4. 10. 2006

ID: 43730

Nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat

Nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat znamená, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádnou práci; jde tu tedy o absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Zaměstnavatel ale není povinen vytvářet pro zaměstnance, který se stal v důsledku rozhodnutí o organizační změně nadbytečným, nové pracovní příležitosti. Aby byla splněna nabídková povinnost, musí mít zaměstnavatel potřebu, aby určitá pracovní činnost byla reálně vykonávána. Z tohoto hlediska není rozhodné, je-li potřeba této práce formalizována v podobě „funkčních schémat“, rozhodující je potřeba určitou práci zajistit; vznikne-li o tom pochybnost, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že tuto potřebu má.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 149/2004, ze dne 23.9.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. P. K., zastoupeného advokátem, proti žalovanému I. P. s.r.o., zastoupenému advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Opavě pod sp. zn. 8 C 53/2000, o dovolání žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 16. září 2003, č.j. 16 Co 82/2003 – 146, tak, že rozsudek odvolacího soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 27. 10. 1999 žalovaný (jeho právní předchůdkyně G., a.s.) sdělil žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že v souvislosti s rozhodnutím vedení společnosti ze dne 7. 9. 1999 o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce bylo zrušeno žalobcovo pracovní místo a žalovaný jej nemá možnost dále zaměstnávat.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že u žalovaného pracoval od 1. 8. 1972, naposledy jako technolog oddělení námelové alkaloidy, že žalovaný řádně nerozhodl o snížení počtu zaměstnanců a že nesplnil svoji nabídkovou povinnost podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce. Mimo to byl žalobce v době doručení výpovědi členem příslušného odborového orgánu a podniková rada „ZO OSCH ČR G., a.s.“ neudělila k výpovědi souhlas. Protože žalobce považuje výpověď za neplatnou, dopisem ze dne 7. 1. 2000 sdělil žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání. Za žalovaného označil: „G. a.s. se sídlem O., O. 29“.

Okresní soud v Opavě rozsudkem ze dne 2. 10. 2001, č.j. 8 C 53/2000-52, žalobu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Po provedeném řízení vzal za prokázáno, že žalobce pracoval u žalovaného od 1. 8. 1972, naposledy jako technolog na středisku 622, a že vedení žalovaného rozhodlo o organizační změně, kterou písemně sdělilo zaměstnancům, odborové organizaci i primátorovi města O. Vedoucí zaměstnanci žalovaného vypracovali seznam pracovních míst přicházejících v úvahu ke zrušení a z organizační struktury žalovaného bylo prokázáno, že pracovní místo žalobce bylo zrušeno. Uzavřel, že žalobce se stal pro žalovaného nadbytečným. Protože nezjistil, že by žalovaný měl nějaké volné pracovní místo, které mohl žalobci nabídnout v době, kdy mu dával výpověď, případně v době, kdy se rozhodovalo o jeho nadbytečnosti, a protože neshledal, že by po žalovaném bylo možno spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnával, dovodil, že projednávaná výpověď z pracovního poměru je platná.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě usnesením ze dne 22. 1. 2002, č.j. 16 Co 377/2001-77, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vytknul soudu prvního stupně, že jeho závěr, že po žalovaném nelze spravedlivě požadovat, aby žalobce nadále zaměstnával, je předčasný. Uložil soudu prvního stupně, aby přihlédl k okolnostem, za nichž k organizační změně došlo, k tomu, že nebyly zrušeny funkce všech technologů u žalovaného, k tomu, že funkce technologa byla zachována a je i nadále obsazena, a připomněl, že nelze ignorovat názor odborové organizace, že žalobce je dlouholetým kvalitním zaměstnancem se zkušenostmi a praxí, vysokoškolsky vzdělaný.

Teprve poté, dospěje-li soud prvního stupně k závěru, že na žalovaném nelze požadovat spravedlivě, aby žalobce nadále zaměstnával, bude možno se zabývat dalšími předpoklady platnosti sporné výpovědi dané žalobci podle § 46 odst. 1 písm. c) zák. práce.

