

Judikát NS 21 Cdo 19/2016

Soud: Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí: 01/26/2017
Spisová značka: 21 Cdo 19/2016
ECLI: ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.19.2016.1
Typ rozhodnutí: ROZSUDEK
Heslo: Přípustnost dovolání
Pracovněprávní vztahy
Neplatnost právního úkonu
Výpověď z pracovního poměru
Povinnosti zaměstnavatelů
Náhrada mzdy
Důchod starobní
Dotčené předpisy: § 69 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 53 odst. 2 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 38 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb.
§ 37 odst. 1 předpisu č. 155/1995Sb.
čl. I. bod 37 předpisu č. 306/2008Sb.
§ 243e odst. 1, 2 věta druhá o. s. ř.

Kategorie rozhodnutí:C

21 Cdo 19/2016

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Ljubomíra Drápala a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D. v právní věci žalobce B. H., zastoupeného JUDr. Tomášem Hrdličkou, advokátem se sídlem v Brně, Údolní č. 244/53, proti žalované AUTONOVA BRNO spol. s r.o., se sídlem v Brně, Masná č. 418/20, IČO 469 60 341, zastoupené JUDr. Daliborem Lorencem, advokátem se sídlem v Brně, Veselá č. 238/39, o zaplacení částky 144.508,- Kč s příslušenstvím, vedené u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 49 C 239/2014, o dovolání žalované proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 11. srpna 2015 č.j. 15 Co 201/2015-73, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Městského soudu v Brně ze dne 9. dubna 2015 č.j. 49 C 239/2014-54 se zrušují a věc se vrací Městskému soudu v Brně k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Žalobce se žalobou podanou u Městského soudu v Brně dne 6.2.2014 domáhal, aby mu žalovaná zaplatila na náhradě mzdy za dobu od 4.2.2014 do 31.8.2014 celkem 144.508,- Kč se zákonnými úroky z prodlení. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že, ačkoli dopisem ze dne 3.2.2014 oznámil žalované, že ukončení pracovního poměru výpovědí ze dne 26.11.2013 považuje za neplatné a trvá na dalším zaměstnávání, nebyl mu výkon práce umožněn. K návratu do zaměstnání byl vyzván až poté, co byla určena rozsudkem pro uznání Městského soudu v Brně ze dne 15.9.2014 č.j. 49 C 24/2014-25 neplatnost výpovědi z pracovního poměru.

Městský soud v Brně rozsudkem ze dne 9.4.2015 č.j. 49 C 239/2014-54 žalované uložil, aby zaplatila žalobci 144.508 Kč se zákonnými úroky z prodlení

od 1.9.2014 do zaplacení a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 42.074 Kč k rukám advokáta JUDr. Tomáše Hrdličky. Vycházejí ze zjištění, že rozsudkem Městského soudu v Brně ze dne 15.9.2014 č.j. 49 C 24/2014-25 bylo určeno, že výpověď z pracovního poměru ze dne 26.11.2013 je neplatná a že žalobce podáním ze dne 4.2.2014 oznámil žalované, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnávala, dospěl k závěru, že žalobci přísluší náhrada mzdy podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru za období od 4.2.2014 do 31.8.2014 ve výši 144.508,- Kč. Poukazuje-li žalovaná na skutečnost, že žalobce byl poživitelem starobního důchodu, a proto mu náhrada mzdy nepřísluší, je třeba zdůraznit, že tento názor vycházející ze stanoviska Nejvyššího soudu ze dne 9.6.2004 sp. zn. Cjpn 4/2004 vychází z právní úpravy důchodového pojištění v době vydání uvedeného stanoviska. Od 1.1.2010 je však podle ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb. ve znění zákona č. 306/2008 Sb. souběh nároku na starobní důchod s příjmem z výdělečné činnosti možný.

