

U s n e s e n í

Městský soud v Praze jako soud odvolací rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Reného Fischera a soudců JUDr. Aleše Nezdařila a JUDr. Ladislavy Mentbergerové ve věci žalobkyně: **Ing. L. B.**, nar. xxx, bytem Xxx Xxx, Xxx, Xxx, zastoupena Mgr. Janem Pacovským, LL.M, advokátem, Praha 2, Čelakovského sady 433/10, proti žalovanému: **EXXX s.r.o.**, IČO xxx, se sídlem xxx, xxx, zastoupen Mgr. Tomášem Rašovským, advokátem, Brno, Kotlářská 989/51a, **o neplatnost výpovědi z pracovního poměru**, k odvolání žalovaného proti rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 21. 11. 2014, č. j. 23 C 144/2011 - 120,

t a k t o :

Rozsudek soudu I. stupně **se zrušuje** a věc se vrací tomuto soudu k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í

Napadeným rozsudkem vyhověl soud I. stupně žalobnímu návrhu a určil, že výpověď z pracovního poměru, kterou dal žalovaný žalobkyni dne 27. 6. 2011, je neplatná (výrok I. rozsudku). Současně uložil žalovanému povinnost, aby žalobkyni zaplatil na náhradě nákladů řízení částku ve výši 50.781,39 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku, k rukám zástupce žalobkyně (výrok II.).

Soud I. stupně rozhodoval ve věci samé již podruhé poté, kdy byl jeho první vyhovující rozsudek ze dne 4. 3. 2013, č. j. 23 C 144/2011 – 43, zrušen odvolacím soudem. Městský soud v Praze ve svém zrušujícím usnesení ze dne 15. 1. 2014, č. j. 62Co 510/2013 – 67, vytkl soudu I. stupně, že jeho rozhodnutí ze dne 4. 3. 2013 je nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů. Soud I. stupně se totiž v řízení nezabýval tím, jakým způsobem vznikl pracovní poměr mezi účastníky a zda tento pracovní poměr v rozhodné době ještě trval a neřešil ani otázku možného zákazu výpovědi zaměstnavatelem podle ustanovení § 53 písm. d) zák. práce, ve spojení s § 54 písm. d) zák. práce, když žalobkyně tvrdila, že v době doručení výpovědi čerpala mateřskou dovolenou.

Odvolací soud proto soudu I. stupně uložil, aby se nejdříve zabýval výše uvedenými rozhodnými skutečnostmi a teprve za situace, kdy bude ve sporné věci postaveno najisto, že pracovní poměr mezi účastníky v rozhodné době trval a výpověď nebyla žalobkyni dána

v ochranné době, aby v dalším řízení zkoumal též podmínky platnosti výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zák. práce.

V souvislosti s prvním skutkem, který zaměstnavatel žalobkyni vytkl ve výpovědi (provozování Salon Xxx), uložil odvolací soud soudu I. stupně, aby důkazní řízení doplnil ohledně živnostenského oprávnění žalovaného a zabýval se i tím, v jakém vztahu byla J. C. ke společnosti XXX s.r.o., která provozovala konkurenční salon a dále, kdy s touto obchodní společností navázala spolupráci a kdy naopak rozvázala pracovní poměr u žalovaného. V případě druhého skutku, který zaměstnavatel žalobkyni vytkl (výběry hotovosti z pokladny žalovaného), uložil odvolací soud soudu I. stupně, aby žalovanému poskytl poučení podle § 118a odst. 1 a 3 o. s. ř. a vyzval jej k prokázání tvrzení, a že se o výběrech z pokladny dozvěděl až v červnu roku 2011. Dále se měl prvostupňový soud zabývat otázkou běhu případné lhůty ve smyslu ustanovení § 58 odst. 1 zák. práce.

