

**Judikát NS 21 Cdo 298/2013**

Soud:	Nejvyšší soud
Datum rozhodnutí:	12/16/2013
Spisová značka:	21 Cdo 298/2013
ECLI:	ECLI:CZ:NS:2013:21.CDO.298.2013.1
Typ rozhodnutí:	ROZSUDEK
Heslo:	Okamžité zrušení pracovního poměru
Dotčené předpisy:	§ 56 písm. b) předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 07.07.2011 § 142 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 07.07.2011 § 406 odst. 3 písm. d) IZ. ve znění do 14.07.2011
Kategorie rozhodnutí:	B

21 Cdo 298/2013

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Ljubomíra Drápala a soudců JUDr. Zdeňka Novotného a JUDr. Mojmíra Putny v právní věci žalobkyně WHD spol. s r.o. se sídlem v Háji u Duchcova, Závodní č. 2, IČO 62241516, zastoupené JUDr. Michalem Vihanem, advokátem se sídlem v Teplicích, Školní č. 349/2, proti žalovanému J. Č., zastoupenému Mgr. Markem Czivišem, advokátem se sídlem v Praze 3, Přemyslovská č. 48/13, o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Teplicích pod sp. zn. 24 C 23/2011, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 28. srpna 2012 č.j. 11 Co 231/2012-103, takto:

Rozsudek krajského soudu a rozsudek Okresního soudu v Teplicích ze dne 18. ledna 2012 č.j. 24 C 23/2011-77 se zrušují a věc se vrací Okresnímu soudu v Teplicích k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Dopisem ze dne 30.6.2011 žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní okamžitě zrušuje pracovní poměr podle ustanovení § 56 písm. b) zákoníku práce. Důvod k tomuto opatření spatřoval v tom, že mu "do dnešního dne nebyly uhrazeny části mzdy za měsíc únor (částka 5.757,- Kč), březen (částka 8.068,- Kč), duben (částka 5.329,- Kč) 2011 náležející insolvenčnímu správci SVOBODA-VRŠANSKÝ v.o.s."

Žalobkyně se žalobou podanou u Okresního soudu v Teplicích dne 8.8.2011 domáhala, aby bylo určeno, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru žalovaným ze dne 30.6.2011 doručené žalobkyni dne 1.7.2011 je neplatné. Žalobu zdůvodnila zejména tím, že žalovaný u ní pracoval na základě pracovní smlouvy ze dne 22.12.2009 jako obchodní zástupce, že žalovanému bylo "rozhodnutím Krajského soudu v Ústí nad Labem č. KSUL 77 INS 9395" povoleno "osobní oddlužení" a že žalobkyni bylo uloženo "zabavitelnou část mzdy hradit na účet insolvenčního správce". Žalobkyně část mzdy náležející "přímo žalovanému" včas vyplatila, další část mzdy "určená k vyplacení insolvenčnímu správci" však byla "administrativním pochybením" žalobkyně zaplacená až "s prodlením dne 11.7.2011". Žalobkyně dovozuje, že za porušení povinnosti uhradit část mzdy "nese žalovaný odpovědnost ve vztahu k insolvenčnímu správci a žalovanému odpovídá případně za způsobenou škodu, nejde však o část mzdy určenou k výplatě žalovanému a žalobkyně se nemůže dostat do prodlení s plněním této povinnosti vůči žalovanému". Okamžité zrušení pracovního poměru učiněné žalovaným je proto neplatné.

Žalovaný namítal, že žalobkyně "zcela vědomě neplatila zabavitelnou část mzdy k účtu insolvenčního správce" a že po žalovaném nelze spravedlivě požadovat, aby "setrval v pracovním poměru, jestliže část jeho mzdy, která byla určena k uhrazení jeho závazků souvisejících s oddlužením, zaměstnavatelem nebyla poukázána".

