

Judikát NS 21 Cdo 3762/2010

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	01/12/2012
Spisová značka:	21 Cdo 3762/2010
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2012:21.CDO.3762.2010.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Neplatnost právního úkonu Výpověď z pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 52 písm. c) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2008 § 11 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 30.06.2008 § 20 odst. 1, 2 obč. zák.
Kategorie rozhodnutí:	C

21 Cdo 3762/2010

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Mojmíra Putny a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Zdeňka Novotného v právní věci žalobce Ing. O. D., zastoupeného JUDr. Marií Chalupovou, advokátkou se sídlem v České Třebové, Čechova č. 396, proti žalovanému Pražské vodovody a kanalizace, a.s. se sídlem v Praze 1, Pařížská č. 11, IČO 25656635, zastoupenému Mgr. Ing. Zdeňkem Strnadem, advokátem se sídlem ve Velkých Popovicích, Na Zeleném vršku č. 171, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 15 C 222/2008, o dovolání žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 26. února 2010, č. j. 11 Co 412/2009-82, takto:

I. Dovolání žalovaného se zamítá.

II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů dovolacího řízení 4.050,- Kč do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám JUDr. Marie Chalupové, advokátky se sídlem v České Třebové, Čechova č. 396.

O d ů v o d ě n í :

Dopisem ze dne 30. 4. 2008 žalovaný sdělil žalobci, že „s ohledem na probíhající změny v organizační struktuře PVK došlo ke zrušení pracovního místa manažer provozu Úpravna vody Želivka/Podolí v úseku provozního ředitele“, že pracovní poměr žalobce skončí „výpovědí ve smyslu § 52 písm. c) zákoníku práce“, že „od 1. 5. 2008 do skončení pracovního poměru nebude žalobci zaměstnavatel přidělovat práci“ a „bude se jednat o překážku v práci na straně zaměstnavatele“, že po dobu těchto překážek bude žalobci náležet náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku a že žalobci bude vyplaceno odstupné ve výši 7 násobku průměrného měsíčního výdělku.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že u žalovaného je v pracovním poměru od roku 1973; od roku 2003 jako manažer provozu Úpravna vody Želivka/Podolí. Organizační změny, které se staly důvodem pro výpověď z pracovního poměru, byly ze strany žalovaného vykonstruovány a v době, kdy byla výpověď žalobci doručena, vůbec neexistovaly. Teprve poté, co personální ředitel žalovaného předložil žalobci dne 30. 4. 2008 návrhy dohod o rozvázání pracovního poměru (které žalobce odmítl) a výpověď z pracovního poměru, rozeslal všem vedoucím zaměstnancům žalovaného „Oznámení o organizační a personální změně“, ve které je účelově a protiprávně uvedeno, že žalobce nebude dále pracovat z důvodu překážek na straně zaměstnavatele a že žalobcovo místo, které bude zrušeno až ke dni 1. 7. 2008, „bude zastávat dosavadní zástupce Ing. P.“. Za bezprostřední důvod k výpovědi z pracovního poměru považuje žalobce jeho odmítnutí podepsat „faktury v celkové částce 8.906.193,- Kč za Průzkum štolového vodovodního přivaděče“. Ačkoli organizační změny „tohoto typu“ jsou natolik závažnou věcí, že o nich má rozhodovat „přínejmenším představenstvo firmy, které ze zákona rozhoduje o všech záležitostech akciové společnosti, v

