Rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 8. 6. 2022, sp. zn. 31 Cdo 833/2022, ECLI:CZ:NS:2022:31.CDO.833.2022.1

Číslo: 32/2023

Právní věta:

Při rozvázání pracovního poměru, který byl založen pracovní smlouvou, jež má vztah k právu různých zemí a v níž bylo sjednáno místo výkonu práce v České republice, nesmí být zaměstnanec v důsledku volby rozhodného práva podle čl. 3 odst. 1 Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, uveřejněné sdělením Ministerstva zahraničních věcí č. 64/2006 Sb. m. s., zbaven ochrany, kterou poskytují kogentní ustanovení zákoníku práce o obsahových náležitostech výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a o stanovených výpovědních důvodech.

Soud: Nejvyšší soud

Datum rozhodnutí: 08.06.2022

Spisová značka: 31 Cdo 833/2022

Číslo rozhodnutí: 32

Číslo sešitu: 3

Typ rozhodnutí: Rozsudek

Hesla: Pracovněprávní vztahy, Volba práva (prorogace), Výpověď z pracovního poměru

Předpisy: Čl. 4 Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I.)
Čl. 6 Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I.)
Čl. 7 Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I.)
§ 50 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb.
§ 50 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb.
§ 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb.

Druh: Rozhodnutí ve věcech občanskoprávních, obchodních a správních

Dotčená rozhodnutí:

Překonávaná judikatura:

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, uveřejněný pod číslem 104/2009 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní

Související judikatura:

Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČSSR ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67, uveřejněný pod číslem 34/68 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný pod číslem 21/2001 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, uveřejněný pod číslem 32/2007 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, uveřejněný pod číslem 25/2013 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 7. 2011, sen. zn.29 NSCR 14/2009, uveřejněné pod číslem 14/2012 Sbírky soudních rozhodnutí a stanovisek, část občanskoprávní a obchodní

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2012, sp. zn.21 Cdo 1138/2011

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1234/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 1524/98

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2019, sp. zn.21 Cdo 3864/2018

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2009, sp. zn. 22 Cdo 1618/2007

Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 10. 2008, sp. zn.21 Cdo 4059/2007

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 2022, sp. zn. 21 Cdo 1498/2022

Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 26. 8. 2022, sp. zn. 21 Cdo 982/2022

Rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94

Rozsudek SDEU ze dne 15. 3. 2011, ve věci C-29/10, Heiko Koelzsch proti État du Lucemburské velkovévodství

Sbírkový text rozhodnutí:

Nejvyšší soud zamítl dovolání žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 21. 4. 2021, sp. zn. 19 Co 77/2021, v části, ve které bylo rozhodnuto o potvrzení rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 10 ze dne 7. 1. 2021, sp. zn. 16 C 138/2019, ve výroku ve věci samé; jinak jeho dovolání odmítl.

I.
Dosavadní průběh řízení

1. Dne 29. 3. 2019 obdržel žalobce od žalovaného písemnou výpověď z pracovního poměru (datovanou 29. 3. 2019) z důvodu závažného porušování povinností zaměstnance, jež bylo spatřováno v tom, že přestože dne 11. 3. 2019 měl nadřízený pan P. vyzvat žalobce ke zdržení se přispívání do redakčních diskuzí prostřednictvím hromadných e-mailů, žalobce odpověděl hromadným e-mailem adresovaným všem zaměstnancům R. F., čímž porušil čl. 1.1(B) „Policy manual“, a dále že na pracovišti opakovaně znevážil nadřízeného pana P. způsobem, který je v rozporu s „Policy manual“. Konečně bylo žalobci vytýkáno časté veřejné znevažování R. F. samotného, což zničilo důvěru manažerů „R./R.“ ve schopnost žalobce dodržovat poslání „R./R.“ jako jeho nejdůležitější zásadu. V bodě 3 výpovědi jsou jako důvody ukončení pracovní smlouvy uvedeny: a) nesplňování požadavků zaměstnavatele pro výkon práce (tj. požadavků vyplývajících z „Policy manual“, a dále zejména neukončení zasílání hromadných e-mailů o redakčních záležitostech), b) porušení nejdůležitější zásady „R./R.“ – jeho poslání. Žalobci bylo dále sděleno, že pracovní poměr skončí uplynutím dvouměsíční výpovědní doby.

2. Žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 10 dne 31. 7. 2019 se žalobce domáhal určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 29. 3. 2019. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že na základě pracovní smlouvy ze dne 21. 10. 2009 pracoval u žalovaného jako „online novinář/editor“ pro R. F. s výkonem práce v P., že tvrzeného jednání se nedopustil, že je bezproblémovým pracovníkem, že mu nebyla nikdy udělena žádná „závažná výtka“ a že jeho hodnocení byla vždy pozitivní. Přestože si účastníci v pracovní smlouvě dohodli, že práva a povinnosti z jejich pracovního poměru se budou řídit právem Spojených států amerických, právem státu District of Columbia a vnitřními předpisy žalovaného, je podle žalobce nutné ve smyslu čl. 7 Úmluvy o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (srov. sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 64/2006 Sb. m. s. – dále jen „Římská úmluva“) trvat na užití imperativních norem českého právního řádu a aplikovat ustanovení § 52 a § 55 českého zákoníku práce [zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“ nebo „zák. práce“)], přičemž výpovědní důvod podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce není dán.

