

Právní jednání

Právní jednání se posuzuje podle svého obsahu (§ 555 odst. 1 o. z.). Každý projev vůle (výslovný nebo konkludentní) se vykládá podle úmyslu (záměru) jednajícího, jestliže druhá strana takový úmysl (záměr) poznala nebo o něm musela vědět; není-li možné zjistit úmysl (záměr) jednajícího, přisuzuje se jednajícímu v projevu vůle takový úmysl (záměr), jaký by mu zpravidla přikládala (rozumí se v dobré víře a v souladu s dobrými mravy) osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen (srov. § 556 odst. 1 o. z.). Kromě úmyslu (záměru) jednajícího (ve zjištěné nebo přisouzené podobě) se při výkladu projevu vůle přihlíží také k „praxi zavedené mezi stranami v právním styku“, k tomu, co projev vůle předcházelo, a k tomu, jak strany daly následně najevo, jaký obsah a význam projevu vůle přikládají (srov. § 556 odst. 2 o. z.). Byl-li při výslovném projevu vůle použit výraz, který sám o sobě připouští různý výklad, a nepodaří-li se výše uvedeným postupem vyjasnit projev vůle, měl by se podle ustanovení § 557 o. z. vyložit „k tíži toho, kdo výrazu použil jako první“. Pro oblast pracovněprávních vztahů však z ustanovení § 18 zák. práce vyplývá, že se použije „výklad pro zaměstnance nejvýhodnější“ a že se tedy ustanovení § 557 o. z. v pracovněprávních vztazích nepoužije; výraz, který připouští různý výklad, se proto ve smyslu ustanovení § 18 zák. práce vyloží (z hlediska obsahu a významu právního jednání v pracovněprávních vztazích) způsobem, který je co nejvýhodnější pro zaměstnance.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 3269/2020-425 ze dne 25.3.2022)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobkyně O. K., narozené dne XY, bytem v XY, zastoupené JUDr. M.H., advokátem se sídlem v P., proti žalovanému M. K., advokátovi se sídlem v XY, IČO XY, zastoupenému Mgr. L.M., advokátem se sídlem v P., o zaplacení 244 782 Kč s příslušenstvím, za účasti Generali České pojišťovny, a. s. se sídlem v P., jako vedlejšího účastníka na straně žalovaného, zastoupené JUDr. D.M., advokátkou se sídlem v P., vedené u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 23 C 92/2015, o dovolání žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 25. září 2019, č. j. 13 Co 409/2018-376, opravenému usnesením ze dne 11. listopadu 2019, č. j. 13 Co 409/2018-386, tak, že dovolání žalovaného proti rozsudku městského soudu (ve znění opravného usnesení) v části, ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení, se odmítá. Rozsudek městského soudu (ve znění opravného usnesení) se zrušuje a věc se vrací Městskému soudu v Praze k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Žalobkyně se žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 1 dne 14. 5. 2015 domáhala, aby jí žalovaný zaplatil 244 782 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % ročně za období od 8. 5. 2015 do zaplacení. Žalobu zdůvodnila tím, že žalovaného zmocnila k zastupování ve věci „skončení jejího pracovního poměru“, k němuž ze strany zaměstnavatele (O2 Czech Republic a.s.) došlo okamžitým zrušením pracovního poměru dne 24. 7. 2014. Právní pomoc žalovaného měla spočívat „v předžalobním pokusu o smír a v podání žaloby o určení neplatnosti skončení pracovního poměru“. Žalovaný však žalobu „ve lhůtě, resp. vůbec“ nepodal. Porušením povinnosti „chránit a prosazovat její oprávněné zájmy“ tak žalobkyni způsobil škodu odpovídající výši náhrady mzdy za dobu 6 měsíců, na kterou by jí jinak vznikl nárok. To, že by byla v řízení o neplatnost okamžitého zrušení pracovního

poměru úspěšná, je zjevné již z jeho obsahu, a to zejména proto, že „není v něm blíže konkretizována podrobná kontrola, ke které údajně došlo ze strany zaměstnavatele na přelomu června a července 2014“, že „nejsou nijak konkretizováni obchodní zástupci, jejichž práci měla O. K. řídit“ a „kteří se měli dopouštět škodného jednání“, že „nejsou nijak konkretizovány SIM karty, k jejichž účelové aktivaci údajně došlo“, ani „některé smlouvy k dodání a aktivaci SIM karet, jejichž účelem bylo údajně umělé naplnění stanovených cílů a získání příslušné odměny pro obchodního zástupce a pro O. K.“, že „nejsou nijak deklarována či konkretizována další tvrzení“, že „je účelově argumentováno reklamačním řízením The Chemistry Production, s. r. o.“, a že „není nijak dokladováno..., že k účelovým aktivacím docházelo s vědomím O. K.“ a že se z její strany jednalo o „účelové a systematické jednání s cílem poškodit O2“.

Obvodní soud pro Prahu 1 rozsudkem ze dne 3. 10. 2016, č. j. 23 C 92/2015-118, žalobě vyhověl a žalovanému uložil povinnost zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že nepodáním žaloby na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru žalobce porušil povinnost advokáta podle ustanovení § 16 zákona č. [85/1996 Sb.](#), o advokacii, a odpovídá proto podle ustanovení § 24 téhož zákona za škodu, kterou tím žalobkyni způsobil; vzhledem k tomu, že okamžité zrušení pracovního poměru neobsahuje „formální náležitosti“ podle ustanovení § 60 zákoníku práce, neboť důvod rozvázání pracovního poměru je vymezen „zcela nedostatečně“, žalobkyně by ve sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru (pokud by žaloba byla podána) byla úspěšná a vznikla jí tak škoda „minimálně ve výši 6x násobku čistého měsíčního výdělku“.

