

Judikát NS 21 Cdo 5297/2017

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	02/28/2018
Spisová značka:	21 Cdo 5297/2017
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2018:21.CDO.5297.2017.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Dohoda o rozvázání pracovního poměru Neplatnost právního úkonu Lhůty
Dotčené předpisy:	§ 49 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.03.2012 § 49 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.03.2012 § 72 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.03.2012
Kategorie rozhodnutí:	B

21 Cdo 5297/2017

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jiřího Doležalky a soudců JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D., a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně E. Š., proti žalovanému P. H., zastoupenému Mgr. Markétou Španihelovou, advokátkou se sídlem v Liberci, 8. března č. 21/13, o neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru a o náhradu mzdy, vedené u Okresního soudu v Liberci pod sp. zn. 16 C 181/2012, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočky v Liberci ze dne 25. dubna 2017 č. j. 29 Co 64/2017-318, takto:

Dovolání žalovaného se zamítá.

Odůvodnění:

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Liberci dne 19. 11. 2012 (doplněnou podáními doručenými soudem dne 28. 12. 2012 a 29. 3. 2013) proti žalovanému a společnosti 1. Letka, s. r. o., se sídlem v Liberci, nám. Sokolovské č. 306/7, IČO 22773487 (dále jen „1. Letka, s. r. o.“) domáhala, aby bylo určeno, že „dohoda o skončení pracovního poměru ze dne 31. 8. 2012 daná žalobkyní společností 1. Letka, s. r. o.“ je neplatná, a aby byla žalovanému uložena povinnost zaplatit žalobkyni 10 616 Kč „jako náhradu za dovolenou“ a 3 442 Kč jako „nemocenskou za období její nemoci od 1. 10. 2012“. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že dne 15. 11. 2011 uzavřela s žalovaným pracovní smlouvu na dobu neurčitou, že od žalovaného neobdržela mzdový výměr, ale bylo jí ústně sděleno, že její mzda činí 15 % z tržby, což bylo v průměru 10 000 Kč čistého, že v září 2012 čerpala dovolenou a poté byla od 1. 10. 2012 v pracovní neschopnosti a že vzhledem k tomu, že jí nebyly vypláceny nemocenské dávky, obrátila se na Okresní správu sociálního zabezpečení v Liberci, kde jí sdělili, že na ně nemá nárok, neboť její pracovní poměr u společnosti 1. Letka, s. r. o., skončil dne 31. 8. 2012. Uvedla, že následně od žalovaného zjistila, že v únoru 2012 přešel její pracovní poměr z žalovaného na společnost 1. Letka, s. r. o., jejímž jediným společníkem a jednatelem je žalovaný, a to bez jejího vědomí a souhlasu, že společnost 1. Letka, s. r. o., ji odhlásila ke dni 31. 8. 2012 z registru zaměstnanců u Okresní správy sociálního zabezpečení v Liberci a předložila dohodu o skončení pracovního poměru podepsanou oběma stranami, a že žalobkyně poté, co se tyto skutečnosti dozvěděla, oznámila žalovanému, že je stále jeho zaměstnancem. Namítala, že uvedenou dohodu o skončení pracovního poměru nikdy nepodepsala a ani nebyla zaměstnancem společnosti 1. Letka, s. r. o., že má stále uzavřenou pracovní smlouvu s žalovaným a že je stále jeho zaměstnancem.

Žalovaný zejména uvedl, že pracovní poměr mezi ním a žalobkyní byl ukončen po vzájemné dohodě dne 29. 2. 2012, že k 1. 3. 2012 byla uzavřena pracovní smlouva mezi žalobkyní a společností 1. Letka, s. r. o., a že i tento pracovní poměr byl ukončen po vzájemné dohodě, a to ke dni 31. 8. 2012.