Okresní soud v Teplicích rozsudkem ze dne 18.1.2012 č.j. 24 C 23/2011-77 žalobě vyhověl a rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení 10.720,- Kč k rukám advokáta JUDr. Michala Vihana. Poté, co dovedil, že žaloba o neplatnost okamžitého zrušení pracovního

poměru byla podána včas a že se žalobkyně dovolala neplatnosti tohoto právního úkonu, dospěl soud prvního stupně k závěru, že žalovaný "schválením oddlužení plněním splátkového kalendáře" ztratil nárok na část mzdy, kterou byl zaměstnavatel povinen platit insolvenčnímu správci, a že "bylo povinností insolvenčního správce, aby se domáhal včasného vyplacení provedených srážek například způsobem stanoveným v § 292 občanského soudního řádu". Žalovaný, který okamžitě zrušil pracovní poměr se žalobkyní z důvodu, že mu žalobkyně nevyplatila části mzdy za měsíce únor, březen a duben 2011, tedy jednal v rozporu s ustanovením § 56 písm.b) zákoníku práce.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ústí nad Labem rozsudkem ze dne 28.8.2012 č.j. 11 Co 231/2012-103 změnil rozsudek soudu prvního stupně tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně 10.080,- Kč a na náhradě nákladů odvolacího řízení 10.720,- Kč, vše k rukám advokáta Mgr. Marka Czviše. Na základě skutkových zjištění soudu prvního stupně odvolací soud nejprve dovedl, že "hospodářským účelem uzavření pracovního poměru je nepochybně zajištění přísunu finančních prostředků" a že proto zaměstnanec "má možnost" okamžitě zrušit pracovní poměr podle ustanovení § 56 písm.b) zákoníku práce, není-li "tento účel naplňován", a odmítl názor soudu prvního stupně o tom, že by žalovaný ztratil "schválením oddlužení plněním splátkového kalendáře" nárok na části mzdy, které žalobkyně byla povinna vyplatit insolvenčnímu správci (tímto postupem podle odvolacího soudu "nedošlo ke změně oprávněné osoby v hmotněprávním pracovněprávním vztahu" a nastala pouze změna místa plnění - "platebního místa"), a o tom, že by se insolvenční správce mohl domáhat po žalobkyni vyplacení částí mzdy žalovaného poddlužnickou žalobou podle ustanovení § 292 občanského soudního řádu (tuto poddlužnickou žalobu totiž může podat "pouze věřitel, nikoli jeho insolvenční správce"). Vzhledem k tomu, že žalobkyně nevyplatila žalovanému dlužné části mzdy za měsíce únor, březen a duben 2011 ani do 15 dnů od jejich splatnosti, odvolací soud uzavřel, že byl naplněn důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany žalovaného podle ustanovení § 56 písm.b) zákoníku práce.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podala žalobkyně dovolání. Namítla v první řadě, že "nejednala svévolně", neboť k nezaplacení části mzdy žalovaného za měsíce únor, březen a duben 2011 insolvenčnímu správci "nedošlo rozhodnutím zaměstnavatele, ale administrativním omylem", a že části mzdy nevyplatila žalovanému (a ani mu nemohla vyplatit) "na základě úředního rozhodnutí". Není-li "dána povinnost zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci stanovenou část mzdy na základě rozhodnutí", nemohou být podle názoru dovolatelky "z nedodržení této povinnosti" dovozovány důsledky předpokládané ustanovením § 56 písm.b) zákoníku práce. Dovolatelka dále nesouhlasí s názorem odvolacího soudu, že by se insolvenční správce nemohl domáhat vyplacení sražených částí mzdy žalovaného cestou tzv. poddlužnické žaloby. I když "insolvenčním rozhodnutím" nedochází ke změně v hmotněprávním vztahu, zaměstnanec ztratil k dotčeným částem mzdy "dispoziční právo", "dispozice" zaměstnance "je nahrazena úředním rozhodnutím a zaměstnavateli je přikázáno, aby se podle takového rozhodnutí choval", a insolvenční správce se může domáhat vyplacení sražených částí mzdy analogicky podle ustanovení § 292 občanského soudního řádu "tak, aby věřitel byl chráněn pro případnou pasivitu plátce mzdy dlužníka poddlužnickou žalobou". Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolací soud dovolání žalobkyně "odmítl, případně zamítl". Uvedl, že ztráta "dispozičního oprávnění k části mzdy" zaměstnance neznamená, že by nebyl oprávněn k okamžitému zrušení pracovního poměru, jestliže zaměstnavatel porušuje "svou povinnost týkající se platby mzdy", že žalobkyně svou povinnost "neplnila opakovaně" a také vůči dalším svým zaměstnancům a že jeho postavení "jako dlužníka v rámci insolvenčního řízení bylo bez jeho zavinění zhoršeno", když "části mzdy byly insolvenčnímu správci poukázány se značným zpožděním".