Okresní soud v Opavě rozsudkem ze dne 15. 10. 2002, č.j. 8 C 53/2000-108, žalobu znovu zamítl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Opět vyšel z toho, že žalobce byl zaměstnán u žalovaného od 1. 8. 1972, naposledy jako technolog na středisku 622, že o organizační změně bylo řádně žalovaným rozhodnuto a že v důsledku takového rozhodnutí se žalobce stal nadbytečným. Ze zjištění učiněných ohledně pracovních míst, jež žalobci mohla být podle jeho tvrzení nabídnuta, dovodil, že žádné z těchto pracovních míst neměl žalovaný možnost žalobci nabídnout, neboť všechna jím uváděná pracovní místa byla obsazena jinými zaměstnanci, případně to byla pouze pracovní místa ve stádiu požadavku manažerů, kterému nakonec nebylo vedením žalovaného vyhověno. Dospěl též k závěru, že by nebylo spravedlivé po žalovaném požadovat, aby žalobce nadále zaměstnával, neboť funkci klasického technologa žalobce vykonávat nemohl pro nedostatek zkušeností, případně znalostí, a po žalovaném nelze spravedlivě požadovat, aby zřídil pracovní místo technologa, který by měl v pracovní náplní pouze regeneraci rozpouštědel a technologických odpadů, protože by to bylo v rozporu s jeho rozhodnutím snížit stav zaměstnanců a zvýši efektivnost práce.

Usnesením ze dne 24. 2. 2003, č.j. 8 C 53/2000-135, Okresní soud v Opavě ve smyslu ustanovení § 107 o.s.ř. rozhodl, že na straně žalované bude v řízení pokračováno se společností I. P. s.r.o..

K odvolání žalobce Krajský soud v Ostravě rozsudkem ze dne 16. 9. 2003, č.j. 16 Co 82/2003-146, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že určil, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci dopisem žalovaného ze dne 27. 10. 1999 je neplatná, a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na nákladech řízení před soudy obou stupňů 25.498,- Kč k rukám advokáta. Stejně jako soud prvního stupně dospěl k závěru, že rozhodnutí vedení žalovaného ze dne 7. 9. 1999 lze pokládat za rozhodnutí zaměstnavatele o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce tak, jak to vyžaduje stanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Nesouhlasil však s názorem soudu prvního stupně, že žalovaný neměl žádné volné pracovní místo, které mohl podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce žalobci nabídnout. Vyšel z toho, že v řízení byl proveden důkaz celou řadou organizačních schémat zachycujících organizační strukturu žalovaného v průběhu postupujícího času. V těchto organizačních schématech, jež jsou vždy podepsána, orazítkována a schválena žalovaným, jsou označeni zaměstnanci konkrétní složky žalovaného co do počtu i jmenovitě ve vztahu k zastávaným funkcím a jsou zde i některá pracovní místa označena jako „neobsazena“. V organizačním schématu žalovaného platném ke dni podání výpovědi žalobci je v divizi výroba a operace jako neobsazené (kromě jiných míst) uvedeno místo referenta nákupu. Žalovaný jistě může rozhodovat o tom, v jakých profesích u něj budou zaměstnanci pracovat, tj. jaká místa budou obsazována a kým. Žalovaný rozhoduje v pravidelných intervalech, v závislosti na čase, výrobním programu a dalších okolnostech o tom, jak bude vypadat jeho organizační struktura, to znamená počet zaměstnanců, v jakých profesích u něho bude pracovat a v jakém období. Má-li ovšem do nějakého svého rozhodnutí – organizačního schématu – vložen údaj, že konkrétní pracovní místo (na oddělení nákupu adjustačního materiálu) je „neobsazeno“, nelze na takové místo pohlížet jinak, než jako na místo volné. Rozhodne-li se nakonec žalovaný místo neobsazovat, bude zrušeno. Uvedenému je proto třeba rozumět tak, že pracovní místo uvedené v organizačním schématu žalovaného jako neobsazené je místem volným, a to až do doby, než bude zrušeno nebo obsazeno. Na uvedeném závěru nic nemění ani tzv. „schvalovací a podpisová pravidla“ žalovaného, neboť z těchto pravidel nevyplývá, že pracovní místa označená v organizačním schématu nejsou místy volnými a z jakého případného důvodu. Tvrzený postup žalovaného, který rozhoduje o tom, zda neobsazená místa v organizačních schématech jsou opravdu volná (aniž by je předtím zrušil), představuje do značné míry zneužívání práva zaměstnavatele na újmu zaměstnance znemožňující zaměstnanci, který se soudí o platnost výpovědi, možnost prokázat své tvrzení o existenci volných pracovních míst platným organizačním schématem, které je obvyklým důkazem prokazujícím existenci volných pracovních míst. Protože žalovaný mohl žalobci nabídnout místo referenta nákupu v oddělení nákupu adjustačního materiálu, v divizi výroba a operace (případně i jiná pracovní místa, označená jako „neobsazená“), nesplnil žalovaný vůči žalobci před podáním výpovědi tzv. nabídkovou povinnost. Nebyly-li splněny všechny podmínky platnosti výpovědi stanovené zákonem (žalovaný nesplnil svou povinnost, kterou mu ukládá ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce), nebylo nutné posuzovat věc ještě podle § 59 odst. 4 zák. práce a zkoumat, zda na zaměstnavateli lze či nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnance nadále zaměstnával.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalovaný namítá, že v průběhu řízení popsal a doložil, jakým způsobem u něho vznikají nová pracovní místa. Dle jeho názoru je vytvoření nového pracovního místa svou povahou obdobné rozhodnutím o organizačních změnách a „jedná se tedy zřejmě o tzv. faktický úkon“; protože zákon výslovně neupravuje, kdo je oprávněn u zaměstnavatele takové úkony činit, je třeba v tomto směru vycházet ze zásad uvedených zejména v ustanovení § 9 odst. 1 a 2 zák. práce. Oprávnění prezidenta (generálního ředitele) a viceprezidenta žalovaného rozhodovat o vzniku nového pracovního místa vyplývá z vnitřních organizačních předpisů