3. Obvodní soud pro Prahu 10 rozsudkem ze dne 28. 5. 2020, č. j. 16 C 138/2019-185, žalobu zamítl s tím, že čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy hovoří o ustanoveních imperativních, nikoliv kogentních. Uzavřel, že smluvní volnost účastníků v pracovní smlouvě byla zachována, byla zde upravena rovná a stejná práva jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance ukončit pracovní poměr bez uvedení důvodu ve čtyřtýdenní lhůtě, což se nepříčí zásadám společenského a státního zřízení České republiky. Uvedl, že účinky zvoleného práva nepředstavují v poměrech České republiky rozpor s veřejným pořádkem takového stupně, který by porušoval základní principy českého právního řádu.

4. Poté, co byl jeho rozsudek usnesením Městského soudu v Praze ze dne 23. 10. 2020, č. j. 19 Co 236/2020-220, k odvolání žalobce zrušen a věc mu byla vrácena k dalšímu řízení, Obvodní soud pro Prahu 10 rozsudkem ze dne 7. 1. 2021, č. j. 16 C 138/2019-239, vyhověl žalobě a uložil žalovanému povinnost nahradit žalobci náklady řízení. Vázán pokynem odvolacího soudu, posoudil věc podle kogentních ustanovení zákoníku práce a uzavřel, že výpověď je velmi neurčitá a obecná a že obsah e-mailu žalobce ze dne 11. 3. 2019 nelze hodnotit jako závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů; nebylo přitom dodáno více e-mailových zpráv o tom, že by žalobce ve své činnosti pokračoval a opakovaně nedodržoval pokyn nadřízeného a znevažoval zaměstnavatele.

5. Městský soud v Praze k odvolání žalovaného rozsudkem ze dne 21. 4. 2021, č. j. 19 Co 77/2021-277, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ze dne 7. 1. 2021, č. j. 16 C 138/2019-239, a uložil žalovanému povinnost nahradit žalobci náklady odvolacího řízení. Na základě rozsudku Soudního dvora Evropské unie (dále jen „Soudní dvůr“) ze dne 15. 3. 2011 ve věci C-29/10, Heiko Koelzsch proti Lucemburskému velkovévodství, uzavřel, že čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy je třeba i přes použití termínu „imperativní ustanovení“ vykládat tak, že zaměstnanci nesmí být odepřena ochrana poskytovaná kogentními ustanoveními právní úpravy, která by se aplikovala v případě

neexistence volby práva. Odvolací soud proto posuzoval výpověď z hlediska ustanovení § 50 odst. 2 a 4 a § 52 zák. práce. Správně vymezeným (skutkově tak, aby jej nebylo možné zaměnit s jiným) shledal pouze výpovědní důvod spočívající v tom, že žalobce e-mailem ze dne 11. 3. 2019 nerespektoval pokyn ředitele R. F. o zdržení se zapojování zaměstnanců do redakčních diskuzí ve skupinových e-mailech. Při hodnocení intenzity porušení povinnosti žalobce zvážil, že tímto jednáním žalobce nezpůsobil žádné z rizik upravených v dokumentu „Manual politik“. Pokynu ředitele předcházela hromadná komunikace zahájená šéfredaktorem rádia. Diskuze se vztahovala k práci společnosti a neobsahovala znevážení, hanobení, šikanu, obtěžování nebo urážky kolegů. V předmětném hromadném e-mailu žalobce vyjádřil „respekt s pokynem nadřízeného“, byť vyslovil „podiv … s jeho vydáním“. Uvedeným jednáním nebyla žalovanému způsobena škoda a nejednalo se ani o opakované jednání žalobce. Odvolací soud je proto posoudil jako méně závažné porušení pracovní povinnosti, pro které by žalobci bylo možné dát výpověď pouze tehdy, dopustil-li by se takového jednání nejméně třikrát v určité časové návaznosti a předcházelo-li by jí písemné upozornění na možnost výpovědi. V části výpovědi, v níž je obecně poukázáno na porušení bodu 1.1.B „Manual politik“ týkajícího se standardů chování zaměstnance, není zaznamenáno jediné konkrétní „nestandardní“ chování žalobce, které by bylo v rozporu se zásadou slušného chování. Stejně tak v části výpovědi, v níž je odkazováno na nedodržování „poslání“, není ani v hrubých rysech vymezen skutek, kterého se měl žalobce dopustit, a proto podle odvolacího soudu ani nelze použít pravidla o výkladu právních jednání.