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů účinných do 31.12.2012 (dále jen "o.s.ř."), neboť napadený rozsudek byl vydán v době do 31.12.2012 (srov. Čl. II bod 7 zákona č. 404/2012 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) 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 bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalobkyně se domáhá určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, které jí bylo doručeno dne 1.7.2011 - 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. 306/2008 Sb., č. 382/2008 Sb., č. 286/2009 Sb., č. 320/2009 Sb., č. 326/2009 Sb., č. 347/2010 Sb., č. 427/2010 Sb., č. 73/2011 Sb. a č. 180/2011 Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 7.7.2011 (dále jen "zák. práce").

Zaměstnavatel je od vzniku pracovního poměru povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem [srov. § 38 odst.1 písm.b) zák. práce].

Mzda nebo plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty, nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu nebo plat v pravidelném termínu výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty (srov. § 142 odst.3 zák. práce). Na žádost zaměstnance je zaměstnavatel povinen při výplatě mzdy nebo platu, popřípadě jiných peněžních plnění ve prospěch zaměstnance, po provedení případných srážek ze mzdy nebo z platu podle zákoníku práce nebo jiných právních předpisů, poukázat částku určenou zaměstnancem na svůj náklad a nebezpečí na jeden účet zaměstnance u banky nebo spořitelního či úvěrového družstva, a to nejpozději v pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu, pokud se zaměstnancem písemně nesjedná pozdější termín (srov. § 143 odst.1 zák. práce). Jiné osobě než zaměstnanci je možné vyplatit mzdu nebo plat jen na základě písemné plné moci; to platí i pro manžela nebo partnera registrovaného podle zákona č. 115/2006 Sb. (ve znění pozdějších předpisů) [srov. § 142 odst.5 větu první zák. práce]. Bez písemného zmocnění může být mzda nebo plat vyplacen jiné osobě než zaměstnanci, pokud to stanoví zákoník práce nebo jiný právní předpis (srov. § 142 odst.5 větu druhou zák. práce). Uvedené platí obdobně rovněž pro výplatu odměny z dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy nebo platu (srov. § 144 větu první zák. práce).

Schválí-li soud oddlužení dlužníka plněním splátkového kalendáře, insolvenční soud ve svém usnesení přikáže plátcí mzdy dlužníka nebo plátcí jiného příjmu dlužníka postižitelného výkonem rozhodnutí srážkami ze mzdy povinného, aby po doručení rozhodnutí o schválení oddlužení prováděl ze mzdy nebo jiného příjmu dlužníka stanovené srážky a nevyplácel stanovené srážky dlužníku [srov. § 406 odst.3 písm.d) zákona č. 182/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů účinném do 14.7.2011 (dále jen "insolvenčního zákona")]. O právech a povinnostech plátce mzdy dlužníka po doručení rozhodnutí o schválení oddlužení platí přiměřeně ustanovení občanského soudního řádu o plátcí mzdy při výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy povinného; částky sražené z dlužníkovy mzdy zasílá plátcé mzdy dlužníka insolvenčnímu správci, a to bez zřetele k tomu, že rozhodnutí o schválení oddlužení plněním splátkového kalendáře dosud není v právní moci (srov. § 406 odst.5 věty druhou a třetí insolvenčního zákona).

Podle ustanovení § 56 písm. b) zák. práce zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit, jestliže zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1 zák. práce).

