20. 2. 2002

ID: 15807

Povinnost zaměstnavatele přidělovat práci zaměstnanci

Nepřestal-li zaměstnanec konat práci pro zaměstnavatele na základě vlastního rozhodnutí, ale z iniciativy zaměstnavatele (zaměstnavatel mu přestal přidělovat práci), může zaměstnavatele vyzvat k plnění jeho povinností, avšak není povinen přidělování práce na zaměstnavateli vyžadovat, ani se zdržovat po dobu, kdy zaměstnavatel neplní své právní povinnosti, na místě zaměstnavatelem určeném.

Nepřestal-li zaměstnanec konat práci pro zaměstnavatele na základě vlastního rozhodnutí, ale z iniciativy zaměstnavatele (zaměstnavatel mu přestal přidělovat práci), může zaměstnavatele vyzvat k plnění jeho povinností, avšak není povinen přidělování práce na zaměstnavateli vyžadovat, ani se zdržovat po dobu, kdy zaměstnavatel neplní své právní povinnosti, na místě zaměstnavatelem určeném.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 90/2001, ze dne 22.1.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce V. D., zastoupeného advokátem, proti žalovanému „D. p. h. m. P., a.s., D. p. A. o.z., o neplatnost výpovědi z pracovního poměru, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 10 pod sp. zn. 5 C 53/97, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 24. září 1999 č.j. 25 Co 385/99-86, tak, že rozsudek Městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 10 ze dne 27. dubna 1999 č.j. 5 C 53/97-71 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 10 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, kterou mu dal žalovaný dopisem ze dne 12.4.1996, je neplatná. V žalobě označil jako žalovaného „D. h. m. P., a.s., D. A., o.z.“. Žalobu odůvodnil zejména tím, že vytčené „neomluvené zameškání 15 pracovních dní (směn)“ v období od 21.3. do 11.4.1996 nelze považovat za porušení pracovní kázně, neboť se tak stalo v době, kdy žalovaný po neplatném rozvázání pracovního poměru neumožnil žalobci (přes jeho výzvy) pokračovat ve sjednané práci a ani se s žalobcem nedohodl na „náhradním uplatnění“.

Obvodní soud pro Prahu 10 rozsudkem ze dne 5.2.1998 č.j. 5 C 53/97-37 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci náklady řízení ve výši 4.450,- Kč. K odvolání žalovaného Městský soud v Praze usnesením ze dne 19.1.1999 č.j. 25 Co 602/98-58 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud vytkl soudu prvního stupně, že řízení zatížil

vadou ve smyslu ustanovení § 221 odst. 1 písm. b) o.s.ř., neboť na jednání konaném dne 9.12.1997 nezopakoval před senátem všechny důkazy doposud provedené v rozporu s ustanovením § 36a odst. 1 písm. a) o.s.ř. před samosoudcem. Soudy obou stupňů - jak vyplývá ze záhlaví jejich rozhodnutí - za žalovaného považovaly „D. p. h. m. P., a.s., D. p. A.“.

Obvodní soud pro Prahu 10 poté rozsudkem ze dne 27.4.1999 č.j. 5 C 53/97-71 žalobě opět vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci náklady řízení ve výši 5.600,- Kč. Vycházel ze zjištění, že po nabytí právní moci rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 3.11.1995 č.j. 35 Co 456,457/95-45, jímž byl potvrzen rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 9 ze dne 13.2.1995 č.j. 12 C 238/94-20, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru dané žalobci dopisem žalovaného dne 16.6.1994, je neplatné, žalobce bez zbytečného odkladu oznámil žalovanému, že trvá na dalším zaměstnávání. Za situace, kdy funkce, kterou žalobce do okamžitého zrušení pracovního poměru zastával, byla ke dni 1.7.1994 zrušena a žalovaný se s ním nedohodl na dalším pracovním zařazení, však bylo podle názoru soudu prvního stupně „pochopitelné, že se žalobce do práce nedostavoval, neboť by bylo nesmyslné, aby trávil osm hodin denně na vymezeném pracovišti bez jakékoli pracovní náplně“; vytčenou nepřítomnost žalobce v práci proto nepovažoval za neomluvenou, neboť nastala v době, kdy na straně zaměstnavatele existovala překážka v práci podle ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce. Za žalovaného soud prvního stupně i nadále pokládal „D. p. h. m. P., a.s., D. p. A., o.z.“.