II.
Dovolání a vyjádření k němu

6. Proti rozsudku odvolacího soudu (proti „všem jeho výrokům v rozsudku obsaženým“) podal žalovaný dovolání. Jeho přípustnost spatřuje v řešení právní otázky, zda pojem „imperativní ustanovení“ v čl. 6 odst. 1 (dovolatel v dovolání nesprávně cituje znění čl. 7) Římské úmluvy lze vyložit tak, že jde o ustanovení kogentní. Při řešení této otázky se měl odvolací soud odchýlit od rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, a od usnesení Ústavního soudu ze dne 9. 7. 2013, sp. zn. III. ÚS 1784/13. Odvolacím soudem citovaný rozsudek Soudního dvora se týkal ochrany před výpovědí „odboráře“, nikoliv obecných důvodů pro rozvázání pracovního poměru zaměstnance. Dovolatel zdůraznil, že v případě jeho zaměstnanců byly dosud výpovědi z pracovního poměru řídícího se právem USA a „jejího okresu D. C.“ shledávány platnými, byť byly bez uvedení důvodu. Má za to, že byla-li výpověď co do své platnosti odvolacím soudem posuzována podle českého práva, představuje jeho rozhodnutí „vadné právní hodnocení věci“, neboť platnost výpovědi měla být posouzena podle práva USA a „jejího okresu D. C.“. Dovolatel dále vytýká odvolacímu soudu, že nerespektoval dosavadní judikaturu Nejvyššího soudu vztahující se k určitosti vymezení výpovědního důvodu (tvrdí, že výpověď je dostatečně určitá) a judikaturu vyjadřující se k posouzení, kdy se v případě porušení pokynu zaměstnavatele jedná o závažné porušení povinností zaměstnance. Má za to, že odmítnutí jakéhokoliv pokynu zaměstnavatele představuje závažné porušení pracovní „kázně“ zaměstnance a že byly naplněny též požadavky na výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce. Žalovaný navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že žalobu zamítne, případně aby jej spolu s rozsudkem soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení.

7. Tříčlenný senát č. 21, který měl podle rozvrhu práce Nejvyššího soudu dovolání projednat a rozhodnout o něm, dospěl při posouzení dovoláním předestřené právní otázky, zda kogentní ustanovení českého právního řádu o obsahových náležitostech výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a o stanovených výpovědních důvodech jsou imperativními ustanoveními ve smyslu čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy, k právnímu názoru odlišnému od toho, který byl vyjádřen v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, uveřejněném pod č. 104/2009 Sb. rozh. obč. Proto tříčlenný senát č. 21 rozhodl podle § 20 odst. 1 zákona č. 6/2002 Sb., o

soudech, soudcích, přísedících a státní správě soudů a o změně některých dalších zákonů (zákon o soudech a soudcích), ve znění pozdějších předpisů, o postoupení věci k rozhodnutí velkému senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu (dále též jen „velký senát“). Velký senát pak věc projednal a rozhodl o ní v souladu s ustanoveními § 19 a § 20 odst. 1 uvedeného zákona.

III.
Přípustnost dovolání

8. Nejvyšší soud v dovolacím řízení postupoval a o dovolání rozhodl podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném od 30. 9. 2017 (viz 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) – dále jen „o. s. ř.“. Po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o. s. ř., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

10. 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.).

11. Dovolání žalovaného směřuje též proti výrokům rozsudku odvolacího soudu, jimiž bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení vynaložených účastníky v řízení před soudem prvního stupně a v odvolacím řízení. Nejvyšší soud dovolání žalovaného v této části podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl, neboť dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

12. 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 byl u žalovaného, který má sídlo ve Spojených státech amerických, zaměstnán na základě pracovní smlouvy ze dne 21. 10. 2009, která obsahovala písemné ujednání o volbě práva Spojených států amerických s tím, že pracovní poměr se řídí „právními předpisy District of Columbia nebo pravidly společnosti“. Místem výkonu práce byla sjednána P. V bodě 15 si strany sjednaly možnost zrušení pracovní smlouvy kteroukoli stranou s výpovědní dobou v délce čtyř týdnů nebo zaplacením částky nahrazující výpovědní dobu zaměstnavatelem nebo kombinací obojího. Dne 29. 3. 2019 žalovaný doručil žalobci výpověď („oznámení o ukončení pracovního poměru“) datovanou 29. 3. 2019.

13. Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, zda při rozvázání pracovního poměru, který byl založen pracovní smlouvou ze dne 21. 10. 2009, která má vztah k právu různých zemí a ve které bylo sjednáno místo výkonu práce v České republice, nesmí být zaměstnanec volbou rozhodného práva zbaven ochrany, kterou poskytují kogentní ustanovení českého právního řádu o obsahových náležitostech výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele a o stanovených výpovědních důvodech. Velký senát shledal dovolání ve věci samé přípustným, neboť tato dovolacím soudem vyřešená právní otázka má být posouzena jinak, než jak je uvedeno v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007, uveřejněném pod č. 104/2009 Sb. rozh. obč.

IV.
Důvodnost dovolání

14. 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 žalovaného není opodstatněné.

