13. 3. 2003

ID: 21482

Porušení pracovní kázně

Pouze samu skutečnost, že se zaměstnanec přihlásí do výběrového řízení pro vykonávání činností shodných s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele, nelze bez dalších zjištění hodnotit jako porušení pracovní kázně.

Pouze samu skutečnost, že se zaměstnanec přihlásí do výběrového řízení pro vykonávání činností shodných s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele, nelze bez dalších zjištění hodnotit jako porušení pracovní kázně.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1714/2001, ze dne 1.10.2002)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce K. H., zastoupeného advokátem, proti žalované A., a. s., zastoupené advokátem, o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, vedené u Okresního soudu v Hradci Králové pod sp. zn. 10 C 196/99, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 29. září 2000, č. j. 25 Co 255/2000-48, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Hradci Králové k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Dopisem ze dne 19. 5. 1999 žalovaná sdělila žalobci, že s ním okamžitě ruší pracovní poměr podle „ustanovení 53 zákoníku práce“. Jako důvod k tomuto opatření uvedla „Hrubé porušení pracovní kázně - odst. 6 pracovní smlouvy č. 1896/436/1998. Bez souhlasu zaměstnavatele vykonáváte stejnou činnost soukromě“.

Žalobce se domáhal, aby bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru provedené dopisem žalované ze dne 19. května 1999 je neplatné. Žalobu odůvodnil zejména tím, že uvedené okamžité zrušení pracovního poměru bylo učiněno neurčitě a nesrozumitelně, neboť není přesně uvedeno, jakou „stejnou činnost“ měl žalobce bez souhlasu žalované vykonávat. Živnostenským úřadem v Havlíčkově Brodě byla sice žalobci vydána koncesní listina na předmět činnosti „Podniky zajišťující ochranu osob a majetku“ a žalobce se po obdržení uvedené koncesní listiny v měsíci dubnu 1999 přihlásil do výběrového řízení na Č. d., TSS H., J. ul. č. 255, tohoto výběrového řízení se však vůbec nezúčastnil, proto “stejnou činnost“ jako žalovaná nikdy nezačal vykonávat. I kdyby však bez souhlasu žalované vykonával stejnou činnost, nejednalo by se o porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem.

Okresní soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 9. 12. 1999, č. j. 10 C 196/99-19, žalobě vyhověl a rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení a že žalovaný je povinen zaplatit České republice „na účet Okresního soudu v Hradci Králové“ soudní poplatek 1000,- Kč. Po zjištění, že žalobce se neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru domáhal ve lhůtě

stanovené v ustanovení § 64 zák. práce, dospěl k závěru, že důvod uvedený v okamžitém zrušení pracovního poměru není dán. Vycházel přitom z toho, že v době, kdy bylo žalobci okamžité zrušení pracovního poměru doručeno, žalobce nebyl ještě oprávněn podle koncesní listiny vykonávat činnost s předmětem podnikání „Podniky zajišťující ostrahu majetku a osob“ (toto oprávnění měl až od 1. 7. 1999), a proto skutečnost, že se přihlásil do výběrového řízení na takovou činnost, nemůže být považována za naplnění důvodu uvedeného v okamžitém zrušení pracovního poměru. Takovouto činnost je možno považovat pouze za přípravu na výkon stejné činnosti soukromě.