Okresní soud v Liberci částečným rozsudkem ze dne 29. 10. 2014 č. j. 16 C 181/2012-155 určil, že dohoda o skončení pracovního poměru ze dne 31. 8. 2012 daná žalobkyní společností 1. Letka, s. r. o., je neplatná. Vycházel mimo jiné ze zjištění, že dne 15. 11. 2011 uzavřela žalobkyně s žalovaným pracovní smlouvu na dobu neurčitou, že dne 29. 2. 2012 mělo dojít ke skončení pracovního poměru dohodou, že dne 1. 3. 2012 měla být uzavřena pracovní smlouva mezi žalobkyní a společností 1. Letka, s. r. o., zastoupenou jednatelem, kterým byl žalovaný, a že tento pracovní poměr měl skončit dohodou ze dne 31. 8. 2012. Na základě závěrů znaleckého posudku ze dne 25. 4. 2014, vypracovaného znalcem PhDr. Milanem Nouzovským, dovodil, že žalobkyně dohodu o skončení pracovního poměru ze dne 31. 8. 2012 „s větší pravděpodobností“ nepodepsala, že dohodě o skončení pracovního poměru chybí jedna z jejích základních náležitostí (pravý podpis žalobkyně), a že se proto jedná o neplatný právní úkon. Vzhledem k tomu, že žalobkyně podala žalobu na neplatnost dohody o skončení pracovního poměru dne 19. 11. 2012 – bezprostředně poté, co se o její existenci dozvěděla – dospěl k závěru, že dvouměsíční lhůta ve smyslu ustanovení § 72 zákoníku práce byla zachována. Dodal, že pracovní poměr žalobkyně a žalovaného skončil ke dni 30. 11. 2012 na základě výpovědi dané žalovanému žalobkyní dopisem ze dne 24. 9. 2012, který byl žalovanému doručen poštou.

K odvolání žalobkyně, žalovaného a společnosti 1. Letka, s. r. o., Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci usnesením ze dne 12. 8. 2015 č. j. 29 Co 96/2015-189 odvolání žalobkyně odmítl a rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Uvedl, že žalobní tvrzení žalobkyně jsou v zásadním rozporu s žalobním požadavkem na určení neplatného rozvázání pracovního poměru u společnosti 1. Letka, s. r. o., že žaloba – v doplněném znění – je vnitřně rozporná a že soud prvního stupně měl žalobkyni vyzvat k úpravě žalobního petitu tak, aby odpovídala skutkovým tvrzením v žalobě, neboť žalobní požadavek by měl směřovat k určení neplatného rozvázání pracovního poměru dohodou u žalovaného a případně k určení, že pracovní poměr mezi žalobkyní a společností 1. Letka, s. r. o., nevznikl. Dospěl proto k závěru, že rozsudek soudu prvního stupně nelze potvrdit ani změnit, neboť tyto podstatné procesní vady mohly mít za následek jeho nesprávnost.

Žalobkyně „doplnila“ podáním doručeným soudem dne 13. 10. 2015 žalobu tak, že se domáhá, aby bylo určeno, že „dohoda o skončení pracovního poměru ze dne 28. 2. 2012 daná žalobkyní žalovaným je neplatná“, a aby byl žalovaný povinen zaplatit žalobkyni 10 616 Kč jako náhradu za dovolenou, 289 285 Kč jako náhradu mzdy za období od 27. 7. 2013 do 9. 10. 2015, 3 442 Kč za první dny nemoci od 1. 10. 2012 do 22. 10. 2012, 64 170 Kč jako nemocenské za období od 22. 10. 2012 do 27. 7. 2013, 155 772 Kč jako náhradu škody a 100 000 Kč jako náhradu nemajetkové újmy. Vůči společnosti 1. Letka, s. r. o., vzala žalobkyně žalobu zpět.