15. Protože v posuzovaném případě byl pracovní poměr žalobce a žalovaného založen pracovní smlouvou ze dne 21. 10. 2009, která má vztah k právu různých zemí, postupuje se při určení rozhodného práva podle Římské úmluvy, k níž Česká republika přistoupila dne 14. 4. 2005, kdy byla v Lucemburku podepsána Úmluva o přistoupení České republiky, Estonské republiky, Kyperské republiky, Lotyšské republiky, Litevské republiky, Maďarské republiky, Republiky Malta, Polské republiky, Republiky Slovinsko a Slovenské republiky k Úmluvě o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, otevřené k podpisu v Římě dne 19. 6. 1980, a k Prvnímu a Druhému protokolu o jejím výkladu Soudním dvorem Evropských společenství, se kterou vyslovil souhlas Parlament České republiky a kterou prezident republiky ratifikoval (viz čl. 10 ústavního zákona č. 1/1993 Sb., Ústava České republiky, ve znění pozdějších ústavních zákonů; srov. též § 2 zákona č. 97/1963 Sb., o mezinárodním právu soukromém a procesním, ve znění pozdějších předpisů, účinného do 31. 12. 2013, a čl. 1 odst. 1 Římské úmluvy).

16. Čl. 3 odst. 1 Římské úmluvy stanoví, že smlouva se řídí právem, které si strany zvolí, že volba musí být vyjádřena výslovně nebo vyplývat s dostatečnou jistotou z ustanovení smlouvy nebo okolností případu a že svou volbou mohou strany zvolit právo rozhodné pro celou smlouvu, nebo pouze pro její část. Právo určené na základě této úmluvy se použije i v případě, že se jedná o právo státu, který není smluvním státem (čl. 2 Římské úmluvy).

Podle ustanovení čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy bez ohledu na článek 3 nesmí být zaměstnanec v případě pracovních smluv v důsledku volby rozhodného práva stranami zbaven ochrany, kterou mu poskytují imperativní ustanovení práva, které by bylo použito podle odstavce 2 v případě neexistence volby rozhodného práva.

Podle čl. 6 odst. 2 Římské úmluvy bez ohledu na článek 4 se pracovní smlouva v případě neexistence volby rozhodného práva podle článku 3 řídí

> a) právem země, v níž zaměstnanec při plnění smlouvy obvykle vykonává svoji práci, i když je dočasně zaměstnán v jiné zemi, nebo
>
> b) právem země, v níž se nachází provozovna, u které je zaměstnán, nevykonává-li zaměstnanec obvykle svou práci v jediné zemi;

vyplývá-li však z okolností, že pracovní smlouva úžeji souvisí s jinou zemí, použije se na smlouvu právo této země.

Čl. 7 Římské úmluvy (s rubrikou „Imperativní ustanovení“) stanoví, že použije-li se na základě této úmluvy právo určité země, lze použít imperativní ustanovení práva jiné země, s níž věcné okolnosti úzce souvisí, v rozsahu, v jakém musí být podle práva této jiné země imperativní ustanovení použita bez ohledu na právo, které je jinak pro smlouvu rozhodné. Při rozhodování, zda mají být taková ustanovení použita, je třeba vzít v úvahu jejich povahu a účel, jakož i důsledky, které by mohly z jejich použití či nepoužití vyplynout (odst. 1). Touto úmluvou není v žádném případě dotčeno použití právních předpisů země soudu za okolností, kdy je jejich použití závazné bez ohledu na právo, které je jinak pro smlouvu rozhodné (odst. 2).

17. Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 8. 12. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4196/2007 (uveřejněném pod č.

104/2009 Sb. rozh. obč.), uzavřel, že v případě volby rozhodného práva nesmí být zaměstnanec zbaven ochrany, kterou mu poskytují imperativní ustanovení českého právního řádu. Ačkoliv se v tehdy posuzované věci jednalo o pracovní smlouvu ze dne 31. 1. 2001, na kterou se Římská úmluva (vzhledem k datu, kdy k ní Česká republika přistoupila) ještě nevztahovala, poukázal Nejvyšší soud na pojem imperativních ustanovení podle čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy (z obsahu odůvodnění rozsudku je zřejmé, že výraz „imperativní ustanovení" obsažený v čl. 6 odst. 1 vykládal Nejvyšší soud stejně, jako výraz „imperativní ustanovení" uvedený v čl. 7 Římské úmluvy). Nejvyšší soud dále vysvětlil, že pro imperativní (nutně použitelné) právní normy je charakteristické, že předmětem jejich úpravy jsou natolik zásadní skutečnosti, že musí být v mezích předmětu úpravy použity vždy bez ohledu na to, kterým právem se na základě ujednání účastníků řídí daný právní vztah. Takovou povahu přiznal kupříkladu ustanovením § 1 odst. 4 až 10 zákona č. 65/1965 Sb. o zákazu přímé i nepřímé diskriminace v pracovněprávních vztazích, jejichž použití proto nelze v žádném případě vyloučit, i kdyby se na tom účastníci pracovního poměru dohodli. Okolnost, že jde současně o normy kogentní, není podle názoru Nejvyššího soudu vyjádřeného v tomto rozsudku podstatná, rozhodný je zásadní a nenahraditelný společenský význam předmětu jejich právní úpravy. Za imperativní ustanovení Nejvyšší soud naopak nepovažoval ustanovení § 44 odst. 2 a § 46 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. (tedy ustanovení upravující mimo jiné taxativní výčet důvodů, pro které může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď), přestože jde o ustanovení kogentní povahy. Ústavní stížnost proti tomuto rozsudku Nejvyššího soudu byla odmítnuta usnesením Ústavního soudu ze dne 16. 3. 2009, sp. zn. I. ÚS 491/09.