Smysl (účel) ustanovení § 56 písm.b) zák. práce spočívá v tom, že zaměstnanci umožňuje, aby mohl ihned (bez nutnosti rozvažovat pracovní poměr výpovědí) ukončit pracovní poměr u zaměstnavatele, který porušil povinnost uloženou ustanovením § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat (nebo mu poskytnout v zákonem stanovených případech náhradu mzdy nebo platu) a který svou povinnost nesplnil ani v dodatečně lhůtě 15 dnů po splatnosti těchto práv, neboť nelze po zaměstnanci spravedlivě požadovat, aby pro takového zaměstnavatele, který tak (nevyplacením mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu) významně porušil svou povinnost z pracovního poměru, nadále pracoval. S přihlédnutím k tomu, že zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle ustanovení § 56 písm.b) zák. práce, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné (srov. § 67 odst.1 zák. práce), představuje okamžitě zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm.b) zák. práce ve svých důsledcích sankci za porušení povinnosti zaměstnavatele vyplatit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat (nebo mu poskytnout v zákonem stanovených případech náhradu mzdy nebo platu).

Z uvedeného vyplývá, že je dán důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm.b) zák. práce zejména tehdy, nevyplatil-li zaměstnavatel mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti proto, že není schopen plnit své závazky a že tedy pro úpadek (hrozící úpadek) není schopen uspokojovat nejen práva svých zaměstnanců. O významné porušení povinnosti zaměstnavatele podle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zák. práce platit zaměstnanci za vykonanou práci mzdu nebo plat jde nepochybně také tehdy, jestliže zaměstnavatel, který je jinak schopen plnit své závazky, neuspokojí právo zaměstnance na mzdu nebo plat (náhradu mzdy nebo platu) v plné výši, ačkoliv právo zaměstnance je nesporné nebo ačkoliv zaměstnanci mzda nebo plat (náhrada mzdy nebo platu) zřejmě náleží. Na druhé straně, institut okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm.b) zák. práce není (a nemůže být) právním prostředkem pro řešení sporu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o to, zda zaměstnanci náleží mzda nebo plat (náhrada mzdy nebo platu) anebo jejich části (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20.12.2011 sp. zn. 21 Cdo 4042/2010, který byl uveřejněn pod č. 99 v časopise Soudní judikatura, roč. 2012), a ani právním prostředkem, prostřednictvím kterého by bylo možné postihovat zaměstnavatele za chyby, omyly nebo jiné zřejmě nesprávnosti při výpočtu nebo výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu, jestliže zaměstnavatel zjištěnou nesprávnost v přiměřené době odstranil a bez zbytečného odkladu zjednal nápravu (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 10.1.2012 sp. zn. 21 Cdo 3676/2010, který byl uveřejněn pod č. 100 v časopise Soudní judikatura, roč. 2012).

Zaměstnavatel vyplatí zaměstnanci mzdu, plat nebo náhradu mzdy či platu nejen tehdy, jestliže mu tato plnění vyplatí v pracovní době a na pracovišti, popřípadě v jiné dohodnuté době a na jiném sjednaném místě. Zaměstnavatel splní (uspokojí) nároky zaměstnance na mzdu, plat nebo náhradu mzdy či platu také tehdy, pokudáže-li příslušná plnění na žádost zaměstnance nebo podle dohody se zaměstnancem na účet u banky nebo spořitelního či úvěrového družstva, vyplatí-li je na základě písemné plné moci zmocněnci zaměstnance nebo vyplatí-li je v zákonem (právním předpisem) stanoveném případě jiné osobě.

Schválí-li insolvenční soud oddlužení zaměstnance plněním splátkového kalendáře, je zaměstnavatel od doručení usnesení insolvenčního soudu - jak uvedeno již výše - povinen provádět ze mzdy, platu nebo náhrady mzdy či platu stanovené srážky a zasílat je insolvenčnímu správci bez zřetele k tomu, zda rozhodnutí o schválení oddlužení plněním splátkového kalendáře dosud není v právní moci. Insolvenční správce je tedy v uvedeném případě (z pohledu ustanovení § 142 odst.5 zák. práce) osobou, které je zaměstnavatel oprávněn a povinen (bez písemného zmocnění) vyplatit stanovenou část mzdy, platu nebo náhrady mzdy či platu zaměstnanci.