K odvolání žalovaného Městský soud v Praze usnesením ze dne 27. 7. 2017, č. j. 13 Co 139/2017-169, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Odvolací soud na rozdíl od soudu prvního stupně dospěl k závěru, že „v textu okamžitého zrušení pracovního poměru je uvedeno, že tímto způsobem zaměstnavatel se žalobkyní končí pracovní poměr s odkazem na § 55 ZPr pro porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci“, a „toto jednání je pak v textu okamžitého zrušení pracovního poměru podrobně rozvedeno a popsáno“.

Obvodní soud pro Prahu 1 poté rozsudkem ze dne 18. 6. 2018, č. j. 23 C 92/2015-256, opraveným usnesením ze dne 13. 9. 2018, č. j. 23 C 92/2015-282, žalobu „na uložení povinnosti žalovanému zaplatit žalobkyni 244 782 Kč se zákonným úrokem z prodlení ve výši 8,05% p. a. za období od 8. 5. 2015 do zaplacení“ zamítl a žalobkyni uložil povinnost zaplatit na náhradě nákladů řízení žalovanému 108 240 Kč a vedlejšímu účastníkovi 116 160 Kč k rukám jejich advokátů. Soud prvního stupně vyšel ze závazného právního názoru odvolacího soudu o skutkovém vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru a zabýval se tím, zda byl tento důvod jednáním žalobkyně naplněn. Na základě provedeného dokazování učinil skutkový závěr o tom, že „nadřízenému žalobkyně panu L. H. byla platně dána výpověď, neboť jako přímý nadřízený selhal při kontrole a odhalení předmětného protiprávního jednání žalobkyně“, že „způsobená škoda byla v částce 3 267 645 Kč“ a „byla výslovně uznána v dohodě o ukončení smlouvy o obchodním zastoupení a vzájemném vypořádání uzavřené dne 24. 7. 2014 mezi společnostmi VMP Mobil s. r. o. a jednatelem této společnosti a společností O2 Czech Republic a. s.“, že z dřívější dohody ze dne 24. 7. 2014 nelze dovodit, že „žádná škoda nevznikla“, a že „z listinného důkazu přehled účelových aktivací“ vyplývá, že „došlo v období od 15. 10. 2013 do 28. 3. 2014 k 466 účelovým aktivacím SIM karet“. Uzavřel proto, že „se žalobkyně podílela na účelových aktivacích SIM karet, čímž hrubě porušila svoje pracovní povinnosti a byl tak naplněn zákonný důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru“; jednání žalobkyně soud prvního stupně posuzoval jako útok na majetek zaměstnavatele.

K odvolání žalobkyně Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 25. 9. 2019, č. j. 13 Co 409/2018-376, opraveným usnesením ze dne 11. 11. 2019, č. j. 13 Co 409/2018-386, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalovanému uložil povinnost zaplatit žalobkyni 244 782 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % ročně za období od 8. 5. 2015 do zaplacení (výrok I) a žalovanému a vedlejšímu účastníkovi uložil povinnost, aby společně a nerozdílně zaplatili žalobkyni na náhradě nákladů řízení 268 416 Kč