daném případě tomu tak nebylo”.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 11. 6. 2009, č. j. 15 C 222/2008-56, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému náhradu nákladů řízení 10.710,- Kč k rukám advokáta Mgr. Ing. Zdeňka Strnada. Vyšel z toho, že „dne 22. 4. 2008 bylo na poradě generálního ředitele“ přijato rozhodnutí o organizační změně spočívající ve sloučení dvou stávajících provozů úpraven vody do provozu jediného, ve zrušení pracovních míst manažerů zrušovaných provozů ke dni 30. 6. 2008 a ve zřízení jediné manažerské pozice s účinností ode dne 1. 7. 2008. Generální ředitel žalovaného „za tímto účelem“ dne 29. 4. 2008 rozhodl (příkazem generálního ředitele č. 04/2008) s účinností ode dne 30. 6. 2008 o organizační změně; v důsledku této organizační změny se stal žalobce pro žalovaného nadbytečným. Protože byla prokázána příčinná souvislost mezi organizační změnou a nadbytečností žalobce, výpověď z pracovního poměru, daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 30. 4. 2008, je platným právním úkonem.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 26. 2. 2010, č. j. 11 Co 412/2009-82, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že určil, že výpověď daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 30. 4. 2008 je neplatná, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci náklady řízení před soudy obou stupňů 19.700,- Kč k rukám advokátky JUDr. Marie Chalupové. Na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že žalovaný svá tvrzení o oprávnění generálního ředitele vydat rozhodnutí o organizační změně neprokázal. Vycházel přitom z organizačního řádu žalovaného, účinného do dne 30. 10. 2008 (č. 05/2006), podle kterého „je nejvyšším orgánem akciové společnosti valná hromada, která rozhoduje v daném rámci obecně závaznými předpisy a stanovami společnosti o všech věcech společnosti, svá práva, povinnosti a rozhodnutí vykonává prostřednictvím představenstva PVK“, představenstvo řídí činnost žalovaného v souladu se stanovami a v souladu s pokyny schválenými valnou hromadou a jedná jejím jménem, generální ředitel stojí v čele společnosti, organizuje a řídí její činnost a jedná jejím jménem v rozsahu pověření – zmocnění představenstvem společnosti. Podle bodu 2.2 organizačního řádu dodatky a změny organizačního řádu vydává generální ředitel po schválení představenstvem. Odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že rozhodnutí o organizačních změnách není v organizačním řádu vyhrazeno do pravomoci generálního ředitele; teprve organizačním řádem č. 01/2008, který nabyl účinnosti dnem 1. 11. 2008, byl „doplňen bod 4.1.1 v páté odrážce tak, že generální ředitel rozhoduje nejen o zásadních otázkách personální politiky, ale i o organizačních změnách“. V době, kdy bylo rozhodnuto o organizační změně, na základě které se stal žalobce nadbytečným (a proto mu byla dána výpověď z pracovního poměru pro nadbytečnost) pravomoc rozhodnout o organizační změně generální ředitel žalovaného neměl. Taková pravomoc mu nebyla dána ani pracovní (manažerskou) smlouvou. Organizační řád, který odrážel rozhodnutí o organizační změně, nabyl účinnosti dnem 1. 11. 2008 a teprve od tohoto data došlo ke změně předpokládané rozhodnutím o organizační změně, což je sloučení dosud dvou samostatných provozů Úpravna vody Želivka/Podolí a Káraný do jednoho provozu – Úpravna vody. Odvolací soud uzavřel, že, „pokud existoval příkaz generálního ředitele ze dne 30. 4. 2008, který nebyl schválen představenstvem, pak k realizaci organizační změny došlo až účinností nového organizačního řádu 1. 