18. 8. 2021

ID: 113398

# Nemoc z povolání

Nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí je příčinou rozvázání pracovního poměru nejen tehdy, dojde-li k výpovědi z pracovního poměru nebo k dohodě o rozvázání pracovního poměru bezprostředně po jejím zjištění, ale i v případě, že pracovní poměr byl rozvázán až poté, co zaměstnavatel převedl zaměstnance bez jeho souhlasu na jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci, a pracovní zařazení zaměstnance nebylo u zaměstnavatele vyřešeno dohodou ani dodatečně. Musí být totiž přihlédnuto k tomu, že převedení zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce provedené bez jeho souhlasu nepředstavuje a ani nemůže představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, popřípadě než dojde k rozvázání pracovního poměru. Uzavřeli-li účastníci dohodu o změně obsahu pracovní smlouvy spočívající ve změně druhu práce, řídí se jejich práva a povinnosti z pracovního poměru nadále rovněž s přihlédnutím k této dohodě.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky č.j. 21 Cdo 3396/2020-177 ze dne 28.4.2021)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce I. P., narozeného dne XY, bytem v XY, zastoupeného JUDr. J.S., advokátem se sídlem v T., proti žalované Bruno Paul, a. s. se sídlem v P., zastoupené Mgr. O.S., advokátem se sídlem v P., o 235 455,96 Kč s příslušenstvím, vedené u Obvodního soudu pro Prahu 5 pod sp. zn. 6 C 217/2018, o dovolání žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 23. dubna 2020 č. j. 30 Co 117/2020-136, tak, že dovolání žalobce se v části směřující proti výroku rozsudku městského soudu o náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně odmítá; v dalším se dovolání žalobce zamítá.

Z odůvodnění:

Žalobou podanou u Obvodního soudu pro Prahu 5 dne 10. 7. 2018 se žalobce domáhal po žalované zaplacení 214 863 Kč spolu s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % ročně z této částky od 15. 8. 2016 do zaplacení s tím, že byl zaměstnancem žalované až do 31. 8. 2016, kdy jeho pracovní poměr skončil na základě dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 25. 8. 2016 z důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce. V této dohodě bylo sjednáno odstupné ve výši 130 800 Kč, které však neodpovídá dvanáctinásobku průměrného měsíčního výdělku ve výši 28 805,25 Kč. Přestože byla v dohodě obsažena „narovnávací doložka“, nemůže být k této přihlíženo, neboť žalobce se nemůže svého práva, které mu přiznává zákon, vzdát. V podání ze dne 3. 6. 2019 učinil žalobce změnu žaloby tak, že předmět řízení rozšířil na částku 235 455,96 Kč s úrokem z prodlení ve výši 8,05 % ročně z této částky od 15. 8. 2016 do zaplacení.

Obvodní soud pro Prahu 5 rozsudkem ze dne 7. 11. 2019 č. j. 6 C 217/2018-84 žalobu zamítl a uložil žalobci povinnost doplatit soudní poplatek v částce 1 029 Kč a zaplatit žalované na náhradě nákladů řízení 66 998 Kč k rukám jejího zástupce. Zdůvodnil, že pro výpočet odstupného je rozhodným obdobím čtvrtletí, které předcházelo ukončení pracovního poměru. Ustanovení § 355 odst. 2 (správně § 357 odst. 2) zákoníku práce se nevztahuje na výpočet výše odstupného. V daném případě je tedy nutné pravděpodobný výdělek stanovit za období červenec 2015 až září 2015.

