



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Tomáše Zubka a soudců JUDr. Ivy Hrdinové a JUDr. Martina Láníčka ve věci

žalobce: **Ing. Tomáš S.**, narozený xxx
bytem xxx
zastoupený advokátem Mgr. Petrem Knittlem
sídlem Sokolská třída 871/6, Moravská Ostrava, 702 00 Ostrava

proti
žalované: **CONTSYSTEM s.r.o.**, IČO 27793486
sídlem náměstí 14. října 1307/2, Smíchov, 150 00 Praha 5
zastoupená advokátem JUDr. Tomášem Chovancem
sídlem Dlouhá 3355/6, Moravská Ostrava, 702 00 Ostrava

o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

o odvolání žalobce proti rozsudku Okresního soudu v Ostravě ze dne 26. 11. 2021, č. j. 26 C 379/2019-121

takto:

I. Rozsudek soudu prvního stupně **se mění** takto:

Žaloba o určení, že výpověď z pracovního poměru daná žalobci přípisem žalované ze dne 25. 10. 2019, je neplatná, se zamítá.

II. Žalobce **je povinen** zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů částku 51 432 Kč., do tří dnů od právní moci rozsudku, k rukám JUDr. Tomáše Chovance, advokáta, se sídlem v Ostravě – Moravské Ostravě, Dlouhá 3355/6.

Odůvodnění:

1. Dopisem ze dne 25. 10. 2019 žalovaná sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru z důvodu nadbytečnosti podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce, neboť rozhodnutím o organizační změně ze dne 30. 9. 2019 byla s účinností od 1. 11. 2019 zrušena žalobcem vykonávaná „pracovní pozice technický ředitel“, v důsledku čehož se žalobce stal nadbytečným.
2. Žalobce se žalobou podanou u okresního soudu domáhal určení, že uvedená výpověď z pracovního poměru je neplatná. Žalobu odůvodnil zejména tím, že důvod výpovědi je účelově vytvořený, a to v souvislosti s požadavky, které vznesl žalobce na jednatele žalované z titulu smlouvy o uzavření smlouvy budoucí ze dne 9. 12. 2013. Výpověď je akt osobní msty jednatele žalované, protože stávající organizační struktura žalované neumožňuje efektivnější fungování technického úseku žalované bez osoby žalobce.
3. Okresní soud určil, že výpověď z pracovního poměru ze dne 25. 10. 2019 je neplatná a zavázal žalovanou k povinnosti zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 35 880 Kč. Soud dospěl k závěru, že organizační změna ze dne 30. 9. 2019 byla pouze předstíraná, jejím účelem bylo zabránit žalobci, aby se (v souladu s uzavřenou smlouvou o budoucí smlouvě) nestal majoritním vlastníkem žalované společnosti. Žalobce se v důsledku organizační změny nemohl stát pro žalovanou nadbytečným, protože měl u žalované nezastupitelnou roli. Aby žalovaná mohla žalobce propustit, musela za něj nejprve sehnat náhradu v podobě obchodního zástupce, který byl schopen na místo žalobce komunikovat se zahraničními obchodními partnery v angličtině, proto žalovaná zaměstnala Jaromíra P. Žalobce pro žalovanou prováděl složité technické výpočty, které nikdo jiný u žalované nemohl zastat, žalovaná musela těmito výpočty pověřit Vojenský technický ústav.