V napadeném rozhodnutí vyšel soud I. stupně ze zjištění, že žalobkyně byla u žalovaného v hlavním pracovním poměru na základě pracovní smlouvy ze dne 7. 11. 2005 ve znění dodatku ze dne 2. 5. 2006. Pracovní poměr mezi účastníky byl sjednán na dobu neurčitou, žalobkyně zde působila ve funkci výkonné manažerky. Od 4. 12. 2010 do 17. 6. 2011 čerpala mateřskou dovolenou. Dne 12. 7. 2011 jí zaměstnavatel doručil výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zák. práce, která byla opatřena datem 27. 6. 2011. Výpověď odůvodnil tím, že žalobkyně jednala v rozporu se zájmy žalovaného, čímž porušila povinnosti vyplývající z § 301 a § 304 zák. práce a dále žalobkyni vytkl, že se měla opakovaně dopustit neoprávněných výběrů hotovosti z pokladny žalovaného (ve dnech 13. 5. 2010, 23. 6. 2010 a 22. 7. 2010). Dne 4. 8. 2011 sdělila žalobkyně žalovanému, že na dalším zaměstnání trvá. Dne 12. 10. 2011 podala u Obvodního soudu pro Prahu 1 návrh na určení neplatnosti výpovědi.

Jako předběžnou otázkou se soud I. stupně zabýval tím, zda se na případ nevztahuje zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem a v této otázce shledal, že výpověď z pracovního poměru ze dne 27. 6. 2011 byla žalobkyni doručena v ochranné době, kdy čerpala rodičovskou dovolenou. Již sama tato skutečnost zakládá podle soudu I. stupně neplatnost předmětné výpovědi zaměstnavatele.

V dalším řízení soud I. stupně nicméně zkoumal i existenci výpovědních důvodů. V této otázce uzavřel, že nebylo prokázáno, že by se žalobkyně dopustila „konkurenční činnosti“ a porušila tím povinnosti podle § 304 zák. práce. Žalobkyně nikdy po dobu, kdy provozovala salon Xxx, nevykonávala výdělečnou činnost, která by byla shodná s předmětem činnosti žalovaného. Při formulaci tohoto závěru vycházel soud I. stupně z předpokladu, že kritériem pro posuzování možné shody výdělečné činnosti, je pouze údaj zveřejněný v obchodním rejstříku (rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 2 Cdon 1628/97, dále jen OR). Salon Xxx poskytoval masážní služby, přičemž žalovaný nikdy neměl masážní služby v OR jako předmět podnikání zaneseny, když zde uvedeným předmětem jeho podnikání bylo pouze zubní lékařství. Soud I. stupně poznamenal, že se žalovaný sice bránil živnostenským oprávněním na masérské, rekondiční a regenerační služby, ale neprokázal, že by je poskytoval v době, kdy žalobkyně vykonávala svůj pracovní poměr u žalovaného. Zdůraznil přitom, že v rozhodné době (od 4. 12. 2010 do 17. 6. 2011) byla žalobkyně na mateřské dovolené.

V případě druhého skutku (neoprávněné výběry hotovosti) se soud I. stupně zabýval posledním výběrem ze dne 22. 7. 2010 a shledal, že žalovaný neunesl břemeno tvrzení, ani břemeno důkazní ohledně neoprávněného výběru z pokladny zaměstnavatele, navíc tento

výpovědní důvod byl uplatněn po uplynutí prekluzivní lhůty uvedené v § 58 zák. práce. Soud I. stupně ještě zdůraznil, že z dopisu žalovaného navíc vyplývá, že žalobkyně nemohla předmětný neoprávněný výběr z pokladny žalovaného uskutečnit, neboť v ten den měla zaměstnavatelem nařízenou dovolenou.

Na podkladě těchto zjištění soud I. stupně shledal, že ve věci nejsou splněny podmínky výpovědi z pracovního poměru podle § 52 písm. g) zák. práce. S tímto podstatným odůvodněním žalobě vyhověl a určil, že výpověď z pracovního poměru, kterou dal žalovaný žalobkyni dne 27. 6. 2011, je neplatná.

Výrok o nákladech řízení odůvodnil soud I. stupně ustanovením § 142 odst. 1 o. s. ř. s tím, že plně úspěšně žalobkyni přiznal náhradu nákladů řízení, jejíž výši stanovil podle vyhl. č. 177/1996 Sb. na souhrnných 50.781,39 Kč.