K odvolání žalované Krajský soud v Hradci Králové rozsudkem ze dne 29. 9. 2000, č.j. 25 Co 255/2000-48, rozsudek soudu prvního stupně změnil tak, že žalobu zamítl, žalobci uložil zaplatit žalované náklady řízení v částce 3.225,- Kč k rukám „jejího zástupce“ a dále rozhodl, že žalobce je povinen nahradit žalované náklady odvolacího řízení 4.800,- Kč k rukám „jejího zástupce“. Po doplnění dokazování zprávou Č. d., s.o., divize Dopravní cesty, o.z., Traťové strojní stanice H., dospěl k závěru, že zaměstnanec poruší pracovní kázeň ve smyslu ustanovení § 75 odst. 1 zák. práce nejen tehdy, jestliže jinou výdělečnou činnost, totožnou s předmětem činností zaměstnavatele, již vykonává a má z ní příjmy, ale i tehdy, jestliže si pro její brzký, resp. bezprostřední výkon zajistí nezbytná opatření. Vycházel přitom z toho, že žalobce v krátkém časovém sledu učinil zákazníku žalované konkurenční nabídku, požádal příslušný správní úřad o vydání koncesní listiny (ta mu byla vydána 29. 3. 1999) a vstoupil do výběrového řízení (dne 10. 5. 1999). Počínal si tedy aktivně a rozvážně, s úmyslem poskytovat služby při ostraze majetku dosavadnímu zákazníku žalované namísto ní, „čili nenechal se unášet událostmi, které nemohl ovlivnit“. Při posuzování stupně intenzity porušení pracovní kázně přihlédl k tomu, že se žalobce dopustil úmyslného protiprávního jednání a nectil zásadu loajality ke svému zaměstnavateli, když konal vše proto, aby mu odebral zákazníka, a tím ho připravil o jeden ze zdrojů příjmů.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že rozsudek odvolacího soudu vychází z nesprávných skutkových a právních závěrů. Je přesvědčen, že v řízení nebylo prokázáno, že žalobce vstoupil do výběrového řízení, ani to, že nectil zásadu loajality ke svému zaměstnavateli a že konal vše proto, aby jej připravil o jeden ze zdrojů příjmů. Připomíná, že koncesní listina na stejný předmět činnosti, jako vykonávala žalovaná, byla žalobci sice vydána před okamžitým zrušení pracovním poměru, ovšem vznik a zahájení činnosti byl stanoven až na 1. 7. 1999. Nesouhlasí s názorem odvolacího soudu, že extenzivním výkladem ustanovení § 75 odst. 1 zák. práce lze dospět k názoru, že zaměstnanec porušuje pracovní kázeň již s tím, že se na jinou výdělečnou činnost připravuje a pro její bezprostřední výkon zajišťuje nezbytná opatření. Vytýká odvolacímu soudu, že se nevyrovnal s námitkou, že okamžité zrušení pracovního poměru je pro svou neurčitost a nesrozumitelnost neplatné podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce. I v případě, že by „tzv. přípravou“ na výkon jiné výdělečné činnosti porušil pracovní kázeň, domnívá se žalobce, že by nešlo o porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem; porušení pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem je v ustanovení § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce postaveno na roveň spáchání trestného činu. Při posuzování stupně intenzity porušení pracovní kázně mělo být dále přihlédnuto k tomu, že si vždy řádným způsobem plnil své pracovní povinnosti a nikdy nebyl postižen za porušení pracovní kázně, ani nebyl krácen na mzdě. Nebylo ani prokázáno, že by údajné porušování pracovní kázně mělo vliv na plnění jeho pracovních úkolů, a nebylo přihlédnuto ke stavu pracovní disciplíny na pracovišti. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a aby věc vrátil k dalšímu řízení.

Nejvyšší soud České republiky jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) věc projednal podle Občanského soudního řádu ve znění účinném do 31. 12. 2000 - dále jen „o.s.ř.“ (srov. Část dvanáctou, Hlavu I, bod 17. zákona č. 30/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění

pozdějších předpisů, a některé další zákony) a po zjištění, že dovolání bylo podáno proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu oprávněnou osobou (účastníkem řízení) ve lhůtě uvedené v ustanovení § 240 odst. 1 o.s.ř. a že dovolání je podle ustanovení § 238 odst. 1 písm. a) o.s.ř. přípustné, přezkoumal věc bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je zčásti opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat i v současné době – vzhledem k tomu, že žalovaná okamžitě zrušila pracovní poměr s žalobcem dne 19. 5. 1999 – podle zákoníku práce a předpisů jej provádějících, ve znění účinném do 30. 9. 1999 (tj. do dne, kdy nabyl účinnosti zákon č. 167/1999 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánu České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 368/1992 Sb., o správních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) – dále jen "zák. práce".

Z hlediska skutkového stavu bylo v projednávané věci zjištěno (správnost zjištění v tomto směru dovolatel nenapadá), že žalobce pracoval u žalované jako „výkonný bezpečnostní pracovník" v „oblastní filiálce H.". Podle výpisu z obchodního rejstříku vedeného Městským soudem v Praze, oddíl B, vložka 2015, má žalovaná jako předmět podnikání uvedenu mimo jiné i „ostrahu osob a majetku". Dne 29. 3. 1999 byla žalobci vydána koncesní listina na předmět podnikání „Podniky zajišťující ostrahu majetku a osob", přičemž oprávnění provozovat živnost mu vzniklo 1. 7. 1999. Na základě „výzvy k předložení nabídky k poskytování bezpečnostní služby", kterou Č. d., s. o., divize Dopravní cesty, o. z., Traťová strojní stanice H., zaslaly dne 20. 4. 1999 mimo jiné i žalobci, žalobce svoji nabídku k poskytování uvedených služeb zaslal dne 10. 5. 1999. Po vyhodnocení výběrového řízení byl učiněn závěr, že ostraha poskytovaná žalovanou je nejvýhodnější, a nedošlo ke změně poskytovatele těchto služeb.

