

Nenároková složka platu

Nenároková složka platu má bez rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání povahu pouze fakultativního plnění; jestliže však zaměstnavatel vydá v souladu s obecně závazným právním předpisem, v souladu s kolektivní smlouvou, popřípadě v souladu s vnitřním platovým předpisem rozhodnutí o jejím přiznání a její výši, je povinen tuto složku platu zaměstnanci v určené výši poskytovat. Osobní příplatek jako nenároková (fakultativní) složka platu se tak v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jeho přiznání a výši stává složkou platu nárokovou (obligatorní).

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 3488/2006, ze dne 20.12.2007)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce J. S., zastoupeného advokátem, proti žalované České republice - Katastrálnímu úřadu pro K. k., zastoupené advokátem, o 103.004,- Kč s úroky z prodlení, vedené u Okresního soudu v Karlových Varech pod sp. zn. 19 C 121/2005, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 13. března 2006 č.j. 10 Co 803/2005-47, tak, že rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Karlových Varech ze dne 29. srpna 2005 č.j. 19 C 121/2005-24 ve znění usnesení ze dne 20. září 2005 č.j. 19 C 121/2005-32 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Karlových Varech k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se (žalobou podanou u soudu dne 30.6.2005 a posléze zčásti vzatou zpět) domáhal, aby mu žalovaná zaplatila "na nevyplacených osobních příplatcích a doplatcích nemocenských dávek" za dobu od června 2002 do března 2005 celkem 103.004,- Kč s úroky z prodlení, které vyčíslil. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že u žalované pracoval od 1.5.1998 jako právník a že mzdovým výměrem mu byl s účinností od 1.6.1998 přiznán osobní příplatek ve výši 4.840,- Kč. Posléze došlo k tomu, že mu byl osobní příplatek snížen s účinností od 1.1.2001 na částku 4.100,- Kč, s účinností od 1.3.2002 na částku 2.400,- Kč, s účinností od 1.1.2003 na částku 1.110,- Kč a s účinností od 1.2.2003 mu byl osobní příplatek zcela odňat. Podle názoru žalobce mu žalovaná postupně snižovala (a posléze odňala) osobní příplatek "tak, aby se jeho celková mzda vždy, když došlo v závislosti na valorizaci mezd k jejich obecnému zvýšení, v podstatě nijak nezvyšovala nebo aby zůstala na stejné úrovni", ačkoliv se "na výkonu práce žalobce nic nezměnilo a k jeho práci nebyly ze strany žalované žádné negativní připomínky". Uvedený postup žalobce považuje za odporující ustanovením § 7 odst.3 nařízení vlády č. [253/1992](#) Sb. a § 7 odst.3 nařízení vlády č. [330/2003](#) Sb. a je také v rozporu s "dobrými mravy". Protože "protiprávním snížením a odejmutím osobního příplatku" byl poškozen "též na výši vyplacených nemocenských dávek", žalobce požaduje, aby mu byla nahrazena i tato újma.

Žalovaná namítala, že osobní příplatek je "nenárokovou, fakultativní složkou platu, tj. složkou, na kterou neexistuje právní nárok", a že o "jejím přiznání, zvýšení, snížení či odejmutí rozhoduje zaměstnavatel, a to také v závislosti na výši prostředků, které má na platy svých zaměstnanců k dispozici". Výše osobního příplatku stanovená žalobci bezprostředně po jeho nástupu do zaměstnání byla "spíše vyjádřením očekávání velmi dobrých pracovních výsledků či kvalitního plnění většího rozsahu pracovních úkolů" a ke snížení a odnětí příplatku došlo "na základě hodnocení dosažených výsledků práce žalobce a hodnocení jeho podílu na plnění úkolů zaměstnavatele co do množství a kvality vykonávané práce v delším časovém období a ve vztahu k ostatním zaměstnancům". Žalovaná popřela, že by k práci žalobce "nebyly žádné negativní připomínky", a zdůraznila, že její rozhodnutí o

snížení a odnětí osobního ohodnocení bylo "výkonem práva zaměstnavatele" a že "hlavním důvodem" k tomuto opatření bylo "množství vykonané práce a kvalita vykonávané práce".