Proti tomuto rozsudku podal žalovaný včasné odvolání. Soudu I. stupně vytkl, že neúplně zjistil skutkový stav věci, neboť nepřihlédl k odvolatelem tvrzeným skutečnostem a jím označeným důkazům. Dále namítl, že věc byla nesprávně posouzena i po stránce právní.

Žalovaný zejména nesouhlasil s tím, že v řízení netvrdil a neprokázal neoprávněné výběry hotovosti, které žalobkyně provedla z pokladny zaměstnavatele. V této souvislosti namítl, že uvedené tvrzení při jednání ani prokazovat nemohl, neboť soud I. stupně nevyhověl jeho návrhu a nepředvolal označené svědkyně – recepční, které žalobkyni peníze vyplácely. Odvolatel zdůraznil, že žalobkyně byla zaměstnána jako manažerka a předmětné částky byly evidovány jako její výběry v hotovosti s tím, že následně žalobkyně doloží doklady o tom, k čemu tyto finanční prostředky použila. Hotovost žalobkyni vždy vydávala konkrétní recepční. Žalovaný nevyúčtované peníze zjistil až s odstupem času, při zpracování účetního auditu společnosti. K prokázání této skutečnosti navrhoval výslech další svědkyně – daňové poradkyně. I tento důkazní návrh však byl soudem I. stupně zamítnut.

Odvolatel dále zpochybnil skutkový závěr soudu I. stupně, že žalobkyně nemohla uskutečnit poslední výběr peněz z pokladny dne 22. 7. 2010, neboť v té době již čerpala nařízenou dovolenou. Sama žalobkyně přitom v průběhu řízení uvedla, že ve společnosti byla naposledy dne 22. 7. 2010.

Žalovaný nesouhlasil ani s právním závěrem soudu I. stupně, podle něhož se za konkurenční jednání dá považovat pouze činnost odpovídající zápisu v OR. V této souvislosti dovodil, že pokud je zápis v OR brán jako předmět konkurenčního jednání, tím spíše by mělo být za konkurenční jednání považováno takové podnikání, které odpovídá živnostenskému oprávnění zaměstnavatele. Zde zdůraznil, že v řízení bylo prokázáno, že žalovaný měl v rozhodné době živnostenské oprávnění na masérské a rekondiční služby.

Za nesprávný označil odvolatel též právní závěr soudu I. stupně, že výpověď byla žalobkyni doručena v tzv. ochranné době. Poukázal přitom na znění § 54 zák. práce, podle něhož se zákaz výpovědi nevztahuje na výpověď danou zaměstnanci z důvodu, pro kterou je možno okamžitě zrušit pracovní poměr.

Ze všech těchto důvodů žalovaný navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil soudu I. stupně k novému pojednání a rozhodnutí.

Žalobkyně se ve vyjádření k odvolání ztotožnila se skutkovými i právními závěry soudu I. stupně. Zdůraznila, že jakékoli úvahy ohledně možnosti dát tuto výpověď na základě

ustanovení § 54 písm. b) zák. práce jsou v jejím případě bezpředmětné, neboť v řízení před soudem nebyly prokázány ani výpovědní důvody, natož důvody, pro které by s ní mohl zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr.

Za správný označila žalobkyně závěr soudu I. stupně, podle něhož se za konkurenční jednání dá považovat pouze činnost odpovídající zápisu v obchodním rejstříku. Žalobkyně znovu odkázala na rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, publikované pod sp. zn. 2 Cdon 1628/97 a dovedla, že uvedené rozhodnutí dovolacího soudu zdůrazňuje formální pojetí předmětu činnosti zaměstnavatele. To znamená, že rozhodujícím pro porušení povinností podle § 304 zák. práce není faktický výkon činnosti zaměstnavatele, nýbrž předmět činnosti zapsaný v OR. Jelikož žalovaný neměl v OR zapsány masérské a rekondiční služby, nemohla se žalobkyně dopustit ani konkurenčního jednání.

Ze všech těchto důvodů žalobkyně navrhla, aby odvolací soud napadený rozsudek potvrdil jako věcně správný a žalobkyni přiznal náhradu nákladů odvolacího řízení.