K odvolání žalobce Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 23. 4. 2020 č. j. 30 Co 117/2020-136 potvrdil rozsudek soudu prvního stupně ve výroku o věci samé a ve výroku o nákladech řízení a žalobci uložil povinnost zaplatit žalované na náhradě nákladů odvolacího řízení 11 568 Kč k rukám advokáta Mgr. O.S. Vyšel ze závěru o skutkovém stavu, že žalobce nastoupil dne 1. 5. 2014 k žalované jako kameník a výrobní dělník. Dne 30. 4. 2015 byla u něho zjištěna nemoc z povolání (syndrom karpálního tunelu). Dne 21. 9. 2015 byla uzavřena dohoda o změně pracovní smlouvy spočívající v tom, že žalobce bude vykonávat práci na pozici výstupní kontrola, vazač. V době od října 2015 do srpna 2016 žalobce nepracoval z důvodu pracovní neschopnosti. V době „1/2016– 7/2016“ měl žalobce určenou mzdu 9 500 Kč měsíčně a v měsíci srpnu 2016 činila jeho mzda 10 900 Kč. Dne 2. 8. 2016 bylo na základě mimořádné lékařské prohlídky konstatováno, že žalobce dlouhodobě pozbyl pracovní způsobilost z důvodu nemoci z povolání, a dne 28. 8. 2016 byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru z důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce, a to ke dni 31. 8. 2016. Odvolací soud shledal, že rozhodným obdobím pro zjištění průměrného výdělku žalobce je druhé kalendářní čtvrtletí roku 2016, a protože žalobce v tomto období nepracoval pro pracovní neschopnost, vycházel z pravděpodobného výdělku; za něj považoval výdělek, kterého by žalobce dosáhl, kdyby skutečně pracoval, tedy částku 9 500 Kč měsíčně s tím, že žalovaná vycházela pro účely stanovení odstupného z vyšší částky (10 900 Kč). Neshledal rovněž důvod pro analogickou aplikaci ustanovení § 357 odst. 2 zákoníku práce.

Proti tomuto rozsudku podal žalobce dovolání, které směřuje proti výroku, jímž byl potvrzen rozsudek soudu prvního stupně jak ve věci samé, tak v rozhodnutí o náhradě nákladů řízení. Přípustnost dovolání spatřuje v tom, že rozhodnutí odvolacího soudu závisí na řešení právní otázky, která dosud nebyla v rozhodování dovolacího soudu vyřešena. Podle žalobce skutečnost, že byl dne 21. 9. 2015 převeden z důvodu nemoci z povolání na jinou pracovní pozici, čímž došlo rovněž ke snížení mzdy, nemůže jít k jeho tíži při výpočtu odškodného (správně odstupného). V dohodě o změně pracovní pozice nebylo záměrně uvedeno, z jakého důvodu byl žalobce převeden na jinou pracovní pozici, nicméně k přeřazení došlo právě z důvodu nemoci z povolání. Dovolatel nesouhlasí s právním názorem, že není možné aplikovat ustanovení § 357 odst. 2 zákoníku práce na tento případ. I v jiných případech, kdy náleží náhrada mzdy, není zohledňován pokles příjmu při výpočtu průměrného výdělku. Dovolatel dále odkazuje na ustanovení § 139 zákoníku práce, smysl odstupného, ochranu slabší strany a rozpor s dobrými mravy. Poukazuje dále na rozpor rozhodnutí odvolacího soudu se smyslem právní úpravy a s rozhodnutím Soudního dvora Evropské unie ve věci C-486/18. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu změnil tak, že se žalobě vyhovuje, popřípadě aby jej zrušil a věc vrátil odvolacímu soudu k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací [§ 10a zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“)] po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno oprávněnou osobou 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 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 (§ 237 o. s. ř.).

Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce proti rozsudku odvolacího soudu v části, ve které bylo rozhodnuto o náhradě nákladů řízení před soudem prvního stupně (výrok rozsudku soudu

prvního stupně o náhradě nákladů byl odvolacím soudem potvrzen), podle ustanovení § 243c odst. 1 o. s. ř. odmítl, neboť dovolání podle § 237 o. s. ř. není přípustné proti rozhodnutím v části týkající se výroku o nákladech řízení [§ 238 odst. 1 písm. h) o. s. ř.].