K odvolání žalovaného Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 24.9.1999 č.j. 25 Co 385/99-86 rozsudek soudu prvního stupně „ve vyhovujícím výroku“ změnil tak, že žalobu zamítl, ve výroku o náhradě nákladů řízení změnil tento rozsudek tak, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 1.000,- Kč. Odvolací soud vycházeje z ustanovení § 73 odst. 1 zák. práce, podle kterého je zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň (ustanovení § 130 zák. práce nelze podle jeho názoru na daný případ aplikovat, „neboť jde o ustanovení, které by připadalo v úvahu pouze tehdy, pokud by se řešil spor o náhradu mzdy“), dospěl na rozdíl od soudu prvního stupně k závěru, že, měl-li žalobce přístup na určené pracoviště, „pak bylo jeho povinností zde setrvat po stanovenou pracovní dobu, i když nic nedělal“; opačný názor poskytující zaměstnanci volný prostor k uvážení, kdy bude na pracovišti přítomen a kdy nikoliv, „by vedl k naprosto nerovnovážnému vztahu mezi pracovníkem a zaměstnavatelem“. Pokud tedy žalovaný za tohoto stavu a za současného splnění podmínek uvedených v ustanovení § 46 odst. 3 a § 59 odst. 1 zák. práce dal žalobci výpověď podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, pak podle názoru odvolacího soudu „jde o platnou výpověď“, neboť ve vytčeném jednání žalobce je třeba spatřovat závažné porušení pracovní kázně. Odvolací soud - jak vyplývá ze záhlaví jeho rozsudku - za žalovaného stále považoval stejně tak jako soud prvního stupně „D. p. h. m. P., a.s., D. p. A., o.z.“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítal, že závěr odvolacího soudu o tom, že zaměstnanec se musí nejprve do zaměstnání dostavit a teprve poté nastává zaměstnavateli povinnost přidělit mu práci podle pracovní smlouvy, „nemá oporu v zákoníku práce ani jiných pracovněprávních předpisech“. Podle jeho názoru žalobce, který nepřestal konat práci na základě vlastního rozhodnutí, ale z iniciativy žalovaného, mohl žalovaného vyzvat k plnění jeho povinností, ale nebyl povinen přidělování práce na žalovaném požadovat; v případě jeho nečinnosti v tomto směru proto „nelze dovozovat pro něj nepříznivé následky“. Pokud tedy - jak dále dovozoval - žalovaný z důvodu zrušení žalobcem zastávané funkce nemohl přidělovat žalobci práci podle pracovní smlouvy a žalobce trval na výkonu pouze této práce a s žalovaným se nedohodl na jiném

pracovním zařazení, neporušil vytčeným jednáním pracovní kázeň „bezdůvodně“, neboť v této době mu ve výkonu práce bránila překážka na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 130 odst. 1 zák. práce. Žalobce navrhl, aby dovolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31.12.2000 - dále jen „o.s.ř.“ - (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod 17. zákona č. 30/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). 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 § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez jednání (§ 243a odst. 1, věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že řízení předcházející jeho vydání je postiženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, a že rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci.

Účastníky občanského soudního řízení jsou žalobce a žalovaný (§ 90 o.s.ř.), jde-li o věc, která se týká jejich dvoustranných právních vztahů (v tzv. sporném řízení). Žalobcem je ten, kdo podal u soudu žalobu (návrh na zahájení řízení); žalovaným se rozumí ten, koho žalobce v žalobě za žalovaného označil.

Z ustanovení § 79 odst. l o.s.ř. (i ve znění účinném do 31.12.2000) vyplývá, že v návrhu na zahájení řízení (v žalobě) musí být účastníci řízení označeni tak, aby bylo nepochybné, kdo je účastníkem řízení, aby ho nebylo možné zaměnit s někým jiným (s jinou osobou), a aby s ním soud mohl jednat. Právnická osoba se jako účastník řízení označuje uvedením obchodního jména nebo názvu a adresy sídla; jde-li o právnickou osobu, která se zapisuje do obchodního rejstříku, je součástí obchodního jména právnické osoby - kromě jejího názvu - i dodatek označující její právní formu (§ 9 odst.2 obch. zák.). Další údaje (nejde-li o věc vyplývající z obchodních vztahů) zákon nevyžaduje.

Podle ustanovení § 19 o.s.ř. má způsobilost být účastníkem řízení ten, kdo má způsobilost mít práva a povinnosti; jinak jen ten, komu ji zákon přiznává.