S názorem dovolatele, že nemá oporu v provedeném dokazování skutkové zjištění soudu, že žalobce vstoupil do výběrového řízení a že nectil zásadu loajality, nelze souhlasit.

Za skutkové zjištění, které nemá oporu v provedeném dokazování, se pokládá ve smyslu ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. výsledek hodnocení důkazů soudem, který neodpovídá postupu vyplývajícímu z ustanovení § 132 o.s.ř., protože soud vzal v úvahu skutečnosti, které z provedených důkazů nevyplynuly ani nevyšly nijak najevo, jestliže soud naopak pominul rozhodné skutečnosti, které byly provedenými důkazy prokázány nebo vyšly za řízení najevo, jestliže v hodnocení důkazů z hlediska závažnosti, zákonnosti, pravdivosti či věrohodnosti je logický rozpor, nebo jestliže výsledek hodnocení důkazů neodpovídá tomu, co mělo být zjištěno způsobem vyplývajícím z ustanovení § 133 až 135 o.s.ř. Skutkové zjištění nemá oporu v provedeném dokazování v podstatné části tehdy, týká-li se skutečností, které byly významné pro posouzení věci z hlediska hmotného práva.

Dovolacím důvodem podle ustanovení § 241 odst. 3 písm. c) o.s.ř. lze napadnout výsledek činnosti soudu při hodnocení důkazů, na jehož nesprávnost lze usuzovat - jak vyplývá ze zásady volného hodnocení důkazů - jen ze způsobu, jak k němu soud dospěl. Nelze-li soudu v tomto směru vytknout žádné pochybení, není možné ani polemizovat s jeho skutkovými závěry (např. namítat, že soud měl uvěřit jinému svědkovi, že některý důkaz není ve skutečnosti pro skutkové zjištění důležitý apod.). Znamená to, že hodnocení důkazů, a tedy ani skutkové zjištění jako jeho výsledek, z jiných než z výše

uvedených důvodů nelze dovoláním úspěšně napadnout.

Uvedená skutková zjištění učinil odvolací soud – jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku - zejména z výpovědi žalobce, z koncesní listiny vydané Okresním úřadem – Okresním živnostenských úřadem v Havlíčkově Brodě dne 29. 3. 1999 a z dopisu Č. d., s. o., divize Dopravní cesty, o. z., Traťové strojní stanice H., ze dne 25. 5. 2000. Vzhledem k tomu, že hodnocení provedených důkazů odpovídá požadavkům ustanovení § 132 o.s.ř. (soud nevzal v úvahu skutečnosti, které by z provedených důkazů nevyplynuly, žádné skutečnosti, které by byly důkazy prokázány nebo jinak vyšly najevo, nepominul, a v hodnocení důkazů z hlediska závažnosti, zákonnosti, pravdivosti či věrohodnosti není logický rozpor), je uvedené skutkové zjištění v souladu s výsledky dokazování. Dovozuje-li žalobce v dovolání, že uvedené závěry z provedených důkazů nevyplývají, činí tak na základě vlastního hodnocení důkazů (z provedených důkazů činí jiné skutkové závěry než odvolací soud); žalobce tak ve skutečnosti napadá hodnocení důkazů soudem, které samo o sobě – jak uvedeno výše – není způsobilým dovolacím důvodem.

Žalobce v žalobě, v průběhu řízení i v dovolání namítal, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 19. 5. 1999 je podle ustanovení § 55 a § 242 odst. 1 písm. b) zák. práce neplatným právním úkonem, neboť není přesně uvedeno, jakou „stejnou činnost“ měl bez souhlasu žalované vykonávat. Soud prvního stupně (a odvolací soud, který se s jeho závěrem v tomto směru ztotožnil) s přihlédnutím ke zjištěným okolnostem považoval odůvodnění okamžitého zrušení pracovního poměru za určité a srozumitelné. Ani dovolací soud nemá důvodu na těchto závěrech něco měnit, neboť ze skutkových zjištění v řízení učiněných vyplývá, že jak žalobci, tak žalované bylo od počátku zřejmé, kterou „stejnou činnost“ má žalovaná v okamžitém zrušení pracovního poměru na mysli.