Namítá-li žalobce, že v dohodě o změně pracovní pozice „nebylo záměrně uvedeno, z jakého důvodu byl žalobce převeden na jinou pracovní pozici“, nicméně „k přeřazení došlo právě z důvodu nemoci z povolání“, pak nesouhlasí se skutkovým závěrem odvolacího soudu (že žalobce neprokázal, že ke změně jeho pracovní smlouvy došlo z důvodu pozbytí zdravotní způsobilosti způsobené nemocí z povolání), a uplatňuje tedy jiný dovolací důvod než ten, který je – jako jediný přípustný – uveden v ustanovení § 241a odst. 1 o. s. ř.

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 žalobce nastoupil dne 1. 5. 2014 k žalované jako kameník a výrobní dělník. Dne 30. 4. 2015 byla u něho zjištěna nemoc z povolání (syndrom karpálního tunelu). Dne 21. 9. 2015 byla uzavřena dohoda o změně pracovní smlouvy spočívající v tom, že žalobce bude vykonávat práci na pozici výstupní kontrola, vazač. V době od října 2015 do srpna 2016 žalobce nepracoval z důvodu pracovní neschopnosti. V době od ledna 2016 do července 2016 měl žalobce určenou mzdu 9 500 Kč měsíčně a v měsíci srpnu 2016 činila jeho mzda 10 900 Kč. Dne 2. 8. 2016 bylo na základě mimořádné lékařské prohlídky „konstatováno, že žalobce dlouhodobě pozbyl pracovní způsobilost z důvodu nemoci z povolání“, a dne 28. 8. 2016 byla uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru z důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce, a to ke dni 31. 8. 2016.

Za tohoto skutkového stavu závisí napadený rozsudek odvolacího soudu (mimo jiné) na vyřešení otázky hmotného práva, jaké období je rozhodné pro zjištění průměrného výdělku pro účely stanovení odstupného v případě, že došlo k uzavření dohody o změně druhu práce, kterou má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, a následně je pracovní poměr rozvázán dohodou z důvodu podle § 52 písm. d) zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že tato právní otázka nebyla dosud v rozhodování dovolacího soudu vyřešena ve všech souvislostech, dospěl Nejvyšší soud České republiky k závěru, že dovolání žalobce je v části směřující proti výroku rozsudku odvolacího soudu o věci samé podle § 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 žalobce není opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat – vzhledem době uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru – podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 18. 9. 2016 (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 67 odst. 2 věty prvé zák. práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z týchž důvodů, přísluší od zaměstnavatele při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku.

Podle ustanovení § 67 odst. 3 zák. práce pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek.

Podle ustanovení § 52 písm. d) zák. práce zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo rozhodnutí příslušného správního orgánu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí,

anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice.

Podle ustanovení § 353 odst. 1 zák. práce průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.

Podle ustanovení § 354 odst. 1 zák. práce není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí.

Podle ustanovení § 355 odst. 1 zák. práce jestliže zaměstnanec v rozhodném období neodpracoval alespoň 21 dnů, použije se pravděpodobný výdělek.

Odstupné představuje plnění, které zaměstnavatel poskytuje jednorázově (jako peněžitý příspěvek) zaměstnanci v souvislosti s rozvázáním (skončením) jeho pracovního poměru a které má zaměstnanci pomoci překonat (často složitou) sociální situaci, v níž se ocitl proto, že ztratil dosavadní práci. Zaměstnanec má ze zákona právo na odstupné (mimo jiné) tehdy, jestliže ztratil dosavadní práci ze zdravotních důvodů, neboť ji nemůže konat pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo ohrožení nemocí z povolání; tím, že se odstupné poskytuje jako (nejméně) dvanáctinásobek průměrného výdělku, zákon sleduje, aby se zaměstnanci dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel (jako odměnu za vykonanou práci), kdyby pracovní poměr ještě po dobu alespoň dvanácti měsíců pokračoval.