k rukám advokáta JUDr. Miroslava Houšky (výrok II). Odvolací soud se zabýval naplněním předpokladů odpovědnosti za újmu vzniklou klientovi v souvislosti s výkonem advokacie (§ 24 odst. 1 zákona č. 85/1996 Sb.) a dospěl k závěru, že „žalovaný pochybil tím, že žalobu v zastoupení žalobkyně proti O2 vůbec nepodal“, a „žalobkyně tak nemohla dosáhnout vydání rozhodnutí, kterým by došlo k určení, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo neplatné a proti svému zaměstnavateli nemohla uplatnit nárok na náhradu mzdy při neplatném skončení pracovního poměru po dobu šesti měsíců (§ 69 odst. 2 ZPr)“. K otázce (ne)platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru uvedl, že „okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné (správně mělo být: není platné) z formálních důvodů a soudu prvního stupně bylo uloženo zabývat se jeho věcnou stránkou, tedy zda jsou splněny v něm uvedené specifické důvody“. Z tohoto hlediska je potom podle odvolacího soudu „zřejmé, že by soud prvního stupně, kdyby žalovaný jménem žalobkyně podal u něj žalobu, svým rozhodnutím shledal okamžité zrušení pracovního poměru neplatným, protože v něm není konkretizována podrobná kontrola, kterou prý provedl na přelomu června a července 2014 zaměstnavatel žalobkyně (O2) a zjistil, že obchodní zástupci nebo spolupracovníci společnosti WMP Mobil, spol. s r. o. se v rozporu se smluvním vztahem uzavřeným mezi touto firmou a O2 podíleli na účelových aktivacích SIM karet, a že tak činili s vědomím (či vědomým souhlasem) žalobkyně. Zaměstnavatel žalobkyně k okamžitému zrušení pracovního poměru nepřiložil a žalobkyni nepředal zápis z této kontroly, ani na něj neodkázal. Navíc, jak sdělil O2, žádný takový zápis nevyhotovil. Nebylo prokázáno, že, jak je uvedeno v okamžitém zrušení pracovního poměru, na základě dalších (blíže nespécifikovaných a nepředložených) podkladů a informací zaměstnavatel zjistil, že žalobkyně o účelových aktivacích SIM karet věděla a byly prováděny s jejím vědomým souhlasem. V důsledku účelových aktivací docházelo k neoprávněnému vyplácení odměn v nesdělené výši ve prospěch blíže nespécifikovaných obchodních partnerů, a nevyčíslené variabilní složky mzdy žalobkyně, a to s jejím vědomím, resp. vědomým souhlasem“. Tabulka „Přehled účelových aktivací SIM karet – V.M.P. Mobil s.r.o.“ nebyla datována, ani podepsána a jméno žalobkyně v ní není uvedeno. „Škoda, která vznikla v důsledku účelových aktivací SIM karet, byla v okamžitém zrušení pracovního poměru vyčíslena na 3 267 645 Kč, aniž by byla provedena její kalkulace“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalovaný dovolání, kterým rozhodnutí napadl „v celém jeho rozsahu“. Dovolatel nesouhlasí s tím, že odvolací soud posoudil okamžité zrušení pracovního poměru jako neplatné, protože „v něm údajně není konkretizována podrobná kontrola, kterou provedl zaměstnavatel na přelomu června a července 2014“ a nebyl k němu „přiložen ani zápis z kontroly“. Tento závěr je jak v rozporu s předchozím kasačním rozhodnutím odvolacího soudu, tak s rozhodovací praxí odvolacího soudu, podle které ke skutkovému vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce postačí uvedení jen takových skutečností, aby nemohly vzniknout pochybnosti, z jakého důvodu se pracovní poměr zrušuje (sp. zn. 21 Cdo 1889/99 a sp. zn. 2 Cdon 198/96). Posuzované okamžité zrušení pracovního poměru tento požadavek splňuje; k takovému závěru odvolací soud také dospěl ve svém předchozím rozhodnutí. Uvedl-li odvolací soud, že „škoda, která vznikla v důsledku účelových aktivací SIM karet, byla vyčíslena na 3 267 645 Kč, aniž by byla provedena její kalkulace“, a to i „ve vztahu k jednotlivým dotyčným zaměstnancům“, poukazuje dovolatel, že podle rozhodovací praxe odvolacího soudu pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem postačuje toliko útok na majetek zaměstnavatele, ať již přímý nebo nepřímý (sp. zn. 21 Cdo 2596/2011). Odvolací soud nezohlednil a nehodnotil žalovaným navržený důkaz „CD“ obsahujícím „Operační report“, který je databází obsahující jednotlivé účastníky a SIM karty, z níž lze verifikovat jednotlivé aktivace SIM karet s ohledem na jednotlivé obchodní partnery zaměstnavatele a jim přidělené manažery zaměstnavatele. Závěr odvolacího soudu o tom, že nebylo prokázáno, že žalobkyně o účelových aktivacích SIM karet věděla a byly prováděny s jejím vědomým souhlasem, je v naprostém rozporu s tím, že v řízení (probíhajícím u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 10 C 216/2014) o neplatnost výpovědi z pracovního poměru L. H., který byl nadřízeným žalobkyně, bylo prokázáno, že v období od 1. 10. 2013 do 31. 3.

2014 docházelo k účelovým aktivacím SIM karet a že se na nich žalobkyně podílela přinejmenším tím, že k nim docházelo s jejím vědomím. Hodnocení tabulky „Přehled účelových aktivací SIM karet – V.M.P. Mobil s.r.o.“ dovolatel vytýká, že je v rozporu s tím, jak byl soudy hodnocen ve shora uvedené věci Obvodního soudu pro Prahu 4. Při hodnocení výpovědi L. odvolací soud nezohlednil, že svědek vypovídal jinak než před tím v uvedené věci u Obvodního soudu pro Prahu 4 a tento rozpor nijak nezohlednil. „Pravým úmyslem“ žalobkyně nemohlo být trvání na dalším zaměstnávání u společnosti O2 Czech Republic a. s., jestliže krátce po okamžitém zrušení pracovního poměru dne 19. 8. 2014 založila společnost S., jejímž předmětem činnosti je činnost pro konkurenční společnost zaměstnavatele. V rozporu s tím, že důkazní břemeno stran prokázání, že by se žalobkyně svého práva u soudu úspěšně domohla, leží na žalobkyni, je postup odvolacího soudu, který u jednání dne 12. 6. 2019 „nečekaně“ poučil žalovaného, že musí tvrdit a prokázat, že byl věcně naplněn důvod okamžitého zrušení pracovního poměru, tedy vědomost žalobkyně o účelové aktivaci SIM karet; tento postup je v rozporu s „řadou rozhodnutí odvolacího soudu“ (sp. zn. 25 Cdo 3092/2008, sp. zn. 25 Cdo 1082/2011 a sp. zn. 32 Cdo 3313/2014). Vzhledem k uvedenému dovolatel navrhl, aby Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že rozsudek soudu prvního stupně se potvrzuje.

Vedlejší účastník na straně žalovaného se zcela ztotožnil s obsahem dovolání a navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že potvrdí rozsudek soudu prvního stupně ze dne 18. 6. 2018 ve znění opravného usnesení.

Žalobkyně navrhla, aby dovolací soud dovolání žalovaného odmítl jako nepřijatelné. Má za to, že svojí procesní aktivitou unesla důkazní břemeno a pokud by žalovaný podal v zákonném termínu žalobu u příslušného soudu, byla by ve sporu úspěšná a její „úspěch“ by se odrazil i v soudním sporu pana H. Co se týče výše škody, namítá, že žádná škoda nevznikla, nebyl sepsán žádný škodní protokol a společnost O2 se žádnou formou nikdy nedomáhala náhrady škody. Rozhodnutí odvolacího soudu považuje za správné a judikaturu Nejvyššího soudu v něm citovanou za příslušnou.