Okresní soud v Karlových Varech rozsudkem ze dne 29.8.2005 č.j. 19 C 121/2005-24 ve znění usnesení ze dne 20.9.2005 č.j. 19 C 121/2005-32 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 4.660,- Kč. Z hlediska skutkového stavu věci zjistil, že žalobce pracoval u žalované od 1.5.1998 jako právník, že mu žalovaná přiznala osobní příplatek s účinností od 1.6.1998 ve výši 4.840,- Kč, s účinností od 1.1.2001 ve výši 4.100,- Kč, s účinností od 1.3.2002 ve výši 2.400,- Kč a s účinností od 1.1.2003 ve výši 1.110,- Kč a že s účinností od 1.2.2003 mu žalovaná osobní příplatek zcela odebrala. Soud prvního stupně dovodil, že osobní příplatek je "nenárokovou (fakultativní) složkou mzdy", která se "v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání stává složkou mzdy nárokovou (obligatorní)", a že "takto vzniklý nárok na mzdu (její část) lze následně zčásti nebo zcela zrušit (odebrat, odejmout), je-li takový postup možný podle kolektivní smlouvy, smlouvy uzavřené mezi účastníky pracovního poměru či podle vnitřního mzdového předpisu". Protože kolektivní smlouva u žalované "neupravuje podmínky pro přiznání osobního příplatku" (žalovaná ani netvrdila, že by "nějaká kolektivní smlouva byla uzavřena") a protože ani "předložené pracovní řády" neupravují "podmínky, za kterých by bylo možné odejmout již přiznaný osobní příplatek", soud prvního stupně uzavřel, že ke snížení a odejmutí osobního příplatku žalobci došlo protiprávně a že proto žalobě muselo být vyhověno.

K odvolání žalované Krajský soud v Plzni rozsudkem ze dne 13.3.2006 č.j. 10 Co 803/2005-47 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované k rukám advokáta na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 24.190,- Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 23.920,- Kč. Na základě skutkových zjištění soudu prvního stupně dovodil, že podmínky poskytování osobního příplatku v rozhodném období upravovalo ustanovení § 12 zákona č. [143/1992](#) Sb. (ve znění pozdějších předpisů), podle kterého "k ohodnocení náročnosti práce a dlouhodobě dosahovaných kvalitních výsledků vykonávané práce lze zaměstnanci poskytnout osobní příplatek, podmínky a maximální výši stanoví prováděcí předpis vydaný podle § 23", že "tímto prováděcím předpisem bylo nejprve nařízení vlády č. [252/1992](#) Sb. a následně nařízení vlády č. [330/2003](#) Sb.", jejichž ustanovení § 7 odst.3 shodně uváděla, že "o zvýšení nebo snížení osobního příplatku zaměstnanec rozhoduje zaměstnavatel v závislosti na plnění podmínek stanovených v odst.1 a 2". Protože výše osobního příplatku "je odvislá od rozhodnutí zaměstnavatele", který je oprávněn "uvedený příplatek zvýšit nebo snížit, tedy i zcela odejmout", a protože "se jedná o nenárokovou složku mzdy, kterou soud nemůže přiznat v rozporu se stanoviskem zaměstnavatele", nemůže být žaloba důvodná.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítá, že "fakultativní povaha osobního příplatku" se "rozhodnutím zaměstnavatele o jeho přiznání mění na nárok, který je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytovat", a že "takto vzniklý nárok na část mzdy lze zcela nebo zčásti odejmout jen v případě, kdy je takový postup možný podle kolektivní smlouvy, smlouvy uzavřené mezi účastníky pracovního poměru nebo podle vnitřního mzdového předpisu". Žalobce současně zdůrazňuje, že se domáhá jen osobního příplatku, který mu byl žalovanou přiznán a vyplácen a který "až následně bez splnění podmínek pro jeho snížení nebo odejmutí" byl postupně snižován a nakonec zcela odebrán. Žalobce navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10 o.s.ř.) 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. 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 je zčásti opodstatněné.