Okresní soud v Liberci – poté, co usnesením vyhlášeným při jednání konaném dne 17. 2. 2016 připustil „změnu“ žaloby a nárok žalobkyně na zaplacení náhrady škody ve výši 155 772 Kč a nemajetkové újmy ve výši 100 000 Kč vyloučil k samostatnému projednání a co usnesením ze dne 17. 2. 2016 č. j. 16 C 181/2012-216 zastavil řízení vůči společnosti 1. Letka, s. r. o. – rozsudkem ze dne 30. 11. 2016 č. j. 16 C 181/2012-289 žalobu zamítl a rozhodl, že „náhrada nákladů řízení vzniklých žalovanému proti žalobkyni se nepřiznává“ a že ve vztahu mezi státem a účastníky řízení nemá stát právo na náhradu nákladů „vzniklých v rámci znaleckého a odměny ustanoveného zástupce“. Vycházel ze zjištění, že žalobkyně se domáhala žalobou podanou dne 19. 11. 2012 určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru proti žalovanému, že žaloba postrádala nezbytné náležitosti, a to zejména co do vymezení úkonu, který má být určen neplatným, že doplněním ze dne 29. 3. 2013 žalobkyně navrhla přistoupení dalšího účastníka – společnosti 1. Letka, s. r. o. – a zároveň upřesnila, že úkon, který by měl být soudem určen jako neplatný, je dohoda o skončení pracovního poměru ze dne 31. 8. 2012, a že až podáním ze dne 13. 10. 2015 žalobkyně doplnila a upřesnila žalobu v rámci závěrů učiněných odvolacím soudem, a to tak, že vůči společnosti 1. Letka, s. r. o., vzala žalobu zpět a uvedla, že úkon, který má být určen soudem jako neplatný, je dohoda o skončení pracovního poměru ze dne 29. 2. 2012 uzavřená mezi žalobkyní a žalovaným. Soud prvního stupně s odkazem na provedené důkazy dovodil, že žalobkyně nepodepsala listiny týkající se tvrzených pracovních poměrů u žalovaného a u společnosti 1. Letka, s. r. o., a to zejména dohodu o skončení pracovního poměru ze dne 29. 2. 2012. Dospěl k závěru, že lhůta dvou měsíců k uplatnění žaloby na neplatnost právního úkonu ve smyslu ustanovení § 72 zákoníku práce začala žalobkyní běžet již od 14. 11. 2012, kdy se o existenci dohody o skončení pracovního poměru s žalovaným ze dne 29. 2. 2012 dozvěděla, že v rámci vázanosti soudu tím, jak je účastníkem řízení vymezen předmět řízení, s ohledem na nutnost jednoznačného vymezení žalobního petitu v rámci konkretizace úkonu, který má být soudem přezkoumán a případně určen neplatným, a s ohledem na úkony provedené žalobkyní v rámci opakovaných změn žaloby, je zřejmé, že se žalobkyně domáhala neplatnosti dohody o skončení pracovního poměru ze dne 29. 2. 2012 až v rámci změněné žaloby ze dne 13. 10. 2015, a že žaloba na neplatnost dohody o skončení pracovního poměru ze dne 29. 2. 2012 ve smyslu ustanovení § 72 zákoníku práce byla podána opožděně, neboť hmotněprávní účinky změněného návrhu nastávají k datu, kdy bylo u soudu učiněno podání obsahující změnu žaloby. Ohledně peněžitých nároků poté dospěl k závěru, že na ně žalobkyně nemá právo, neboť její pracovní poměr u žalovaného skončil dohodou ke dni 29. 2. 2012 a ohledně nároku na náhradu mzdy za dovolenou neunesla břemeno tvrzení a důkazní.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 25. 4. 2017 č. j. 29 Co 64/2017-318 rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že se určuje, že skončení pracovního poměru dohodou ze dne 29. 2. 2012 je neplatné, ve zbývajících částech jej zrušil a věc vrátil v tomto rozsahu soudu prvního stupně k dalšímu řízení. Ztotožnil se se závěrem soudu prvního stupně, že žalobkyně dohodu o skončení pracovního poměru ze dne 29. 2. 2012 nepodepsala, a ta je proto neplatná pro rozpor se zákonem a dobrými mravy ve smyslu ustanovení § 39 občanského zákoníku při použití § 18 zákoníku práce. Na rozdíl od soudu prvního stupně však dospěl k závěru, že již původní neúplná žaloba proti žalovanému zastavila běh prekluzivní dvouměsíční lhůty stanovené v ustanovení „§ 79 zákoníku práce“ (správně § 72 zákoníku práce), neboť byla podána dne 19. 11. 2012 poté, co se žalobkyně dne 14. 11. 2012 „obecně dozvěděla“ o údajném skončení jejího pracovního poměru ke dni 29. 2. 2012, a byla proto uplatněna včas. Odvolací soud připustil, že žalobkyně měla reagovat na úpravu žalobního petitu, jakmile se při jednání soudu prvního stupně dne 21. 8. 2013 dozvěděla o konkrétním znění dohody o skončení pracovního poměru ze dne 29. 2. 2012, avšak neplatnost skončení pracovního poměru s žalovaným tvrdila již od počátku a k odstranění vady měla být vyzvána soudem.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že žalobkyně se o skončení pracovního poměru dohodou ze dne 29. 2. 2012 dozvěděla jejím podpisem dne 29. 2. 2012, nejpozději však dne 14. 11. 2012, a vzhledem k ustanovení § 72 zákoníku práce tak byla povinna podat žalobu na neplatnost této dohody nejpozději dne 14. 1. 2013. Vzhledem k tomu, že žalobu změnila až dne 13. 10. 2015 a že hmotněprávní účinky