Ve smyslu výše citovaných ustanovení se průměrný měsíční výdělek pro účely odstupného zjišťuje k prvnímu dni následujícímu po dni, v němž skončil pracovní poměr (srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019. s. 401). Rozhodným obdobím v posuzovaném případě je tedy druhé kalendářní čtvrtletí roku 2016 (duben – červen 2016). Dovolatel ale zastává právní názor, že tento výklad je třeba změnit tak, že má být vycházeno z rozhodného období před uzavřením dohody o změně pracovní smlouvy. Proto je nutné vysvětlit, jaký je význam uzavření dohody o změně pracovní smlouvy.

Nesmí-li zaměstnanec dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci [jsou-li k tomu splněny všechny předpoklady uvedené v ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce], která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci (srov. § 41 odst. 6 zák. práce). Není-li možné dosáhnout účelu převedení provedeného podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce převedením zaměstnance v rámci pracovní smlouvy, může ho zaměstnavatel převést i na práci jiného druhu, než byl sjednán v pracovní smlouvě, a to i kdyby s tím zaměstnanec nesouhlasil (srov. § 41 odst. 3 zák. práce). Zaměstnavatel je povinen předem projednat se zaměstnancem důvod převedení na jinou práci a dobu, po kterou má převedení trvat; dochází-li převedením na jinou práci provedeným podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce ke změně pracovní smlouvy, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci písemné potvrzení o důvodu převedení a době jeho trvání (srov. § 41 odst. 7 zák. práce).

Zaměstnanec, který dále nemůže konat dosavadní práci pro pracovní úraz, nemoc z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, může být převeden na jinou práci – jak vyplývá z výše uvedeného – se svým souhlasem nebo i kdyby s tím nesouhlasil. Vyslovil-li zaměstnanec souhlas se svým převedením na jinou práci provedeným (navrženým) zaměstnavatelem a jde-li o práci jiného druhu, než jaký byl sjednán v pracovní smlouvě, došlo tím k dohodě o změně obsahu pracovního poměru v druhu práce (§ 40 odst. 1 věta první zák. práce); práva a povinnosti z pracovního poměru smluvních stran základních pracovněprávních vztahů (zaměstnance a zaměstnavatele) se budou nadále řídit rovněž s přihlédnutím k této dohodě. Kdyby však zaměstnanec se svým převedením na jinou práci nesouhlasil,

je povinen vykonávat jinou práci – jak vyplývá zejména z ustanovení § 41 odst. 7 zák. práce a smyslu a účelu převedení zaměstnance na jinou práci provedeného bez jeho souhlasu – jen po dobu, po kterou mělo převedení trvat (došlo-li převedením ke změně pracovní smlouvy, pak jen po dobu, která byla uvedena v písemném potvrzení o převedení na jinou práci), ledaže by se dohodl (alespoň dodatečně) se zaměstnavatelem jinak. Nezpůsobilost zaměstnance konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí je příčinou rozvázání pracovního poměru nejen tehdy, dojde-li k výpovědi z pracovního poměru nebo k dohodě o rozvázání pracovního poměru bezprostředně po jejím zjištění, ale i v případě, že pracovní poměr byl rozvázán až poté, co zaměstnavatel převedl zaměstnance bez jeho souhlasu na jinou práci, která je pro něho vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu a schopnostem a pokud možno i k jeho kvalifikaci, a pracovní zařazení zaměstnance nebylo u zaměstnavatele vyřešeno dohodou ani dodatečně. Musí být totiž přihlédnuto k tomu, že převedení zaměstnance na jinou práci podle ustanovení § 41 odst. 1 písm. b) zák. práce provedené bez jeho souhlasu nepředstavuje a ani nemůže představovat definitivní (konečné) řešení otázky, jakou práci zaměstnanec bude nadále konat, ale úpravu jen provizorní (a dočasnou) platící do doby, než dojde k dohodě smluvních stran pracovního poměru o jeho dalším pracovním uplatnění u zaměstnavatele, popřípadě než dojde k rozvázání pracovního poměru (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 3. 11. 2016 sp. zn. 21 Cdo 1276/2016).

