

# Odstupné

Jednorázové plnění lze poskytnout zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru ve formě odstupného jen, byl-li pracovní poměr rozvázáán výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů; jde-li o zaměstnance, u něhož pracovní poměr vzniká volbou nebo jmenováním, náleží mu odstupné jen v případě rozvázáání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 141/2007, ze dne 18.10.2007)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce M. J., zastoupeného advokátem, proti žalovanému M. s. Č., s.r.o., zastoupenému advokátem, o 1.000.848,- Kč, vedené u Okresního soudu v České Lípě pod sp. zn. 6 C 191/2005, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci ze dne 15. září 2006, č.j. 36 Co 252/2006-53, tak, že dovolání žalobce zamítl.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil „1.000.848,- Kč před zdaněním“. Žalobu odůvodnil zejména tím, že byl u žalovaného v pracovním poměru od roku 1994 ve funkci jediného jednatele a firmu řídil až do března 2004, kdy byl novými majiteli na valné hromadě z funkce jednatele odvolán; v souvislosti s odvoláním z funkce nepožadoval odstupné. Ode dne 1. 4. 2004 byl jmenován do funkce obchodního ředitele a stejného dne byla uzavřena „manažerská smlouva“, která mu stanovila nárok na odstupné pro případ odvolání. K této manažerské smlouvě byl sjednán „dodatek ve formě prémiového řádu, kde byla oboustranně dohodnuta v čl. IX. pro případ ukončení pracovního poměru do šesti měsíců od jmenování do funkce ředitele, výplata 12ti násobku měsíční mzdy“. Funkci obchodního ředitele „bez výhrad vykonával“, a to „až do 30. 9. 2005“ (správně 30. 9. 2004), kdy pracovní poměr skončil výpovědí „danou z jeho strany“. Ukončením pracovního poměru mu proto vznikl nárok na vyplacení „12ti násobku měsíční mzdy“ podle čl. IX. prémiového řádu. Žalovaný však odmítá žalobci nárok uhradit.

Okresní soud v České Lípě rozsudkem ze dne 24. 11. 2005, č.j. 6 C 191/2005-39, rozhodl, že žalovaný je povinen zaplatit „žalobci 1.000.848,- Kč a na nákladech řízení 40.040,- Kč a na nákladech řízení k rukám právního zástupce žalobce částku 55.349,- Kč“. Po provedeném dokazování dospěl soud prvního stupně k závěru, že žalobce pracoval u žalovaného jako jednatel společnosti od 1. 7. 1994, že dne 31. 3. 2004 byl z funkce jednatele odvolán, že mu vznikl nárok na výplatu odstupného ve výši „12 ti násobku průměrné mzdy“, že souhlasil, že zůstane u žalovaného ještě po dobu zaučení nového jednatele, pokud mu bude při skončení pracovního poměru zachován obdobný mzdový nárok, jaký měl z titulu odstupného, že byl dne 1. 4. 2004 jmenován do funkce obchodního ředitele a uzavřel se žalovaným manažerskou smlouvou a dodatek k manažerské smlouvě – prémiový řád, v jehož bodě IX. si účastníci sjednali, že v případě ukončení pracovního poměru „do šesti měsíců od jmenování do funkce obchodního ředitele žalobci náleží zvláštní mzdový nárok ve výši 12ti násobku měsíční mzdy“, a že dne 30. 7. 2004 dal žalobce žalovanému výpověď z pracovního poměru, který skončil dne 30. 9. 2004. Soud prvního stupně dospěl k závěru, že „již ze zařazení bodu IX. do prémiového řádu vyplývá, že se nejedná o odstupné, ale o zvláštní mzdový nárok“. Jde o smluvní ujednání účastníků, dle kterého nárok na vyplacení není spojován s odvoláním z funkce, ale se skončením pracovního poměru. Toto neobvyklé ujednání vyplývalo ze situace, že žalovaný potřeboval žalobce na dobu, než se zaučí nový jednatel, a proto byl ochoten jej mzdově zvýhodnit. S ohledem na tyto skutečnosti nepovažoval toto ujednání za neplatné, neboť „i v pracovněprávních vztazích je nutno připustit určitou smluvní volnost, pokud není v přímém rozporu s konkrétním zákonným ustanovením“.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 15. 9. 2006, č.j. 36 Co 252/2006-53, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, a rozhodl, že žalobce je povinen nahradit žalovanému na nákladech řízení před soudem prvního stupně 56.168,- Kč a na nákladech odvolacího řízení 27.764,- Kč k rukám advokáta a že „dále je žalobce povinen nahradit žalovanému na nákladech odvolacího řízení 40.040,- Kč“. Dovedil, že závěr soudu prvního stupně o tom, že žalobce byl požádán, aby u žalovaného zůstal po odvolání z funkce

