6. 12. 2016

ID: 104055

Přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů

K převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, který má za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, dochází i v případě ukončení nájmu nebytových prostor, v nichž dosavadní zaměstnavatel provozuje svou činnost (plní své úkoly), a uzavření smlouvy o nájmu těchto prostor mezi pronajímatelem a novým nájemcem, který v nich pokračuje v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu; okolnost, zda součástí nájmu nebytových prostor jsou též věci sloužící k činnosti provozované v těchto prostorech, zde není významná.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 3712/2015, ze dne 14.7.2016)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce R. P., zastoupeného JUDr. J.Z., advokátkou se sídlem v P., proti žalovanému COFFEE DAY CZ a. s. se sídlem v P., zastoupenému JUDr. J.T., advokátkou se sídlem v P., o určení, že pracovní poměr trvá, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 13 C 220/2014, o dovolání žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 1. dubna 2015 č. j. 23 Co 554/2014-116, opravenému usnesením Městského soudu v Praze ze dne 1. dubna 2015 č. j. 23 Co 554/2014-118, tak, že rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 5 ze dne 3. listopadu 2014 č. j. 13 C 220/2014–48 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 5 k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 5 dne 5. 5. 2014 domáhal určení, že pracovní poměr žalobce k žalovanému trvá. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že byl na základě pracovní smlouvy ze dne 1. 1. 2011 a dodatku č. 1 ze dne 19. 12. 2011 zaměstnancem žalovaného, že mu žalovaný dopisem ze dne 28. 3. 2014 oznámil, že práva a povinnosti z jeho pracovněprávního vztahu přešly na společnost LINPITRI a. s., která je novým nájemcem kavárny v obchodním centru AFI Palác Pardubice, že žalobce dopisy ze dne 2. 4. 2014 a ze dne 7. 4. 2014 vyjádřil nesouhlas s tímto právním názorem žalovaného a požadoval přidělování práce podle pracovní smlouvy a že žalovaný dopisem ze dne 9. 4. 2014 vyzval žalobce, aby se se svými nároky obracel na společnost LINPITRI a. s., která však „striktně odmítá“, že by na ni přešla práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu žalobce. Žalobce má za to, že je stále zaměstnancem žalovaného, neboť mezi žalovaným a společností LINPITRI a. s. není žádný právní vztah, nejedná se o pacht závodu, nýbrž o prostý nájem nebytových prostor (bez jakéhokoli zařízení) od vlastníka budovy, a že závěr, že i v případě ukončení nájmu nebytových prostor a dalšího pronájmu těchto prostor třetímu subjektu došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je příliš extenzivním výkladem ustanovení § 338 zákoníku práce.

Žalovaný namítal, že dnem 4. 4. 2014, kdy společnost LINPITRI a. s. převzala jako nový nájemce kavárnu v obchodním centru AFI Palác Pardubice, došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu mezi ním a žalobcem na přejímajícího zaměstnavatele – společnost LINPITRI a. s., neboť v provozovně je vykonávána stejná činnost jako v době, kdy byl provozovatelem kavárny žalovaný, a společnost LINPITRI a. s. je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění

úkolů a činností, které předtím zajišťoval žalovaný.

Obvodní soud pro Prahu 5 - poté, co usnesením ze dne 3. 11. 2014 č. j. 13 C 220/2014-46, opraveným usnesením ze dne 13. 1. 2015 č. j. 13 C 220/2014-106, zamítl návrh žalobce, aby na straně žalované přistoupila do řízení jako další účastník společnost LINPITRI a. s. - rozsudkem ze dne 3. 11. 2014 č. j. 13 C 220/2014–48 vyhověl žalobě a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 15 300 Kč k rukám advokátky JUDr. J.Z. Vycházel ze zjištění, že žalobce byl ke dni vyklizení nebytových prostor provozovaných jako kavárna v obchodním centru AFI Palác Pardubice zaměstnancem žalovaného, že žalovaný i společnost LINPITRI a. s. uzavřeli nájemní smlouvu na předmětné nebytové prostory se společností BOHEMIA-SEN s. r. o., že žalovaný dne 31. 3. 2014 odevzdal tyto prostory pronajímateli zcela vyklizené bez zařizovacích předmětů a nábytku, s výjimkou základních součástí jako osvětlení, venkovní roleta, tepelné čerpadlo apod., a že žalovaný i společnost LINPITRI a. s. mají předmět podnikání „hostinská činnost“ s provozovnami v různých nákupních centrech po celé České republice. Poté, co dovodil, že žalobce má na požadovaném určení naléhavý právní zájem, dospěl k závěru, že nedošlo k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, neboť žalovaný - přestože má s novým nájemcem nebytových prostor shodný předmět podnikání a nový nájemce vykonávající stejnou činnost převzal i část zákazníků žalovaného jako původního nájemce - žádnou svou činnost ani úkoly ani jejich část nepřevedl na jiný subjekt. Žalovaný pouze ukončil nájem nebytových prostor, které kompletně vyklidil, a „shodou okolností“ nový nájemce těchto prostor provozuje tutéž činnost. Soud prvního stupně se proto ztotožnil s argumentací žalobce, že „právní výklad žalovaného“ Směrnice Rady EU č. 2001/23/ES a „jí odrážejících“ ustanovení zákoníku práce je příliš extenzivní.