4. Proti rozsudku okresního soudu podala žalovaná v zákonem stanovené lhůtě (§ 204 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, dále jen o. s. ř.) odvolání. Namítala, že okresní soud pochybil v hodnocení předložených důkazů. Žalovaná potvrdila obchodní spory týkající se závazků ze smlouvy o uzavření budoucí smlouvy, která byla uzavřena mezi žalobcem a jednatelem žalované, avšak tato skutečnost nemá vliv na organizační změny ve společnosti. Žalovaná vysvětlila okolnosti, za kterých došlo k uzavření výše uvedené smlouvy a důvody, pro které jednatel žalované od smlouvy odstoupil. Provedená organizační změna směřovala ke zlepšení ekonomické situace žalované, protože roční náklady na žalobce jako zaměstnance činily 971 900 Kč. Agenda, kterou vykonával žalobce, byla značně roztržštěná (tvorba technické dokumentace, koordinace technické dokumentace s externími konstruktéry žalované, jednání se smluvními partnery apod.), proto žalovaná místo žalobce zrušila, technickou část agendy převzal Tomáš M., a pro případ, že by se některý z výpočtů ukázal být nad jeho síly, uzavřela žalovaná rámcovou smlouvu o dílo s Vojenským technickým ústavem. Služeb tohoto ústavu využila pouze jednou, za vykonané služby bylo zapláceno 30 250 Kč. Komunikace se zahraničními partnery v angličtině byla rozdělena mezi ostatní zaměstnance společnosti. Nový zaměstnanec žalované Jaromír P. byl přijat na pozici obchodník, jeho přijetí bylo důsledkem rozvoje společnosti, jmenovaný zaměstnanec nenahradil žalobce. Žalovaná navrhovala, aby odvolací soud napadený rozsudek změnil a žalobu zamítl.
5. Žalobce navrhoval potvrzení rozsudku soudu prvního stupně jako věcně správného.
6. Krajský soud jako soud odvolací (§ 10 odst. 1 o. s. ř.) přezkoumal napadené rozhodnutí, jakož i řízení jemu předcházející (§ 212, § 212a o. s. ř.), opětovně vyslechl žalobce a svědky Tomáše M., Jaromíra P., Petra M., Ing. Evu V. a poté dospěl k závěru, že odvolání žalované je důvodné.
7. Podle ust. § 52 písm. c) zákoníku práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu, o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách.
8. K předpokladům pro podání výpovědi z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce patří to, že o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivity práce nebo o jiných organizačních změnách přijal