18. S názorem, že při posuzování imperativních ustanovení ve smyslu čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy se v souladu s čl. 7 Římské úmluvy vychází z jejich povahy a účelu, jakož i důsledků, které by mohly z jejich použití či nepoužití vyplynout, se lze setkat i v odborné literatuře, která hovoří o tom, že „pojem kogentní norma je podstatně širší než pojem imperativní ustanovení, jen některé z kogentních norem lze považovat za imperativní ustanovení. Imperativní ustanovení jsou taková, která chrání základní hodnoty v určité oblasti a musejí být použita vždy bez ohledu na právní řád, jímž se příslušný vztah řídí. Pro pracovní právo lze za takové hodnoty považovat ochranu života a zdraví zaměstnanců, ochranu základních práv a svobod zaměstnanců, ochranu lidské důstojnosti a další" [viz GREGOROVÁ, Z. Volný pohyb pracovníků a příslušný právní řád, Acta Universitatis Carolinae – Iuridica, roč. 60, č. 3 (2014), s. 16 a násl.].

19. S tímto výkladem nelze souhlasit z následujících důvodů. V prvé řadě je pro výklad Římské úmluvy zásadní její čl. 18, podle něhož při výkladu a používání výše uvedených jednotných norem je třeba brát v úvahu jejich mezinárodní povahu a přání dosáhnout při jejich výkladu a používání jednoty. To předpokládá vykládat Římskou úmluvu autonomně, tj. bez ohledu na to, jak jsou dané výrazy běžně vykládány ve vnitrostátním právu.

20. Z hlediska systematického výkladu je podstatné, že čl. 3 odst. 3 Římské úmluvy stanoví, že v případě, že všechny ostatní okolnosti v okamžiku volby souvisejí pouze s jednou zemí, nesmí být skutečností, že si strany zvolily cizí právo, ať již je volba práva spojena s volbou zahraničního soudu či nikoli, dotčeno použití právních ustanovení, od nichž se podle práva dotyčné země nelze smlouvou odchýlit („imperativní ustanovení"). Ustanovení čl. 3 odst. 3 Římské úmluvy tak omezuje volbu práva, kterým se bude řídit smlouva; stejně tak činí i čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy, jde-li o pracovní smlouvu, neboť z něj vyplývá, že smluvní strany nemohou prostřednictvím dohody vyloučit použití imperativních ustanovení práva, která poskytují ochranu zaměstnanci a kterými by se pracovní smlouva řídila v případě neexistence volby práva. Naopak čl. 7 Římské úmluvy omezuje použití rozhodného práva. Pokud by měl být význam pojmu imperativní ustanovení podle čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy stejný jako význam pojmu imperativní ustanovení podle čl. 7 Římské úmluvy, pozbýval by čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy, z něhož vyplývá nutnost porovnávání míry ochrany zaměstnance podle zvoleného práva a podle práva, které by bylo použito v případě absence volby

práva, smysl, neboť imperativní norma se uplatní bez dalšího a bez ohledu na to, koho a v jaké míře chrání a komu prospívá.

21. Významu pojmu „imperativní ustanovení“ v Římské úmluvě se věnuje i tuzemská odborná literatura, podle níž „… převážil v praxi nakonec vcelku jednoznačný názor, že se v případě oněch *mandatory rules* jedná v kontextu Úmluvy o dva zcela odlišné instituty. Jednak to byly kogentní normy ve smyslu ustanovení čl. 3 odst. 3 Úmluvy obecně pojímané jako *ius cogens*, tedy protiklad *ius dispositivum*, a tedy normy, od kterých se strany v rámci příslušného aplikovatelného právního řádu (…) nemohou v důsledku svých volních projevů a právními úkony odchýlit. Na druhé straně to byla imperativní ustanovení podle čl. 7 Úmluvy, která právě v kontextu čl. 7 Úmluvy působí vždy automaticky bez ohledu na to, jaký právní řád byl stranami zvolen nebo jaké právo rozhodné bylo zvoleno bez ohledu na to, že taková úprava součástí tohoto práva rozhodného není“ (viz BĚLOHLÁVEK, A. Římská úmluva, Nařízení Řím I. Komentář. Praha: C. H. Beck, 2009, s. 1321-1322). Ve vztahu k čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy, tj. omezení volby práva z důvodu ochrany zaměstnance, poté zmíněný autor uvádí, že „se v tomto případě jedná o tzv. materializovanou volbu práva, kdy je právní režim pracovněprávního vztahu omezen standardem postavení zaměstnance podle předpisů, které by se použily, pokud by smluvní strany rozhodné právo nezvolily. Tento standard je zásadně určen kogentní úpravou takového právního řádu, vždy ovšem jen v tom rozsahu, pokud zvolené rozhodné právo nezaručuje ještě vyšší standard ochrany zaměstnance. Jinými slovy, autonomie smluvních stran je v případě individuálních pracovních smluv podle čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy omezena požadavkem ochrany zaměstnance. To má za následek, že volba práva pro individuální pracovní smlouvy nesmí vést k tomu, že by zaměstnanci byla odepřena ochrana zaručená právní úpravou, která by se v případě absence volby práva použila. Pokud existuje úprava, jejímž účelem je zvláštní ochrana zaměstnance, nemůže být zaměstnanec této ochrany zbaven prostřednictvím volby jiného práva jako práva rozhodného“ (viz BĚLOHLÁVEK, A., op. cit., s. 1243). Stejný názor – tedy, že výraz „imperativní ustanovení“ v čl. 3 odst. 3 a čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy má jiný obsah a význam než termín „imperativní ustanovení“ ve smyslu čl. 7 Římské úmluvy – zaujali i další odborní autoři [srov. například ROZEHNALOVÁ, N., TÝČ, V. Evropský justiční prostor (v civilních otázkách). Brno: Masarykova Univerzita, 2006, s. 74–75 a tam uvedená zahraniční literatura nebo TRÁVNÍČKOVÁ, S. Limitation of choice of law – mandatory and internationally mandatory rules. In: Dny práva – 2008 – Days of law. Brno: Masarykova univerzita, 2008].