11. 2008“, který byl schválen usnesením představenstva žalovaného ze dne 23. 10. 2010“. Ke dni, kdy měl skončit pracovní poměr žalobce (ke dni 30. 6. 2008), „nedošlo ke změně organizační struktury žalovaného změnou organizačního řádu“ a pracoviště žalobce stále existovalo.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaný nesouhlasí se závěrem, že rozhodnutí o organizačních změnách není v organizačním řádu vyhrazeno do pravomoci generálního ředitele a že k realizaci organizační změny (její účinnosti) došlo až účinností nového organizačního řádu dne 1. 11. 2008 na základě jeho schválení představenstvem žalovaného. Dovolatel je přesvědčen, že odvolací soud se při své úvaze dopustil pochybení v tom, že se zabýval skutečnostmi, které nastaly ex post po učiněném úkonu rozhodnutí o organizační změně, a v tom, že zaměnil pojem „rozhodnutí o organizační změně“ (ve smyslu příslušných ustanovení zákoníku práce) a „rozhodnutí o změně organizačního řádu“ (ve smyslu stanov dovolatele). Pravomoc generálního ředitele rozhodovat o organizačních změnách bylo možné dovodit i ze znění organizačního řádu č. 05/2006, a proto je chybná úvaha o tom, že, je-li nějaké právo (či pravomoc) vedoucího zaměstnance směřující dovnitř společnosti výslovně zmíněno v pozdějším znění vnitřní normy žalovaného, tak takové právo či pravomoc před přijetím pozdějšího znění neexistovalo. Podle názoru dovolatele organizační řád neupravuje úkoly nebo technické vybavení zaměstnavatele ani otázky snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce, protože tyto otázky jsou plně v působnosti řídicích zaměstnanců. Nelze si proto (z hlediska řízení takové velké společnosti) představit, že by o každé z organizačních změn mělo rozhodovat představenstvo rozhodnutím o schválení změny organizačního řádu či jakékoliv vnitřní normy. Pravomoc generálního ředitele rozhodovat o organizačních změnách lze dovodit jak z tehdy platného organizačního řádu, tak z dlouhodobé a konstantní praxe žalovaného, neboť „každé předcházející rozhodování o organizační změně probíhalo obdobným způsobem“. Organizační změna, která spočívala ve sloučení dvou provozů úpraven vody Želivka/Podolí a Káraný do jednoho provozu ke dni 1. 7. 2008 a zrušení pracovního místa manažera provozu úpraven vody Želivka/Podolí a Káraný ke dni 30. 6. 2008, nabyla podle dovolatele účinnosti dne 1. 7. 2008. Vytýká dále odvolacímu soudu, že vůbec nepřihlédl k výpovědím vedoucích zaměstnanců žalovaného před soudem prvního stupně. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce navrhl, aby dovolání bylo zamítnuto, neboť v řízení bylo prokázáno, že generální ředitel k vydání příkazu o organizační změně oprávněn nebyl žádným vnitřním ani vnějším předpisem.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o. s. ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno 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. a) o. s. ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř. bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o. s. ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Protože rozhodnutí odvolacího soudu lze přezkoumat jen z důvodů uplatněných v dovolání, a je-li dovolání přípustné, lze přihlídnout též k vadám uvedeným v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř., jakož i k jiným vadám řízení, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, i když nebyly v dovolání uplatněny (§ 242 odst. 3 o. s. ř.), přezkoumal dovolací soud rozsudek odvolacího soudu především z důvodů uplatněných v dovolání žalovaného.

