, kdy předpoklady a požadavky pro výkon takové funkce stanovuje zaměstnavatel na své zaměstnance a jsou tedy plně na jeho uvážení, musí se jednat o požadavky a předpoklady, které jsou zaměstnanci známy a musí být splnitelné“. V daném případě stanovil sám žalovaný požadavky pro výkon činnosti duchovního v pracovní náplni, kterou žalobce obdržel dne 3.6.1995, „přičemž tyto požadavky po celou dobu řádně dodržoval a skutečnost, že by se tyto požadavky měnily, či že by je přestal splňovat ,,mu ze strany zaměstnavatele nebyla nikdy sdělena“. Podle názoru žalobce by bylo „v rozporu s principy zákoníku práce a vůbec právního řádu“, jestliže by zaměstnavatel měl možnost dát svému zaměstnanci výpověď s odůvodněním, že tento nesplňuje předpoklady či požadavky pro výkon určité funkce či pracovního místa, aniž by soud tyto požadavky a případné jejich nesplnění zkoumal, a to s odůvodněním, že v daném případě je žalovaná samostatnou právnickou osobou, která spravuje své záležitosti a tedy i ustanovuje své duchovní nezávisle na státních orgánech dle čl. 16 ústavního zákona č. 23/1991 Sb. Jestliže tedy zaměstnavatel dává svému zaměstnanci výpověď, a to z taxativně vymezeného důvodu, dle ustanovení zákoníku práce, musí prokázat naplnění tohoto výpovědního důvodu, a to i v případě, že se jedná o náboženskou společnost či církev. Vzhledem k tomu došlo v řízení k vadě, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, neboť „nebyly dostatečně zjištěny okolnosti rozhodné pro posouzení věci, a to z důvodu, že nebyl jeho účastnický výslech připuštěn a zároveň nebyla strana žalovaná povinna prokázat naplnění výpovědního důvodu dle § 46 odst. 1 písm. e) zákoníku práce“. Žalobce navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soud oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal rozsudek odvolacího soudu v části napadené dovoláním bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že předmětem řízení je výpověď z pracovního poměru daná dopisem ze dne 6.12.2000 (srov. § 364 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce) - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.12.2000 [tj. přede dnem, kdy nabyl účinnosti zákon č. 155/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony] - dále jen zák. práce.

Podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) části věty před středníkem zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce.

Pro podání výpovědi podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce není významné, zda ke stanovení předpokladů došlo právním předpisem již před vznikem pracovního poměru nebo teprve v době jeho trvání. Lze tedy dát úspěšně výpověď zaměstnanci, který nesplňuje předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, i když tyto předpoklady byly právním předpisem stanoveny teprve v době trvání pracovního poměru zaměstnance a při vzniku tohoto pracovního poměru nebyly ještě právním předpisem vyžadovány.

Právními předpisy, které stanoví předpoklady pro výkon sjednané práce, se v první řadě rozumí obecně závazné právní předpisy (srov. § 272 odst. 1 zák. práce)..

Podle ustanovení Čl. 16 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, která byla vyhlášena jako součást ústavního pořádku České republiky pod č. 2/1993 Sb., církve a náboženské společnosti spravují své záležitosti, zejména ustavují své orgány, ustanovují své duchovní a zřizují řeholní a jiné církevní instituce nezávisle na státních orgánech.

Podle ustanovení § 7 zákona č. 308/1991 Sb., o svobodě náboženské víry a postavení církví a náboženských společností (který se stal součástí právního řádu České republiky - srov. Čl. 1 odst. 1 ústavního zákona č. 4/1993 Sb., o opatřeních souvisejících se zánikem České a Slovenské Federativní Republiky), osoby vykonávající duchovenskou činnost ji vykonávají z pověření církví a náboženských společností, podle jejich vnitřních předpisů a obecně závazných právních předpisů (odst. 1). Církve a náboženské společnosti posuzují způsobilost osob k výkonu duchovenské činnosti a podle toho určují jejich zařazení (odst. 2). Církve a náboženské společnosti podle svých

vnitřních předpisů ustanovují osoby vykonávající duchovenskou činnost a učitele náboženství do funkce, popřípadě též pro určitý územní obvod (odst. 3).

Z uvedeného vyplývá, že neodlučitelnou součástí ústavně zaručeného práva církví a náboženských společností spravovat nezávisle na státních orgánech své záležitosti je kromě jiného právo stanovit si vlastní podmínky pro ustanovování do funkce osob vykonávajících duchovenskou činnost (a jejich odvolávání z funkce) a určit vlastní pravidla pro posouzení způsobilosti těchto osob k výkonu duchovenské činnosti. Jestliže je činnost duchovního vykonávána - jako v posuzované věci - v pracovním poměru, patří mezi předpoklady pro výkon sjednané práce také uvedenými právními předpisy stanovené zvláštní předpoklady předcházející sjednání pracovní smlouvy, které musí být splněny i v dalším trvání pracovního poměru. V případě, jestliže církev či náboženská společnost po posouzení způsobilosti osoby vykonávající duchovenskou činnost rozhodne, že ustanovení této osoby do funkce zrušuje, jedná se o ztrátu předpokladu nezbytného pro výkon duchovenské činnosti, a o důvod k rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce. Protože - jak uvedeno výše - církve a náboženské společnosti spravují své záležitosti, zejména ustavují své orgány, ustanovují své duchovní a zřizují řeholní a jiné církevní instituce nezávisle na státních orgánech, může soud v občanském soudním řízení o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí pouze zkoumat, zda je zde rozhodnutí, kterým se osoba vykonávající duchovenskou činnost odvolává z funkce, a zda toto rozhodnutí přijal orgán (útvar), který je k tomu oprávněn podle vnitřních předpisů příslušné církve či náboženské společnosti.