K odvolání žalovaného Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 1. 4. 2015 č. j. 23 Co 554/2014–116, opraveným usnesením ze dne 1. 4. 2015 č. j. 23 Co 554/2014-118, potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 5 600 Kč k rukám advokátky JUDr. J.Z. Souhlasil s názorem soudu prvního stupně, že žalobce má naléhavý právní zájem na požadovaném určení podle ustanovení § 80 o. s. ř., a ztotožnil se i se závěrem soudu prvního stupně, že v daném případě nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu, neboť podnikání žalovaného bylo vázáno na nájem nebytových prostor pro účely hostinské činnosti v obchodním centru v Pardubicích, společnost LINPITRI a. s. vstoupila jako nový nájemce do závazkového smluvního vztahu s pronajímatelem (BOHEMIA-SEN s. r. o.) teprve po ukončení tohoto nájmu a nedošlo k prodeji podniku žalovaného ani k jeho pronájmu.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání. Namítá, že v daném případě došlo k zachování provozu v předmětné provozovně, neboť je ve stejných prostorech a pro shodný okruh zákazníků vykonávána stejná činnost provozu kavárny, kterou vykonával žalovaný a ve které je společnost LINPITRI a. s. způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat. Má za to, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle platné právní úpravy stačí, aby došlo k převodu činnosti nebo úkolů zaměstnavatele či jejich části, a to bez ohledu na to, zda se převod týká „ucelené“ provozní nebo organizační jednotky, nebo jen její části. Jednou ze situací, za kterých dojde k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je podle dovolatele ukončení nájemní smlouvy s jedním nájemcem a uzavření nájemní smlouvy s novým nájemcem, který ve stejných prostorech hodlá provozovat stejnou či obdobnou činnost; prodej podniku či pacht není podmínkou, neboť k přechodu dochází podle zákona bez ohledu na právní důvod a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv. Dovolatel vytýká odvolacímu soudu, že nedostatečně přihlédl k rozhodovací praxi Soudního dvora Evropské unie a že nerespektoval ani stávající judikaturu Nejvyššího soudu k dané problematice. Navrhl, aby dovolací soud změnil rozsudek odvolacího soudu ve věci samé tak, že se žaloba zamítá.

Žalobce navrhl, aby dovolací soud dovolání žalovaného zamítl jako nedůvodné, neboť nedošlo k převodu činnosti či úkolů na nového zaměstnavatele, ale pouze k ukončení nájmu nebytových prostor mezi vlastníkem budovy a žalovaným a následnému pronájmu těchto prostor novému nájemci bez jakýchkoli dalších ujednání. Tvrzení žalovaného o převzetí shodného okruhu zákazníků žalobce shledává pouze spekulativním, neboť společnost LINPITRI a. s. ve své korespondenci adresované žalobci mimo jiné poukazovala na to, že má zcela odlišnou podnikatelskou koncepci než žalovaný.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a 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., se nejprve zabýval otázkou přípustnosti dovolání.

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

Není-li stanoveno jinak, je dovolání přípustné proti každému rozhodnutí odvolacího soudu, kterým se odvolací řízení končí, jestliže napadené rozhodnutí závisí na vyřešení otázky hmotného nebo procesního práva, při jejímž řešení se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe 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.).

