

11. 10. 2006

ID: 43816

Porušení povinnosti zaměstnance

I při využívání přiznaných zaměstnaneckých výhod zaměstnancem se může zaměstnanec dopustit jednání, které je v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a které může být posouzeno jako porušení povinnosti zaměstnance podle ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 562/2004, ze dne 23.9.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně I. H., zastoupené advokátkou, proti žalovanému S. M. - W. b. a. s. pobočka Č., zastoupenému advokátem, o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Českých Budějovicích pod sp. zn. 16 C 217/2002, o dovolání žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 13. června 2003, č.j. 5 Co 991/2003-110, tak, že dovolání žalobkyně zamítl.

Z odůvodnění:

Dopisem ze dne 13. 6. 2002, žalovaný sdělil žalobkyni, že s ní okamžitě ruší pracovní poměr „ve smyslu“ ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce. Zvláště hrubé porušení pracovní kázně spatřoval v tom, že žalobkyně v období od měsíce července 2001 do června 2002 prováděla obchody s devizovými hodnotami na jejím soukromém korunovém a devizovém účtu bez souhlasu vedoucího pracovníka. Jednáním, při kterém „v souvislosti s prováděnými soukromými obchody s devizovými hodnotami porušila interní předpisy žalovaného a způsobila zaměstnavateli škodu, porušila zejména základní povinnost zaměstnance ve smyslu § 73 odst. 1 písm. d) Zákoníku práce“.

Žalobkyně se domáhala, aby bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru doručené jí dne 13. 6. 2002 je neplatné. Žalobu odůvodňovala zejména tím, že žádné interní předpisy neporušila a že žádné obchody s devizami neprováděla. Při nástupu do zaměstnání jí bylo ústně sděleno, že „má možnost pro svou potřebu nakupovat devizy v hodnotě střed, což také činila, a vždy na takový obchod musela mít souhlas pracovnice banky a přepážky“. Nikdy s valutami neobchodovala, pouze využívala pro svou potřebu zaměstnaneckých výhod. Nemohla se proto dopustit žádného vážného porušení pracovní kázně.

Okresní soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 17. 2. 2003, č.j. 16 C 217/2002-86, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na nákladech řízení 5.375,- Kč k rukám „právního zástupce“ žalovaného. Usnesením ze dne 17. 2. 2003, č.j. 16 C 217/2002-88, doplnil předcházející rozsudek tak, že žalobkyně je povinna zaplatit České republice „na účet“ Okresního soudu v Českých Budějovicích na náhradu nákladů řízení 395,30 Kč do tří dnů od právní moci rozsudku a že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že zaměstnavatel – žalovaný splnil po formální stránce všechny podmínky zákoníku práce kladené na okamžité zrušení pracovního poměru. Zjistil dále, že žalobkyně prováděla ve velké četnosti devizové převody z korunového na devizový účet a obráceně, a to v rychlém časovém sledu a ve velkém objemu. Přitom využívala znalosti prostředí banky a toho, že znala kurzy vyhlašované žalovaným, a vycházela také z internetových stránek ČNB veřejně přístupných. Zisk žalobkyně z těchto operací byl bezdůvodným obohacením získaným na úkor žalovaného. Zaměstnanecká výhoda, která umožňovala směňovat peněžní prostředky kurzem „střed“, je „určitým bonusem“ oproti obecným podmínkám, za kterých působí ostatní subjekty, tedy ostatní klienti banky. V jednání žalobkyně spatřoval soud prvního stupně zneužití nedokonalého systému zaměstnaneckých výhod, které poskytoval žalovaný svým zaměstnancům. Překročení určité rozumné míry využívání zaměstnanecké výhody už je samo o sobě jednáním v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a v projednávané věci k tomu ještě přistupuje prokázané porušení povinnosti žalobkyně vyžádat k čerpání výhody souhlas nadřízeného zaměstnance. Zvláště hrubý způsob porušení pracovní kázně je odůvodněn četností, s jakou byl zájem zaměstnavatele porušován, a objemem jednotlivých transakcí; jednání žalobkyně se podstatně dotklo majetkové sféry žalovaného.