jednatele, a proto došlo k ujednání o zvláštním mzdovém nároku, není správný, neboť „toto tvrzení žalobce zůstalo zcela osamoceno, žalobce k němu nenavrhl provedení žádného důkazu a žádný důkaz, který by tvrzení žalobce nasvědčoval, proveden nebyl a nebyl navržen ani poté, co účastníci byli poučeni o nutnosti tvrdit a k tvrzením důkazy navrhovat ještě před tím, než soud prvního stupně ve věci rozhodne“. Nesouhlasil ani s právním hodnocením bodu IX. prémiového řádu – dodatku k manažerské smlouvě s žalobcem. Podle jeho názoru je třeba bod IX. prémiového řádu vykládat v souvislosti s manažerskou smlouvou ze dne 1. 4. 2004, jejímž je dodatkem. Z doslovného znění bodu IX. prémiového řádu, podle kterého „v případě ukončení pracovního do 6 měsíců od jmenování do funkce obchodního ředitele Vám náleží zvláštní mzdový nárok ve výši dvanáctinásobku měsíční mzdy, v případě ukončení pracovního poměru po 6 měsících Vám náleží zvláštní mzdový nárok ve výši osminásobku měsíční mzdy; plnění je splatné ke dni ukončení pracovního poměru“, je zřejmé, že není přesně uvedeno, v jakém případě by měl žalobci mzdový nárok náležet, protože podstatná část textu v tomto ujednání chybí. Výklad, ke kterému se přiklonil okresní soud, že žalobci přísluší zvláštní mzdový nárok v případě jakéhokoliv ukončení pracovního poměru, je zcela v rozporu jak s manažerskou smlouvou, tak se jmenováním žalobce do funkce obchodního ředitele. Ani jedna z uvedených listin, pokud se týká nároku na výplatu dvanáctinásobku měsíčního platu, se neváže k jakémukoliv ukončení pracovního poměru, ale pouze pro případ odvolání z funkce. Je nelogické, aby v listinách, které na sebe vzájemně navazují, byly podmínky vzniku takového zvláštního nároku upraveny protichůdně, v prémiovém řádu není navíc podmínka vzniku nároku sjednána exaktně, ale jen obecnou formulací „ukončení“. Odvolací soud dospěl k závěru, že zvláštní peněžitý nárok byl sjednán se žalobcem pouze pro případ, že by byl z funkce obchodního ředitele odvolán; ujednání o zvláštním peněžitém nároku o obsahu tvrzeném žalobcem by navíc bylo v rozporu s ustanovením § 7 odst. 2 zák. práce, podle kterého nikdo nesmí zneužívat výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že odvolací soud, aniž by provedl jakékoliv dokazování, konstatoval, že „skutkový závěr okresního soudu o tom, že žalobce byl požádán, aby u žalovaného ještě zůstal, a proto došlo k ujednání o zvláštním mzdovém nároku, není správný, neboť nemá oporu v dokazování“. Vyšel tak „z jiného skutkového základu, než soud prvního stupně, aniž by postupoval podle ustanovení § 213 odst. 2 o.s.ř. a zopakoval důkazy, popřípadě doplnil dokazování“, a tím došlo k postižení řízení vadou, která měla za následek nesprávné rozhodnutí ve věci. Hodnocení bodu IX. prémiového řádu odvolacím soudem tak, že „zvláštní peněžitý nárok (byl) sjednán se žalobcem pouze pro případ, že byl z funkce obchodního ředitele odvolán“, považuje dovolatel za „nelogické, v rozporu s provedenými důkazy, a proto vadné“. Navíc je posouzení bodu IX. prémiového řádu nesprávné po právní stránce, jestliže odvolací soud výklad tohoto ujednání soudem prvního stupně posoudil jako „v rozporu s dobrými mravy s ustanovením § 7 odst. 2 zák. práce“, aniž tento závěr nějak odůvodnil, a jen konstatoval, že nebyl důvod pro případ dobrovolného ukončení pracovního poměru ze strany žalobce jej chránit takovým zvláštním peněžním nárokem. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby mu věc vrátil k novému rozhodnutí.