Odštěpný závod je organizační složkou podniku, která je jako odštěpný závod zapsána v obchodním rejstříku. Při provozování odštěpného závodu se užívá obchodního jména podnikatele s dodatkem, že jde o odštěpný závod. Vedoucí odštěpného závodu, který je zapsán do obchodního rejstříku, je zmocněn za podnikatele činit veškeré právní úkony týkající se tohoto závodu (srov. § 7 odst. 1 a § 13 odst. 3 obch. zák.). Obdobné postavení jako odštěpný závod a jeho vedoucí má i jiná organizační složka, o níž zákon stanoví, že se zapisuje do obchodního rejstříku, a její vedoucí, který je zapsán do obchodního rejstříku (srov. § 7 odst. 2 a § 13 odst. 3 obch. zák.).

Jde-li o záležitost, která se týká provozování odštěpného závodu nebo jiné organizační složky, o níž zákon stanoví, že se zapisuje do obchodního rejstříku (dále jen “odštěpného závodu”), je třeba důsledně rozlišovat hmotněprávní a procesní stránku věci.

Z hmotněprávního hlediska je významné, že odštěpný závod jako organizační složka podniku nemá způsobilost mít práva a povinnosti (právní subjektivitu). I v záležitostech týkajících se odštěpného závodu je nositelem práv a povinností právnická osoba, jejíž je tento závod organizační složkou; při provozování odštěpného závodu se také z tohoto důvodu užívá obchodního jména podnikatele, ovšem s dodatkem, že jde o odštěpný závod. Ve věcech týkajících se odštěpného závodu jedná za podnikatele - právnickou osobu nejen její statutární orgán nebo zástupce; ze zákona je zmocněn za právnickou osobu činit veškeré právní úkony též vedoucí odštěpného závodu, a to za předpokladu, že se týkají odštěpného závodu.

Z procesního hlediska je podstatné, že odštěpný závod nemá způsobilost být účastníkem řízení. Z práv a povinností týkajících se odštěpného závodu je oprávněna nebo zavázána osoba, jejíž je odštěpný závod organizační složkou. Jde-li o věc týkající se odštěpného závodu, má způsobilost být účastníkem řízení jen tato osoba a nikoliv její odštěpný závod.

Procesní právo na rozdíl od hmotného práva nestanoví, jak má být označen účastník řízení ve věci, která se týká jeho odštěpného závodu. Protože nositelem práv a povinností je i v těchto věcech osoba, jejíž je odštěpný závod organizační složkou, není z pohledu procesního práva zásadně významné [ledaže jde o posouzení podmínek místní příslušnosti na výběr dané podle § 87 písm. c) o.s.ř.], zda se věc týká účastníka řízení jako celku, jeho odštěpného závodu nebo jeho jiné organizační složky, která se ani do obchodního rejstříku nezapisuje.

Jak v případech, kdy se věc týká právnické osoby jako celku nebo její organizační složky, která se do obchodního rejstříku nezapisuje, tak i v případech, kdy věc se týká odštěpného závodu, se právnická osoba označuje podle ustanovení § 79 odst. 1 o.s.ř. uvedením jejího obchodního jména nebo názvu a jejího sídla, a - jde-li o věc vyplývající z obchodních vztahů - též uvedením jejího identifikačního čísla, popřípadě dalších údajů potřebných k její identifikaci. Údaj o tom, že se věc týká odštěpného závodu, zákon nevyžaduje. Z toho plyne, že v žalobě sice může být (stejně jako u jiných organizačních jednotek právnické osoby) tento údaj uveden, nicméně jestliže žalobce takový údaj v žalobě neuvede, nelze v tom spatřovat nedostatek (neúplnost nebo nesprávnost) žaloby.

Uvede-li žalobce, že věc se týká jeho odštěpného závodu (popřípadě odštěpného závodu žalovaného), má to v první řadě význam pro přípravu jednání soudu; soud totiž může připravit jednání (§ 114 o.s.ř.) též s přihlédnutím k tomu, že věc se týká jen uvedené organizační složky účastníka řízení. Je-li právnická osoba žalobcem, lze (neodporuje-li tomu jiný projev účastníka) v tom, že v žalobě uvede též svůj odštěpný závod, spatřovat žádost, aby písemnosti jí určené nebyly doručovány na adresu jejího sídla, ale na adresu odštěpného závodu. V případě, že byl odštěpný závod uveden u žalované právnické osoby, může to mít význam z hlediska místní příslušnosti soudu [srov. § 87 písm. c) o.s.ř.].

Okolnost, že věc se týká odštěpného závodu, žalobce může vyjádřit tím, že za označení účastníka řízení připojí údaj o odštěpném závodu. Údaj, že věc se týká odštěpného závodu, však může být v žalobě vyjádřen i jinak (při vylíčení rozhodujících skutečností, v označení důkazů, jichž se žalobce dovolává, apod.).

