

Judikát NS 21 Cdo 2685/2016

| | |
|-----------------------|--|
| Soud: | Nejvyšší soud |
| Datum rozhodnutí: | 05/05/2017 |
| Spisová značka: | 21 Cdo 2685/2016 |
| ECLI: | ECLI:CZ:NS:2017:21.CDO.2685.2016.1 |
| Typ rozhodnutí: | ROZSUDEK |
| Heslo: | Pracovní úraz |
| Dotčené předpisy: | § 366 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.03.2011 § 380 odst. 1 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.03.2011 § 273 předpisu č. 262/2006Sb. ve znění do 31.03.2011 |
| Kategorie rozhodnutí: | C |

21 Cdo 2685/2016

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Zdeňka Novotného a soudců JUDr. Jiřího Doležalky a JUDr. Lubomíra Ptáčka, Ph.D. v právní věci žalobce K. P., zastoupeného JUDr. Ronaldem Němcem, Ph.D., advokátem se sídlem v Praze 1, Platněřská č. 191/4, proti žalované Saint-Gobain Construction Products CZ a.s., se sídlem v Praze 10, Počernická č. 272/96, IČO 25029673, zastoupené JUDr. Otakarem Švorčíkem, advokátem se sídlem v Praze 2, Hájkova č. 1406/2, o odškodnění pracovního úrazu, za účasti Kooperativy pojišťovny, a.s., Vienna Insurance Group, se sídlem v Praze 8, Pobřežní č. 665/21, IČO 47116617, jako vedlejšího účastníka na straně žalované, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 10 pod sp. zn. 17 C 51/2013, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 7. října 2015 č.j. 62 Co 155/2015-159, takto:

Rozsudek městského soudu a rozsudek Obvodního soudu pro Prahu 10 ze dne 14.1.2015 č.j. 17 C 51/2013-97 se zrušují a věc se vrací Obvodnímu soudu pro Prahu 10 k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaná na odškodnění pracovního úrazu zaplatila 121.200,- Kč s 7,05% úrokem z prodlení od 15.3.2013 do zaplacení. Žalobu odůvodnil tím, že se žalovanou uzavřel dne 11.2.2008 pracovní smlouvu na pozici obchodně technického poradce a že ve dnech 12.1. až 15.1.2011 byl žalovanou vyslán „s předem vybranými klienty“ (zástupci stavebních firem a prodejců výrobků žalované) na pracovní cestu do Itálie (hotelu Europe v lyžařském středisku Livigno). Úkolem žalobce na této akci bylo „plně se věnovat vybraným klientům, utužovat a zkvalitňovat jak obchodní, tak technickou a společenskou spolupráci“ a „dále též bylo v náplni pobytu lyžování s klienty“. Veškeré náklady na pobyt (dopravu, ubytování, stravu, skipasy) hradila žalovaná. Dne 14.1.2011 po hotelové snídani se spolu s klienty vydal lyžovat na nedaleké sjezdovky, kde při třetím sjezdu cca ve 12.30h utrpěl pracovní úraz, když při vyhýbání jinému lyžaři spadl a poranil si levé koleno. Pro následky úrazu byl v dočasné pracovní neschopnosti od 17.1.2011 do 17.4.2011 a od té doby nemůže chodit více jak 1 km bez francouzské hole či ortézy, což mu znemožňuje vykonávat aktivity (lyžování, hokej, fotbal, tenis, honitba), které provozoval před úrazem. Podle lékařského posudku MUDr. Nöbauerera bylo bolestné ohodnoceno 210 body a ztížení společenského uplatnění 800 body, čemuž odpovídá při hodnotě jednoho bodu á 120,- Kč požadovaná náhrada ve výši 121.200,- Kč. Žalovaná (resp. vedlejší účastník) však nárok žalobce neuznává a tvrdí, že úraz žalobce není úrazem pracovním.