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzované věci 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 a žalovaný uzavřeli dne 1. 1. 2011 pracovní smlouvu, že dopisem ze dne 28. 3. 2014 žalovaný oznámil žalobci, že s ohledem na výpověď nájemní smlouvy na nebytový prostor (kavárnu v obchodním centru AFI Palác Pardubice), kdy novým nájemcem má být společnost LINPITRI a. s., která by měla provozovnu převzít nejpozději 4. 4. 2014, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na tuto společnost, jež se stává „automaticky“ zaměstnavatelem žalovaného. Žalobce vyzval žalovaného k přidělování práce dopisy ze dne 2. 4. 2014 a ze dne 7. 4. 2014 a protože jej žalovaný dopisem ze dne 9. 4. 2014 odkázal na společnost LINPITRI a. s., obrátil se na tuto společnost dopisem ze dne 23. 4. 2014 se žádostí o vysvětlení situace a o přidělování práce. Společnost LINPITRI a. s., která v předmětných nebytových prostorech rovněž provozuje kavárnu, nároky žalobce odmítla s odůvodněním, že není s žalovaným v žádném smluvním vztahu a že si pouze od společnosti BOHEMIA-SEN s. r. o. pronajala nebytové prostory, ve kterých původně provozoval svou činnost žalovaný. Předmětné nebytové prostory odevzdal žalovaný dne 31. 3. 2014 pronajímateli zcela vyklizené bez zařizovacích předmětů a nábytku, s výjimkou základních součástí (osvětlení, venkovní roleta, tepelné čerpadlo apod.). Žalovaný i společnost LINPITRI a. s. mají předmět podnikání hostinská činnost a provozovny v různých nákupních centrech po celé České republice.

V projednávané věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu mimo jiné na vyřešení otázky hmotného práva, zda přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů ve smyslu ustanovení § 338 zákoníku práce na nového zaměstnavatele v případě, kdy je ze strany pronajímatele (třetí osoby) ukončen nájem nebytových prostor s původním nájemcem (zaměstnavatelem) a sjednán nájem těchto prostor s novým nájemcem, který tyto prostory přebírá vyklizené a který v nich následně provozuje stejnou činnost jako původní nájemce (zaměstnavatel). Protože tato právní otázka dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu podle ustanovení § 237 o. s. ř. přípustné.

Po přezkoumání rozsudku odvolacího soudu ve smyslu ustanovení § 242 o. s. ř., které provedl bez jednání (243a odst. 1 věta první o. s. ř.), Nejvyšší soud České republiky dospěl k závěru, že dovolání

žalovaného je opodstatněné.

Otázku přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je třeba – vzhledem k době, kdy měl nastat - i v současné době posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. 585/2006 Sb., č. 181/2007 Sb., č. 261/2007 Sb., č. 296/2007 Sb. a č. 362/2007 Sb., nálezu Ústavního soudu č. 116/2008 Sb. a zákonů č. 121/2008 Sb., č. 126/2008 Sb., č. 294/2008 Sb., č. 305/2008 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 377/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb., č. 180/2011 Sb., č. 185/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 466/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 155/2013 Sb. a č. 303/2013 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 23. 6. 2014 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 338 odst. 1 zák. práce k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem.

Podle ustanovení § 338 odst. 2 zák. práce dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

Podle ustanovení § 338 odst. 3 zák. práce se za úkoly nebo činnost zaměstnavatele pro tyto účely považují zejména úkoly související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Za přejímajícího zaměstnavatele se bez ohledu na právní důvod převodu a na to, zda dochází k převodu vlastnických práv, považuje právnická nebo fyzická osoba, která je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu.

Ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zák. práce vyjadřuje implementaci směrnice Rady č. 2001/23/ES ze dne 12. 3. 2001 o sbližování zákonů členských států týkajících se zachování práv zaměstnanců v případě převodu podniku, podnikání a částí podniků do českého právního řádu, jejímž cílem je „stanovit opatření na ochranu zaměstnanců pro případ změny zaměstnavatele, zejména zajistit zachování jejich práv“.

K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází podle ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zák. práce vždy, bylo-li učiněno právní jednání (smlouva) nebo nastala-li jiná právní skutečnost, s nimiž je (podle zákona) spojen převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli, vše za předpokladu, že přejímající fyzická nebo právnická osoba je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu, aniž by bylo významné, jaký je právní důvod převodu, zda jím dochází také k převodu vlastnických pr a zda dosavadní zaměstnavatel ztratil schopnost být zaměstnavatelem. V ustanovení § 338 odst. 3 zák. práce se pak příkladmo uvádí, co se v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů považuje za „úkoly“ nebo „činnosti“ zaměstnavatele. Jsou-li splněny všechny předpoklady vyžadované zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy, souhlas tím dotčených zaměstnanců dosavadního (stávajícího) zaměstnavatele se nevyžaduje a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, i kdyby s tím tito zaměstnanci nesouhlasili (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 9. 2010 sp. zn. 21 Cdo 4030/2009 nebo usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 1.

2014 sp. zn. 21 Cdo 753/2013). K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů tedy dochází ze zákona, bez souhlasu zaměstnance a bez nutnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnance s dosavadním zaměstnavatelem a uzavření nové pracovní smlouvy s přejímajícím zaměstnavatelem (srov. například odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14. 1. 2010 sp. zn. 21 Cdo 3945/2008, který byl uveřejněn pod č. 100 v časopise Soudní judikatura, roč. 2011).