I když se výplata stanovené části mzdy, platu nebo náhrady mzdy či platu zaměstnanci insolvenčnímu správci zakládá na rozhodnutí insolvenčního soudu, zaměstnavatel tím vždy současně uspokojuje právo zaměstnance na mzdu, plat nebo náhradu mzdy či platu; v případě, že provede stanovené srážky, které však nevyplatí insolvenčnímu správci, zaměstnavatel nejen poruší povinnost, která mu byla uložena usnesením insolvenčního soudu o schválení oddlužení zaměstnance plněním splátkového kalendáře, ale také nesplní svůj dluh odpovídající právu zaměstnance na tuto část mzdy, platu nebo náhrady mzdy nebo platu. Aniž by bylo významné, že insolvenční správce se může po zaměstnavateli domáhat zaplacení příslušných částek přiměřeně podle ustanovení § 292 občanského soudního řádu (srov. § 406 odst.5 větu druhou insolvenčního zákona) a že s dotčenou částí mzdy, platu nebo náhrady mzdy nebo platu zaměstnanci nakládá místo zaměstnanci insolvenční správce (v zájmu splnění splátkového kalendáře zaměstnance), je tu rozhodující, že nebylo uspokojeno právo zaměstnance na mzdu, plat nebo náhradu mzdy či platu, jestliže zaměstnavatel nevyplatil dotčenou část mzdy (v souladu se zákonem) insolvenčnímu správci a že po zaměstnanci za této situace nelze spravedlivě požadovat, aby pro takového zaměstnavatele, který tak (nevyplacením mzdy, platu nebo náhrady mzdy či platu oprávněné osobě) významně porušil svou povinnost z pracovního poměru, nadále pracoval. Zaměstnanec proto může okamžitě zrušit pracovní poměr podle ustanovení § 56 písm.b) zák. práce nejen tehdy, jestliže zaměstnavatel nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část přímo jemu, ale vždy také v případě, že zaměstnavatel nepoukázal mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část na žádost zaměstnance nebo podle dohody se zaměstnancem na účet u banky nebo spořitelního či úvěrového družstva, že je na základě písemné plné moci nevyplatil zmocněnci zaměstnance nebo že je v zákonem (právním předpisem) stanoveném případě nevyplatil jiné osobě než zaměstnanci. Z uvedeného vyplývá, že je v souladu se zákonem názor odvolacího soudu, podle kterého byl v projednávané věci naplněn žalovaným použitý důvod okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm.b) zák. práce, jestliže žalobkyně nevyplatila část mzdy žalovaného dotčenou schválením jeho oddlužení insolvenčnímu správci ani do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti.

Žalobkyně v průběhu řízení před soudy opakovaně namítala, že "nejednala svévolně", neboť k nezaplacení části mzdy žalovaného za měsíce únor, březen a duben 2011 insolvenčnímu správci "nedošlo rozhodnutím zaměstnavatele, ale administrativním omylem". Ustálená judikatura soudů - jak uvedeno výše - již dříve dovodila, že institut okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 56 písm.b) zák. práce není právním prostředkem, prostřednictvím kterého by bylo možné postihovat zaměstnavatele za chyby, omyly nebo jiné zřejmé nesprávnosti při výpočtu nebo výplatě mzdy, platu, náhrady mzdy nebo náhrady platu, jestliže zaměstnavatel zjištěnou nesprávnost v přiměřené době odstraní a bez zbytečného odkladu zjedná nápravu. Soudům je proto třeba vytknout, že se tímto tvrzením žalobkyně nezabývaly a že si pro právní posouzení věci z tohoto hlediska neobstaraly potřebné skutkové poznatky; v případě, že by k tomu nepostačovaly dosavadní údaje žalobkyně a její důkazní návrhy, měly postupovat podle ustanovení § 118a odst.1 a 3 občanského soudního řádu, popřípadě podle ustanovení § 213b občanského soudního řádu. Závěr o tom, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 30.6.2011 je platným právním úkonem, je za tohoto stavu věci předčasné a tedy i nesprávné.

Z uvedeného vyplývá, že napadený rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky jej proto podle ustanovení § 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř. zrušil. Protože 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 (Okresnímu soudu v Teplicích) k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta druhá o.s.ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; 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 § 243d odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není opravný prostředek přípustný.

V Brně dne 16. prosince 2013

JUDr. Ljubomír Drápal

předseda senátu

[www.nsoud.cz](http://www.nsoud.cz)