22. Ze zahraničních zdrojů lze odkázat zejména na zprávu Společnosti Maxe Plancka pro srovnávací a mezinárodní právo (Max Planck Institute for Comparative and International Private Law). Ta při svém vyjádření k tehdejšímu návrhu nařízení Řím I doporučila, aby bylo výslovně terminologicky rozlišováno mezi „imperativními ustanoveními“ podle čl. 3 a 6 návrhu nařízení na straně jedné, a „imperativními ustanoveními“ ve smyslu čl. 8 návrhu nařízení (čl. 7 Římské úmluvy) [Max Planck Institute for Comparative and International Private Law. Comments on the European Commission´s Proposal for a Regulation of the European Parliament and the Council on the law applicable to contractual obligations (Rome I). The Rabel Journal of Comparative and International Private Law, 2007, Vol. 71, No. 2, bod 29, s. 246]. V souladu s tímto doporučením již nová právní úprava odlišuje pojem „imperativních ustanovení“ (jako ustanovení, jejichž dodržování je pro stát při ochraně jeho veřejných zájmů, jako např. jeho politického, společenského a hospodářského uspořádání, zásadní do té míry, že se vyžaduje jejich použití na jakoukoli situaci, která spadá do jejich oblasti působnosti, bez ohledu na právo, které by se jinak na smlouvu použilo) od výrazu „ustanovení, od nichž se nelze smluvně odchýlit“ podle práva, které by bylo použito na individuální pracovní smlouvu v případě neexistence volby práva [viz bod 37 recitálu a čl. 8 odst. 1 a čl. 9 odst. 1 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, ze dne 17. 6. 2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I), které v členských státech Evropské unie (s výjimkou uvedenou v čl. 24 odst. 1 tohoto nařízení) nahradilo Římskou úmluvu a které se použije na smlouvy uzavřené od 17. 12. 2009 (viz čl. 28 nařízení)].

23. Významnou je i zpráva, kterou k Římské úmluvě vydali Mario Giuliano (profesor univerzity v Miláně) a Paul Lagarde (profesor univerzity v Paříži I) a která byla publikována v Úř. věst. 1980, C 282 (Soudní dvůr, který je příslušný k výkladu ustanovení Římské úmluvy na základě protokolů k této úmluvě, z této zprávy pravidelně vychází, cituje ji a odvolává se na ni – ve vztahu k čl. 6 Římské úmluvy srov. např. rozsudek Soudního dvora ze dne 15. 3. 2011 ve věci C-29/10, Heiko Koelzsch proti Lucemburskému velkovévodství, bod 40). Zpráva uvádí, že cílem omezení volby práva podle čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy je zajistit adekvátní ochranu zaměstnance, tj. strany, která je ze společensko-ekonomického hlediska považována za slabší v rámci smluvního vztahu. Smyslem tohoto ustanovení je přitom to, že pokud právní úprava určená podle odstavce 2 poskytuje zaměstnanci větší ochranu než právo zvolené, má se uplatnit tento vyšší standard ochrany plynoucí z právního řádu jinak rozhodného (Giulianova a Lagardova zpráva o Úmluvě o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy, s. 25, dostupná on-line: https://eur-lex.europa.eu).