Právním jednáním, s nímž je ve smyslu ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zák. práce spojen převod činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, nemusí být jen smlouva uzavřená mezi dosavadním zaměstnavatelem a přejímajícím zaměstnavatelem. K uvedenému převodu dochází na základě jakéhokoli právního jednání, v jehož důsledku zaměstnavatel přestane zcela nebo zčásti provozovat dosavadní činnost (plnit dosavadní úkoly) a místo něj v této činnosti (plnění úkolů) nebo v činnosti obdobného druhu pokračuje jiná k tomu způsobilá právnická nebo fyzická osoba, neboť v takovém případě odpovídá smyslu a účelu ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zák. práce, aby pokračovaly i pracovněprávní vztahy zaměstnanců, kteří se na této činnosti (plnění úkolů) u zaměstnavatele dosud podíleli. Takovým právním jednáním může být též výpověď z nájmu nebytových prostor, v nichž dosavadní zaměstnavatel provozuje svou činnost (plní své úkoly), daná pronajímatelem dosavadnímu zaměstnavateli (popřípadě dohoda o skončení nájmu uzavřená mezi pronajímatelem a dosavadním zaměstnavatelem) a na ni navazující smlouva o nájmu těchto prostor uzavřená mezi pronajímatelem a novým nájemcem, pokračuje-li na základě ní nový nájemce v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu. K převodu činnosti nebo úkolů (jejich části) k jinému zaměstnavateli, jímž je nový nájemce nebytových prostor, zde dochází – aniž by dosavadní zaměstnavatel a přejímající zaměstnavatel byli ve smluvním vztahu – prostřednictvím právních jednání třetí osoby (pronajímatele). Vzhledem k tomu, že podmínkou převodu činnosti nebo úkolů (jejich části) k jinému zaměstnavateli podle ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zák. práce není, aby na přejímajícího zaměstnavatele byl převeden též majetek potřebný k provozování převáděné činnosti (úkolů), dojde prostřednictvím uvedených právních jednání pronajímatele k převodu činnosti nebo úkolů (jejich části) k jinému zaměstnavateli, i když součástí nájmu nebytových prostor nejsou věci sloužící k činnosti provozované v těchto prostorech.

Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, který má za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů na přejímajícího zaměstnavatele, dochází i v případě ukončení nájmu nebytových prostor, v nichž dosavadní zaměstnavatel provozuje svou činnost (plní své úkoly), a uzavření smlouvy o nájmu těchto prostor mezi pronajímatelem a novým nájemcem, který v nich pokračuje v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu; okolnost, zda součástí nájmu nebytových prostor jsou též věci sloužící k činnosti provozované v těchto prostorech, zde není významná.

V projednávané věci byl na základě výpovědi pronajímatele BOHEMIA-SEN s. r. o. žalovanému ukončen nájem nebytových prostor v obchodním centru AFI Palác Pardubice, v nichž žalovaný provozoval kavárnu, a v návaznosti na toto ukončení nájmu byla uzavřena smlouva o nájmu předmětných nebytových prostor mezi pronajímatelem a společností LINPITRI a. s., která v nich pokračuje v provozování kavárny. Prostřednictvím těchto právních jednání došlo – jak vyplývá z výše uvedeného - k převodu části činnosti žalovaného spočívající v provozování kavárny v obchodním centru AFI Palác Pardubice na společnost LINPITRI a. s., který měl za následek přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu mezi žalovaným a žalobcem, jenž v kavárně vykonával práci, na společnost LINPITRI a. s. jako na přejímajícího zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 338 odst. 2 a 3 zák. práce, a to bez ohledu na okolnost, že žalovaný předmětné nebytové prostory odevzdal pronajímateli zcela vyklizené, a tedy bez zařizovacích předmětů, nábytku či jiných věcí sloužících k

provozu kavárny, které nebyly součástí nájmu nebytových prostor.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu, který spočívá na nesprávném právním názoru, že nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu mezi žalovaným a žalobcem na společnost LINPITRI a. s., a že proto pracovní poměr žalobce k žalovanému trvá, není v souladu se zákonem. Protože nejsou podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud České republiky tento rozsudek zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.). Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí i na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky rovněž toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně (Obvodnímu soudu pro Prahu 5) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o. s. ř.).

zdroj: www.nsoud.cz

Právní věta - redakce.

Další články:

- Majetková podstata (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody zaměstnancem
- Náklady řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Zajištění dluhu (exkluzivně pro předplatitele)
- Způsobilost být účastníkem řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody
- Katastr nemovitostí
- Insolvence a SJM
- Vedlejší účastník
- Plat