žalovaného. Proto pouze tyto osoby a nikoli např. zaměstnankyně personálního úseku, která pouze požadavek na pracovní místo znázorňuje do návrhu „organogramu“, mohou rozhodovat o vzniku nového pracovního místa. Proto nové pracovní místo vzniká až v okamžiku, kdy požadavek vznesený zaměstnanci na nižších stupních je schválen viceprezidentem pro lidské zdroje a prezidentem (generálním ředitelem) žalovaného; teprve v tomto okamžiku se stává i součástí schválené organizační struktury. Podle názoru dovolatele je tedy bez právního významu, že žalovaný v rámci svého vnitřního mechanismu vyhotovuje návrhy organizační struktury, tyto opatřuje svým razítkem a parafou zaměstnankyně personálního úseku, která tyto návrhy jako podklady pro rozhodnutí o vytvoření navrhovaných (tzv. „neobsazených“) pracovních míst příslušných zaměstnanců připravuje. Jedná se pouze o pracovní materiál, který má být podkladem pro rozhodnutí oprávněných zaměstnanců. Protože zákoník práce umožňuje zaměstnavatelům, aby sami regulovali počet svých zaměstnanců a jejich kvalifikační složení tak, aby se zaměstnával jen takový počet zaměstnanců a v takovém složení, jaké odpovídají potřebám, nemůže dle názoru dovolatele soud posuzovat platnost rozhodnutí zaměstnavatele o vzniku nového pracovního místa a nemůže ani určovat, jakým způsobem má toto rozhodnutí učinit a kdo je oprávněn toto rozhodnutí učinit. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalobce vyslovil názor, že dovolací důvod tak, jak je obsahem dovolání blíže rozváděn, neobstojí a že věc není dovolacím přezkumu otevřená.

Nejvyšší soud ČR jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu 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 bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá určení neplatnosti výpovědi ze dne 27. 10.1999 – podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění do 30. 11. 1999, tj. do dne, než nabyl účinností zákon č. 225/1999 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o vojácích z povolání – dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, pokud nejde o výpověď pro porušení pracovní kázně nebo z důvodu, pro který lze okamžitě zrušit pracovní poměr, pouze tehdy, jestliže

a) nemá možnost ho dále zaměstnávat v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, ani v místě jeho bydliště, a to ani po předchozí průpravě,

b) zaměstnanec není ochoten přejít na jinou pro něho vhodnou práci, kterou mu zaměstnavatel nabídl v místě, které bylo sjednáno jako místo výkonu práce, nebo v jeho bydlišti, nebo podrobit se předchozí průpravě pro tuto jinou práci.

Nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat znamená, že zaměstnavatel nemá pro zaměstnance žádnou práci; jde tu tedy o absolutní nemožnost zaměstnance dále zaměstnávat. Zaměstnavatel musí totiž zaměstnanci nabídnout jakékoliv volné místo, které je k dispozici v době výpovědi, nejen místo odpovídající původní pracovní smlouvě, popřípadě kvalifikaci zaměstnance kdykoliv získané (ať před uzavřením smlouvy nebo po jejím sjednání), a to i tehdy, když toto místo vyžaduje předchozí průpravu zaměstnance. Rozhodnutí, zda této nabídky bude využito, je dáno výlučně zaměstnanci, který může tuto pracovní příležitost odmítnout, čímž je pak dovršena podmínka uvedená v ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce pro platnost výpovědi (srov. Sborník Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení v některých věcech pracovněprávních, občanskoprávních a rodinněprávních III, SEVT Praha 1980, str. 57-58). Podmínka platné výpovědi je tedy splněna nejen tehdy, odmítne-li zaměstnanec nabídku jiné pro něho vhodné práce, nýbrž i v případě, jestliže zaměstnavatel nemá možnost zaměstnance dále zaměstnávat proto, že takovou práci pro něho nemá.