K odvolání žalované Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 11.8.2015 č.j. 15 Co 201/2015-73 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně a rozhodl, že žalovaná je povinna zaplatit žalobci na náhradě nákladů odvolacího řízení 17.424 Kč k rukám advokáta JUDr. Tomáše Hrdličky. K námitce žalované, že požádal-li žalobce v únoru 2014 o vyplácení starobního důchodu, dal tím najevo, že jeho hlavním zdrojem příjmů nemá být příjem ze zaměstnání, ale starobní důchod a že žalobce tedy nebyl připraven, schopen a ochoten nadále konat práci pro zaměstnavatele, odvolací soud uvedl, že žalovanou zmiňované stanovisko Nejvyššího soudu ze dne 9.6.2004 sp. zn. Cjpn 4/2004 navazuje na dříve platnou právní úpravu důchodového zabezpečení, kdy nebyl možný souběh starobního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti konané na dobu neurčitou. Vzhledem k tomu, že podle současné právní úpravy důchodového zabezpečení je však tento souběh možný, není pobírání starobního důchodu překážkou pro uplatnění nároku na náhradu mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalovaná dovolání. Namítala, že odvolací soud nesprávně právně posoudil jako nepřípadnou judikaturu, která vychází ze stanoviska Nejvyššího soudu ze dne 9.6.2004 sp. zn. Cjpn 4/2004, když odkázala na předpisy o důchodovém pojištění, které podle jejího názoru nemají k projednávané věci žádný vztah. Dovídala, že nárok na náhradu mzdy může zaměstnanec uplatnit v případě, že mu není přiznán starobní důchod a že je připraven, ochoten a schopen pracovat. Tyto podmínky nebyly v případě žalobce naplněny, protože žalobce po obdržení výpovědi „okamžitě onemocněl“, od 2.12.2013 do 31.1.2014 byl v pracovní neschopnosti, dne 4.2.2014 oznámil, že považuje výpověď za neplatnou a trvá na dalším zaměstnání, avšak do zaměstnání nenastoupil, „ačkoliv měl 2 měsíce po dobu výpovědní lhůty povinnost do 30.3.2014 pracovat, neboť výpovědní lhůta se prodlužuje o dobu pracovní neschopnosti“. Protože neměl zjevně zájem o další výkon práce“ a žalovaná mu neznemožnila pokračovat v práci“, nebyly zákonné předpoklady pro poskytnutí náhrady mzdy splněny. Žalovaná navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 občanského soudního řádu a že věc je třeba - vzhledem k tomu, že řízení v projednávané věci bylo zahájeno v době po 1.1.2014 - posoudit (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb.) podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, účinném od 1.1.2014 (dále jen "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 vyřešena právní otázka posouzena jinak (§ 237 o.s.ř.).

Z hlediska skutkového stavu (správnost skutkových zjištění přezkumu dovolacího soudu nepodléhá) bylo v projednávané věci (mimo jiné) zjištěno, že žalovaná dala žalobci dopisem ze dne 26.11.2013 výpověď z pracovního poměru; rozsudkem Městského soudu v Brně ze dne 15.9.2014 č.j. 49 C 24/2014-25 bylo určeno, že tato výpověď je neplatná. Žalobce byl od 2.12.2013 do 31.1.2014 v pracovní neschopnosti, dopisem doručeným dne 4.2.2014 oznámil žalované že trvá na dalším zaměstnání; žalovaná vyzvala žalobce k nástupu do zaměstnání od 1.9.2014. Od února 2014 byl žalobci na jeho žádost přiznán starobní důchod.

Za tohoto skutkového stavu bylo pro rozhodnutí soudů v projednávané věci (mimo jiné) významné vyřešení právní otázky, jaký význam má při úvaze, zda zaměstnanci přísluší náhrada mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru, skutečnost, že zaměstnanec v době, za kterou náhradu mzdy požaduje, pobíral starobní důchod. Vzhledem k tomu, že tato otázka hmotného práva dosud nebyla v rozhodovací činnosti dovolacího soudu řešena ve všech souvislostech a že její posouzení bylo pro rozhodnutí soudů významné (určující), dospěl Nejvyšší soud k závěru, že dovolání žalované je 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 je zčásti opodstatněné.

Otázku náhrady mzdy příslušející žalobci z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobce poté, co mu žalovaná dala výpověď ze dne 26.11.2014, oznámil žalované dopisem doručeným dne 4.2.2014, že trvá na tom, aby do dále zaměstnávala - 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., nálezů 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. 382/2008 Sb., č. 451/2008 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 306/2008 Sb., č. 462/2009 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. 466/2011 Sb., č. 341/2011 Sb., č. 364/2011 Sb., č. 365/2011 Sb., č. 367/2011 Sb., č. 375/2011 Sb., č. 167/2012 Sb., č. 385/2012 Sb., č. 396/2012 Sb., č. 399/2012 Sb., č. 155/2013 Sb., č. 303/2013 Sb., č. 101/2014 Sb., č. 182/2014 Sb. a č. 250/2014 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 31.12.2014 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