Projednávanou věc je třeba posuzovat – vzhledem k tomu, že žalovaný dal žalobci výpověď dopisem ze dne 30. 4. 2008 – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce ve znění do 30. 6. 2008, tedy do dne, než nabyly účinnosti zákon č. 121/2008 Sb., o vyšších soudních úřednících a vyšších úřednících státního zastupitelství a o změně souvisejících zákonů, a zákon č. 126/2008 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím

zákona o přeměnách obchodních společností a družstev – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.

K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, podle kterého se konkrétní zaměstnanec stal nadbytečným, a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným.

Zaměstnanec je pro zaměstnavatele nadbytečný tehdy, jestliže zaměstnavatel nemá s ohledem na přijaté rozhodnutí o organizačních změnách možnost zaměstnance dále zaměstnávat pracemi dohodnutými v pracovní smlouvě. Zaměstnavatelům zákon umožňuje, aby regulovali počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby zaměstnávali jen takový počet svých zaměstnanců a v takovém kvalifikačním složení, jaké odpovídá jejich potřebám. O výběru zaměstnance, který je nadbytečným, rozhoduje výlučně zaměstnavatel; soud není oprávněn v tomto směru rozhodnutí zaměstnavatele přezkoumávat.

Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách není právním úkonem, neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví [například pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce], a která není sama o sobě způsobitelná přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní úkon, nelze rozhodnutí zaměstnavatele samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti zejména ve smyslu ustanovení § 37 až 39 obč. zák. (srov. § 18 zák. práce); vznikne-li pochybnost, zda zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn.

Podle ustanovení § 11 odst. 1 zák. práce právní úkony právnické osoby, která je zaměstnavatelem v pracovněprávních vztazích, se řídí § 20 občanského zákoníku.

Podle ustanovení § 20 odst. 1 občanského zákoníku právní úkony právnické osoby ve všech věcech činí ti, kteří k tomu jsou oprávněni smlouvou o zřízení právnické osoby, zakládací listinou nebo zákonem (statutární orgány).

Podle ustanovení § 20 odst. 2 věty první občanského zákoníku za právnickou osobu mohou činit právní úkony i jiní její pracovníci nebo členové, pokud je to stanoveno ve vnitřních předpisech právnické osoby nebo je to vzhledem k jejich pracovnímu zařazení obvyklé.

Rozhodnutí zaměstnavatele o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách není – jak uvedeno výše – právním úkonem. Protože zákon výslovně neupravuje, kdo je oprávněn činit u zaměstnavatele takové tzv. faktické úkony, je třeba v tomto směru vycházet ze zásad uvedených zejména v ustanoveních § 11 odst. 1 zák. práce a § 20 odst. 1 a 2 obč. zákoníku.; ten, kdo je oprávněn činit jménem zaměstnavatele právní úkony, je také jménem zaměstnavatele oprávněn k tzv. faktickým úkonům a i takové jeho jednání v tomto směru zaměstnavatele zavazuje. Proto lze uzavřít, že také rozhodnutí o organizačních změnách (ačkoli nejde o právní úkon) u zaměstnavatele, který je právnickou osobou, činí především jeho statutární orgán, jímž je u akciové společnosti představenstvo (srov. § 191 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník), případně osoby představenstvem pověřené (srov. § 20 odst. 2 obč. zák.).

Pro posouzení projednávané věci bylo proto významné, zda generální ředitel žalovaného Ing. M. K. (tedy nikoli statutární orgán žalovaného, jímž je představenstvo) byl oprávněn rozhodnout o organizační změně (zrušení místa manažera na úpravě vody Želivka/Podolí a Káraný), v jejímž důsledku se žalobce stal pro žalovaného nadbytečným, jinak řečeno, zda z vnitřních předpisů žalovaného vyplývalo, že mu tato pravomoc příslušela. Odvolací soud se při řešení této otázky - vycházeje z ustanovení článku 30 stanov žalovaného, podle něhož vnitřní organizaci společnosti upravuje organizační řád a další vnitřní předpisy, které schvaluje představenstvo společnosti – správně zabýval tím, zda takové oprávnění vyplývalo z tehdy platného a účinného organizačního řádu žalované (jiné tvrzení žalovaný v průběhu řízení neuvedl). Souhlasit lze s odvolacím soudem i v tom, že z formulací obsažených v bodu „4.1 Generální ředitel“ organizačního řádu žalovaného, podle nichž „Generální ředitel organizuje a řídí činnost PVK a jedná jejím jménem v rozsahu pověřením představenstvem PVK“, „určuje koncepci dlouhodobého rozvoje a strategie, zajišťuje její uskutečnění vytvářením hospodářských, materiálně-technických, organizačních a personálních předpokladů“ a „rozhoduje o zásadních otázkách personální politiky“ – na něž dovolatel poukazuje – nelze oprávnění generálního ředitele rozhodnout o organizační změně (zrušení místa manažera na úpravě vody Želivka/Podolí a Káraný) dovodit; takové oprávnění má nepochybně představenstvo žalovaného jako statutární orgán.

