

27. 9. 2005

ID: 36114

Porušení pracovní kázně

O soustavně méně závažné porušování pracovní kázně se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost. O soustavně porušování pracovní kázně z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní kázně na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní kázně.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 1309/2003, ze dne 15.1.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce Ing. L. R., zastoupeného advokátkou, proti žalované J. C. A. S., k. s., zastoupené advokátem, o neplatnost výpovědi z pracovního poměru a o náhradu mzdy, vedené u Okresního soudu v České Lípě pod sp.zn. 7 C 253/2000, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočky v Liberci ze dne 24. dubna 2002, č.j. 35 Co 52/2002-141, tak, že rozsudek krajského soudu se zrušuje a věc se vrací Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Z odůvodnění:

Dopisem doručeným žalobci dne 6. 10. 1999 žalovaná (její právní předchůdkyně T., spol. s r.o.) sdělila žalobci, že mu dává výpověď z pracovního poměru podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce. Soustavně méně závažné porušování pracovní kázně (kterým výpověď odůvodnila) spatřovala v tom, že žalobce „v letošním roce soustavným způsobem porušoval pracovní kázeň tím, že nerespektoval a zejména neplnil pokyny svého nadřízeného (upozornění ze dne 14. 7. 1999 a 23. 9. 1999, kdy obdržel písemné výzvy pro zaměstnance, které spočívaly ve skutečnostech uvedených v napomenutích)“. Vzhledem k tomu, že opětovně k 27. 9. 1999 a k 29. 9. 1999 nesplnil požadovaný termín včasného předložení úkolu, je žalovaná „nucena přistoupit“ k výpovědi z pracovního poměru.

Žalobce se domáhal (žalobou směřovanou proti žalované T., spol. s r.o. a změněnou se souhlasem soudu prvního stupně), aby byla uvedená výpověď prohlášena za neplatnou a aby žalované bylo uloženo zaplatit mu „na náhradu mzdy 559.506,- Kč hrubého s 10% úrokem z prodlení z částky 145.586,- Kč od 11. 7. 2000 do 10.10. 2001 a dále s 8,5% úrokem z prodlení z částky 559.506,- Kč od 11. 10. 2001 do zaplacení“. Žalobu odůvodňoval zejména tím, že důvod výpovědi je uveden „naprosto vágně a nekonkrétně“, neboť se odvolává na upozornění ze dne 14. 7. 1999 a 23. 9. 1999, aniž by tato upozornění obsahově blíže specifikoval. Navíc se žalobce nedopustil tří porušení pracovní kázně a o tom, zda vůbec k porušení pracovní kázně došlo, nebylo žalovanou rozhodnuto, ač si žalobce proti „výzvě k odstranění neuspokojivých výsledků zaměstnance“ podal podle poučení odvolání.

Okresní soud v České Lípě rozsudkem ze dne 12. 7. 2000, č.j. 7 C 253/2000-53, určil, že „rozházání pracovního poměru výpovědí k 31. 12. 1999 od žalované T., spol. s r.o. žalobci Ing. L. R.“ je neplatné, žalované uložil povinnost zaplatit žalobci „náhradu ušlé mzdy ve výši 145.586,- Kč hrubého“ a rozhodl, že žalovaná je povinna nahradit žalobci náklady řízení ve výši 18.949,- Kč k rukám „právního zástupce žalobce“. Po provedeném dokazování dospěl k závěru, že výpovědní důvod není dostatečně skutkově odůvodněn. Vycházel přitom z toho, že pouhý odkaz na písemné výzvy ze dne 14. 7. 1999 a 23. 9. 1999 učiněný ve výpovědi z pracovního poměru ke konkretizaci skutkového důvodu výpovědi nestačí a že z výpovědi z pracovního poměru není zřejmé, jaké úkoly žalobce nesplnil k 27. 9. 1999 a 29. 9. 1999, když i z výpovědi žalobce před soudem vyplynulo, že po obdržení výpovědi z pracovního poměru mu nebylo zřejmé, o jaké úkoly se mělo jednat.