zaměstnavatel nebo příslušný orgán rozhodnutí, že se podle tohoto rozhodnutí konkrétní zaměstnanec stal pro zaměstnavatele nadbytečným a že tu je příčinná souvislost mezi nadbytečností zaměstnance a přijatými organizačními změnami, tj. že se zaměstnanec stal právě v důsledku takového rozhodnutí (jeho realizací u zaměstnavatele) nadbytečným. Pro výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce je současně charakteristické, že zaměstnavatel i nadále může (objektivně vzato) zaměstnanci přidělovat práci podle pracovní smlouvy (v důsledku rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, jeho technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách zaměstnavatel neztrácí možnost přidělovat zaměstnanci práci, kterou pro něj dosud konal), avšak jeho práce není (vůbec nebo v původním rozsahu) pro zaměstnavatele v dalším období potřebná, neboť se stal nadbytečným vzhledem k rozhodnutí o změně úkolů zaměstnavatele, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

9. Rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách není právním jednáním ve smyslu ustanovení § 545 obč. zák. (srov. § 4 zák. práce), neboť nejde o takový projev vůle, s nímž by právní předpisy spojovaly změnu nebo zánik práv a povinností účastníků pracovněprávního vztahu. Jedná se pouze o skutečnost (tzv. faktický úkon), která je hmotněprávním předpokladem pro právní úkony tam, kde to právní předpisy stanoví [například pro podání výpovědi podle ustanovení § 52 písm. c) zák. práce], a která není sama o sobě způsobilá přivodit následky v právních vztazích účastníků pracovněprávního vztahu. Protože nejde o právní jednání, nelze rozhodnutí zaměstnavatele o organizačních změnách samo o sobě přezkoumávat z hlediska platnosti ve smyslu zásad uvedených v ustanoveních § 18 až § 20 zák. práce; vznikne-li pochybnost, zda (vůbec) zaměstnavatel rozhodl o organizačních změnách, může se soud zabývat jen tím, zda takové rozhodnutí bylo skutečně přijato a zda je učinil zaměstnavatel - fyzická osoba, příslušný orgán zaměstnavatele - právnické osoby nebo ten, kdo je k tomu jinak oprávněn (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2004 sp. zn. 21 Cdo 2204/2003, uveřejněné pod č. 54 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2005).
10. Žalovaná přijala dne 30. 9. 2019 rozhodnutí o organizační změně, kterou bylo zrušeno místo technického ředitele zastávané žalobcem, o této změně rozhodl jednatel žalované Miroslav L., tedy statutární orgán žalované. Organizační změnou bylo zrušeno pracovní místo žalobce, přičemž, jak je výše uvedeno, soud není oprávněn přezkoumávat, zda tato změna byla pro žalovanou výhodná, případně hodnotit, zda společnost před organizační změnou fungovala lépe. Žalovaná dala žalobci výpověď z pracovního poměru podle § 52 písm. c) zákoníku práce přípisem ze dne 25. 10. 2019 z důvodu zrušení jeho pracovního místa, proto je dána příčinná souvislost mezi přijatou organizační změnou a nadbytečností žalobce.
11. Žalobce s výpovědí nesouhlasil (mimo jiné) proto, že místo něho byl přijat jiný zaměstnanec, neboť práce žalobce byla pro žalovanou nepostradatelná. Okresní soud názoru žalobce přisvědčil, protože usoudil, že žalobce měl u žalované nezastupitelnou roli, a žalovaná za něho musela sehnat náhradu, obchodního zástupce Jaromíra P.
12. Skutečnost, že zaměstnavatel přijme jiného zaměstnance na místo uvolněné odchodem zaměstnance, kterému byla dána výpověď pro nadbytečnost, je zpravidla důkazem o neopodstatněnosti použitého výpovědního důvodu; v takovém případě totiž nelze hovořit o tom, že by se zaměstnanec, resp. druh práce, který na základě pracovní smlouvy vykonává, stal v důsledku přijatého rozhodnutí o organizační změně nadbytečným a že by tedy opravdovým důvodem rozvázání pracovního poměru byly okolnosti uvedené v ustanovení § 52 písm. c) zákoníku práce (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 2. 7. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1770/2001).
13. V řízení bylo prokázáno, že žalovaná se zabývá montážemi speciálních zařízení (hydraulické jeřáby, nakládače apod.) na podvozky a žalobce prováděl výpočty zajišťující, aby kompletní zařízení vyhovovalo všem požadavkům, které jsou na tato speciální zařízení příslušnými předpisy kladeny. Žalobce dále vyřizoval různá cla, certifikáty, reklamace, s některými dodavateli komunikoval v angličtině. Žalobce se zabýval zakázkami pro společnost TATRA TRUCKS a. s., koncovým

zákazníkem byla armáda, hasiči a další ozbrojené složky. Tzv. komerčními zakázkami, které se nevztahovaly k armádě či ozbrojeným složkám, se zabýval zaměstnanec Tomáš M. Poté, co byl s žalobcem rozvázán pracovní poměr, Tomáš M. převzal technické výpočty na všech zakázkách, komunikaci s dodavateli, zejména reklamace, převzala Ing. V., další jednání s dodavateli převzal jednatel L. Jaromír P. byl přijat do žalované společnosti ke dni 1. 10. 2019 jako obchodní zástupce, jeho úkolem byl styk se zákazníky, vypracovávání různých cenových nabídek apod.