Při úvaze o povaze náhrady mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru je třeba mít na zřeteli, že, rozvázal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, avšak druhá ze smluvních stran základních pracovněprávních vztahů jejich platnost neuznává, nebo byla-li uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru a kterou některá ze stran pokládá za neplatné pracovněprávní jednání, vznikl tím mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem spor o to, zda jejich pracovní poměr na základě učiněného pracovněprávního jednání skutečně skončil nebo zda jejich pracovní poměr bude (může) nadále pokračovat. Dokud nedojde k vyřešení tohoto sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, panuje mezi smluvními stranami základních pracovněprávních vztahů nejistota o tom, jaké budou jejich (další) pracovněprávní vztahy a jaké jim (případně) vzniknou závazky. V období, které začíná dnem následujícím po dni, v němž pracovní poměr měl podle výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody skončit, a které končí dnem, jímž soud pravomocně rozhodne ve věci platnosti rozvázání pracovního poměru nebo jímž dojde jinak k platnému skončení pracovního poměru, se právní vztahy mezi stranami pracovního poměru nemohou, s ohledem na nejistotu v jejich právním postavení, řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem a příslušnými pracovněprávními předpisy ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval. Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se proto v uvedeném období řídí zvláštní právní úpravou, obsaženou v § 69–72 zákoníku práce (srov. též právní názor obsažený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9.3.2006 sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, který byl uveřejněn pod č. 32 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2007).

Náhrada mzdy (platu) podle § 69 odst. 1 zák. práce je vyvolána tím, že zaměstnavatel po rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době přestal zaměstnanci v rozporu s § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce přidělovat práci podle pracovní smlouvy, ačkoli zaměstnanec trvá na dalším zaměstnávání. Náhrada mzdy (platu) má proto povahu ekvivalentu mzdy (platu), kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku porušení povinnosti zaměstnavatele, uvedené v § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce; tímto způsobem se sleduje, aby zaměstnanci byla reparována újma, kterou utrpěl následkem protiprávního postupu zaměstnavatele. Náhrada mzdy (platu) podle § 69 odst. 1 zák. práce náleží zaměstnanci ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do dne, kterým zaměstnavatel umožnil zaměstnanci pokračovat v práci nebo kterým došlo jinak k platnému skončení pracovního poměru anebo kterým bylo pravomocně rozhodnuto o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. I když dal zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď z pracovního poměru, avšak zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, před uplynutím výpovědní doby, má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce až ode dne následujícího po uplynutí výpovědní doby (srov. obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 8.3.2001 sp. zn. 21 Cdo 700/2001).

Smyslem ustanovení § 69 zák. práce je poskytnout náhradu mzdy zaměstnanci postiženému neplatným okamžitým zrušením pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, poté co mu zaměstnanec oznámil, že trvá na dalším zaměstnávání. Ustanovení § 69 zák. práce přitom nijak nesouvisí s jednotlivými důvody rozvázání pracovního poměru, podstatné je, zda skončení pracovního poměru bylo shledáno neplatným. Ke ztrátě na výdělků následkem neplnění povinnosti zaměstnavatele přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy může u zaměstnance současně dojít jen tehdy, je-li sám připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy. Nemůže-li konat práci podle pracovní smlouvy v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, mateřské nebo rodičovské dovolené nebo pro jinou překážku v práci, při níž mu nepřísluší od zaměstnavatele náhrada mzdy nebo platu, nemá ani právo na náhradu mzdy podle § 69 odst. 1 zák. práce.

Při rozhodování o náhradě mzdy podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce za dobu od 4.2.2014 soudy neuvážily, že za situace, kdy byl žalobce od 2.12.2013 do 31.1.2014 práce neschopen, by pracovní poměr nemohl skončit uplynutím výpovědní doby v době pracovní neschopnosti dne 31.1.2014, neboť tato ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává (srov. § 53 odst. 2 zák. práce). V tomto ohledu lze dovolatelce přisvědčit, že pracovní poměr účastníků trval i po 31.1.2014, takže předpoklady pro vznik požadovaného plnění za tuto dobu, kdy pracovní poměr ještě neskončil a stále trval, není možné právně posoudit podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce. Nebylo by však překročením žaloby, jestliže by soud posoudil žalobní požadavek podle jiného zákonného ustanovení (srov. k tomu obdobně rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2006 sp. zn. 21Cdo 1586/2005)

Nárok na náhradu mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru jako takový – jak ze shora uvedeného vyplývá – může být z uvedených důvodů dán až po „doběhnutí“ výpovědní doby přerušené ochrannou dobou (pracovní neschopností) podle § 53 odst. 2 zák. práce. Obecně platí, že přiznání této náhrady je závislé na možnosti a ochotě zaměstnance konat práci podle pracovní smlouvy. Jestliže zaměstnanec není připraven schopen a ochoten práci konat, nemá v této době nárok na poskytnutí náhrady mzdy podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce.