K odvolání žalobkyně Krajský soud v Českých Budějovicích rozsudkem ze dne 13. 6. 2003, č.j. 5 Co 991/2003-110, rozsudek soudu prvního stupně ve znění doplňujícího usnesení ze dne 17. 2. 2003, č.j. 16 C 217/2002-88, potvrdil a rozhodl, že žalobkyně je povinna zaplatit žalovanému na nákladech odvolacího řízení 5.150,- Kč k rukám zástupce

žalovaného advokáta. Skutkové i právní posouzení věci soudem prvního stupně považoval za správné a připomněl, že povinnost vyžádat si podpis vedoucího pracovníka při transakcích využívajících zvýhodněného kurzu sama žalobkyně respektovala v případech, kdy na místo svého vedoucího (jiným zaměstnancům) svým podpisem obdobné transakce povolovala. Věděla tedy, že zaměstnanecké výhody, spočívající ve zvýhodněném kurzu, nelze libovolně využívat. Jestliže vědomě činila transakce bez souhlasu vedoucího pobočky, a to ve zjištěném rozsahu, jednala i podle odvolacího soudu v rozporu s oprávněnými zájmy svého zaměstnavatele – žalovaného.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu, jehož přípustnost dovozuje z ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř., žalobkyně namítá, že nejednala v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, neboť sám zaměstnavatel směrnicí zcela jednoznačně upravil možnost zaměstnanců využívat při devizových operacích kurz „valuta střed“ a tuto možnost žádným způsobem neomezil a nestanovil žádný limit ani z hlediska četnosti těchto transakcí. Při využívání takto poskytnuté výhody nemohla žalobkyně jednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Nesouhlasí se závěrem odvolacího soudu, že „podniková smlouva“ se stala součástí směrnice č. 99/010, neboť tuto smlouvu uzavřely vždy dvě zaměstnankyně a zaměstnavatel a tyto zaměstnankyně nebyly zmocněny na základě plné moci ve smyslu ustanovení § 15 zák. práce k tomu, aby za ostatní zaměstnance takovou smlouvu uzavíraly; takové smlouvě proto nemůže být přiznána jakákoliv právní závaznost. Nesprávné právní posouzení věci soudy obou stupňů spatřuje též v tom, že jako závažné porušení pracovní kázně bylo shledáno to, že využila zaměstnanecké výhody poskytnuté zaměstnavatelem. Takový závěr soudů obou stupňů je v rozporu s právem daným Listinou základních práv a svobod a Ústavou České republiky, tedy tím, že každý může činit vše, co není zákonem zakázáno, a nemůže být nucen činit to, co zákon neukládá. Navrhla, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný navrhl, aby dovolání bylo zamítnuto, neboť soudy obou stupňů se se všemi námitkami žalobkyně ve svých rozhodnutích vypořádaly; jejich rozhodnutí považuje za správné.

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.).

Podmínky přípustnosti dovolání proti rozsudku odvolacího soudu jsou obsaženy v ustanovení § 237 o.s.ř.

Dovolání je přípustné proti rozsudku odvolacího soudu, jímž bylo změněno rozhodnutí soudu prvního stupně ve věci samé [§ 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř.] nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, kterým soud prvního stupně rozhodl ve věci samé jinak než v dřívějším rozsudku (usnesení) proto, že byl vázán právním názorem odvolacího soudu, který dřívější rozhodnutí zrušil [§ 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř.], nebo jímž bylo potvrzeno rozhodnutí soudu prvního stupně, jestliže dovolání není přípustné podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. a dovolací soud dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí má ve věci samé po právní stránce zásadní význam [§ 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.]; to neplatí ve věcech, v nichž dovoláním dotčeným výrokem bylo rozhodnuto o peněžitém plnění nepřevyšujícím 20.000,- Kč a v obchodních věcech 50.000,- Kč, přičemž se nepřihlíží k příslušenství pohledávky [§ 237 odst. 2 písm. a) o.s.ř.], a ve věcech upravených zákonem o rodině, ledaže jde o rozsudek o omezení nebo zbavení rodičovské zodpovědnosti nebo pozastavení jejího výkonu, o určení (popření) rodičovství nebo o nezrušitelné osvojení [§ 237 odst. 2 písm. b) o.s.ř.].