14. Za popsanych okolností nelze souhlasit se závěrem okresního soudu, že „Jaromír P. byl přijat do pracovního poměru k žalované proto, aby namísto žalobce mohl komunikovat v angličtině a vykonával zčásti činnost dříve vykonávanou žalobcem“. Jmenovaný zaměstnanec pracovní činnost žalobce nepřevzal, práce žalobce byla rozdělena mezi ostatní zaměstnance žalované. Největší část agendy žalobce (technické výpočty) převzal Tomáš M., část pracovní náplně žalobce převzala Ing. V. (reklamace a komunikaci s dodavateli v angličtině), Jaromír P. nic z pracovní náplně žalobce nepřevzal, toliko komunikoval s dodavateli v angličtině, výhradně na příkaz jednatele žalované. Žalovaná dále uzavřela rámcovou smlouvu s Vojenským technickým ústavem, státním podnikem, pro případ potřeby zpracování složitých výpočtů. Tato smlouva byla realizována pouze v jednom případě, kdy bylo třeba provést výpočet, ke kterému žalovaná neměla odpovídající technické vybavení, za tuto zakázku žalovaná zaplatila cca 30 000 Kč. Mezi přijetím Jaromíra P. do pracovního poměru a podáním výpovědi žalobci není ani časová souvislost, protože pan P. projevil zájem o práci u žalované již v červnu 2019 a po jednání s žalovanou se dohodl na nástupu do práce ke dni 1. 10. 2019.
15. V neposlední řadě žalobce zpochybňoval platnost výpovědi tím, že rozhodnutí zaměstnavatele sledovalo od počátku jiný cíl, organizační změna byla jen předstíraná s cílem zastřít skutečné záměry, tj. odchod žalobce ze společnosti. Namítl tedy, že žalovaná zneužila možnosti, kterou dávají ustanovení zákoníku práce umožňující skončení pracovního poměru, k prosazení svých individuálních zájmů.
16. Mezi žalobcem a jednatelem žalované Miroslavem L. byla uzavřena dne 9. 12. 2013 smlouva o uzavření budoucí smlouvy, na jejímž základě Miroslav L. převedl na žalobce obchodní podíl v žalované společnosti v rozsahu 40 % ke dni 1. 1. 2014. Jednatel žalované se dále ve smlouvě zavázal, že zbývající 60% podíl bude následně rozdělen na obchodní podíl ve výši 10 % a 50 % a na žalobce bude převedeno nejprve 10 % obchodního podílu, a to k 1. 1. 2020. Žalobce proto vyzval jednatele žalované dne 6. 9. 2019 k rozdělení jeho (dosavadního) 60% podílu žalované na části 10% a 50% a k převodu 10% podílu na žalobce. Jednatel žalované na požadavek žalobce reagoval přípisem nazvaným „odstoupením od smlouvy o uzavření budoucí smlouvy“ ze dne 9. 12. 2019, v němž argumentoval změnou okolností a výslovně žalobci sdělil, že svůj závazek plynoucí ze smlouvy o uzavření smlouvy budoucí nesplní a na žalobce část svého podílu ve výši 10 % za kupní cenu 1 000 Kč nepřevéde. Žalobce s důvody uvedenými v odstoupení od smlouvy zásadně nesouhlasil, mezi jmenovanými proběhla výměna názorů, a jelikož nedošlo k dohodě, podal žalobce ke Krajskému soudu v Ostravě žalobu o nahrazení projevu vůle a o určení obsahu smlouvy, kdy se (kromě jiného) domáhá, aby bylo určeno, že žalovaná je povinna uzavřít se žalobcem smlouvu o rozdělení a převodu části podílu žalované tak, že tento podíl za sjednanou kupní cenu 1 000 Kč jednatel žalované žalobci převede. Věc je u krajského soudu vedena pod sp. zn. 42 Cm 282/2019 a dosud v ní nebylo rozhodnuto.
17. Při zkoumání platnosti právního jednání, tedy též při zkoumání výpovědi z pracovního poměru, přihlédne soud podle ustanovení 588 občanského zákoníku i bez návrhu k neplatnosti právního jednání, které se zjevně přičí dobrým mravům, anebo které odporuje zákonu a zjevně narušuje veřejný pořádek.
18. Za právní jednání, které je v rozporu s dobrými mravy, se podle ustálené judikatury považuje jednání (projev vůle) účastníka pracovněprávních vztahů, jehož cílem není dosažení účelu a smyslu sledovaného právní normou, nýbrž které je vedeno přímým úmyslem způsobit jinému účastníku pracovněprávních vztahů újmu (srov. též právní názor uvedený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 28. 6. 2000 sp. zn. 21 Cdo 992/99, který byl uveřejněn pod č. 126 v časopise Soudní judikatura, roč. 2000). Dobrými mravy se obvykle rozumí souhrn společenských, kulturních a mravních norem, jež v

historickém vývoji osvědčují jistou neměnnost, vystihují podstatné historické tendence, jsou sdíleny rozhodující částí společnosti a mají povahu norem základních (srov. též rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 1997 sp. zn. 3 Cdon 69/96, který byl uveřejněn pod č. 62 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997).