K odvolání žalované Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci usnesením ze dne 12. 4. 2001, č.j. 35 Co 563/2000-78, rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vytкнуł soudu prvního stupně, že jeho rozsudek je nepřezkoumatelný pro nedostatek důvodů. Nesouhlasil s jeho závěrem, že k určitosti výpovědi z pracovního poměru nestačí, je-li v ní odkaz na konkrétní listiny. V projednávané věci výpověď z pracovního poměru odkazuje na upozornění (výzvy) ze dne 14. 7. 1999 a 23. 9. 1999, v nichž jsou uvedeny konkrétní povinnosti, které žalovaná žalobci uložila jako pracovní úkoly a které žalobce nesplnil. Souhlasil s tím, že nesplnění úkolů žalobcem ke

dni 27. 9. 1999 a 29. 9. 1999 je neurčité, neboť chybí popis skutku, není uveden ani odkaz na žádnou listinu a z výpovědi žalobce je zřejmé, že nelze učinit závěr, že by mezi účastníky nebyla pochybnost o tom, které úkoly dne 27. 9. 1999 a 29. 9. 1999 měla žalovaná na mysli. Mezi účastníky však bylo nesporné, že na základě písemného příkazu Ing. D. z 23. 9. 1999 měl žalobce zpracovat návrh opatření k zamezení ztrát náradí na obou dílnách údržby, a to do 27. 9. 1999. Soud prvního stupně proto bude muset posoudit, zda splnění takového úkolu spadalo do pracovních povinností žalobce a jakou intenzitu případné porušení pracovní kázně dosáhlo.

Okresní soud v České Lípě rozsudkem ze dne 17. 10. 2001, č.j. 7 C 253/2000-123, ve znění usnesení ze dne 13. 11. 2001, č.j. 7 C 253/2000-129, žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen nahradit žalované náklady řízení ve výši 35.374,- Kč k rukám „právního zástupce žalované“. Nesplnění pracovního úkolu uvedeného v napomenutí ze dne 14. 7. 1999 považoval za méně závažné porušení pracovní kázně a porušení pracovních povinností uvedené ve výzvách ze dne 23. 9. 1999 za závažné porušení pracovní kázně. Vytýkané nesplnění úkolu ke dni 29. 9. 1999 považoval za vymezení zcela neurčité a ohledně úkolu k 27. 9. 1999 bylo z výpovědi svědka Ing. D. prokázáno, že žalobce tento úkol splnil. Protože žalobce se dopustil závažného porušení pracovní kázně nesplněním úkolů uvedených v obou napomenutích z 23. 9. 1999, měl soud prvního stupně za to, že je dán výpovědní důvod podle § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem- pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 24. 4. 2002, č.j. 35 Co 52/2002-141, rozsudek soudu prvního stupně ve znění opravného usnesení potvrdil a rozhodl, že žalobce je povinen nahradit žalované náklady odvolacího řízení ve výši 19.942,- Kč „u Mgr. J. K.“. Za správný považoval závěr soudu prvního stupně, že nelze nic vyvozovat z toho, že žalovaná ve výpovědi z pracovního poměru vytká žalobci nesplnění úkolu ke dni 27. 9. 1999 a 29. 9. 1999. Protože písemné vymezení uvedené ve výpovědi z pracovního poměru je nejasné a mezi účastníky byla nesporná toliko povinnost žalobce zpracovat do 27. 9. 1999 návrh opatření k zamezení ztrát náradí na obou dílnách údržby (tento úkol splnil, a proto nemůže představovat porušení pracovní kázně), je pro neurčitost výpověď z pracovního poměru v části týkající se neplnění úkolu k 27. 9. 1999 a 29. 9. 1999 neplatná. I když dne 23. 9. 1999 byly žalobci doručeny dvě výzvy, vzhledem k tomu, že se týkaly téhož skutku, nelze podle odvolacího soudu uvažovat k tomuto dni o dvou, ale pouze o jednom porušení pracovní kázně žalobcem. Protože žalobce včasné a účinné opatření po zjištění ztráty vrtačky neučinil, spatřoval odvolací soud v tomto jeho jednání, stejně jako v jednání vytknutém dne 14. 7. 1999 („zpracování prezentace POKA JOKE“), porušení pracovní kázně. Při posuzování intenzity porušení pracovní kázně vytknutého dne 23. 9. 1999 přihlížel k tomu, že žalobce neučinil rychlé a účinné opatření (tím by bylo oznámení ztráty nadřízenému již v okamžiku, kdy se o ní dozvěděl, případně její ohlášení na policii), z toho, že v jiných případech bylo vždy zaměstnavatelem bezprostředně odcizení (ztráta) hlášeno na policii, že tedy takové nezodpovědné jednání nebylo na pracovišti tolerováno, k tomu, že ztracená vrtačka měla v dubnu 1999 hodnotu 12.542,- Kč a v době ztráty vzhledem ke krátkosti užívání nebyla tato hodnota výrazně nižší, a k tomu, že porušení pracovní kázně nesplněním úkolu k 14. 7. 1999 bylo méně závažné. Dospěl k závěru, že, i když nejde v tomto případě o zvláště závažné porušení pracovní kázně, je svou intenzitou nepochybně vyšší než porušení malé intenzity, a proto ho posoudil jako závažné porušení pracovní kázně.