24. Z uvedeného je zřejmé, že obsah výrazu „imperativní ustanovení“ užitý v kontextu čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy je odlišný a širší než imperativní ustanovení ve smyslu čl. 7 Římské úmluvy, mezi něž patří pouze normy, které jsou z důvodu svého politického, ekonomického či společenského významu natolik důležité pro určitý stát, že je nutné je použít bez ohledu na rozhodné právo (mezinárodně kogentní normy), kdežto imperativní ustanovení podle čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy zahrnují (vnitrostátně) kogentní ustanovení právního řádu určeného podle čl. 6 odst. 2 Římské úmluvy, která stanovují určitý standard ochrany zaměstnance a od nichž se nelze podle daného právního řádu smlouvou odchýlit. Právě tato ustanovení omezují zvolené právo v rozsahu, ve kterém neposkytuje zaměstnanci stejný či vyšší standard ochrany. Kogentní ustanovení českého zákoníku práce (srov. § 2 odst. 1 zák. práce ve znění účinném v době uzavření pracovní smlouvy mezi žalobcem a žalovaným) tak sice nejsou „imperativními ustanoveními“ podle čl. 7 Římské úmluvy, jsou ale ustanoveními, od kterých se nelze smluvně odchýlit (označovanými legislativní zkratkou „imperativní ustanovení“ v čl. 3 odst. 3 Římské úmluvy) a která proto mohou omezovat volbu práva v případě individuálních pracovních smluv ve smyslu čl. 6 odst. 1 Římské úmluvy. Tak tomu bude v případě, že české právo je právním řádem, který by byl v souladu s čl. 6 odst. 2 Římské úmluvy použit, nedošlo-li by k volbě práva podle čl. 3 Římské úmluvy, a že kogentní ustanovení zákoníku práce poskytují zaměstnanci vyšší standard ochrany než právní řád, který si strany pracovní smlouvy pro svůj pracovněprávní vztah zvolily.

25. Velký senát proto dospěl k závěru, že při rozvázání pracovního poměru, který byl založen pracovní smlouvou, jež má vztah k právu různých zemí a v níž bylo sjednáno místo výkonu práce v České republice, nesmí být zaměstnanec v důsledku volby rozhodného práva podle čl. 3 odst. 1 Římské úmluvy zbaven ochrany, kterou poskytují kogentní ustanovení zákoníku práce o obsahových náležitostech výpovědi z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele (§ 50 odst. 4 zák. práce) a o stanovených výpovědních důvodech (§ 50 odst. 2 a § 52 zák. práce).

26. Uzavřel-li tedy v projednávané věci odvolací soud, že i přes platnou volbu práva Spojených států amerických a práva District of Columbia učiněnou účastníky v pracovní smlouvě uzavřené dne 21. 10. 2009 nesmí být žalobce zbaven ochrany, kterou mu poskytují kogentní ustanovení práva České republiky [jakožto země, v níž žalobce vykonával práci při plnění pracovní smlouvy a jejímž právním řádem by se pracovněprávní vztah účastníků ve smyslu čl. 6 odst. 2 písm. a) Římské úmluvy řídil v případě, že by si nezvolili jiné právo], jež upravují skončení pracovního poměru, včetně ustanovení § 50 odst. 2 a 4 a § 52 zák. práce, která umožňují zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď jen z důvodů výslovně stanovených v zákoníku práce a která zaměstnavateli ukládají povinnost skutkově vymezit důvod ve výpovědi tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem (na rozdíl od práva zvoleného účastníky, které umožňuje zaměstnavateli dát zaměstnanci výpověď z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu a které proto poskytuje zaměstnanci nižší standard ochrany při rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem než zákoník práce), je jeho právní posouzení správné.

27. V otázce posuzování určitosti důvodu výpovědi (§ 50 odst. 4 zák. práce) je rozsudek odvolacího soudu v souladu s ustálenou rozhodovací praxí dovolacího soudu a není důvod, aby rozhodné právní otázky byly posouzeny jinak. Ke skutkovému vymezení důvodu výpovědi z pracovního poměru srov. (s ohledem na obsahově shodnou právní úpravu vymezení důvodu výpovědi i okamžitého zrušení pracovního poměru v zákoně č. 65/1965 Sb.) například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67, uveřejněný pod č. 34/1968 Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96, uveřejněný pod č. 35/1998 v časopise Soudní judikatura, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 5. 2012, sp. zn. 21 Cdo 1138/2011, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 3. 3. 2015, sp. zn. 21 Cdo 1234/2014, anebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014, v nichž byl vyjádřen právní názor, že důvod výpovědi musí být ve výpovědi z pracovního poměru uveden tak, aby bylo zřejmé, jaké jsou skutečné důvody, které vedou zaměstnavatele k tomu, že rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr, aby nevznikaly pochybnosti o tom, co chtěl tímto právním úkonem (jednáním) projevit, tj. který zákonný důvod výpovědi uvedený v ustanovení § 52 zák. práce uplatňuje, a aby bylo zajištěno, že uplatněný důvod nebude možné dodatečně měnit; ke splnění hmotněprávní podmínky platné výpovědi z pracovního poměru je tedy třeba, aby výpovědní důvod byl určitým způsobem konkretizován uvedením skutečností, v nichž zaměstnavatel spatřuje naplnění zákonného důvodu, tak, aby nemohly vzniknout pochybnosti, ze kterého důvodu rozvazuje se zaměstnancem pracovní poměr. Skutečnosti, které byly důvodem výpovědi, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost nebo nesrozumitelnost důvodu výpovědi je výpověď z pracovního poměru neplatná jen tehdy, jestliže by se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byla zaměstnanci dána výpověď. V případě výpovědi podle ustanovení § 52 písm. g) zák. práce dané zaměstnanci pro porušení pracovních povinností musí být důvod výpovědi uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů výpovědi obsažených v ustanovení § 52 zák. práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, kdy, kde, jakým jednáním a která konkrétní povinnost měla být zaměstnancem porušena; jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce umožňuje zaměstnanci, aby se mohl účinně bránit, a zároveň zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, a že důvod výpovědi nebude možné dodatečně měnit.