Je tedy zřejmé, že uzavřeli-li účastníci dohodu o změně obsahu pracovní smlouvy spočívající ve změně druhu práce, řídily se jejich práva a povinnosti z pracovního poměru nadále rovněž s přihlédnutím k této dohodě (jejíž neplatnost nebyla žádným z účastníků uplatněna, a ani nebyl učiněn závěr o její absolutní neplatnosti – k takové situaci srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 7. 8. 2018 sp. zn. 21 Cdo 673/2018, který byl uveřejněn pod č. 116 v časopise Soudní judikatura, roč. 2019). Uvedené mimo jiné znamená, že bylo povinností žalobce konat práci v rámci nově sjednaného druhu práce a že důvod rozvázání pracovního poměru spočívající v nezpůsobilosti žalobce konat dosavadní práci pro onemocnění nemocí z povolání se vztahoval (musel se vztahovat) k tomuto novému druhu práce. V takovém případě není důvod vycházet při stanovení průměrného (pravděpodobného) výdělku pro účely odstupného z období před změnou obsahu pracovního poměru dohodou účastníků; výdělek dosahovaný v tomto období by již žalobce vzhledem ke změně obsahu pracovního poměru nadále nedosahoval. Závěr odvolacího soudu, který vycházel z druhého kalendářního čtvrtletí roku 2016 jako rozhodného období, je tedy správný a naplňuje výše uvedený smysl a účel ustanovení § 67 odst. 2 věty prvé zák. práce, neboť žalobci se na odstupném při skončení pracovního poměru dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel (jako mzdu, na kterou měl právo po uzavření dohody o změně pracovní smlouvy), kdyby pracovní poměr ještě po dobu alespoň dvanácti měsíců pokračoval.

Argumentoval-li žalobce ve prospěch svého právního názoru smyslem rozsudku Soudního dvora Evropské unie ze dne 8. 5. 2019 C-486/18, pak přehlíží, že toto rozhodnutí sledovalo cíl rovného zacházení pro muže a ženy, přičemž zdůraznilo, že je-li pracovník zaměstnaný na dobu neurčitou a na plný úvazek propuštěn v okamžiku, kdy čerpá rodičovskou dovolenou na část pracovní doby, jeho odstupné při propuštění musí být v plném rozsahu stanoveno na základě mzdy za práci, kterou tento pracovník vykonával na plný úvazek. Řešilo tedy jiný případ, sledovalo jiné hodnoty (účel), a proto na posuzovaný případ nedopadá.

Opodstatněný není ani názor dovolatele, že je nutné analogicky aplikovat ustanovení § 357 odst. 2 zák práce. Je tomu tak proto, že toto ustanovení sleduje jiný účel, totiž aby zaměstnanec nebyl (při náhradě ztráty na výdělku) zkrácen tím, že jeho příjem poklesl již v důsledku změny pracovní smlouvy z důvodu ohrožení nemocí z povolání nebo pro dosažení nejvyšší přípustné expozice, avšak nemoc z povolání byla zjištěna až po této změně. Proto v daném případě není použitelné ani analogicky.

Rozsudek odvolacího soudu je tedy správný, a protože nebylo zjištěno, že by byl postižen některou z

vad uvedených v ustanovení § 229 odst. 1 o. s. ř., § 229 odst. 2 písm. a) a b) o. s. ř. nebo v § 229 odst. 3 o. s. ř. anebo jinou vadou, která by mohla mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, Nejvyšší soud České republiky dovolání žalobce v části směřující proti výroku rozsudku odvolacího soudu o věci samé podle ustanovení § 243d odst. 1 písm. a) o. s. ř. zamítl.

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

## Další články:


- Územní plán
- Základní vzdělávání (exkluzivně pro předplatitele)
- Žalobní argumentace (exkluzivně pro předplatitele)
- Zastavení exekuce
- Majetková podstata (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody zaměstnancem
- Náklady řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Zajištění dluhu (exkluzivně pro předplatitele)
- Způsobilost být účastníkem řízení (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada škody