Na uvedeném závěru nemůže nic změnit ani argumentace dovolatele tím, že podle „Směrnice GR č. 12“ ze dne 1. 11. 2005 „Řízení dokumentace“ generální ředitel „vydává dokumenty řešící problematiku celé společnosti nebo více úseků“ a „příkaz vyjadřuje výsledek rozhodnutí vedoucího zaměstnance pro řešení konkrétní situace, ukládá konkrétní opatření“, a to už proto, že nejde o rozhodnutí statutárního orgánu žalovaného, jímž by některé ze svých oprávnění (pravomocí) delegoval, nýbrž o rozhodnutí, jímž by si (případně) sám generální ředitel pravomoci vytvářel. Stejně tak nemůže obstát polemika dovolatele s tím, kdy nabývá (nabylo) organizační opatření „účinnosti“, neboť, nemohl-li generální ředitel žalovaného vydat organizační opatření, na základě něhož se měl žalobce stát nadbytečným, je zcela nerozhodné, zda a kdy nabylo „účinnosti“.

Případný není ani odkaz dovolatele na rozsudek Nejvyššího soudu ČR, sp. zn. 21 Cdo 1932/2006, neboť ve zmíněném rozhodnutí se jednalo o řešení odlišného skutkového stavu, kdy podle stanov žalovaného generální ředitel řídí výkon běžných činností společnosti a „přísluší mu zejména vydávat

organizační a řídicí normy společnosti" a oprávnění představenstva žalovaného spočívalo v právu „schvalovat základní organizační normy společnosti – organizační řád (po předchozím stanovisku dozorčí rady) a podpisový řád“, zatímco v projednávané věci oprávnění „vydávat organizační a řídicí normy společnosti“ generálnímu řediteli žalovaného nepříslušelo.

Namítá-li dále dovolatel, že odvolací soud „vůbec nepřihlédl k výpovědím vedoucích zaměstnanců žalovaného před soudem prvního stupně“ a že, „dospěl-li k opačnému závěru, dospěl ke skutkovému zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování“, přehlíží, že odvolací soud opřel své rozhodnutí o závěr, že generální ředitel žalovaného nebyl vůbec oprávněn rozhodnout o organizační změně (zrušení místa manažera na úpravě vody Želivka/Podolí a Káraný), a proto skutková zjištění o tom, kdy a za jakých okolností takové rozhodnutí přijal, jsou pro posouzení věci bezvýznamná.

Z výše uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska žalovaným uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (ani dovolatelem tvrzeno), 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. nebo jinou vadou, 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.

V dovolacím řízení vznikly žalobci náklady, které spočívají v odměně za zastupování advokátem ve výši 3.750,- Kč [srov. § 7 písm. c), § 10 odst. 3, § 16 odst. 1 a § 18 odst. 1 vyhlášky č. 484/2000 Sb., ve znění vyhlášek č. 49/2001 Sb., č. 110/2004 Sb., č. 617/2004 Sb. a č. 277/2006 Sb.] a v paušální částce náhrad výdajů ve výši 300,- Kč (srov. § 13 odst. 3 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění vyhlášek č. 235/1997 Sb., č. 484/2000 Sb., č. 68/2003 Sb., č. 618/2004 Sb., č. 276/2006 Sb. a č. 399/2010 Sb.), celkem ve výši 4.050,- Kč; náhrada za daň z přidané hodnoty z této odměny a náhrad k nákladům řízení nepatří, neboť advokátka, která žalobce zastupovala, v rozporu s ustanovením § 14a vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve znění vyhlášek č. 235/1997 Sb., č. 484/2000 Sb., č. 68/2003 Sb., č. 618/2004 Sb., č. 276/2006 Sb. a č. 399/2010 Sb. neprokázala, že by byla plátcem této daně. Protože dovolání žalovaného bylo zamítnuto, soud mu ve smyslu ustanovení § 243b odst. 5 věty první, § 224 odst. 1 a § 142 odst. 1 o. s. ř. uložil, aby tyto náklady žalobci nahradil. Náhradu nákladů dovolacího řízení je žalovaný povinen zaplatit k rukám advokátky, která žalobce v tomto řízení zastupovala (§ 149 odst. 1 o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 12. ledna 2012

JUDr. Mojmír Putna, v. r.

předseda senátu

www.nsoud.cz