Z uvedeného ustanovení však nevyplývá povinnost zaměstnavatele vytvářet pro zaměstnance, který se stal v důsledku rozhodnutí o organizační změně nadbytečným, nové pracovní příležitosti, aby mohl učinit nabídku ve smyslu ustanovení § 46 odst. 2 písm. b) zák. práce; stejně tak není smyslem uvedeného ustanovení, aby zaměstnavatel nabízel práci, o níž je zřejmé, že i na nabízeném místě bude zaměstnanec nadbytečný. Aby byla splněna nabídková povinnost, musí mít zaměstnavatel potřebu, aby určitá pracovní činnost byla reálně vykonávána. Z tohoto hlediska není rozhodné, je-li potřeba této práce formalizována v podobě „funkčních schémat“, rozhodující je potřeba určitou práci zajistit; vznikne-li o tom pochybnost, je na zaměstnavateli, aby prokázal, že tuto potřebu má. Jestliže však zaměstnavatel nemá žádnou pro zaměstnance vhodnou práci, nemá možnost jej dále zaměstnávat (v tomto smyslu nemá pro zaměstnance volné pracovní místo) a je tudíž splněna podmínka platné výpovědi podle ustanovení § 46

odst. 2 písm. a) zák. práce.

Námitku dovolatele, který nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, že pracovní místa, uvedená v návrzích organizačních schémat předložených žalovaným jako „neobsazená“, jsou pracovními místy volnými, považuje dovolací soud za důvodnou.

Podle ustanovení § 241 odst. 3 o.s.ř. lze dovolání podat, jestliže rozhodnutí vychází ze skutkového zjištění, které nemá podle obsahu spisu v podstatné části oporu v provedeném dokazování.

Za skutkové zjištění, které nemá oporu v provedeném dokazování, je třeba ve smyslu citovaného ustanovení rozumět výsledek hodnocení důkazů soudem, který neodpovídá postupu vyplývajícímu z ustanovení § 132 o.s.ř., protože soud vzal v úvahu skutečnosti, které z provedených důkazů nebo přednesů účastníků nevyplynuly ani jinak nevyšly za řízení najevo, protože soud pominul rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo, nebo protože v hodnocení důkazů, popř. poznatků, které vyplynuly z přednesů účastníků nebo které vyšly najevo jinak, z hlediska závažnosti (důležitosti), zákonnosti, pravdivosti, event. věrohodnosti, je logický rozpor, nebo jestliže hodnocení důkazů odporuje ustanovením § 133 až § 135 o.s.ř. Skutkové zjištění nemá oporu v provedeném dokazování v podstatné části tehdy, týká-li se skutečností, které byly významné pro posouzení věci z hlediska hmotného práva.

Dovolacím důvodem podle ustanovení § 241 odst. 3 o.s.ř. lze napadnout výsledek činnosti soudu při hodnocení důkazů, na jehož nesprávnost lze usuzovat - jak vyplývá ze zásady volného hodnocení důkazů - jen ze způsobu, jak k němu soud dospěl. Nelze-li soudu v tomto směru vytknout žádné pochybení, není možné ani polemizovat s jeho skutkovými závěry (např. namítat, že soud měl uvěřit jinému svědkovi, že některý důkaz není ve skutečnosti pro skutkové zjištění důležitý apod.). Znamená to, že hodnocení důkazů, a tedy ani skutkové zjištění jako jeho výsledek, z jiných než z výše uvedených důvodů nelze dovoláním úspěšně napadnout.

Skutkový závěr o tom, že v době dání výpovědi z pracovního poměru žalobci bylo u žalovaného přinejmenším jedno volné pracovní místo, a to referenta nákupu v oddělení nákupu adjustačního materiálu, v divizi výroba operace, odvolací soud učinil z organizačního schématu platného ke dni podání výpovědi z pracovního poměru žalobci, který podle obsahu odůvodnění rozsudku, považoval za jediný a rozhodující důkaz o tom, zda vůbec a která volná pracovní místa byla u žalovaného ke dni dání výpovědi z pracovního poměru žalobci. Takový skutkový závěr - s ohledem na zjištění učiněná v řízení - není správný.