19. Objektivní právo předpokládá, že výkon subjektivního práva směřuje k uskutečnění cíle sledovaného právní normou. Z logiky věci, dané vzájemně opačným postavením zúčastněných stran, vyplývá, že výkon subjektivního práva (vynucení splnění subjektivní povinnosti) může mít někdy za následek újmu na straně povinného subjektu, což by bylo možné vnímat jako rozpor s obecně přijímaným právním pravidlem, že každý se má chovat tak, aby nerušil práva jiného. Nelze mít pochybnosti o tom, že v pracovněprávních vztazích bývá rozvázání pracovního poměru některým ze způsobů skončení pracovního poměru uvedených v ustanovení § 48 odst. 1 zák. práce pro účastníky z hlediska jejich zájmů nanejvýš výhodné, neboť výkon nezadatelného práva ukončit zákonem stanoveným způsobem pracovní vztah, má pro druhého účastníka nikoliv ojedinele za následek vznik určité újmy. Je tomu tak zejména tehdy, jestliže je pracovněprávní vztah rozvazován bez zřetele na stanovisko druhé strany jednostranným právním úkonem. Protože však výkon práva vylučuje protiprávnost, jestliže stejný stav nemůže být současně stavem právním i právu se přičícím, je třeba chování, které směřuje k zákonem předpokládanému výsledku, považovat za dovolené i tehdy, je-li jeho (eventuálním) vedlejším následkem vznik majetkové, popř. nemajetkové újmy na straně dalšího účastníka právního vztahu.
20. V posuzovaném případě je nepochybné, že jednání žalované „sledovalo od počátku“ odchod žalobce ze společnosti. Samotnou tuto okolnost, tj. dosažení odchodu zaměstnance z pracovněprávního vztahu, jistě nelze považovat za rozpornou s dobrými mravy, neboť skončení vzájemných vztahů zaměstnance a zaměstnavatele je vlastním účelem a smyslem výpovědi, jako jednostranného právního úkonu směřujícího ke skončení právního vztahu. Je možné, že spory mezi účastníky mohly být motivem, či pohnutkou k přijetí organizačního opatření, jímž bylo zrušeno pracovní místo žalobce, nicméně tato skutečnost sama o sobě neznámá, že jejím jediným smyslem bylo jej poškodit. Opačný názor by však znamenal, že, nastanou-li v právnické osobě spory či neshody mezi osobami podílejícími se na řízení společnosti, je v tomto případě vyloučeno přijmout organizační a personální opatření, které by reagovalo na vzniklou situaci a umožnilo další „efektivní“ bezporuchovou činnost (srov. rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 1494/2014 ze dne 16. 11. 2015).
21. Organizační změna provedená žalovanou dne 30. 9. 2019 reálně a bez náhrady zrušila pracovní místo zastávané žalobcem a jeho práce byla rozdělena mezi stávající zaměstnance společnosti a jejího jednatele. Není rovněž možné přehlédnout, že žalobce stále vlastní 40% podíl v žalované společnosti, má proto práva s touto skutečností spojená (srov. ust. § 155 a násl. zák. č. 90/2012 Sb. o obchodních společnostech a družstvech); rozvázáním pracovního poměru tedy žalobce nebyl „odštěpen“ od žalované společnosti. Za těchto okolností nelze dovodit, že by přijaté organizační opatření bylo v rozporu s ustálenými dobrými mravy vedeno přímým úmyslem způsobit žalobci újmu.
22. Rozvázání pracovního poměru výpovědí ze dne 25. 10. 2019 nepředstavuje ani diskriminaci žalobce z důvodu majetku. Diskriminační je takové jednání zaměstnavatele, které přímo nebo nepřímo směřuje ke znevýhodnění zaměstnance ve srovnání s ostatními, jehož motivem byly zákonem stanované diskriminační důvody. V daném případě ke znevýhodnění žalobce v důsledku skutečnosti, že vlastní obchodní podíl v žalované společnosti ve srovnání s ostatními zaměstnanci žalované nedošlo již jen proto, že žalobce měl (jak sám správně připomíná) u žalované výsadní postavení, vykonával funkci technického ředitele, kterou žádný jiný zaměstnanec společnosti nezastával.
23. Z výše uvedeného vyplývá, že v posuzovaném případě byly splněny podmínky pro podání výpovědi podle § 52 písm. c) zákoníku práce, proto odvolací soud podle ust. § 220 odst. 1 písm. b) o. s. ř. rozsudek soudu prvního stupně změnil a žalobu zamítl.
24. Jelikož došlo ke změně prvostupňového rozhodnutí, odvolací soud rozhodl o náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů podle § 224 odst. 2 a § 142 odst. 1 o. s. ř. a zavázal žalobce k zaplacení nákladů řízení před soudy obou stupňů procesně úspěšné žalované v celkové výši 51 432 Kč.