změněného návrhu nastávají dnem, kdy soudu došla písemná zpráva o změně návrhu, neuplatnila svůj nárok v prekluzivní lhůtě ve smyslu ustanovení § 72 zákoníku práce. Má za to, že jednak judikaturu o stavení promlčecí lhůty není možné vztáhnout na lhůtu prekluzivní a jednak že tato judikatura se vztahuje na případy, kdy žalobce podá vadné a neúplné podání, které na výzvu soudu odstraní; žalobkyně odstranila vady žaloby tak, že se domáhala určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 31. 8. 2012, nikoli dohody ze dne 29. 2. 2012, a neplatnosti této dohody se začala domáhat až návrhem na změnu žaloby ze dne 13. 10. 2015. Dodává, že považuje názor odvolacího soudu a následné poučení soudu prvního stupně o tom, že má žalobkyně žalovat neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 29. 2. 2012, za porušení práva, neboť účastníci nemohou být přímo poučováni o hmotném právu. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud změnil rozsudek odvolacího soudu tak, že se žaloba v celém rozsahu zamítá.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31. 12. 2013 (dále jen „o. s. ř.“), neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno přede dnem 1. 1. 2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony) a napadený rozsudek odvolacího soudu byl vydán přede dnem 30. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 296/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 292/2013 Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). 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 odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího 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.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno, že žalobkyně pracovala u žalovaného na základě pracovní smlouvy ze dne 15. 11. 2011, že pracovní poměr měl podle tvrzení žalovaného skončit písemnou dohodou o rozvázání pracovního poměru ze dne 29. 2. 2012 a že žalobkyně tuto dohodu nepodepsala, neboť podpis, který se na dohodě nachází, není jejím vlastnoručním podpisem.

Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, kdy začíná zaměstnanci běžet lhůta k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou ve smyslu ustanovení § 72 zákoníku práce, jestliže podpis na dohodě není jeho pravým podpisem. Protože tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování odvolacího soudu vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu 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 České republiky dospěl k závěru, že dovolání žalovaného není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době – vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dohodou ze dne 29. 2. 2012 – posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb., a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb. a č. 466/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31. 3. 2012 (dále jen „zák. práce“).

Pracovní poměr může být rozvázán jen dohodou, výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době (§ 48 odst. 1 zák. práce). Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem (§ 49 odst. 1 zák. práce). Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být písemná (§ 49 odst. 2 zák. práce).

Podle ustanovení § 72 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.