Obvodní soud pro Prahu 10 rozsudkem ze dne 14.1.2015 č.j. 17 C 51/2013-97 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 89.831,- Kč k rukám „jejího právního zástupce“ a že ve vztahu mezi žalobcem a vedlejším účastníkem nemá žádný z účastníků právo na náhradu nákladů řízení. Z výsledků provedeného dokazování dovodil, že akce organizovaná žalovanou v Livignu v Itálii, kde žalobce utrpěl dne 14.1.2011 předmětný úraz, byla „pořádána pro některé zákazníky žalované, na které byly prezentovány produkty žalované, a zároveň šlo o

společenskou akci spojenou zejména s lyžováním". I když se žalobce akce zúčastnil „na základě svého dobrovolného rozhodnutí“, je třeba jeho účast zde považovat za pracovní cestu ve smyslu ustanovení § 42 odst. 1 zák. práce, neboť jeho úkolem na této akci bylo věnovat se zákazníkům. Protože však žalobce utrpěl úraz v době, kdy „dle programu vypracovaného žalovanou byla přestávka na oběd“, přičemž „lyžování rozhodně nelze považovat za úkon obvyklý v době přestávky na jídlo a oddech“, nelze podle názoru soudu prvního stupně „již z tohoto důvodu považovat činnost, při které žalobce utrpěl pracovní úraz, za plnění pracovních úkolů nebo činnost související s jejich plněním“. Námitku žalobce, že k jeho úrazu došlo při aktivitách v rámci tzv. team-buildingu, odmítl s odůvodněním, že předmětná akce nebyla organizována pro zaměstnance za účelem budování a rozvíjení pracovního týmu, nýbrž byla pořádána pro zákazníky žalované, že účast zaměstnanců na této akci byla dobrovolná a že ani lyžování s pozvanými zákazníky nebylo povinnou aktivitou a „nebylo zahrnuto do oficiálního programu“. Za této situace soud prvního stupně uzavřel, že úraz žalobce „nebyl úrazem pracovním“, a že proto se žalobce „nemůže domáhat náhrady škody ve smyslu ust. § 366 odst. 1 zák. práce“.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 7.10.2015 č. j. 62 Co 155/2015-159 rozsudek soudu prvního stupně potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 30.395,- Kč k rukám advokáta JUDr. Otakara Švorčíka a že ve vztahu mezi žalobcem a vedlejším účastníkem nemá žádný z účastníků právo na náhradu nákladů řízení. Odvolací soud zdůraznil, že za pracovní úraz se považuje také úraz, který zaměstnanec utrpěl při výkonu jiné činnosti, než patří do jeho pracovních činností, konal-li tuto činnost na příkaz zaměstnavatele. Pro závěr, zda taková činnost je plněním pracovních úkolů, nejsou významné motivy či pohnutky zaměstnance, ale to, zda se jednalo z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního a časového objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele. Odvolací soud přisvědčil závěru soudu prvního stupně o tom, že účast žalobce na akci v Itálii, kde utrpěl úraz, „bylo třeba po právní stránce kvalifikovat jako pracovní cestu, neboť na ni byl vyslán žalovanou, akce se konala v převážné míře v pracovní době, žalovaná žalobci hradila veškeré výdaje s touto cestou spojené“ a „rovněž bylo prokázáno, že úkolem žalobce na této pracovní cestě bylo věnovat se zákazníkům (starat se o ně) tak, aby byli spokojeni“. Akce neměla charakter tzv. team-buildingu, ale jednalo se o akci, kterou žalovaná pořádala pro své zákazníky jako formu poděkování (odměnu) za vzájemnou spolupráci, a její hlavní náplní bylo lyžování. Podle názoru odvolacího soudu se však žalobci „nepodařilo prokázat, že by činnost, při které utrpěl úraz (lyžování), mu byla žalovanou uložena, resp. byla od něj vyžadována ve smyslu plnění pokynu zaměstnavatele“. Naopak bylo prokázáno, že „účast žalobce na této akci byla dobrovolná, nebyla nikým vynucována a nebylo ani kontrolováno, jaké aktivity zaměstnanci na této akci činili či organizovali ve vztahu k zákazníkům žalované“, a že lyžování zde bylo „dobrovolnou volnočasovou aktivitou účastníků zájezdu“. Na uvedeném závěru nic nemění okolnost, že žalovaná svým zaměstnancům, kteří doprovázeli jeho zákazníky na této akci a měli jim zajišťovat servis, zaplatila (jako jistou formu benefitu) skipasy, čímž předpokládala, že její zaměstnanci budou lyžovat. Odvolací soud se proto ztotožnil se závěrem soudu prvního stupně o tom, že předmětný úraz žalobce „nevykazuje znaky pracovního úrazu, tj. že nastal žalobci při plnění jeho pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, ve kterém namítal, že odvolací soud rozhodl v rozporu s judikaturou odvolacího soudu. Vyslovil názor, že i když se pojem team-building většinou užívá v souvislosti se stmelováním kolektivu zaměstnanců, „není žádného důvodu, proč by nemohl být užít i ve vztahu k zákazníkům, pokud toto bylo obsahem činnosti a důvodem pořádání akce“. Žalobce však „nevidí zásadní rozdíl“ v tom, jestli byl žalobce na akci v Itálii na pracovní cestě nebo na tzv. team-buildingu. Rozhodující je, že tam byl vyslán v pracovní době, že mu byla hrazena mzda a veškeré náklady s cestou spojené a jeho úkolem (povinností) byla péče o zákazníky. Všichni svědci uvedli, že akce byla pořádána pro upevňování vztahů mezi zaměstnanci žalované a zákazníky, aby zákazníci více od žalované nakupovali. Vlastní obsahovou náplní činností žalobce na tomto „zákaznickém team-buildingu“ bylo starat se o zákazníky „po všech stránkách“, zajišťovat jim servis, utužovat s nimi vztahy, tedy „být s nimi“. Jestliže žalovaná neurčila, co mají a nemají zaměstnanci na této akci dělat, pak bylo na rozhodnutí zaměstnance, jakým způsobem bude vztahy se zákazníky upevňovat. Podle názoru žalobce „není dost dobře možné si představit (a bylo by proti smyslu celé akce), že bude celý den sedět na hotelu, klient bude celý den lyžovat a pak se večer potkají, bez společných zážitků a budou své vztahy upevňovat“. Kdyby žalobce nelyžoval, pak by jeho přítomnost na akci byl úplně zbytečná, a kdyby dokonce lyžovat neměl, „pak není logické, proč žalovaná kupovala žalobci skipas“. Žalovaná tedy předpokládala, že žalobce bude lyžovat. Žalobce na akci vystupoval jako zaměstnanec žalované a stejně jako všichni ostatní zaměstnanci žalované lyžoval, protože „plnil dobro pro zákazníky žalované“. Jestliže se mu stal při lyžování se zákazníky žalované úraz, je třeba jej hodnotit jako pracovní, neboť se tak stalo při činnosti konané pro zaměstnavatele. Žalobce navrhl, aby odvolací soud napadený rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že „žalobě vyhově“, nebo aby napadený rozsudek zrušil „a věc vrátil k dokazování“.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a občanského soudního řádu) věc projednal podle zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění účinném do 31.12.2013 (dále jen „o.s.ř.“), neboť řízení v projednávané věci bylo zahájeno přede dnem 1.1.2014 (srov. čl. II bod 2 zákona č. 293/2013 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, 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.).