Odvolací soud přezkoumal podle § 212 a § 212a odst. 1 a 5 o. s. ř. správnost rozsudku soudu I. stupně, včetně správnosti postupu v řízení, které jeho vydání předcházelo. Ve věci nařídil ústní jednání na 11. 11. 2015, které však bylo odročeno na neurčito a následně odvolací soud rozhodl neveřejně postupem podle § 214 odst. 2 písm. d) o. s. ř., neboť ve věci dospěl k závěru, že zatím nejsou dány podmínky ani pro potvrzení, ani pro změnu napadeného rozhodnutí.

Žalovaný ve věci uplatnil především odvolací důvody podle § 205 odst. 2 písm. d), e), a g) o. s. ř., když namítl, že soud I. stupně v rozhodnutí nepřihlédl k odvolatelem tvrzeným skutečnostem nebo jím označeným důkazům, skutkový stav zjistil nesprávně a věc též nesprávně posoudil po stránce právní.

Především je třeba uvést, že soud I. stupně dospěl k nesprávnému právnímu závěru v předběžné otázce, když se zabýval tím, zda žalobkyně nedostala výpověď v tzv. ochranné době. Výpověď z pracovního poměru byla žalobkyni doručena dne 27. 6. 2011. Právní vztahy mezi účastníky vzniklé je proto třeba posuzovat podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění platném do 30. 6. 2011 (dále jen zákoník práce, ve zkratce zák. práce – pozn. odvolacího soudu). Podle § 53 odst. 1 písm. d) zákoníku práce nesmí dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou. Podle § 54 písm. b) část věty před středníkem zák. práce se však zákaz výpovědi podle § 53 zák. práce nevztahuje na výpověď danou z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené nebo o zaměstnance v době čerpání rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

Odvolací soud sdílí názor soudu I. stupně o tom, že mezi účastníky vznikl na základě pracovní smlouvy ze dne 7. 11. 2005 pracovní poměr, na jehož základě žalobkyně byla u žalovaného zaměstnána jako výkonná manažerka. V dané věci učinili účastníci při jednání před soudem I. stupně dne 29. 9. 2014 nesporným, že žalobkyně na **mateřskou** dovolenou nastoupila dne 4. 12. 2010 a čerpala jí do dne 17. 6. 2011. Výpověď z pracovního poměru byla žalobkyni doručena do vlastních rukou dne 12. 7. 2011, tedy v době, kdy již čerpala **rodičovskou** dovolenou. Z uvedeného plyne, že výpověď z pracovního poměru byla žalobkyni doručena již po ukončení mateřské dovolené a na tento případ se tedy nevztahuje

zákaz výpovědi podle § 53 odst. 1 písm. d) zák. práce, neboť ten je zákonodárcem omezen pouze na dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat **mateřskou** dovolenou. Skutky vytýkané žalobkyni jsou nepochybně takové intenzity, že zakládají důvod, pro který by bylo možno okamžitě zrušit pracovní poměr. Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem ve smyslu § 53 odst. 1 písm. d) zák. práce se proto na žalobkyni nevztahoval. Právní závěr, přijatý soudem I. stupně v předběžné otázce, proto není správný. V důsledku tohoto nesprávného závěru je ve věci založen odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř.

Přestože soud I. stupně učinil závěr o zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem, spornou věc řešil v dalším řízení meritorně a zabýval se i otázkou, zda byly v případě žalobkyně splněny podmínky výpovědi podle § 52 písm. g) zák. práce. V této souvislosti však prvostupňový soud učinil neúplná skutková zjištění, v důsledku nichž přijal i nesprávný, resp. předčasný skutkový závěr a věc tak nesprávně posoudil také po stránce právní.