V posuzované věci vycházel odvolací soud ze zjištění, že žalobce, který pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy uzavřené dne 22.3.1991 jako duchovní s místem výkonu práce v P., byl usnesením mimořádného valného shromáždění P. obce Náboženské společnosti českých unitářů konaného dne 3.12.2000 z funkce duchovního odvolán; valné shromáždění náboženské obce je nejvyšším orgánem náboženské obce, který - kromě jiného - volí a odvolává duchovního obce (srov. Čl. 7. Ústavy Náboženské společnosti českých unitářů). Jestliže odvolací soud (ve shodě se soudem prvního stupně) za těchto okolností dovodil, že žalobce tím ztratil předpoklady, které jsou nezbytnou podmínkou pro výkon sjednané práce, jsou jeho závěry v souladu se zákonem.

Ve prospěch opačného závěru nelze důvodně namítat, že „splnění výpovědního důvodu“ soudy obou stupňů dovodily „pouze z toho, že byl platně svolaným mimořádným valným shromážděním P. obce dne 13.12.2000 (správně 3.12.2003) žalobce zbaven funkce duchovního“, a že pro závěr, zda byl naplněn použitý výpovědní důvod, bylo třeba zabývat se tím, zda - jak žalobce zdůrazňuje - „po celou dobu řádně dodržoval požadavky pro výkon duchovního v pracovní náplni, kterou obdržel žalobce od žalovaného dne 3.6.1995“

S dovolatelem lze souhlasit v tom, že dává-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď, „musí prokázat naplnění tohoto výpovědního důvodu, a to i v případě, že se jedná o náboženskou společnost či církev“. Při úvaze v tomto směru je však třeba mít na zřeteli, že jednotlivé skutkové podstaty uvedené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, při jejichž naplnění lze dát zaměstnanci výpověď, nelze – jak ostatně na jiném místě dovolatel sám uvádí – navzájem zaměňovat. Zatímco předpoklady stanoví právní předpisy (§ 272 odst. 1 zák. práce), požadavky pro řádný výkon sjednané práce stanoví sám zaměstnavatel. Požadavky, které jsou nezbytnou podmínkou pro řádný výkon práce, mohou vyplývat z pracovní smlouvy, organizačního řádu vnitropodnikové směrnice, popř. z pracovních příkazů vedoucího zaměstnance, nebo může jít o požadavky, které jsou pro výkon určité práce všeobecně známé. Požadavky ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. e) zák. práce, jimiž se rozumějí jiné skutečnosti, než které vyplývají z předpokladů ve smyslu téhož ustanovení, se mohou podle druhu vykonávané práce dotýkat nejen kupř. zvláštních odborných znalostí, morálních kvalit zaměstnance, ale i jeho řídících a organizačních schopností.

V posuzované věci proto bylo možné (přípustné), aby požadavky nezbytné pro výkon činnosti duchovního byly obsaženy (stanoveny) „v pracovní náplni, kterou obdržel žalobce od žalovaného dne 3.6.1995“. Dovolatel však pomíjí, že při posouzení, z kterého z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 zák. práce zaměstnavatel dal zaměstnanci výpověď z pracovního poměru, soud vychází ze skutkového vylíčení použitého výpovědního důvodu (okolnost, zda, popřípadě jak zaměstnavatel tento důvod právně kvalifikoval, tu není sama o sobě významná), přičemž tímto skutkovým důvodem k výpovědi nebyla okolnost, že žalobce snad nesplňuje požadavky vytýčené - jak tvrdí - v pracovní náplni ze dne 3.6.1995, nýbrž ztráta předpokladů spočívající v tom, že žalobce „mimořádné valné shromáždění P. obce Náboženské společnosti českých unitářů dne 3.12.2000 v souladu s čl. 7 Ústavy Náboženské společnosti českých unitářů v platném znění odvolalo z funkce duchovního Obce unitářů v P.“.

Protože rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů věcně správný, a protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst.1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o.s.ř. ani jinou než dovolatelem tvrzenou vadou řízení, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného podle ustanovení § 243b odst. 2, části věty

před středníkem o.s.ř. zamítl.

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

Další články:

- 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)
- Doručování
- Zastoupení
- Zánik závazku
- Zadržovací právo
- Insolvenční řízení (exkluzivně pro předplatitele)