V projednávané věci řešil odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění napadeného rozsudku – mimo jiné právní otázku, zda činnost žalobce, při které utrpěl poškození zdraví (úraz), lze považovat za plnění jeho pracovních úkolů. Vzhledem k tomu, že při řešení této právní otázky se odvolací soud odchýlil od ustálené rozhodovací praxe odvolacího soudu, a protože posouzení uvedené otázky bylo pro rozhodnutí projednávané věci významné (určující), dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání žalobce je 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 České republiky dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že k poškození zdraví žalobce došlo dne 14.1.2011 - podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31.3.2011 (tedy přede dnem, než nabyl účinnosti zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů) - dále jen „zák. práce“.

Zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (§ 366 odst.1 zák. práce). Pracovním úrazem se rozumí poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním (srov. § 380 odst. 1 zák. práce), nebo úraz, který zaměstnanec utrpěl pro plnění pracovních úkolů (srov. § 380 odst. 2 zák. práce); pracovním ovšem není úraz, který se zaměstnanci přihodil na cestě do zaměstnání a zpět (srov. § 380 odst. 3 zák. práce).

Plněním pracovních úkolů je výkon pracovních povinností vyplývajících z pracovního poměru a z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jiná činnost vykonávaná na příkaz zaměstnavatele a činnost, která je předmětem pracovní cesty (srov. § 273 odst. 1 zák. práce). Plněním pracovních úkolů je též činnost konaná pro zaměstnavatele na podnět odborové organizace, rady zaměstnanců, popřípadě zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo ostatních zaměstnanců, popřípadě činnost konaná pro zaměstnavatele z vlastní iniciativy, pokud k ní zaměstnanec nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nevykonává proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, jakož i dobrovolná výpomoc organizovaná zaměstnavatelem (srov. § 273 odst. 2 zák. práce).