Ve výpovědi z 27. 6. 2011 vymezil zaměstnavatel dva skutky, ve kterých spatřoval zvláště závažné porušení povinností zaměstnance. Žalobkyni jednak vytýkal, že porušuje povinnosti vyplývající z § 301 a 304 zák. práce tím, že jedná v rozporu se zájmy zaměstnavatele, oslovuje klienty společnosti EXXX s.r.o. a nabízí jim služby konkurenční společnosti, kontaktuje další zaměstnance společnosti EXXX s.r.o. a EXXX Centrum xxx xxx s.r.o. s nabídkou zaměstnání v konkurenční společnosti, která má stejný předmět podnikání jako zaměstnavatel a dále, že vykonává jinou výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele bez jeho předchozího písemného souhlasu a uvádí nepravdivé skutečnosti o zaměstnavateli. Dále žalovaný žalobkyni ve výpovědi vytkl, že neoprávněně vybrala z pokladny zaměstnavatele hotovost pro osobní potřebu, a to dne 13. 5. 2010 ve výši 31.500 Kč, dne 23. 6. 2010 ve výši 25.000 Kč a dne 22. 7. 2010 ve výši 25 000 Kč.

V případě prvního výpovědního důvodu se soud I. stupně spokojil pouze se zjištěním, že žalovaný má v OR jako předmět podnikání zapsáno pouze praktické zubní lékařství. V této souvislosti citoval rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 4. 11. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1628/97, publikovaný v čas. Soudní judikatura, svazek 2, ročník 1999, uveřejněný pod poř. č. 22/1999 na str. 75 a dovodil, že při posuzování možného porušení povinností ve smyslu § 304 zákoníku práce je třeba striktně vycházet pouze z údajů zapsaných v OR. S tímto závěrem však odvolací soud nesouhlasí. V přezkoumávané věci nastala situace poněkud odlišná od případu posuzovaného dovolacím soudem, neboť žalovaný měl v rozhodné době též živnostenské oprávnění a z výpisu ze živnostenského rejstříku se podává, že jako předmět činnosti měl u této ohlašovací vázané živnosti zapsány *masérské, rekondiční a regenerační služby*, tedy činnost, jejíž provozování vytýkal právě žalobkyni. K uvedeným zjištěním je třeba ve sporné věci přihlížet jako ke skutečnostem rozhodným při posuzování otázky konkurence ve smyslu § 304 zák. práce, neboť žalobkyně u žalovaného působila ve funkci výkonné manažerky a již z titulu své funkce musela být se živnostenským oprávněním zaměstnavatele seznámena. Navíc je třeba zdůraznit, že živnostenský rejstřík je v § 60, zák. č. 455/1991 Sb. ve znění platném do 29. 6. 2012 o živnostenském podnikání definován jako *informační systém veřejné správy, jehož správcem je Živnostenský úřad České republiky a provozovateli jsou obecní živnostenské úřady v rozsahu stanoveném odstavci 2 až 5 a krajské živnostenské úřady v rozsahu stanoveném odstavci 3 a 4*. Z uvedeného je zřejmé, že se jedná o veřejný rejstřík, jehož údaje jsou dostupné veřejnosti.

Z uvedeného plyne, že závěr soudu I. stupně, podle něhož je pro posuzování možné shody výdělečné činnosti rozhodný pouze údaj zveřejněný v OR, není správný. Ve sporné věci tím je opět naplněn odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř.

V případě druhého skutku, který zaměstnavatel žalobkyni vytýkal (neoprávněné výběry z pokladny), soud I. stupně uzavřel, že má za prokázané, že tento výpovědní důvod nebyl ani prokázán ani uplatněn ve lhůtě podle § 57 odst. 1 zák. práce (správně § 58 odst. 1 zák. práce - pozn. odvolacího soudu). Žalovaný podle soudu I. stupně neunesl břemeno tvrzení ani břemeno důkazní ohledně neoprávněných výběrů z pokladny ve vztahu k žalobkyni. Soud I. stupně ještě shledal, že žalovaný ani netvrdil ani nedoložil, že k výběrům skutečně došlo a jakým způsobem byl úbytek finančních prostředků řešen. Tyto závěry však soud I. stupně učinil, aniž by přihlédl k odvolatelem tvrzeným skutečnostem o provedeném auditu a aniž by se vypořádal s důkazy, které v souvislosti s tímto tvrzením navrhol žalovaný. Jednalo se přitom o důkazy relevantní - výslech svědkyň, které měly žalobkyni uvedenou finanční hotovost z pokladny vyplácet. V rozporu s § 157 odst. 2 o. s. ř. soud I. stupně v odůvodnění rozsudku ani nevysvětlil, proč tyto důkazy neprovedl. Uvedené pochybení zakládá částečnou nepřezkoumatelnost rozsudku soudu I. stupně (§ 212a odst. 5 věta druhá o. s. ř.) a výsledně tak i odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. c) o. s. ř. Skutková zjištění soudu I. stupně v důsledku tohoto postupu zůstala neúplná. Když podle přesvědčení odvolacího soudu je za účelem správného právního posouzení výslech těchto svědků navržených žalovaným nezbytný. V přezkoumávané věci je tím dán odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. d) o. s. ř.