Žalobce se domáhal žalobou za dobu od června 2002 do března 2005 zaplacení jednak osobního příplatku, který mu byl žalovanou přiznán s účinností od 1.6.1998 ve výši 4.840,- Kč měsíčně a který mu žalovaná postupně snižovala a posléze (od 1.2.2003) zcela odňala, jednak dávek nemocenského pojištění, které mu byly vyplaceny nižšími částkami proto, že se při jejich vyměření nepřihlíželo "k protiprávnímu snížení a odnětí osobního příplatku". Žalobcův nárok je třeba i v současné době posoudit podle právních předpisů, účinných v době, za níž uvedená plnění požaduje.

Vzhledem k tomu, že žalobce byl v uvedeném období zaměstnancem České republiky, náleží mu za vykonanou práci plat poskytovaný podle zákona č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech.

Podle ustanovení § 3 odst.4 věty první zákona č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech (ve znění účinném od 1.1.2001 do 31.12.2006), zaměstnavatel poskytne zaměstnanci plat podle tohoto zákona, zákoníku práce, prováděcího předpisu vydaného podle § 23 a v jejich rámci podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního platového předpisu.

Podle ustanovení § 12 zákona č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, k ohodnocení náročnosti práce a dlouhodobě dosahovaných kvalitních výsledků vykonávané práce lze zaměstnanci poskytnout osobní příplatek. Podmínky a maximální výši stanoví prováděcí předpis vydaný podle § 23.

Podle ustanovení § 7 odst.1 nařízení vlády č. [253/1992](#) Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí (ve znění účinném od 1.4.1996 do 31.12.2003) zaměstnanci, který dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo kvalitně plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50% platového tarifu nejvyššího stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Podle ustanovení § 7 odst.2 nařízení vlády č. [253/1992](#) Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí (ve znění účinném od 1.4.1996 do 31.12.2003) zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do deváté až dvanácté platové třídy, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Podle ustanovení § 7 odst.3 nařízení vlády č. [253/1992](#) Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí (ve znění účinném od 1.1.2001 do 31.12.2003) o zvýšení nebo snížení osobního příplatku zaměstnance rozhoduje zaměstnavatel v závislosti na plnění podmínek stanovených v odstavcích 1 a 2.

Podle ustanovení § 7 odst.1 nařízení vlády č. [330/2003](#) Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (ve znění účinném od 1.1.2003 do 31.12.2006) zaměstnanci, který dlouhodobě dosahuje velmi dobrých pracovních výsledků nebo plní větší rozsah pracovních úkolů než ostatní zaměstnanci, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 50% platového tarifu nejvyššího stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Podle ustanovení § 7 odst.2 nařízení vlády č. [330/2003](#) Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (ve znění účinném od 1.1.2003 do 31.12.2006) zaměstnanci, který je vynikajícím, všeobecně uznávaným odborníkem a vykonává práce zařazené do desáté až šestnácté platové třídy, a zaměstnanci, který plní úkoly zpravodajských služeb a je vynikajícím odborníkem, může zaměstnavatel poskytovat osobní příplatek až do výše 100% platového tarifu nejvyššího platového stupně v platové třídě, do které je zaměstnanec zařazen.

Podle ustanovení § 7 odst.3 nařízení vlády č. [330/2003](#) Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (ve znění účinném od 1.1.2004 do 31.12.2006) zaměstnavatel může rozhodnout o zvýšení, snížení popřípadě odejmutí osobního příplatku v závislosti na plnění podmínek stanovených v odstavcích 1 a 2.

Z citovaných ustanovení kromě jiného vyplývá, že zaměstnavatel je povinen (a oprávněn) poskytovat svému zaměstnanci plat podle předpokladů a podmínek uvedených v zákoně č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, v zákoníku práce, v nařízení vlády vydaném podle ustanovení § 23 zákona č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, a v jejich rámci též podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního platového předpisu, a že jednou ze složek platu je osobní příplatek, který lze poskytnout zaměstnanci k ohodnocení náročnosti práce a dlouhodobě dosahovaných kvalitních výsledků vykonávané práce za podmínek, stanovených v nařízení vlády, vydaném podle ustanovení § 23 zákona č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Nemohou být žádné pochybnosti o tom, že osobní příplatek poskytovaný podle ustanovení § 12 zákona č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, a podle ustanovení § 7 nařízení vlády č. [253/1992](#) Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí, nebo podle ustanovení § 7 nařízení vlády č. [330/2003](#) Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, představuje tzv. nenárokovou složku platu.