Nejvyšší soud jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) projednal dovolání žalovaného podle zákona č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném od 30. 9. 2017 (dále jen „o. s. ř.“), neboť dovoláním je napaden rozsudek odvolacího soudu, který byl vydán po 29. 9. 2017 (srov. čl. II bod 2 zákona č. [296/2017](#) Sb., kterým se mění zákon č. [99/1963](#) Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. [292/2013](#) Sb., o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony). 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.).

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 odvolacího soudu nebo která v rozhodování odvolacího 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.)

Žalovaný podaným dovoláním rozsudek odvolacího soudu napadl „v celém jeho rozsahu“, tedy i ve výroku, jimž bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení před soudy obou stupňů. Nejvyšší soud proto dovolání žalovaného v této části podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl, neboť dovolání podle § 237 o. s. ř. proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení není přípustné [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

Odvolací soud své rozhodnutí o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nezaložil na závěru, který by učinil o intenzitě porušení pracovní povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k žalobkyní vykonávané práci (v tomto směru odvolací soud žádný závěr neučinil). Přípustnost dovolání proto nezakládá dovolatelem předestřena otázka, „zda musí při okamžitém zrušení pracovního poměru dojít nezbytně ke vzniku konkrétní újmy na straně zaměstnavatele, zejm. pak majetkové újmy, či zda pro závěr o porušení povinnosti zaměstnance vedoucí k okamžitému zrušení pracovního poměru postačuje útok na majetek zaměstnavatele, ať již přímý, nebo nepřímý“, kterou měl odvolací soud vyřešit v rozporu s rozsudkem Nejvyššího soudu ze dne 17. 10. 2012, sp. zn. 21 Cdo 2596/2011.

Dovolatel rovněž vyjadřuje nesouhlas s hodnocením provedených důkazů a se skutkovými závěry soudů, namítá-li, že „závěr odvolacího soudu o tom, že nebylo prokázáno, že žalobkyně o účelových aktivacích SIM karet věděla a byly prováděny s jejím vědomým souhlasem, je v naprostém rozporu s tím, že v řízení (probíhajícím u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 10 C 216/2014) o neplatnost výpovědi z pracovního poměru L. H., který byl nadřazeným žalobkyně, bylo prokázáno, že v období od 1. 10. 2013 do 31. 3. 2014 docházelo k účelovým aktivacím SIM karet a že se na nich žalobkyně podílela přinejmenším tím, že k nim docházelo s jejím vědomím“, že hodnocení tabulky „Přehled účelových aktivací SIM karet - V.M.P. Mobil s.r.o.“ odvolacím soudem je v rozporu s tím, jak byl soudy hodnocen ve věci vedené u Obvodního soudu pro Prahu 4 pod sp. zn. 10 C 216/2014, že při hodnocení výpovědi L. odvolací soud nezohlednil, že svědek vypovídal jinak než před tím v uvedené věci u Obvodního soudu pro Prahu 4 a tento rozpor nijak nezohlednil, a že „pravým úmyslem žalobkyně nemohlo být trvání na dalším zaměstnávání u společnosti O2 Czech Republic a. s.“, jestliže „krátce po okamžitém zrušení pracovního poměru dne 19. 8. 2014 založila společnost S., jejímž předmětem činnosti je činnost pro konkurenční společnost zaměstnavatele“. Uplatňuje tak jiný dovolací důvod než ten, který je - jako jediný přípustný - uveden v ustanovení § 241a odst. 1 věty první o. s. ř., podle něhož lze dovolání podat pouze z důvodu, že rozhodnutí odvolacího soudu spočívá na nesprávném právním posouzení věci. Na podkladě takové argumentace nelze učinit závěr o přípustnosti dovolání podle ustanovení § 237 o. s. ř., a není proto možné k ní přihlížet.

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci mimo jiné zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů přezkumu dovolacího soudu - jak vyplývá z ustanovení § 241a odst. 1 a § 242 odst. 3 věty první o. s. ř. - nepodléhá), že žalobkyně na základě pracovní smlouvy ze dne 20. 3. 2008 (ve znění pozdějších dodatků) pracovala u společnosti O2 Czech Republic a.s. jako „Area Sales Manager“. Uvedený zaměstnavatel s ní dopisem ze dne 24. 7. 2014 okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu, že obchodní zástupci společnosti V.M.P. Mobil s. r. o., jejichž práci měla žalobkyně řídit, kontrolovat a dohlížet na řádné plnění nastavených cílů, se s jejím vědomím aktivně podíleli na účelových aktivacích SIM karet, jejichž účelem nebylo využívání služeb elektronických komunikací, nýbrž umělé naplnění stanovených cílů a získání příslušné odměny, a to jak pro obchodního zástupce (a jeho zaměstnance či spolupracovníky), tak také pro žalobkyni, že zaměstnavatel u společnosti V.M.P. Mobil s. r. o. za období od 1. 10. 2013 do 31. 3. 2014 eviduje celkem 466 takto účelových aktivací z celkového počtu 1003, a že v důsledku realizace účelových aktivací (o nichž žalobkyně věděla nebo byly prováděny s jejím vědomým souhlasem) docházelo k neoprávněnému vyplácení odměn ve prospěch obchodních partnerů a v její prospěch, přičemž škoda vyčíslená zaměstnavatelem v důsledku účelových aktivací měla vzniknout přinejmenším ve výši 3 267 645 Kč. Žalovaný jako advokát zastupoval žalobkyni na základě plné moci ze dne 8. 8. 2014 a jeho právní pomoc měla spočívat v předžalobním pokusu o smír a v případě neúspěchu v podání žaloby na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Žalovaný žalobu v zákonné prekluzivní lhůtě nepodal. Žalobkyně má za to, že v důsledku tohoto pochybení žalovaného „nemohla dosáhnout“ nároku na náhradu mzdy z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru za dobu 6 měsíců.