Citované ustanovení umožňuje účastníkům pracovního poměru domáhat se soudní ochrany před jeho neoprávněným rozvázáním. Chce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel, aby nenastaly právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru, musí ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit, podat u soudu žalobu na určení, že právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru je neplatný.

Není-li žaloba v této lhůtě podána, pak platí, že pracovní poměr skončí mezi účastníky tohoto právního úkonu, i kdyby objektivně šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru, neboť po uplynutí dvouměsíční lhůty se soud již nemůže posouzením otázky platnosti rozvazovacího úkonu zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 5. 2002 sp. zn. 21 Cdo 1436/2001, uveřejněný pod č. 29 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2003).

Váže-li ustanovení § 72 zák. práce počátek běhu dvouměsíční lhůty k uplatnění neplatnosti rozvázání pracovního poměru ke dni, „kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním“, jde v případě dohody o skončení pracovního poměru – jak vyplývá z ustanovení § 49 odst. 1 zák. práce – o den, který si zaměstnavatel a zaměstnanec v této dohodě sjednali jako den, kterým končí pracovní poměr. Nedošlo-li však mezi nimi ke sjednání dne, kdy má pracovní poměr skončit, neboť písemná dohoda o rozvázání pracovního poměru, v níž bylo toto ujednání obsaženo, nebyla podepsána jednou ze stran pracovního poměru (podpis na dohodě nebyl jejím pravým podpisem), nemohla uvedená lhůta začít běžet.

Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že zaměstnanec může podat žalobu na neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru (§ 72

zák. práce), která není opatřena jeho pravým podpisem, kdykoli poté, co se o její existenci dozvěděl.

V projednávaném případě soudy na základě provedeného dokazování zjistily, že dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 29. 2. 2012, na základě které měl podle tvrzení žalovaného pracovní poměr účastníků skončit dnem 29. 2. 2012, neobsahuje vlastnoruční podpis žalobkyně. Vzhledem k tomu, že mezi žalobkyní a žalovaným tak nedošlo ke sjednání dne, kterým měl pracovní poměr skončit ve smyslu ustanovení § 49 odst. 1 zák. práce, nemohla začít běžet dvoutýdenní lhůta k podání žaloby o neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 29. 2. 2012 ve smyslu ustanovení § 72 zák. práce. Žalobkyně se proto mohla domáhat žalobou určení neplatnosti této dohody kdykoli poté, co se o její existenci dozvěděla. Okolnost, zda neplatnost rozvázání pracovního poměru dohodou ze dne 29. 2. 2012 uplatnila (poté, co se o její existenci dozvěděla) již podáním doručeným soudem prvního stupně dne 19. 11. 2012, nebo až podáním doručeným tomuto soudu dne 13. 10. 2015, tak není v projednávané věci významná.

Z uvedeného vyplývá, že závěr odvolacího soudu, že žaloba o určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 29. 2. 2012 byla podána včas, je (i když nebyl odůvodněn zcela přiléhavě) správný. Protože nebylo zjištěno, že by rozsudek odvolacího soudu byl poškozen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci (takovou vadou nebyl postup soudů, který směřoval k odstranění vad žaloby spočívajících v rozporu mezi vyličením rozhodujících skutečností a údajem o tom, čeho se žalobkyně domáhá, neboť tento postup byl v souladu s ustanoveními § 43 odst. 1 a § 79 odst. 1 o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dovolání žalovaného podle ustanovení § 243d písm. a) o. s. ř. zamítl.

Vzhledem k tomu, že tímto rozhodnutím dovolacího soudu se řízení o věci nekončí, bude rozhodnuto i o náhradě nákladů vzniklých v tomto dovolacím řízení v konečném rozhodnutí soudu prvního stupně, popřípadě soudu odvolacího (§ 243b, § 151 odst. 1 o. s. ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 28. února 2018

JUDr. Jiří Doležilek
předseda senátu

www.nsoud.cz