Tzv. nenárokovou složku platu je třeba odlišovat od "nárokových" složek platu. Zatímco tzv. nároková složka platu představuje platový nárok, který je zaměstnavatel povinen v určené výši uspokojit, jestliže se u zaměstnance splní stanovené předpoklady a podmínky, poskytuje tzv. nenároková složka platu zaměstnanci nárok na stanovené plnění, jen jestliže - bez ohledu na splnění předpokladů a podmínek stanovených pro její poskytování nebo pro její výši - zaměstnavatel o jejím přiznání zaměstnanci a o její výši také rozhodne. Pro tzv. nenárokovou složku platu je tedy charakteristické, že bez rozhodnutí zaměstnavatele o jejím přiznání má povahu pouze fakultativního plnění; jestliže však zaměstnavatel vydá v souladu se zákonem č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, zákoníkem práce, nařízením vlády vydaným podle ustanovení § 23 zákona č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, a v jejich rámci též s kolektivní smlouvou, popřípadě vnitřním platovým předpisem, rozhodnutí o jejím přiznání a její výši, je povinen tuto složku platu zaměstnanci v určené výši poskytovat. Osobní příplatek jako nenároková (fakultativní) složka platu se tedy v důsledku rozhodnutí zaměstnavatele o jeho přiznání a výši stává složkou platu nárokovou (obligatorní).

Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel je povinen poskytovat zaměstnanci plat podle zákona č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, zákoníku práce, nařízení vlády vydaného podle ustanovení § 23 zákona č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, a v jejich rámci též podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního platového předpisu, může přiznáním vzniklý nárok na osobní příplatek jako část platu zaměstnanci zvýšit, snížit nebo odejmout, jen jestliže to umožňují uvedené právní předpisy (a v jejich rámci popřípadě též kolektivní smlouva nebo vnitřní platový předpis) a pouze budou-li splněny předpoklady a podmínky v nich stanovené. Předpoklady a podmínky pro zvýšení, snížení nebo odejmutí osobního příplatku upravovaly v období, za něž žalobce požaduje doplatek osobního příplatku, jednak (v době do 31.12.2003) ustanovení § 7 odst.3 nařízení vlády č. [253/1992](#) Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí, jednak (v době od 1.1.2004) ustanovení § 7 odst.3 nařízení vlády č. [330/2003](#) Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve

veřejných službách a správě, popřípadě v jejich rámci též kolektivní smlouvy nebo vnitřní mzdové předpisy.

Z uvedeného je zřejmé, že odvolací soud dospěl v souladu se zákonem k závěru, že žalovaná mohla podle ustanovení § 7 odst.3 nařízení vlády č. [253/1992](#) Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí (v době do 31.12.2003) a ustanovení § 7 odst.3 nařízení vlády č. [330/2003](#) Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (v době od 1.1.2004) snížit nebo odejmout osobní příplatek, který žalobci dříve přiznala. Nevzal však náležitě v úvahu, že žalovaná směla o snížení nebo odnětí žalobcova osobního příplatku rozhodnout, jen jestliže k takovému opatření byly splněny podmínky a předpoklady uvedené v těchto ustanoveních, tedy - jak vyplývá z jejich znění - jen "v závislosti na plnění podmínek stanovených v odstavcích 1 a 2". Ke snížení nebo odnětí přiznaného osobního příplatku zaměstnavatel směl proto přistoupit jen tehdy, došlo-li v okolnostech (předpokladech a podmínkách) uvedených v ustanovení § 7 odst.1 a 2 nařízení vlády č. [253/1992](#) Sb., o platových poměrech zaměstnanců orgánů státní správy, některých dalších orgánů a obcí (v době do 31.12.2003) a v ustanovení § 7 odst.1 a 2 nařízení vlády č. [330/2003](#) Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě (v době od 1.1.2004), za nichž byl osobní příplatek zaměstnanci přiznán, k takové změně, která odůvodňovala jeho další poskytování v menším rozsahu nebo která vyžadovala jeho odnětí.