28. K otázce hodnocení stupně intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci a hledisek pro vymezení relativně neurčité hypotézy ustanovení § 52 písm. g) zák. práce srov. ve vztahu k obsahově shodné dřívější právní úpravě v zákoně č. 65/1965 Sb. například rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 6. 1995, sp. zn. 6 Cdo 53/94, uveřejněný v časopise Práce a mzda č. 7-8, roč. 1995, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2000, sp. zn. 21 Cdo 1228/99, uveřejněný pod č. 21/2001 Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, uveřejněný pod č. 32/2007 Sb. rozh. obč., anebo (již ve vztahu k současnému zákoníku práce) rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011, uveřejněný pod č. 25/2013 Sb. rozh. obč. Nejvyšší soud v nich dospěl k závěru, že pro posouzení, zda zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci méně závažně, závažně nebo zvlášť hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“, „závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci“ a „porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení takové povinnosti. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlédnout při zkoumání intenzity porušení pracovní povinnosti zaměstnance k jeho osobě, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní povinnosti, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k

důsledkům porušení uvedených povinností pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu (újmu), apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

29. Výsledné posouzení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci přitom není jen aritmetickým průměrem všech v konkrétním případě zvažovaných hledisek; k některým hlediskům je třeba přistupovat se zvýšenou pozorností tak, aby byla vystižena typová i speciální charakteristika porušení právních povinností v konkrétní věci (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 18. 7. 2013, sp. zn. 21 Cdo 3325/2012). Jsou-li některá hlediska pro posouzení intenzity porušení pracovní povinnosti v konkrétní věci významnější (závažnější, důležitější), soud jim logicky přikládá také větší význam (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 1405/2012).

30. Vzhledem k tomu, že vymezení hypotézy právní normy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu, nelze určovat soudu, jaké okolnosti je či není oprávněn hodnotit a do jaké míry má (nemá) k těmto okolnostem přihlížet. Navíc, patří-li ustanovení § 52 písm. g) zák. práce k právním normám s relativně neurčitou hypotézou, může dovolací soud úvahu odvolacího soudu vztahující se k posouzení intenzity porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci přezkoumat pouze v případě její zjevné nepřiměřenosti (k aplikaci právních norem s relativně neurčitou hypotézou srov. například rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 20. 5. 2009, sp. zn. 22 Cdo 1618/2007, a ze dne 21. 10. 2008, sp. zn. 21 Cdo 4059/2007, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 28. 7. 2011, sen. zn. 29 NSČR 14/2009, uveřejněné pod č. 14/2012 Sb. rozh. obč.). O takový případ se ale v dané věci nejedná a námitka dovolatele, že „odmítnutí jakéhokoliv pokynu zaměstnavatele představuje závažné porušení pracovní kázně zaměstnancem“, nemůže obstát; naopak, odvolací soud v projednávané věci vymezil hypotézu právní normy obsaženou v ustanovení § 52 písm. g) zák. práce vzhledem ke všem okolnostem případu v souladu s výše uvedenou judikaturou dovolacího soudu.

31. Poukazuje-li dovolatel na to, že výpověď z pracovního poměru naplňuje též požadavky na výpověď podle ustanovení § 52 písm. f) zák. práce, postrádá jeho dovolání v této části vymezení předpokladů přípustnosti dovolání, které je povinnou náležitostí tohoto mimořádného opravného prostředku [v případech, v nichž dovolání může být přípustné jen podle § 237 o. s. ř., je dovolatel povinen v dovolání pro každý dovolací důvod vymezit, které z tam uvedených hledisek přípustnosti považuje za splněné, tj. od jaké (konkrétní) ustálené rozhodovací praxe se v rozhodnutí odvolací soud odchýlil, která konkrétní otázka hmotného či procesního práva má být dovolacím soudem vyřešena nebo je rozhodována rozdílně, případně od kterého (svého dříve přijatého) řešení se dovolací soud má odchýlit; pouhá kritika právního posouzení odvolacího soudu ani citace (části) textu ustanovení § 237 o. s. ř. nepostačují (srov. například usnesení Nejvyššího soudu ze dne 23. 7. 2013, sp. zn. 25 Cdo 1559/2013, usnesení Nejvyššího soudu ze dne 30. 10. 2013, sp. zn. 32 Cdo 1389/2013, nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2013, sp. zn. 29 Cdo 2488/2013)], jakož i řádné vymezení dovolacího důvodu (srov. ustanovení § 241a odst. 2 a 3 o. s. ř.).

32. Protože rozsudek odvolacího soudu je – jak vyplývá z výše uvedeného – z hlediska uplatněného dovolacího důvodu, ve vztahu k němuž bylo dovolání shledáno přípustným, správný a protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o. s. ř., a nebyla zjištěna ani jiná vada řízení, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud dovolání žalovaného ve věci samé podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.