Jednou ze skutečností, která vylučovala možnost přiznání tohoto nároku, se zabýval Nejvyšší soud ve Stanovisku ze dne 9.6.2004 sp. zn. Cpjn 4/2004 uveřejněném ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek roč. 2004 pod č. 85, v němž pod bodem II. vyslovil, že nárok na náhradu mzdy podle ustanovení § 61 odst. 1 zák. práce (nyní § 69 odst. 1 zák. práce) nenáleží zaměstnanci, kterému byl po neplatném rozvázání pracovního poměru sjednaného na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší jednoho roku na jeho žádost přiznán starobní důchod. Uvedený závěr byl založen – jak z dalšího textu stanoviska vyplývá – na tehdy platném znění ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, a na úvaze, že, jestliže se zaměstnanec, u něhož již byly splněny předpoklady pro vznik nároku na starobní důchod, rozhodne o tuto dávku důchodového pojištění požádat a starobní důchod je mu přiznán, může nadále vykonávat výdělečnou činnost - má-li mu být starobní důchod skutečně vyplácen - jen v pracovním poměru nebo jiném pracovněprávním vztahu sjednaném na dobu určitou, nejdéle na dobu jednoho roku. Za této situace - byl-li se zaměstnancem neplatně rozvázán pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší jednoho roku - bylo třeba dovodit, že nadále nemá být zdrojem jeho příjmů mzda z dosavadního pracovního poměru, ale přiznaný důchod, a že není připraven a ochoten dále konat pro zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy (v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší jednoho roku), i když dříve (před podáním žádosti o důchod nebo před přiznáním starobního důchodu) zaměstnavateli oznámil, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával; důvody, pro které se zaměstnanec rozhodl požádat o starobní důchod, jsou přitom nerozhodné.

Od 1.1.2010 nabyl účinnosti (s výjimkami uvedenými v čl. XXXVIII, které se na posuzovaný případ nevztahují) zákon č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Tímto zákonem (čl. I. bod 37) bylo změněno též ustanovení § 37 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb. tak, že „výplata starobního důchodu, na který vznikl nárok podle § 29, náleží osobám vykonávajícím výdělečnou činnost v plné výši nebo ve výši poloviny; polovina starobního důchodu se vyplácí na základě žádosti pojištěnce. Polovinou starobního důchodu se rozumí polovina základní výměry a polovina procentní výměry; v případě, že se starobní důchod nevyplácí v plné výši z důvodu souběhu s jiným důchodem podle § 59, rozumí se polovinou starobního důchodu polovina procentní výměry vyplácené podle § 59.“. Vzhledem k tomu, že tím odpadlo dřívější omezení a bylo stanoveno, že výplata starobního důchodu náleží osobám vykonávajícím výdělečnou činnost v plné výši, není možné nadále dovozovat, že zaměstnanec, který se stal poživitelem starobního důchodu, není připraven a ochoten dále konat pro zaměstnavatele práci podle pracovní smlouvy, a proto se závěry uvedené pod bodem II. ve Stanovisku ze dne 9.6.2004 sp. zn. Cpjn 4/2004 nadále neuplatní.

Za těchto okolností lze sdílet závěr soudů obou stupňů, že je zde „zcela zřejmá“ návaznost na dřívější právní úpravu důchodového zabezpečení, a nelze jim důvodně vytýkat, že „odkazy předpisů důchodového pojištění nemají k předmětné věci žádný vztah“. Vzhledem k tomu však, že se soustředily na vyřešení otázky, zda předpoklady, na nichž je postaven závěr zmiňovaného stanoviska Cpjn 4/2004, dále přetrvávají, přehledly, že nárok na peněžitě plnění za dobu od 4.2.2014 do 31.8.2014 není jediným nárokem na náhradu mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru podle § 69 odst. 1 zák. práce (byť jej tak žalobce nesprávně právně kvalifikuje), nýbrž, že může jít vedle tohoto nároku také o nárok na plnění ještě za dobu trvání pracovního poměru od 4.2.2014 do „doběhnutí“ výpovědní doby po uplynutí ochranné doby – pracovní neschopnost od 2.12.2013 do 31.1.2014 – ve smyslu ustanovení § 53 odst. 2 zák. práce.

Z uvedeného vyplývá, že právní posouzení věci odvolacím soudem není z hlediska uplatněných dovolacích důvodů zcela správné; protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání, pro zamítnutí dovolání nebo pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu 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 i toto rozhodnutí a věc vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný (§ 243g odst. 1 část věty první za středníkem o.s.ř.). V novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně 26. ledna 2017

JUDr. Zdeněk Novotný
předseda senátu

www.nsoud.cz