Připojí-li žalobce za označení účastníka řízení údaj o jeho odštěpném závodu, není takový postup na újmu určitosti označení účastníka řízení a nelze z něj ani dovozovat, že by za účastníka řízení byl

označen jen odštěpný závod. Jestliže žalobce označil účastníka řízení v souladu s ustanovením § 79 odst. 1, větou druhou a třetí o.s.ř., nevzbuzuje údaj o odštěpném závodu tohoto účastníka žádnou pochybnost o tom, kdo je účastníkem řízení. Ve prospěch opačného názoru nelze úspěšně argumentovat ani ustanovením § 7 odst. 1, větou druhou obch. zák. Pod obchodním jménem podnikatele s dodatkem, že jde o odštěpný závod, se totiž činí pouze hmotněprávní úkony při provozování odštěpného závodu, a to za podnikatele (nikoliv jménem odštěpného závodu samotného); okolnost, pod jakým názvem činí právnická osoba hmotněprávní úkony, nemá v procesním právu (a to ani z hlediska označování účastníků řízení) žádný význam.

O vadnou žalobu (neúplné podání) jde tehdy, jestliže účastník řízení je označen jen obchodním jménem právnické osoby a chybí údaj o její právní formě, popřípadě též uvedení jejího sídla, byť za těmito údaji následuje údaj o jejím odštěpném závodu. Protože tento nedostatek brání pokračování v řízení, je soud povinen pokusit se zjednat nápravu postupem podle ustanovení § 43 o.s.ř. Podle ustanovení § 43 o.s.ř soud postupuje také tehdy, jestliže v žalobě není jednoznačně vyjádřeno, zda byla za účastníka řízení označena právnická osoba nebo její odštěpný závod. Jen tehdy, byl-li mimo jakoukoliv pochybnost za účastníka řízení označen samotný odštěpný závod, soud řízení podle ustanovení § 104 odst. 1, věty první o.s.ř. zastaví. V takovém případě jde o neodstranitelný nedostatek podmínky řízení, neboť je zřejmé, že za účastníka byl označen ten, kdo nemá způsobilost být účastníkem řízení.

V posuzovaném případě žalobce v žalobě označil za žalovaného „D. h. m. P., a.s., D. A., o.z.“. Z tohoto označení je zřejmé, že žalovaný byl v žalobě označen neúplně a nesprávně, neboť - jestliže byla žaloba podávána proti právnické osobě - nebyl uveden údaj o jejím sídle a použité označení navíc neumožňovalo jednoznačně stanovit, zda měla být účastníkem řízení právnická osoba, tj. „D. h. m. P., a.s.“ (s uvedením jejího sídla) nebo zda jím měl být odštěpný závod „D. A., o.z.“.

Neúplnost a nesprávnost žaloby v označení účastníků je soud povinen pokusit se postupem uvedeným v ustanovení § 43 o.s.ř. odstranit, neboť se jedná o vadu žaloby, která brání pokračování řízení (meritornímu rozhodnutí). V daném případě však soudy takto neučinily, ale pouze - jak vyplývá ze záhlaví jejich rozhodnutí - uvedly obchodní jméno právnické osoby a název a sídlo jejího odštěpného závodu do souladu s výpisem z obchodního rejstříku a za žalovaného pak nadále považovaly „D. p. h. m. P., a.s., D. p. A., o.z.“. Došlo tak k tomu, že rozsudky soudů obou stupňů bylo rozhodnuto o právech a povinnostech účastníků řízení, aniž by bylo jasné, kdo je ve sporu žalovaným a zda má způsobilost být účastníkem řízení, a že tyto rozsudky jsou nevykonatelné. Protože dovolání je v dané věci přípustné, dovolací soud k této vadě řízení přihlédl z úřední povinnosti, i když nebyla v dovolání uplatněna (§ 242 odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

S názorem odvolacího soudu, že ustanovení § 130 zák. práce je ustanovením, jehož aplikace přichází v úvahu „pouze tehdy, jestliže by se řešil spor o náhradu mzdy“, a že povinností zaměstnance, jemuž zaměstnavatel nemůže přidělovat práci podle pracovní smlouvy, je „setrvat na pracovišti po stanovenou pracovní dobu, i když by nic nedělal“, dovolací soud nesouhlasí.

Podle ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce je ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu, vytvářet podmínky pro úspěšné plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy nebo kolektivní nebo pracovní smlouvou. Podle

ustanovení § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce je ode dne, kdy vznikl pracovní poměr, zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy ve stanovené pracovní době a dodržovat pracovní kázeň. Porušení pracovní kázně spočívá v neplnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73, § 74, § 75 a § 135 odst. 3 zák. práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance.