Za tohoto skutkového stavu věci závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení

otázky hmotného práva spočívající ve skutkovém vymezení důvodu k okamžitému zrušení pracovního poměru a jeho výkladu a otázky procesního práva spočívající v rozložení důkazního břemene v řízení o náhradu újmy způsobené advokátem klientovi v souvislosti s výkonem advokacie. Vzhledem k tomu, že při řešení první otázky se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe dovolacího soudu a druhá otázka nebyla v rozhodovací praxi dovolacího soudu dosud ve všech souvislostech vyřešena, je dovolání proti rozsudku odvolacího soudu 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 dospěl k závěru, že dovolání žalovaného je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že se žalobkyně domáhá náhrady škody, která jí měla vzniknout v důsledku nepodání žaloby na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 24. 7. 2014 - podle zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31. 12. 2014 (dále jen „zák. práce“), subsidiárně (srov. § 4 zák. práce) též podle zákona č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů účinném do 29. 12. 2016 (dále též „o. z.“), a dále podle zákona č. [85/1996](#) Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů účinném do 31. 8. 2017 (dále jen „zák. o advokacii“).

Podle ustanovení § 16 odst. 1 zák. o advokacii je advokát povinen chránit a prosazovat práva a oprávněné zájmy klienta a řídit se jeho pokyny. Pokyny klienta však není vázán, jsou-li v rozporu s právním nebo stavovským předpisem; o tom je advokát povinen klienta přiměřeně poučit. Podle odstavce 2 téhož ustanovení při výkonu advokacie je advokát povinen jednat čestně a svědomitě; je povinen využívat důsledně všechny zákonné prostředky a v jejich rámci uplatnit v zájmu klienta vše, co podle svého přesvědčení pokládá za prospěšné.

Podle ustanovení § 24 odst. 1 věty první zák. o advokacii odpovídá advokát klientovi za újmu, kterou mu způsobil v souvislosti s výkonem advokacie. Podle odst. 3 téhož ustanovení se advokát odpovědnosti podle odstavce 1 zproští, prokáže-li, že újme nemohlo být zabráněno ani při vynaložení veškerého úsilí, které lze na něm požadovat.

Odpovědnost za újmu způsobenou advokátem v souvislosti s výkonem advokacie (§ 24 odst. 1 zák. o advokacii) vychází z odpovědnosti bez zřetele na zavinění (z tzv. objektivní odpovědnosti) a je založena na současném splnění předpokladů, jimiž jsou výkon advokacie, vznik újmy a příčinná souvislost mezi výkonem advokacie a vznikem újmy. Splnění těchto předpokladů v řízení prokazuje žalobce (poškozený klient), který tedy musí prokázat, že jeho právo na plnění proti jeho dlužníkovi existovalo a že při řádném výkonu advokacie by se svého práva u soudu domohl (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 2. 2003, sp. zn. 25 Cdo 1862/2001). Soud jako předběžnou otázku řeší, zda by klient při řádném postupu advokáta s žalobou u soudu opravdu uspěl (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 2. 2003, sp. zn. 25 Cdo 1862/2001, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 9. 2009, sp. zn. 25 Cdo 2533/2007, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 6. 2013, sp. zn. 25 Cdo 1181/2012). Podmínku, že výkon advokacie nebyl advokátem činěn řádně, je třeba vždy posuzovat z hlediska ustanovení § 16 zák. o advokacii.

Nesprávný postup advokáta může též spočívat v tom, že v rozporu s dohodou o zastoupení nepodal žalobu, kterou by nárok klienta včas (v zákonem stanovené prekluzivní lhůtě) uplatnil u soudu. V řízení o náhradu škody (majetkové újmy) způsobené tímto pochybením advokáta bude možno učinit závěr o tom, že by klient při řádném postupu advokáta s žalobou (kdyby byla včas podána) u soudu uspěl, jen tehdy, pokud žalobce (klient) bude tvrdit a prokáže skutečnosti, ohledně kterých by ho stíhala povinnost tvrzení a povinnost důkazní v řízení, jež by jinak bylo při řádném postupu žalovaného (advokáta) podáním žaloby zahájeno. Jinak řečeno, v řízení o náhradu škody způsobené nesprávným postupem advokáta, jenž spočíval v tom, že advokát v rozporu s dohodou o zastoupení

včas (v zákonem stanovené prekluzivní lhůtě) nepodal žalobu, kterou by klientův nárok uplatnil u soudu, má žalobce (klient) procesní povinnost tvrdit [srov. § 101 odst. 1 písm. a) o. s. ř.] a prokázat [srov. § 101 odst. 1 písm. b) a § 120 odst. 1 o. s. ř.] skutečnosti, ohledně nichž by ho podle hmotného práva zatěžovalo břemeno tvrzení a břemeno důkazní v řízení, které se z důvodu tohoto nesprávného postupu žalovaného (advokáta) nekonalo; žalovaný (advokát) je naopak povinen tvrdit a prokazovat skutečnosti, které by v tomto řízení byl na svoji obranu povinen tvrdit a prokazovat ten, proti němuž měla žaloba směřovat.