Žalobkyně dovoláním napadá rozsudek odvolacího soudu, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně ve věci samé. Podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. b) o.s.ř. dovolání není přípustné, a to již proto, že ve věci nebylo soudem prvního stupně vydáno rozhodnutí ve věci samé, které by bylo odvolacím soudem zrušeno. Dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu tedy může být přípustné jen při splnění předpokladů uvedených v ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř.

Rozhodnutí odvolacího soudu má po právní stránce zásadní význam ve smyslu ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. zejména tehdy, řeší-li právní otázku, která v rozhodování dovolacího soudu dosud nebyla vyřešena nebo která je odvolacími soudy nebo dovolacím soudem rozhodována rozdílně, nebo řeší-li právní otázku v rozporu s hmotným právem [§ 237 odst. 3 o.s.ř.].

Dovolací soud je při přezkoumání rozhodnutí odvolacího soudu zásadně vázán uplatněnými dovolacími důvody (srov. § 242 odst. 3 o.s.ř.); vyplývá z toho mimo jiné, že při zkoumání, zda napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve smyslu ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř. ve věci samé po právní stránce zásadní právní význam, může posuzovat jen takové právní otázky, které dovolatel v dovolání označil.

Přípustnost dovolání podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) o.s.ř. není založena již tím, že dovolatel tvrdí, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Přípustnost dovolání nastává tehdy, jestliže dovolací soud za použití hledisek, příkladmo uvedených v ustanovení § 237 odst. 3 o.s.ř., dospěje k závěru, že napadené rozhodnutí odvolacího soudu ve věci samé po právní stránce zásadní význam skutečně má.

V projednávané věci bylo z hlediska skutkového stavu zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu nepodléhá - srov. § 241a odst. 2 a § 242 odst. 3 o.s.ř), že žalovaný směrnicí č. 99/010 ze dne 25. 8. 1999 stanovil v bodě 7), že pro nákup a prodej devizových prostředků v hotovosti nebo převodem mezi běžnými účty je stanoven kurz valuta střed bez započítávání směnárenských poplatků, v bodě 8), že smluvní i obchodní podmínky neupravené touto směrnicí, příp. podnikovou smlouvou zůstávají standardní, a v bodě 9), že výjimky ze shora zvýhodněných podmínek pro využívání bankovních služeb zaměstnanci povoluje ředitel pobočky. Žalobkyně v době od 28. 1. 2002 do 10. 6. 2002 provedla mezi korunovým a devizovým účtem, jež měla zřízeny u žalovaného, 35x směnu v různých objemech, která obvykle dosahovala řádu statisíců korun nebo tisíců EUR. Žalobkyně přitom směňovala devizy v kurzu střed. Okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 13. 6. 2002 zdůvodnil žalovaný jednak tím, že žalobkyně prováděla obchody s devizovými hodnotami na jejím soukromém korunovém a devizovém účtu bez souhlasu vedoucího pracovníka, čímž porušila interní předpisy banky, a dále tím, že uvedeným jednáním, kterým způsobila zaměstnavateli škodu, porušila zejména základní povinnosti zaměstnance ve smyslu § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce.