Jestliže je výpověď z pracovního poměru pravomocným rozhodnutím soudu označena za neplatný právní úkon, nemůže mít již od počátku žádné právní účinky (neplatnost nastává ex tunc). Znamená to mimo jiné, že pracovní poměr účastníků na základě této výpovědi neskončil (to, že by pracovní poměr skončil na základě domněnky rozvázání pracovního poměru dohodou podle ustanovení § 61 odst. 3 zák. práce, nebylo žalovaným tvrzeno a z obsahu spisu nevyplývá) a že žalovaný byl povinen ve smyslu ustanovení § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce žalobci bez ohledu na podanou výpověď i nadále přidělovat práci podle pracovní smlouvy.

Skutečnost, že zaměstnavatel neplní povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy (např. proto, že podle jeho mylného názoru pracovní poměr skončil), má za následek, že ani zaměstnanec nemůže „podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy“. Názor, že za tohoto stavu je povinností zaměstnance setrvat na pracovišti po stanovenou pracovní dobu, „i když by nic nedělal“, nemá oporu v zákoníku práce ani v jiných pracovněprávních předpisech; tyto právní předpisy naopak předpokládají, že ten z účastníků, který způsobil, že druhý z účastníků nemůže plnit své povinnosti z pracovního poměru, nebo u něhož jinak nastala překážka, která brání ve výkonu práce, je povinen druhému z účastníků vyjádřit ochotu plnit povinnosti, vyplývající pro něj z pracovního poměru, popřípadě mu sdělit odstranění překážky bránící výkonu práce; jen ten z účastníků, který je ochoten (připraven) plnit své povinnosti z pracovního poměru, se může domáhat tomu odpovídajícího plnění po druhém účastníku. V případě, že zaměstnanec nepřestal konat práci pro zaměstnavatele na základě vlastního rozhodnutí, ale z iniciativy zaměstnavatele (zaměstnavatel mu přestal přidělovat práci), může zaměstnavatele vyzvat k plnění jeho povinností, avšak není povinen přidělování práce na zaměstnavateli vyžadovat, ani se zdržovat po dobu, kdy zaměstnavatel neplní své právní povinnosti, na místě zaměstnavatelem určeném (srov. rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21.2.1995 sp. zn. 6 Cdo 5/94, uveřejněný v časopise Právní rozhledy č.7, roč. 1995, popř. závěry zaujaté v rozsudku Nejvyššího soudu SR ze dne 28.7.1989 sp. zn. 6 Cz 13/89, uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1991, pod č. 43 a v odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 25.2.1997 sp. zn. 2 Cdon 1/97, uveřejněném v časopise Soudní judikatura, roč. 1997, v sešitě č.9, pod č. 76).

Z uvedeného vyplývá, že přestal-li zaměstnavatel v rozporu s ustanovením § 35 odst. 1 písm. a) zák. práce přidělovat zaměstnanci práci (např. v souvislosti s neplatným rozvázáním pracovního poměru ze strany zaměstnavatele), ačkoliv zaměstnanec byl připraven práci konat, je zaměstnanec povinen znovu nastoupit do práce poté, co jej zaměstnavatel k tomu vyzval a vyjádřil tak ochotu zaměstnanci práci opět přidělovat. Není proto porušením pracovní kázně, jestliže se zaměstnanec, kterému zaměstnavatel nepřiděloval práci podle pracovní smlouvy, nedostavil do zaměstnání a po dobu trvání této překážky na straně zaměstnavatele se na pracovišti nezdržoval.

Protože napadený rozsudek odvolacího soudu spočívá na nesprávném posouzení věci a protože řízení, které mu předcházelo, je postiženo vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky rozsudek odvolacího soudu podle ustanovení § 243b odst. 1 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil. Protože vadou, která mohla mít za následek nesprávné

rozhodnutí ve věci, je postižen i rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc vrátil Obvodnímu soudu pro Prahu 10 k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2, věta druhá o.s.ř.).

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

Další články:

- Blanketní stížnost (exkluzivně pro předplatitele)
- Územní plán
- Výkon trestu (exkluzivně pro předplatitele)
- Zabezpečovací detence (exkluzivně pro předplatitele)
- Základní vzdělávání (exkluzivně pro předplatitele)
- Žalobní argumentace (exkluzivně pro předplatitele)
- Ublížení na zdraví
- Prohlášení viny
- Jednočinný souběh
- Zastavení exekuce
- Majetková podstata (exkluzivně pro předplatitele)