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

Jak správně uvádí odvolací soud, povinnost dodržovat pracovní kázeň patří k základním povinnostem zaměstnance vyplývajícím z pracovního poměru [srov. § 35 odst. 1 písm. b) zák. práce] a spočívá v plnění povinností, které jsou stanoveny právními předpisy (zejména ustanoveními § 73, 74 a § 75 zák. práce), pracovním řádem, pracovní smlouvou nebo pokynem nadřízeného vedoucího zaměstnance. Má - li být porušení pracovní kázně právně postižitelné jako důvod k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, musí být porušení pracovních povinností ze strany zaměstnance zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity. Zákoník práce pro účely rozvázání pracovního poměru rozlišuje mezi soustavným méně závažným porušením pracovní kázně, závažným porušením pracovní kázně a porušením pracovní kázně zvlášť hrubým způsobem. Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvlášť hrubým způsobem) je důvodem k okamžitému zrušení pracovního poměru nebo k výpovědi z pracovního poměru [§ 53 odst. 1 písm. b), § 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce], závažné porušení pracovní kázně je pak důvodem k výpovědi z pracovního poměru [§ 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce].

Podle ustanovení § 75 odst. 1 zák. práce zaměstnanci mohou vedle svého zaměstnání vykonávaného v pracovněprávním vztahu vykonávat výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, u něhož jsou zaměstnáni, jen s jeho předchozím písemným souhlasem. Podle ustanovení § 75 odst. 3 zák. práce omezení stanovené v odst. 1 se nevztahuje na výkon vědecké,

pedagogické, publicistické, literární a umělecké činnosti.

Výdělečnou činností se - obecně vzato - rozumí každá právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu. Výdělečnou činností je mimo jiné též podnikání (soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku).

Vzhledem k tomu, že žalovaná žalobci vytýká, že bez jejího souhlasu soukromě vykonával stejnou činnost jako žalovaná, je pro posouzení věci podstatné, zda za výkon výdělečné činnosti lze považovat skutečnost, že se zaměstnanec přihlásí do výběrového řízení na poskytování stejné činnosti, kterou vykonává jeho zaměstnavatel.

S tvrzením odvolacího soudu, že za použití extenzivního výkladu ustanovení § 75 odst. 1 zák. práce lze dovodit, že zaměstnanec poruší pracovní kázeň i tehdy, jestliže „pro brzký, resp. bezprostřední výkon výdělečné činnosti, totožné s předmětem činnosti zaměstnavatele, zajistí nezbytná opatření“, dovolací soud nesouhlasí.

Účelem ustanovení § 75 zák. práce je regulovat výkon další výdělečné činnosti zaměstnanců, která je vyvíjena vedle jejich zaměstnání konaného již v jednom pracovněprávním vztahu. Jde přitom též o to, že zaměstnanci využívají při takových činnostech i poznatků a informací, včetně výsledků práce, dosažených při výkonu práce v pracovněprávním vztahu. Proto právní úprava umožňuje výkon výdělečné činnosti, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele, jen s jeho předchozím souhlasem. Výdělečnou činností je, jak výše uvedeno, každá právem dovolená činnost, která je vykonávána za účelem získání majetkového prospěchu. Rozhodující je tedy vůle zaměstnance touto činností majetkový prospěch získat. Přitom není podstatné, zda nakonec k dosažení takového majetkového prospěchu (zisku) skutečně dojde či nikoliv. Podstatné je, že se jedná o činnost, která je s dosažením majetkového prospěchu obvykle spojena. Významné není ani to, zda jde o pracovněprávní vztah, občanskoprávní vztah, o podnikání na základě živnostenského listu či o výkon práce v obchodních společnostech.

Z uvedeného vyplývá, že vždy musí jít o činnost, která je charakterizována tím, že majetkový prospěch pojmově přináší, a zároveň, že jde o činnost totožnou s předmětem činnosti zaměstnavatele. Nelze proto, jak to učinil odvolací soud, za takovou činnost považovat „zajišťování nezbytných opatření“ k provozování takové činnosti, jež má být vykonávána teprve v budoucnosti (příprava na výkon takové činnosti). Samotné obstarání si živnostenského oprávnění nezbytného pro výkon konkrétní činnosti, které je teprve právě takovou přípravou (vytvářením si podmínek) pro výkon určité činnosti, proto nemůže výkon jiné výdělečné činnosti představovat.