Žalovaný navrhl, aby dovolání bylo zamítnuto, neboť odvolací soud věc správně posoudil a námítky dovolatele nejsou opodstatněné.

Nejvyšší soud ČR jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) v zákonné lhůtě (§ 240 odst. 1 o.s.ř.) a že jde o rozsudek, proti kterému je podle ustanovení § 237 odst. 1 písm. a) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek bez nařízení jednání (§ 243a odst.1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání není opodstatněné.

Protože rozhodnutí odvolacího soudu lze přezkoumat jen z důvodů uplatněných v dovolání, a je-li dovolání přípustné, lze přihlídnout též k vadám uvedeným v § 229 odst. 1, § 229 odst. 2 písm. a) a b) a § 229 odst. 3, jakož i k jiným vadám řízení, které mohly mít za následek nesprávné rozhodnutí ve věci, i když nebyly v dovolání uplatněny (242 odst. 3 o. s. ř.), přezkoumal dovolací soud rozsudek odvolacího soudu především z důvodů uplatněných v dovolání žalobce.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době - vzhledem k tomu, že žalobce se domáhá uspokojení nároků, které mu měly vzniknout v souvislosti s výkonem práce a se skončením pracovního poměru k 30. 9. 2004 - podle ustanovení (ke dni 1. 1. 2007 zrušeného) zákona č. [1/1992](#) Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku (dále jen „zákon o mzdě“), a podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 30. 9. 2004, tj. do dne, než nabyl účinnosti zákon č. [463/2004](#) Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti (srov. § 364 odst. 1 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoníku práce) - dále jen „zákon o mzdě“.

Z hlediska skutkového stavu bylo v posuzovaném případě zjištěno (správnost skutkových zjištění soudů dovolatel v tomto směru nenapadá), že žalobce byl u žalovaného zaměstnán v pracovním poměru a že dnem 1. 4. 2004 byl jmenován do funkce obchodního ředitele. V souvislosti se jmenováním do této funkce uzavřeli účastníci téhož dne

„Manažerskou smlouvu“ a „Prémiový řád, Dodatek k manažerské smlouvě“. Podle jeho bodu IX. „V případě ukončení pracovního do šesti měsíců od jmenování Do funkce obchodního ředitele vám náleží zvláštní mzdový nárok ve výši 12ti násobku měsíční mzdy, v případě ukončení pracovního poměru po šesti měsících vám náleží zvláštní mzdový nárok ve výši osminásobku měsíční mzdy. Plnění je splatné ke dni ukončení pracovního poměru.“ Žalobce ukončil pracovní poměr s žalovaným výpovědí z pracovního poměru ze dne 30. 7. 2004 ke dni 30. 9. 2004.

Za tohoto skutkového stavu je pro posouzení, zda žalobci náleží „zvláštní mzdový nárok ve výši 12ti násobku měsíční mzdy“, v první řadě významný závěr o tom, zda ujednání o tomto plnění ve smlouvě uzavřené mezi účastníky dne 1. 4. 2004 je platným právním úkonem.

V právní teorii ani v soudní praxi nejsou pochybnosti o tom, že právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy (včetně individuálních pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem) zásadně mají kogentní povahu. Tato povaha pracovněprávních předpisů spočívá na principu, že co „není povoleno, je zakázáno“, a projevuje se především v ustanovení § 244 odst. 1 zák. práce, podle kterého „smlouva (dohoda) sjednaná podle příslušných ustanovení pracovněprávních předpisů je uzavřena, jakmile se účastníci shodli na jejím obsahu“. Kogentnost právní úpravy pracovněprávních vztahů je vyjádřena též v ustanovení § 20 odst. 2 věty první zák. práce, podle něhož „v kolektivních smlouvách lze upravovat mzdové a ostatní pracovněprávní nároky v rámci daném pracovněprávními předpisy“; platí-li tento princip pro kolektivní vyjednávání (tedy i pro uzavírání kolektivních smluv, z nichž vznikají nároky jednotlivým zaměstnancům), tím spíše platí (argumentum a maiori ad minus) pro smlouvy uzavírané mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Ustanovení § 29 odst. 2 zák. práce účastníkům umožňuje dohodnout v pracovní smlouvě další podmínky, na kterých mají zájem. Tyto další podmínky se však musí pohybovat - jde-li o pracovněprávní nároky - v rámci stanoveném pracovněprávními předpisy.