Za tohoto skutkového stavu věci soudy řešily mimo jiné právní otázku, zda čerpání zaměstnaneckých výhod poskytnutých zaměstnavatelem může být posouzeno jako porušení povinnosti řádně hospodařit s prostředky svěřenými zaměstnanci zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Protože řešení této právní otázky se v judikatuře soudů dosud neustálilo a protože její posouzení bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), představuje napadený rozsudek odvolacího soudu rozhodnutí, které má ve věci samé po právní stránce zásadní význam. Dovolací soud proto dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně proti rozsudku odvolacího soudu je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. c) 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 ČR dospěl k závěru, že dovolání žalobkyně není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že žalovaný okamžitě zrušil se žalobkyní pracovní poměr dopisem ze dne 13. 6. 2002 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 6. 2002 [tj. přede dnem, kdy nabyl účinností zákon č. 202/2002 Sb., který se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 182/1963 Sb., o Ústavním soudu, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 89/1995 Sb., o státní statistické službě, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 219/2000 Sb., o majetku České republiky a jejím vystupování v právních vztazích, ve znění pozdějších předpisů] - dále jen „zák. práce“.

Podle ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může zrušit pracovní poměr okamžitě jen výjimečně, a to pouze tehdy, porušil-li zaměstnanec pracovní kázeň zvláště hrubým způsobem.

Povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73 a § 74 zák. práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má-li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce rozlišuje mezi soustavným, méně závažným porušením pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště hrubým způsobem) je - jak vyplývá z ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) a § 46 odst. 1 písm. f) části věty před středníkem zák. práce - důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru; okamžité zrušení pracovního poměru je přitom odůvodněno tehdy, jsou-li tu takové okolnosti, ze kterých vyplývá, že po zaměstnavateli nelze spravedlivě požadovat, aby zaměstnanec zaměstnával až do uplynutí výpovědní doby.

Porušením pracovní kázně se rozumí, jak výše uvedeno, zaviněné porušení pracovních povinností, které jsou

pracovníku stanoveny právními předpisy, pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem přímo nadřízeného vedoucího zaměstnance. Jednotícím kritériem pro všechny druhy těchto povinností, jejichž porušení může být důvodem k rozvázání pracovního poměru, však je, že vyplývají z pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli; závadné chování zaměstnance, jímž nebyly porušeny povinnosti z pracovněprávního vztahu, nemůže být posouzeno jako porušení pracovní kázně.

Podle ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce jsou zaměstnanci povinni řádně hospodařit s prostředky svěřenými jim zaměstnavatelem a střežit a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím a nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Uvedená povinnost patří k základním povinnostem zaměstnanců. Tuto povinnost je třeba odlišovat od povinností uložených zaměstnancům v ustanovení § 73 odst. 1 písm. c) zák. práce (dodržovat právní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané; dodržovat ostatní předpisy vztahující se k práci jimi vykonávané, pokud s nimi byli řádně seznámeni) a povinností uložených v ustanovení § 73 odst. 1 písm. a) zák. práce (plnit pokyny nadřízených vydané v souladu s právními předpisy a dodržovat zásady spolupráce s ostatními zaměstnanci). Povinnosti uložené v ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce ve své obecnosti představují mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená určitou míru loajality ve vztahu ke svému zaměstnavateli, a zároveň též i obecnou prevenční povinnost zaměstnance ve vztahu k majetku a oprávněným zájmům zaměstnavatele; jde o požadavek na určitou úroveň kvality chování zaměstnance. Zákon zde vedle povinností vyplývajících z právních předpisů a jiných předpisů vztahujících se k práci zaměstnance [§ 73 odst. 1 písm. c) zák. práce] ukládá zaměstnanci, aby celým svým chováním v souvislosti s pracovním vztahem nezpůsoboval zaměstnavateli škodu, ať už majetkovou nebo morální. Takového jednání se zaměstnanec může dopustit i za situace, že bude zcela dodržovat všechny právní a ostatní předpisy vztahující se bezprostředně k práci jím vykonávané. Rozhodující pro posouzení toho, zda se zaměstnanec chová v souladu s ustanovením § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce tedy není to, zda jeho jednání je v souladu nebo v rozporu s právními nebo jinými předpisy, které se vztahují k práci jím vykonávané, ale to, zda objektivně jednání zaměstnance směřovalo k ochraně majetku zaměstnavatele nebo proti němu, případně, zda jednal či nejednal v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Poskytne-li zaměstnavatel svým zaměstnancům oproti ostatním svým zákazníkům (klientům) určitou výhodu (zaměstnaneckou výhodu), je tato výhoda poskytnuta v souvislosti s pracovním vztahem (bez něj by zaměstnanci nevznikla) a je proto i součástí zaměstnaneckého vztahu. Z ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce vyplývá, že i tato zaměstnanecká výhoda má být využívána standardně, tj. tak a k tomu účelu, jak byla zaměstnavatelem prohlášena a zamýšlena. Jestliže je ale taková zaměstnanecká výhoda zneužívána (užívána v rozporu se standardním chováním), jedná se ze strany zaměstnance o jednání v rozporu se zájmy zaměstnavatele, tedy o porušení povinnosti uložené v ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce

Nejvyšší soud ČR proto dospěl k závěru, že i při využívání přiznaných zaměstnaneckých výhod zaměstnancem se může zaměstnanec dopustit jednání, které je v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele a které může být posouzeno jako porušení povinnosti zaměstnance podle ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce.

V projednávané věci žalovaný jednostranným rozhodnutím přiznal zaměstnancům určité výhody (zaměstnaneckou výhodu) - směnu finančních prostředků kurzem „valuta střed“ bez poplatku. Podle závěru odvolacího soudu i soudu prvního stupně (správnost skutkových zjištění nepodléhá přezkumu dovolacího soudu - srov. § 241a odst. 2 a § 242 odst. 3 o.s.ř.) žalobkyně činila tyto (zaměstnavatelem povolené) převody ve velké četnosti, a to v rychlém časovém sledu a ve velkém objemu („objem jednotlivých transakcí se pohyboval v řádu statisíců korun nebo tisíců EUR“), což mělo podstatný dopad na majetkovou sféru žalovaného. Toto jednání, jinak zaměstnavatelem povolené, právě s ohledem na zjištěný rozsah posoudily soudy jako jednání v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele. Uvedené závěry soudů považuje dovolací soud za odůvodněné, neboť nelze mít pochybnosti o tom, že žalovaným přiznaná výhoda (možnost směny kurzem „valuta střed“) měla být výhodou pro zaměstnance při směnách pro jejich vlastní potřebu (předpokládané standardní využívání zaměstnanecké výhody). Jestliže však, jako v uvedeném případě, je této zaměstnanecké výhody zcela zjevně využíváno v rozsahu, který přesahuje rámec běžné (mimospekulativní) směny peněžních prostředků (přičemž je zaměstnavateli způsobena škoda), jedná se o typický případ jednání zaměstnance, které objektivně nesměřovalo k ochraně majetku zaměstnavatele, ale bylo v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele.

Protože v projednávané věci opřely soudy obou stupňů své rozhodnutí ve věci o správný závěr, že okamžité zrušení pracovního poměru je důvodné proto, že v okamžitém zrušení pracovního poměru označené jednání bylo porušením povinnosti podle ustanovení § 73 odst. 1 písm. d) zák. práce, nemůže mít na správnost rozhodnutí ve věci žádného vlivu ani případné zjištění, zda žalobkyně navíc porušila také povinnosti, které jí vyplývaly ze směrnice 99/010, případně z „podnikové smlouvy“. Proto se dovolací soud těmito námitkami dovolatelky již nezabýval.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu je z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Protože nebylo zjištěno (a ani dovolatelkou tvrzeno), že by rozsudek odvolacího soudu byl postižen vadou uvedenou v ustanovení § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3 o.s.ř. nebo jinou vadou, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobkyně podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správa společné věci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správní řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Vylučovací žaloba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Promlčení, insolvence](#)
- [Nepřiměřená délka řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výše výživného \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Výživné \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Započtení pohledávek \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)