Právo na náhradu mzdy při neplatném rozvázání pracovního poměru podle ustanovení § 69 zák. práce může být uplatněno za předpokladu, že zaměstnanec oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a že rovněž zpochybnil žalobou podle ustanovení § 72 zák. práce platnost rozvazovacího právního úkonu, jestliže již uplynul termín splatnosti náhrady mzdy (§ 141 zák. práce) [srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000, uveřejněný pod č. 55/2002 v časopise Soudní judikatura]. V projednávané věci jde tedy o to, zda při řádném postupu žalovaného (advokáta) při zastupování žalobkyně (klientky) by uvedené předpoklady pro vznik nároku na náhradu mzdy byly splněny.

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může být určena jen rozsudkem vydaným v řízení podle ustanovení § 72 zák. práce a po marném uplynutí dvouměsíční lhůty uvedené v tomto ustanovení se soud nemůže otázkou platnosti rozvazovacího úkonu zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018, uveřejněný pod č. 79/2019 v časopise Soudní judikatura a při obdobné právní úpravě v předchozím zákoníku práce rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdo 475/96, uveřejněný pod č. 75/1997 v časopise Soudní judikatura nebo již uvedený rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 10. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2208/2000). Je proto na žalobkyni, aby (mimo jiné) prokázala, že by s žalobou na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, kdyby ji žalovaný ve lhůtě podle ustanovení § 72 zák. práce podal, u soudu uspěla.

Rozhodovací praxe dovolacího soudu se ustálila na závěru, že z hmotněprávní úpravy rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením - z ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce - vyplývá, že povinnost prokázat, že se zaměstnanec skutečně dopustil jednání, v němž byl spatřován důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru, a že jde o jednání představující porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, má zaměstnavatel (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2003, sp. zn. 21 Cdo 1241/2003, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 3. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4314/2008, uveřejněný pod č. 5/2011 v časopise Soudní judikatura); důkazní břemeno k prokázání skutečností, jež odůvodňují takové rozvázání pracovního poměru, tíží totiž vždy toho, kdo rozvazovací úkon učinil (žalovaného), nikoli toho, kdo se takové neplatnosti domáhá (žalobce) [srov. odůvodnění rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 16. 3. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1981/2016, uveřejněného pod č. [52/2018](#) Sb. rozh. obč.]. Žalobkyně tedy - má-li prokázat, že by v řízení o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru byla úspěšná - musí (má povinnost) v projednávané věci tvrdit a posléze prokázat, že byla v pracovním poměru u zaměstnavatele O2 Czech Republic a.s. a že tento zaměstnavatel přistoupil k okamžitému zrušení pracovního poměru žalobkyně. Svá skutková tvrzení, z nichž dovozuje neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, však není povinna prokazovat, neboť skutečnosti odůvodňující toto rozvázání pracovního poměru v řízení prokazuje zaměstnavatel a v řízení o náhradu škody způsobené advokátem v souvislosti s výkonem advokacie žalovaný advokát. Připuštění opačného závěru by mělo za následek, že by žalobkyně musela prokazovat, že k rozvázání pracovního poměru nebyl žádný důvod, tj. negativní skutečnosti. Ty však z povahy věci prokazovat nelze (srov. například důvody rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 8. 7. 2008, sp. zn. 21 Cdo 2875/2007, rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 11. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 246/2008, uveřejněného

pod č. [108/2010](#) Sb. rozh. obč., rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 21. 4. 1998, sp. zn. 26 Cdo 732/98, uveřejněného pod č. [35/1999](#) Sb. rozh. obč. a rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 8. 2011, sp. zn. 26 Cdo 2341/2009).

Odvolací soud tedy postupoval v souladu s uvedenými závěry o rozložení důkazního břemene, poskytl-li u jednání dne 12. 6. 2019 žalovanému poučení o jeho procesní povinnosti „tvrdit a prokázat, že byl věcně naplněn důvod okamžitého zrušení pracovního poměru a tedy vědomost žalobkyně o účelové aktivaci SIM karet“.

Podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

Podle ustanovení § 60 zák. práce v okamžitém zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným. Uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn. Okamžité zrušení pracovního poměru musí být písemné, jinak se k němu nepřihlíží.

Jak vyplývá z uvedených ustanovení, lze důvod k okamžitému zrušení pracovního poměru použít jen tehdy, jestliže se zaměstnanec dopustil porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci. Dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 38 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 301 a § 302 - 304 zák. práce), pracovním řádem nebo jiným vnitřním předpisem zaměstnavatele, pracovní nebo jinou smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Základní povinnosti zaměstnance představují ve své obecnosti mravní imperativ kladený na každého zaměstnance, jenž ve svém obsahu znamená též určitou míru loajality k zaměstnavateli. Nejde-li však o výše zmíněné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, nelze ostatní jednání zaměstnance posuzovat jako jednání, na něž by dopadaly povinnosti vyplývající z pracovněprávního vztahu.