25. Náklady za řízení před soudem prvního stupně představuje odměna za 9 úkonů právní služby a 2 500 Kč podle vyhl. č. 177/1996 Sb. (příprava a převzetí zastoupení, vyjádření k žalobě, účast u jednání soudu dne 10. 6. 2020 přesahující 2 hodiny, podání ve věci samé ze dne 9. 11. 2020, účast u jednání soudu dne 7. 5. 2021 přesahující 2 hodiny, účast u soudních jednání dne 25. 6. 2021 a 26. 11. 2021), tj. 22 500 Kč, k tomu náleží 9x 300 Kč jako režijní náhrada podle § 13 odst. 4 vyhl. č. 177/1996 Sb., tj. 2 700 Kč. Tyto částky byly podle ust. § 137 odst. 3 o. s. ř. zvýšeny o daň z přidané hodnoty na částku 30 492 Kč. Dalším nákladem prvostupňového řízení je soudní poplatek ve výši 2 000 Kč, náklady před soudem prvního stupně dosáhly částky 32 492 Kč. Odměnu za podání ve věci samé (doplnění tvrzení a důkazů ze dne 9. 7. 2020) odvolací soud žalobci nepřiznal, neboť tento úkon nelze posoudit jako účelně vynaložený; tvrzení a důkazy měly být obsaženy již v žalobě.
26. Pokud jde o náklady odvolacího řízení, tyto sestávají z odměny za zastoupení žalované, celkem 5 úkonů právní služby a 2 500 Kč (odvolání, účast u jednání odvolacího soudu ve dnech 11. 5., 17. 8. a 31. 8. 2022), k tomu náleží 5x 300 Kč jako režijní náhrada podle § 13 odst. 4 citované vyhlášky, celkem 14 000 Kč, tato částka byla zvýšena o DPH podle § 137 odst. 3 o. s. ř. na 16 940 Kč. Dalším nákladem odvolacího řízení je soudní poplatek z odvolání ve výši 2 000 Kč, náklady odvolacího řízení celkem 18 940 Kč. Odměnu za poradu s klientem přesahující 1 hodinu konanou dne 9. 8. 2022 a 29. 8. 2022 odvolací soud žalované nepřiznal, neboť v průběhu odvolacího řízení se neudálo nic, co by vyžadovalo 2 porady s klientem přesahující 1 hodinu.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí **je možno podat dovolání**, jestliže 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, a to ve lhůtě dvou měsíců od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu soudu ČR prostřednictvím Okresního soudu v Ostravě.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné soudní rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí.

Ostrava 31. srpna 2022

Mgr. Tomáš Zubek v. r.
předseda senátu