To, že právní předpisy upravující pracovněprávní vztahy mají zásadně kogentní povahu, tedy - mimo jiné - znamená, že účastníci pracovněprávních vztahů mohou své smlouvy (dohody) uzavřít jen ohledně těch typů smluv (dohod), které jsou upraveny (předvídaný) pracovněprávními předpisy, a že jejich smluvní volnost se uplatní jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují; jestliže pracovněprávní předpisy účastníkům pracovněprávních vztahů neumožňují odchýlnou úpravu jejich práv a povinností, je třeba to, co těmto předpisům nevyhovuje, považovat za zakázané. Právní úvahy o kogentní povaze právních předpisů upravujících pracovněprávní vztahy, z nichž uvedený názor vyvěrá, jsou konformní se závěry obsaženými v nálezů Ústavního soudu I. ÚS 27/96, uveřejněném pod č. 59 Sbírky nálezů a usnesení Ústavního soudu, svazek 5, vydání 1. Praha, C.H. Beck 1997.

Podle ustanovení § 4 odst. 1 zákona o mzdě zaměstnanci přísluší za vykonanou práci mzda. Mzdou se rozumí podle ustanovení § 4 odst. 2 zákona o mzdě peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, a to podle její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, podle obtížnosti pracovních podmínek, pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků. Za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná v souvislosti se zaměstnáním, zejména náhrady mzdy, odstupné, cestovní náhrady, výnosy z kapitálových podílů (akcií) nebo dluhopisů a odměna za pracovní pohotovost.

Podle ustanovení § 4 odst. 3 zákona o mzdě se mzda především sjednává v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě nebo v kolektivní smlouvě. Podle ustanovení § 4 odst. 4 zákona o mzdě mzda přísluší nejméně ve výši a za podmínek stanovených tímto zákonem a zákoníkem práce. Podle ustanovení § 4 odst. 5 zákona o mzdě pracovní smlouva nebo jiná smlouva, v níž je sjednána nižší mzda, než náleží podle kolektivní smlouvy nebo podle tohoto zákona nebo zákoníku práce, je v této části neplatná.

Mzda, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci, se sjednává - jak vyplývá z výše citovaných ustanovení zákona o mzdě - především v pracovní smlouvě nebo v jiné smlouvě. Jinou smlouvou ve smyslu ustanovení § 4 odst. 3 zákona o mzdě je i tzv. manažerská smlouva (tzv. manažerskou smlouvou, která není právními předpisy upravena jako smluvní typ, se v právní praxi obvykle rozumí smlouva uzavřená mezi zaměstnavatelem a vedoucím zaměstnancem, u něhož pracovní poměr vzniká jmenováním nebo volbou a který se podílí na vrcholných stupních řízení u zaměstnavatele, jejímž předmětem je úprava mzdových a jiných podmínek, za kterých tento vedoucí zaměstnanec koná svou funkci). Pro sjednání mzdy v těchto smlouvách právní předpisy stanoví pouze to, že mzda nesmí být dohodnuta nižší než náleží podle kolektivní smlouvy nebo podle tohoto zákona nebo zákoníku práce; v ostatním zákon o mzdě zaměstnavateli a zaměstnanci umožňuje, aby si mzdu dohodli podle své úvahy (mzdu lze sjednat např. jako mzdu měsíční, hodinovou nebo podílovou, jako mzdu, jejíž poskytnutí nebo výše závisí na splnění konkrétních pracovních úkolů, hospodářských výsledků zaměstnavatele nebo jiných hledisek, jako mzdu poskytovanou ve formě příplatků, odměn apod.; uvedené způsoby samozřejmě lze i kombinovat), a neomezuje je ani stanovením nejvyšší přípustné mzdy. Jestliže si účastníci v posuzovaném případě sjednali „měsíční mzdu“ a různé prémie závislé na dosažených pracovních výsledcích, jde o platnou smlouvu o mzdě, neboť postupovali v souladu s

pracovněprávními předpisy, které jim takové ujednání umožňují.

Odlišně tomu však je u plnění poskytovaných v souvislosti se zaměstnáním, která se nepovažují za mzdu. Jde-li o plnění z pracovněprávních vztahů, může je zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci jen tehdy, stanoví-li to právní předpisy, a jen za podmínek a v rozsahu těmito právními předpisy stanovenými. Smlouva (dohoda) mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, kterou by se zaměstnavatel zavázal takové plnění zaměstnanci poskytnout, ačkoliv to právní předpisy neumožňují, by byla neplatným právním úkonem [§ 242 odst. 1 písm. a) zák. práce]. V případě, že by sice právní předpisy poskytnutí plnění umožňovaly, avšak smlouva (dohoda) by nevyhovovala podmínkám stanoveným pro poskytnutí plnění nebo stanovenému rozsahu plnění, šlo by o právní úkon neplatný v části, v níž nebyly právní předpisy dodrženy (§ 242 odst. 3 zák. práce).