V ustálené rozhodovací praxi dovolacího soudu nejsou pochybnosti o tom, že důvod okamžitého zrušení pracovního poměru proto musí být uveden nejen tak, aby bylo zřejmé, který z důvodů uvedených v ustanovení § 55 odst. 1 zák. práce byl uplatněn, ale současně takovým způsobem, aby bylo nepochybné, v jakém konkrétním jednání zaměstnance je spatřován; jen taková konkretizace použitého důvodu po skutkové stránce zajišťuje, že nevzniknou pochybnosti o tom, z jakého důvodu byl pracovní poměr okamžitě zrušen, a že důvod nebude možné dodatečně měnit. Skutečnosti, které byly důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru, přitom není potřebné rozvádět do všech podrobností, neboť pro neurčitost a nesrozumitelnost projevu vůle je okamžité zrušení pracovního poměru neplatné jen tehdy, kdyby se nedalo ani výkladem projevu vůle zjistit, proč byl pracovní poměr okamžitě zrušen (srov. například rozsudek býv. Nejvyššího soudu ze dne 30. 11. 1967, sp. zn. 6 Cz 193/67, uveřejněný pod č. [34/1968](#) Sb. rozh. obč., rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 11. 1996, sp. zn. 2 Cdon 198/96, uveřejněný pod č. [35/1998](#) v časopise Soudní judikatura nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 12. 2011, sp. zn. 21 Cdo 4030/2010). U důvodu podle § 55 odst. 1 písm. b) zák. práce je třeba věnovat přesnému popisu vytkaného skutku zvýšenou pozornost, aby byla možná jeho přesná individualizace, je třeba uvést konkrétní údaje o tom, kdy, kde, jakým jednáním a která konkrétní povinnost měla být porušena (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 1. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4902/2014).

Právní jednání se posuzuje podle svého obsahu (§ 555 odst. 1 o. z.). Každý projev vůle (výslovný nebo konkludentní) se vykládá podle úmyslu (záměru) jednatelů, jestliže druhá strana takový úmysl

(záměr) poznala nebo o něm musela vědět; není-li možné zjistit úmysl (záměr) jednajícího, přisuzuje se jednajícímu v projevu vůle takový úmysl (záměr), jaký by mu zpravidla přikládala (rozumí se v dobré víře a v souladu s dobrými mravy) osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen (srov. § 556 odst. 1 o. z.). Kromě úmyslu (záměru) jednajícího (ve zjištěné nebo přisouzené podobě) se při výkladu projevu vůle přihlíží také k „praxi zavedené mezi stranami v právním styku“, k tomu, co projevu vůle předcházelo, a k tomu, jak strany daly následně najevo, jaký obsah a význam projevu vůle přikládají (srov. § 556 odst. 2 o. z.). Byl-li při výslovném projevu vůle použit výraz, který sám o sobě připouští různý výklad, a nepodaří-li se výše uvedeným postupem vyjasnit projev vůle, měl by se podle ustanovení § 557 o. z. vyložit „k tíži toho, kdo výrazu použil jako první“. Pro oblast pracovněprávních vztahů však z ustanovení § 18 zák. práce vyplývá, že se použije „výklad pro zaměstnance nejpříznivější“ a že se tedy ustanovení § 557 o. z. v pracovněprávních vztazích nepoužije; výraz, který připouští různý výklad, se proto ve smyslu ustanovení § 18 zák. práce vyloží (z hlediska obsahu a významu právního jednání v pracovněprávních vztazích) způsobem, který je co nejpříznivější pro zaměstnance. Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu, tedy ke zjištění toho, co bylo skutečně projevováno. Pomocí výkladu projevu vůle nelze „nahrazovat“ nebo „doplňovat“ vůli, kterou zaměstnanec nebo zaměstnavatel (popřípadě jiný subjekt pracovněprávních vztahů) neměl nebo kterou sice měl, ale neprojevil ji. Výkladem projevu vůle není dovoleno ani měnit smysl jinak jasného pracovněprávního jednání (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 21. 2. 2017, sp. zn. 21 Cdo 3480/2016, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016).

Na rozdíl od právní úpravy v předchozím občanském zákoníku [zákoně č. [40/1964](#) Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, účinném do 31. 12. 2013 (dále též „obč. zák.“)], podle níž bylo třeba právní úkony vyjádřené slovy vykládat nejenom podle jejich jazykového vyjádření, ale zejména též podle vůle toho, kdo právní úkon učinil, není-li tato vůle v rozporu s jazykovým projevem (srov. ustanovení § 35 odst. 2 obč. zák.), a ve vztahu k níž dovolací soud ve své ustálené judikatuře dovedl, že podmínkou pro přihlídnutí k vůli účastníků je to, aby nebyla v rozporu s tím, co plyne z jazykového vyjádření úkonu (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 11. 1998, sp. zn. 25 Cdo 1650/98, uveřejněný v časopise Právní rozhledy, č. 7, roč. 1999, s. 386 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 12. 2002, sp. zn. 25 Cdo 1116/2001), právní úprava v zákoně č. [89/2012](#) Sb., občanský zákoník, účinném od 1. 1. 2014, opouští – jak vyplývá i z důvodové zprávy k tomuto zákonu – důraz na formální hledisko projevu, typický pro předchozí občanský zákoník (srov. zejména ustanovení § 35 odst. 2 obč. zák.), a klade větší důraz na hledisko skutečné vůle jednajících osob. Základním hlediskem pro výklad právního jednání je tedy podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2014 úmysl jednajícího (popřípadě – u vícestranných právních jednání – společný úmysl jednajících stran), byl-li takový úmysl druhé straně (adresátovi projevu vůle) znám, anebo musela-li (musel-li) o něm vědět. Při zjišťování tohoto úmyslu je třeba vycházet z hledisek uvedených v ustanovení § 556 odst. 2 o. z. a přihlídnout též k praxi zavedené mezi stranami v právním styku, k tomu, co právnímu jednání předcházelo, i k tomu, jak strany následně daly najevo, jaký obsah a význam právnímu jednání přikládají. Teprve v případě, že ani za použití uvedených výkladových pravidel nelze zjistit úmysl jednajícího, se uplatní objektivní metoda interpretace a projevu vůle se přisuzuje význam, jaký by mu zpravidla přikládala osoba v postavení toho, jemuž je projev vůle určen (srov. již uvedený rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 4. 2017, sp. zn. 21 Cdo 5281/2016).