Z uvedené legální definice vyplývá, že za plnění pracovních úkolů je - vedle (jakékoliv) činnosti konané přímo na příkaz zaměstnavatele - považována rovněž činnost, která je předmětem pracovní cesty, popřípadě též činnost vykonávaná bez vnějšího podnětu jiných osob, pouze na základě vlastního rozhodnutí zaměstnance, pokud k ní ovšem nepotřebuje zvláštní oprávnění nebo ji nekoná proti výslovnému zákazu zaměstnavatele, vše za předpokladu, že šlo o činnost konanou pro zaměstnavatele. Pro závěr, zda lze takto pojatou činnost zaměstnance považovat za plnění pracovních úkolů ve smyslu ustanovení § 273 zák. práce, není významný motiv, či pohnutka zaměstnance, tj. vzdálenější předpoklady a představy, z nichž zaměstnanec vycházel, nýbrž rozhodující je, zda se jednalo - vzhledem k činnosti, při níž došlo k úrazu - z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního i časového objektivně o činnost konanou pro zaměstnavatele (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20.11.2001 sp. zn. 21 Cdo 2507/2000, který byl uveřejněn pod č. 11 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002, nebo v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 14.1.2003 sp. zn. 21 Cdo 454/2002, který byl uveřejněn pod č. 79 v časopise Soudní judikatura, roč. 2003).

V posuzované věci z obsahu spisu vyplývá, že žalobce, který pracoval u žalované na základě pracovní smlouvy ze dne 11.2.2008 jako „obchodně-technický poradce“ se sjednanou možností vysílání na pracovní cesty, se ve dnech od 12.1.2011 (středa) do 15.1.2011 (sobota) zúčastnil společně s dalším spoluzaměstnancem S. H. zimní akce organizované žalovanou v italském lyžařském středisku Livigno, jejímž účelem (smyslem) bylo odměnit významné zákazníky žalované za výsledky dosavadní obchodní spolupráce a upevnit (posílit) s nimi (prostřednictvím zde přítomných zaměstnanců žalované) vzájemné vztahy. Hlavní náplní této akce bylo lyžování. Úkolem žalobce zde bylo „věnovat se zákazníkům“ a „postarat se o ně tak, aby byli spokojeni“. Za tímto účelem žalovaná hradila žalobci (i jeho spoluzaměstnanci) veškeré výdaje s touto cestou spojené (dopravu, ubytování, stravu), včetně skipasu platného pro celou dobu pobytu. Žalobce si dne 14.1.2011 – jak vyšlo v řízení najevo (zejména z výpovědi svědka A. D., který byl úrazu žalobce přítomen) – způsobil následkem pádu úraz (poranění levého kolene), když sjížděl svah na lyžích na sjezdovce, kam doprovázel klienty žalované, o něž se staral.

S názorem odvolacího soudu, že účast žalobce na uvedené akci, mající charakter tzv. incentivního zájezdu, je sice třeba „po právní stránce kvalifikovat jako pracovní cestu ve smyslu § 42 odst. 1 zák. práce“, avšak že činnost, při které utrpěl úraz, nebyla plněním jeho pracovních úkolů ani v přímé souvislosti s ním, nelze souhlasit.

Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem na dobu nezbytné potřeby mimo sjednané místo výkonu práce za podmínky, že - jako tomu bylo i v případě žalobce - možnost vyslání zaměstnance na pracovní cestu byla dohodnuta v pracovní smlouvě. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal (srov. § 42 odst. 1 zák. práce).

V soudní praxi nejsou pochybnosti o tom, že, je-li zaměstnanec vyslán na pracovní cestu, nelze považovat veškerou činnost zaměstnance po dobu pracovní cesty za úkony, jež souvisejí s plněním pracovních úkolů. Je zastáván názor, že průběh pracovní cesty - od svého počátku až do návratu z ní - se štěpí na více úseků, které z hlediska vztahu k plnění pracovních úkolů či přímé souvislosti s ním nemohou být posuzovány totožně. Pro posouzení projednávané věci je proto významné posouzení právní povahy činnosti (toho „úseku“ pracovní cesty), v jejímž rámci žalobce úraz utrpěl. Z tohoto hlediska přítom není významné, jak mylně naznačuje odvolací soud, zda pracovní cesta, již se žalobce zúčastnil, měla charakter tzv. team-buildingu (s cílem utužit pracovní kolektiv a posílit vztahy mezi zaměstnanci), nebo zda se jednalo o jinou akci. Rozhodující je - jak bylo uvedeno již výše - zda k úrazu žalobce dne 14.1.2011 došlo při činnosti, kterou žalobce konal z hlediska věcného (vnitřního účelového), místního a časového objektivně pro žalovanou jako svoji zaměstnavatelku.