Vykonávání konkurenční činnosti (v projednávaném případě koncesované živnosti „Podniky zajišťující ostrahu majetku a osob“) neznamená toliko vlastní výkon takové činnosti v úzkém slova smyslu (fyzickou ostrahu majetku a osob), ale zahrnuje v sobě i další úkony, činnosti, jednání, jež s touto vlastní činností v úzkém slova smyslu nezbytně souvisí. Tak je kupříkladu nezbytné vyvíjet aktivitu k získání zákazníka (klienta), připravit a projednat smlouvu o provedení (provádění) příslušné činnosti, provést analýzu střeženého majetku a osob z hlediska v úvahu přicházejících rizik, vyhodnotit nejvhodnější způsob ochrany, stanovit režim ostrahy apod. K takovým činnostem patří

logicky také účast ve výběrovém řízení, jež v sobě zahrnuje i vypracování a učinění konkrétní nabídky. Takovouto činností není sledována nějaká příprava na budoucí abstraktní výkon konkurenční činnosti, ale jde, jak výše uvedeno, o vědomě vykonávanou činnost, jež je vykonávána v přímé souvislosti s vlastní (hlavní) činností, jejíž předmět je stejný jako je předmět činnosti zaměstnavatele.

Aby se jednalo o konkurenční činnost ve smyslu ustanovení § 75 zák. práce, nestačí, že se jedná o jakoukoli z činností, jež mají shodný předmět s předmětem činnosti zaměstnavatele, případně o činnost s ní přímo související. I pro tyto související činnosti platí, že musí být splněna i druhá z podmínek uvedených v ustanovení § 75 zák. práce, totiž, že jde o činnost výdělečnou. Znamená to, že i shodné činnosti v širším slova smyslu (přímo souvisící s činností hlavní) musí ve své souvislosti být činnostmi výdělečnými (spojenými obvykle s poskytováním odměny). Kdyby taková činnost, byť i jinak shodná s činností zaměstnavatele, nebyla spojena s poskytováním odměny, nebylo by možné ji jako konkurenční jednání ve smyslu ustanovení § 75 zák. práce posuzovat. Proto ani samotná účast ve výběrovém řízení, jež v sobě zahrnuje i vypracování a učinění konkrétní nabídky, i když pojmově představuje činnost shodnou s předmětem činnosti zaměstnavatele, vzhledem k tomu, že není spojena s poskytováním odměny, nemůže představovat konkurenční činnost ve smyslu ustanovení § 75 zák. práce.

Nejvyšší soud České republiky proto dospěl k závěru, že o výkon výdělečné činnosti ve smyslu ustanovení § 75 zák. práce jde v případě, že zaměstnanec vykonává vedle svého zaměstnání na základě právního vztahu činnost, která je pojmově výdělečná (s níž je obvykle spojeno poskytování odměny). Okolnost, zda při výkonu této činnosti zaměstnanec výdělek skutečně dosáhl, není sama o sobě významná.

Výše uvedené samozřejmě neznamená, že by se zaměstnanec tím, že se přihlásí do výběrového řízení pro vykonávání činností shodných s předmětem činnosti jeho zaměstnavatele, nemohl dopustit porušení pracovní kázně. Uvedeným jednáním se totiž zaměstnanec pokouší získat pro sebe zakázku (zákazníka), kterou by jinak (kdyby se do stejného výběrového řízení nepřihlásil) snadněji získal zaměstnavatel; zaměstnanec tedy přímo konkuruje zaměstnavateli. Takové jednání nemůže být v zájmu zaměstnavatele a podle okolností případu by mohlo jít o jednání, které je v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele [§ 74 odst. 1 písm. d) zák. práce], jejichž ochrana je jednou z povinností zaměstnance.

Protože, jak výše uvedeno, jednání žalobce vytýkané mu v okamžitém zrušení pracovního poměru ze dne 19. 5. 1999 porušením pracovní kázně nebylo (žalobce nevykonával jinou činnost výdělečně - § 75 zák. práce) a jiné porušení pracovní kázně mu vytýkáno nebylo, nezabýval se již dovolací soud námitkami žalobce, jež se týkaly posouzení stupně intenzity porušení pracovní kázně.

Z uvedeného dále vyplývá, že rozsudek odvolacího soud není správný; Nejvyšší soud České republiky proto napadený rozsudek zrušil (§ 243b odst. 1 část věty za středníkem o.s.ř.) a věc vrátil Krajskému soudu v Hradci Králové k dalšímu řízení (§ 243b odst. 2 věta první o.s.ř.).

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

Další články:

- Plat
- Doručování
- Pracovní smlouva
- Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
- Konzumace alkoholu na pracovišti (exkluzivně pro předplatitele)
- Překvapivé skutkové posouzení
- Pracovněprávní vztahy (exkluzivně pro předplatitele)
- Náhrada za ztrátu na výdělku (exkluzivně pro předplatitele)
- Pracovní poměr (exkluzivně pro předplatitele)
- Mzda (exkluzivně pro předplatitele)
- Plat