K otázce skutkového vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 24. 7. 2014 odvolací soud v odůvodnění napadeného rozsudku napřed zopakoval závěr, k němuž dospěl ve svém předchozím zrušovacím rozhodnutí, o tom, že „okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné (správně mělo být: není platné) z formálních důvodů a soudu prvního stupně bylo uloženo zabývat se jeho věcnou stránkou, tedy zda jsou splněny v něm uvedené specifické důvody“. V rozporu s tím však následně z důvodu obsahových nedostatků okamžitého zrušení pracovního poměru uzavírá, že by žalobkyně s žalobou na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru byla úspěšná, resp. že by

soud „shledal okamžité zrušení pracovního poměru neplatným“ [okamžitému zrušení pracovního poměru odvolací soud vytýká, že „v něm není konkretizována podrobná kontrola, kterou prý provedl na přelomu června a července 2014 zaměstnavatel žalobkyně (O2) a zjistil, že obchodní zástupci nebo spolupracovníci společnosti WMP Mobil, spol. s r. o. se v rozporu se smluvním vztahem uzavřeným mezi touto firmou a O2 podíleli na účelových aktivacích SIM karet, a že tak činili s vědomím (či vědomým souhlasem) žalobkyně“, že „zaměstnavatel žalobkyně k okamžitému zrušení pracovního poměru nepřiložil a žalobkyni nepředal zápis z této kontroly, ani na něj neodkázal, a navíc... žádný takový zápis nevyhotovil“, a že „škoda, která vznikla v důsledku účelových aktivací SIM karet, byla v okamžitém zrušení pracovního poměru vyčíslena na 3 267 645 Kč, aniž by byla provedena její kalkulace“]. Závěry odvolacího soudu o skutkovém vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru jsou tedy vnitřně rozporné a z toho důvodu nesrozumitelné. Z odůvodnění rozsudku odvolacího soudu, které nevyhovuje požadavkům stanoveným ustanovením § 157 odst. 2 o. s. ř., proto nevyplývá, k jakému závěru ohledně určitosti skutkového vymezení důvodu okamžitého zrušení pracovního poměru odvolací soud dospěl, popřípadě jaké jednání žalobkyně, jímž se měla dopustit porušení pracovních povinností, se stalo důvodem zrušovacího projevu zaměstnavatele.

Obdobný logický rozpor, který způsobuje nesrozumitelnost rozsudku odvolacího soudu, obsahují i závěry týkající se toho, zda k „účelovým aktivacím SIM karet“ docházelo „s vědomím, resp. vědomým souhlasem“ žalobkyně. Odůvodnění rozsudku i zde obsahuje dva vzájemně si odporující závěry, jestliže odvolací soud na jedné straně říká, že „nebylo prokázáno, že, jak je uvedeno v okamžitém zrušení pracovního poměru, na základě dalších (blíže nespécifikovaných a nepředložených) podkladů a informací zaměstnavatel zjistil, že žalobkyně o účelových aktivacích SIM karet věděla a byly prováděny s jejím vědomým souhlasem“, a v rozporu s tím v následující větě uvádí, že „v důsledku účelových aktivací docházelo k neoprávněnému vyplácení odměn v nesdělené výši ve prospěch blíže nespécifikovaných obchodních partnerů, a nevyčíslené variabilní složky mzdy žalobkyně, a to s jejím vědomím, resp. vědomým souhlasem“.

Uvedená nesrozumitelnost rozsudku odvolacího soudu způsobuje, že nelze posoudit, zda za jinou vadu řízení, která mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí (§ 242 odst. 3 věta druhá o. s. ř.), lze považovat též dovolatelem vytýkaný postup odvolacího soudu, který nezohlednil a nehodnotil žalovaným navržený důkaz „CD“ obsahujícím „Operační report“, který je databází obsahující jednotlivé účastníky a SIM karty, z níž lze „vyfiltrovat“ jednotlivé aktivace SIM karet s ohledem na jednotlivé obchodní partnery zaměstnavatele a jim přidělené manažery zaměstnavatele.

Protože napadený rozsudek odvolacího soudu není – jak vyplývá z výše uvedeného – správný a protože nejsou dány podmínky pro zastavení dovolacího řízení, pro odmítnutí dovolání ve věci samé, pro zamítnutí dovolání a ani pro změnu rozsudku odvolacího soudu, Nejvyšší soud rozsudek odvolacího soudu zrušil (§ 243e odst. 1 o. s. ř.) a věc vrátil odvolacímu soudu (Městskému soudu v Praze) k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta první o. s. ř.).

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

Další články:

- [Náhrada škody zaměstnancem](#)
- [Likvidace dědictví](#)
- [Jistota](#)
- [Insolvenční řízení](#)

- [Exekuce](#)
- [Započtení](#)
- [Reorganizace](#)
- [Soudní poplatky \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Spotřebitel \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správa společné věci \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Správní řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)