Z odůvodnění napadeného rozsudku vyplývá, že odvolací soud svůj závěr o tom, že „žalobce neutrpěl předmětný úraz při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním“, odůvodnil zejména tím, že „že se žalobci nepodařilo prokázat, že by činnost, při které utrpěl pracovní úraz (lyžování), mu byla žalovanou uložena, respektive byla od něj vyžadována ve smyslu plnění pokynu zaměstnavatele“. Akcentoval přitom, že „účast žalobce na této akci byla dobrovolná, nebyla nikým vynucována a nebylo ani kontrolováno, jaké aktivity zaměstnanci na této akci činili či organizovali ve vztahu k zákazníkům žalované“. Uvedené však znamená pouze to, že se žalobce účastnil pracovní cesty se svým souhlasem a že žalovaná nestanovila zaměstnancům konkrétní povinnosti, respektive přesný postup, jakým způsobem se mají o její zákazníky „postarat“ tak, aby bylo dosaženo cíle akce, tedy - kromě poděkování klientům za dosavadní spolupráci - upevnění a posílení jejich vzájemných obchodních vztahů. Předmětem pracovní cesty žalobce ve dnech 12.1. až 15.1.2011 v lyžařském středisku v Itálii byla veškerá činnost směřující (přispívající) k dosažení tohoto cíle, přičemž volbu způsobu plnění tohoto pracovního úkolu v konkrétních podmínkách žalovaná ponechala na úvaze samotných zaměstnanců. Vzhledem k tomu, že podle zjištění odvolacího soudu „hlavní náplní akce bylo (i s přihlédnutím k časové volbě termínu zájezdu i volbě lokality) lyžování“, a protože žalovaná poskytla (hradila) všem svým zaměstnancům, kteří se pracovní cesty zúčastnili, také několikadenní skipasy, je zřejmé, že žalovaná od svých

zaměstnanců očekávala, že přispějí k naplnění cíle akce rovněž tím, že se budou jejím zákazníkům věnovat i na sjezdovce. Za této situace tedy nelze činnost, při níž žalobce utrpěl úraz, považovat bez dalšího za jeho soukromou (individuální) „volnočasovou aktivitu“, resp. za věc jeho osobní záliby. Okolnost, že žalobce neměl povinnost lyžovat a že „sankce za odmítnutí lyžování mu nehrozila“, přitom není podstatná. Rozhodující je, že s ohledem na uvedené okolnosti a za uvedených podmínek žalobce, který se věnoval zákazníkům i na sjezdovce, konal z objektivního hlediska činnost ve prospěch žalované, a tedy se jednalo o plnění pracovních úkolů pro žalovanou. Dospěl-li odvolací soud v posuzované věci k opačnému závěru, spočívá jeho rozhodnutí na nesprávném právním posouzení věci.

Protože rozsudek odvolacího soudu není správný, Nejvyšší soud České republiky jej podle ustanovení § 243e odst. 1 o.s.ř. zrušil. Vzhledem k tomu, že důvody, pro které byl zrušen rozsudek odvolacího soudu, platí také na rozsudek soudu prvního stupně, zrušil Nejvyšší soud České republiky i toto rozhodnutí a věc v tomto rozsahu vrátil soudu prvního stupně k dalšímu řízení (§ 243e odst. 2 věta druhá o.s.ř.).

Právní názor vyslovený v tomto rozsudku je závazný; v novém rozhodnutí o věci rozhodne soud nejen o náhradě nákladů nového řízení a dovolacího řízení, ale znovu i o nákladech původního řízení (§ 226 odst. 1 a § 243g odst. 1 část první věty za středníkem a věta druhá o.s.ř.).

Proti tomuto rozsudku není přípustný opravný prostředek.

V Brně dne 5. května 2017

JUDr. Zdeněk Novotný
předseda senátu

www.nsoud.cz