V prvé řadě nelze s odvolacím soudem souhlasit v tom, že k důkazu předložená organizační schémata, která navíc považoval za „rozhodnutí“ žalovaného, „jsou vždy podepsána, orazítkována a schválena žalovaným“, neboť toto zjištění je v rozporu s obsahem předložených fotokopií dokumentů označených „organizační struktura“. Jen jeden z těchto dokladů, označený navíc nadpisem „Organizační změna k 1. 10. 1999“, obsahuje podpisy vedoucích zaměstnanců žalovaného a slova „Schváleno 27. 9. 1999“. Z fotokopie však není patrno, že by tento doklad byl i orazítkován; mimo to se týká „Divize výroba a operace, Útvaru výroby substancí, Oddělení námelové alkaloidy“ (nikoli oddělení nákupu adjustačního materiálu) a neobsahuje žádný údaj o volném („neobsazeném“) pracovním místě. Ostatní fotokopie dokumentů označených „organizační struktura“ neobsahují ani podpisy vedoucích zaměstnanců žalovaného (jen parafu „Vě.“), ani slovo „schváleno“. Na většině z nich je patrno, že originál je opatřen razítkem. Odvolací soud, který opřel svůj skutkový závěr ve věci pouze o tyto dokumenty, uvedené nejasnosti neodstranil (neobjasnil).

Jak už bylo uvedeno výše, pro posouzení otázky, zda zaměstnavatel měl nebo neměl volné pracovní místo, které mohl zaměstnanci podle ustanovení § 46 odst. 2 zák. práce nabídnout, není rozhodné, zda je potřeba konkrétní práce formalizována v podobě „funkčních schémat“, rozhodující je potřeba určitou práci skutečně zajistit.

V projednávané věci žalovaný od počátku řízení tvrdil, že předložená organizační schémata nejsou rozhodujícím a závazným dokumentem žalovaného o tom, která pracovní místa u žalovaného jsou volná („neobsazená“) a která nikoliv. Přinášel tvrzení a nabízel důkazy o tom, jaký mechanizmus (postup) byl u žalovaného potřebný k tomu, aby volné („neobsazené“) pracovní místo u žalovaného vzniklo. Odvolací soud [ani soud prvního stupně, který mechanicky převzal tvrzení žalovaného o způsobu vzniku volných („neobsazených“) pracovních míst] se však věcí z hlediska toho, zda u žalovaného existovala skutečná potřeba určitou práci zajistit či nikoli, nezabýval. Přitom z hlediska hodnocení důkazů je nepochybné, že, vydával-li žalovaný pravidelně organizační schémata, jež znázorňovala jak organizační strukturu žalovaného, tak i obsazenost jednotlivých pracovních míst, představují tato organizační schémata informaci o tom, která pracovní místa byla obsazena a které mohla být volná („neobsazená“). Tento důkaz však z hlediska posuzování existence volných pracovních míst u zaměstnavatele (jak výše uvedeno) není jediný, a to zejména za

skutkové situace v projednávané věci. Proto odvolací soud i soud prvního stupně měly přihlížet i k dalším tvrzením a důkazům, jež byly v řízení předneseny a provedeny, případně navrženy ve vztahu k existenci volných pracovních míst, všechny provedené důkazy hodnotit, navržené důkazy podle potřeby provést, event. vyzvat účastníky k označení dalších důkazů pro svá tvrzení, a teprve po provedení všech důkazů potřebných k skutkovému závěru pro posouzení věci nezbytnému (zda u žalovaného bylo či nebylo volné pracovní místo v době výpovědi z pracovního poměru žalobci) zhodnotit tyto důkazy jednotlivě i ve svých souvislostech tak, jak to soudu ukládá ustanovení § 132 o.s.ř. Protože odvolací soud takto nepostupoval, je jeho rozhodnutí založeno na skutkovém zjištění, které nemá oporu v provedeném dokazování.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky proto napadený rozsudek zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.) a věc vrátil Krajskému soudu v Ostravě k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o.s.ř.).

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

Další články:

- Vedlejší účastník
- Plat
- Podnájem bytu (exkluzivně pro předplatitele)
- Pojištění (exkluzivně pro předplatitele)
- Předkupní právo (exkluzivně pro předplatitele)
- Restituce (exkluzivně pro předplatitele)
- Spotřebitel (exkluzivně pro předplatitele)
- Odporová žaloba
- Autonomie vůle (exkluzivně pro předplatitele)
- Správní žaloba a trestní rozsudek
- Střídavá péče (exkluzivně pro předplatitele)