Ujednání o poskytnutí „zvláštního mzdového nároku ve výši 12ti násobku měsíční mzdy“ obsažené ve smlouvě uzavřené mezi účastníky dne 1. 4. 2004 nepředstavuje sjednání mzdy žalobce (jedné z jejích složek). Mzdou se rozumí - jak vyplývá z ustanovení § 4 odst. 1 a § 4 odst. 2 věty první zákona o mzdě - plnění (buď peněžité nebo peněžité hodnoty), které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci za vykonanou práci. „Zvláštní mzdový nárok ve výši 12ti násobku měsíční mzdy“ však žalobci neměl být poskytnut za vykonanou práci. Šlo - jak vyplývá ze smlouvy žalobce se žalovaným - o plnění, které se žalovaný jako zaměstnavatel zavázal poskytnout v souvislosti s „ukončením pracovního do šesti měsíců od jmenování Do funkce obchodního ředitele“; podle obsahu a smyslu ujednání se jednalo o jednorázové plnění, kterým měl být žalobce „odškodněn“ za to, že došlo ke skončení jeho pracovního poměru u žalovaného, a nikoliv o plnění, kterým by byl odměněn za práci (za skutečný pracovní výkon).

Žalobcem požadované plnění vychází z pracovněprávních vztahů účastníků (z pracovního poměru žalobce k žalovanému). Protože se nejedná o mzdový nárok, mohlo by mu být poskytnuto jen tehdy, jestliže to stanoví právní předpisy. Platné právní předpisy však poskytnutí plnění označeného jako „zvláštní mzdový nárok“ v souvislosti s ukončením pracovního poměru neumožňují. Jednorázové plnění lze poskytnout zaměstnanci v souvislosti se skončením pracovního poměru ve formě odstupného jen, byl-li pracovní poměr rozvázán výpovědí z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů; jde-li o zaměstnance, u něhož pracovní poměr vzniká volbou nebo jmenováním, náleží mu odstupné jen v případě rozvázání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizační změny (srov. § 60a a § 65 odst. 3 část třetí věty za středníkem zák. práce).

Z uvedeného vyplývá, že ujednání obsažené ve smlouvě účastníků, podle kterého se žalovaný zavázal poskytnout žalobci „zvláštní mzdový nárok ve výši 12ti násobku měsíční mzdy“, přiznává žalobci takové plnění z pracovněprávního vztahu (z pracovního poměru), o němž pracovněprávní předpisy nestanoví, že by je zaměstnavatel mohl zaměstnancům poskytovat. Smlouva účastníků je proto v tomto ujednání podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) a § 242 odst. 3 zák. práce neplatná, a z toho důvodu nárok žalobce na uvedené plnění nemohla založit (srov. k tomu rovněž rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 6. 10. 1998, sp. zn. 2 Cdon 1280/98, uveřejněný ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2000, pod č. 7). Za této situace nebylo pro posouzení věci třeba zabývat se jazykovým a logickým výkladem bodu IX. „Prémiového řádu, Dodatku k manažerské smlouvě“ ani jeho vztahem k „Manažerské smlouvě“, případně tím, zda řízení je postiženo vadou, spočívající v tom, že se odvolací soud odchýlil od skutkových zjištění soudu prvního stupně, aniž by zopakoval potřebné důkazy, neboť tato případná vada by nemohla mít vliv na správnost rozhodnutí ve věci [§ 241a odst. 2 písm. a) o.s.ř.].

Z uvedeného vyplývá, že závěr odvolacího soudu, podle něhož žalobci požadované plnění nenáleží, je - přestože se zakládá na skutečnostech, které pro tento úsudek nebyly významné - správný. Protože nebylo zjištěno, 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 žalobce podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty před středníkem o.s.ř. zamítl.

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Exekuce](#)
- [Důkazní břemeno](#)

- [Dokazování, neúčinnost právního jednání](#)
- [Katastr nemovitostí](#)
- [Náhrada za ztrátu na výdělků \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Ochrana spotřebitele \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovněprávní vztah \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Společný nájem bytu manžely \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Určení otcovství \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Jméno v obchodní firmě právnické osoby](#)
- [Dokazování](#)