Pro úplnost je třeba poznamenat, že předčasné je i závěr soudu I. stupně, podle něhož nebyl pracovní poměr v případě tohoto skutku skončen ve lhůtě podle § 58 odst. 1 zák. práce. Jak rozebráno již v usnesení ze dne 15. 1. 2014, v případě tohoto skutku žalobkyně běží subjektivní prekluzivní doba až od okamžiku, kdy se zaměstnavatel o výběru hotovosti dozvěděl. Pokud se zaměstnavatel o výběru hotovosti skutečně dozvěděl až v červnu 2011 (a toto tvrzení v řízení prokáže), je zřejmé, že minimálně u posledního výběru hotovosti z 22. 7. 2010, je zachována jak subjektivní, tak objektivní prekluzivní lhůta ve smyslu § 58 odst. 1 zák. práce, neboť výpověď z pracovního poměru byla žalobkyni doručena až 12. 7. 2011. Právní posouzení soudu I. stupně je tedy i v tomto ohledu nesprávné, což opět představuje odvolací důvod podle § 205 odst. 2 písm. g) o. s. ř.

Odvolacímu soudu proto nezbylo, než postupovat podle § 219 odst. 1 písm. a), b) a odst. 2 o. s. ř., napadený rozsudek znovu zrušit a věc vrátit soudu I. stupně k dalšímu řízení podle § 221 odst. 1 písm. a) o. s. ř.

V dalším řízení bude soud I. stupně vycházet ze závazně vyřešené předběžné otázky, podle které nebyl u žalobkyně dán zákaz výpovědi ve smyslu § 53 odst. 1 písm. d) zák. práce. Výpověď ze dne 27. 6. 2011 se proto bude nadále zabývat po věcné stránce. V případě prvního skutku, který byl zaměstnavatelem žalobkyni vytýkán (konkurenční činnost), pak bude soud I. stupně vycházet z toho, že pro účely posuzování porušení povinnosti ve smyslu § 304 zák. práce je rozhodný rovněž údaj zapsaný v živnostenském rejstříku. V případě druhého skutku (neoprávněné výběry hotovosti z pokladny) doplní soud I. stupně důkazní řízení již označenými důkazy k okolnosti, kdy se zaměstnavatel o jednání žalobkyně dozvěděl a dále důkazy výslechem osob, které měly žalobkyně peníze z pokladny vyplácet, případně důkazy dalšími. Poté soud I. stupně znovu zváží, zda je i u tohoto skutku zachována propadná lhůta podle § 58 odst. 1 zák. práce a pokud dospěje ke kladnému závěru, bude zkoumat, zda tento důvod výpovědi je naplněn.

Při rozhodování je se soud I. stupně vázán právním názorem soudu odvolacího (§ 226 odst. 1 o. s. ř.). V novém rozhodnutí neopomene soud I. stupně rozhodnout též o náhradě nákladů odvolacího řízení (§ 224 odst. 3 o. s. ř.).

Poučení: Proti tomuto usnesení **lze** podat dovolání do dvou měsíců ode dne doručení rozhodnutí odvolacího soudu k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím soudu, který ve věci rozhodoval v prvním stupni, a to za podmínek uvedených v § 237 o. s. ř.

V Praze dne 1. února 2016

Mgr. René Fischer v. r.
předseda senát

Za správnost vyhotovení:
Zdeňka Vašková