S názorem odvolacího soudu, podle kterého osobní příplatek představuje "nenárokovou složku mzdy, kterou soud nemůže přiznat v rozporu se stanoviskem zaměstnavatele", nelze souhlasit. Protože žalovaná přiznala žalobci osobní příplatek (v platovém výměru účinném od 1.6.1998), stala se tato původně tzv. nenároková (fakultativní) složka platu platovým nárokem žalobce, který mohl být snížen nebo odejmut, jen jestliže došlo ke změně předpokladů a podmínek, za nichž byl přiznán. Veden chybným právním názorem se odvolací soud nezabýval tvrzením žalované, že ke snížení a následnému odnětí žalobcova osobního příplatku došlo s ohledem na "množství vykonané práce a kvalitu vykonávané práce"; žaloba o doplatek platu, který žalobce požaduje z důvodu snížení a odnětí osobního příplatku, nemohla být důvodná jen tehdy, kdyby žalovaná prokázala, že u žalobce došlo k takové změně v předpokladech a podmínkách významných pro poskytování osobního příplatku, které odůvodňovaly žalovanou provedené snížení a odnětí osobního příplatku původně přiznaného ve výši 4.840,- Kč měsíčně.

Soud prvního stupně sice správně dovodil, že osobní příplatek se "v důsledku rozhodnutí žalované o jeho přiznání" stal nárokem žalobce, nevzal však náležitě v úvahu, že žalobci nepřísluší za vykonanou práci mzda (poskytovaná podle zákona č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělků), ale plat, poskytovaný podle zákona č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech [srov. § 1 odst.1 písm.a) tohoto zákona]; poskytování osobního příplatku žalobci se proto nemohlo řídit kolektivní smlouvou, smlouvou účastníků nebo vnitřním předpisem, ale zákonem č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, zákoníkem práce, nařízením vlády vydaným podle ustanovení § 23 zákona č. [143/1992](#) Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, a jen v jejich rámci eventuálně též kolektivní smlouvou, popřípadě vnitřním platovým předpisem. Nemůže tedy obstát ani závěr soudu prvního stupně, podle kterého žalobci nemohl být osobní příplatek snížen nebo odňat, neboť to neumožňovala kolektivní smlouva a ani "předložené pracovní řády".

Ve vztahu k žalobcově požadavku na přiznání dávek nemocenského soudy nepřihlédly k tomu, že nemocenské pojištění zaměstnanců a osob postavených jim v tomto pojištění naroveň představuje součást sociálního zabezpečení [srov. § 2 písm.a) zákona č. [582/1991](#) Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů] a že k projednávání a rozhodování sporů o nárok na dávku nemocenského nebo o její výši, o jejím snížení nebo odnětí a o zastavení její výplaty nemají pravomoc soudy, ale místně příslušné orgány sociálního zabezpečení [srov. § 55, § 57 písm. a)

a § 58 zákona č. [582/1991](#) Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů] a na území m. P. P. správa sociálního zabezpečení (srov. § 6 odst. 2 zákona č. [582/1991](#) Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů). Uvedené pochybení pak mělo za následek, že z nedostatku pravomoci soudů nedovodily jemu odpovídající opatření (srov. § 7 a § 104 odst.1 o.s.ř.).

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný; Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil. Protože důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, dopadají i na rozsudek soudu prvního stupně, Nejvyšší soud České republiky podle ustanovení § 243b odst.3 věty druhé o.s.ř. zrušil rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil Okresnímu soudu v Karlových Varech k dalšímu řízení.

© EPRAVO.CZ - Sbíрка zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správa společné věci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správní řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Vylučovací žaloba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Promlčení, insolvence](#)
- [Nepřiměřená délka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výše výživného \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výživné \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Započtení pohledávek \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)