V dovolání proti rozsudku odvolacího soudu žalobce namítá, že žalovaná mu sice dala písemné napomenutí, ovšem má za to, že toto napomenutí nesplňuje předpoklady písemné výzvy podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce, neboť ve stanovených lhůtách vytknuté nedostatky odstranil. Je přesvědčen, že se nedopustil porušení pracovní kázně nesplněním úkolu vytknutého mu ve výzvě ze dne 14. 7. 1999, neboť z provedené dokazování vyplynula absolutní neurčitost jeho datování a první závazný termín k jeho splnění mu byl dán teprve písemnou výzvou ze dne 14. 7. 1999 a poté tento úkol splnil. Připouští, že se mohl dopustit jediného porušení pracovní kázně vytknutého ve výzvě ze dne 23. 9. 1999, avšak jen v tom, že prodlel s ohlášením zjištěného zmizení vrtačky. Toto porušení je ale podle jeho názoru pouze malé intenzity. Výpověď z pracovního poměru mu však byla dána pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, které žalovaná neprokázala. Navrhl, aby dovolací soud rozsudek odvolacího soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Okresní soud v České Lípě usnesením ze dne 24. 1. 2003, č.j. 7 C 253/2000-173, potvrzeným usnesením Krajského soudu v Ústí nad Labem - pobočky v Liberci ze dne 14. 4. 2003, č.j. 36 Co 149/2003-183, rozhodl, že „v řízení bude nadále pokračováno na straně žalované místo T., spol. s r.o., s J. C. A. S., spol. s r.o.“. Původně označená žalovaná totiž zanikla v důsledku sloučení se společností J. C. A. S., spol. s r.o., a to ke dni 17. 6. 2002. Proto ve smyslu § 107 o.s.ř. bylo rozhodnuto o tom, s kým bude v řízení dále pokračováno.

Podle zápisu do obchodního rejstříku, vedeného Krajským soudem v Ústí nad Labem, v oddílu A., vložce 14893, ze dne 17. 3. 2003 mimořádná valná hromada společnosti J. C. A. S., spol. s r.o., konaná dne 9. 8. 2002 přijala rozhodnutí o změně právní formy společnosti J. C. A. S., spol. s r.o., ze společnosti s ručením omezeným na

komanditní společnost. Dovolací soud proto nadále jako s žalovanou jednal s J. C. A. S., k. s.

Nejvyšší soud ČR jako soud dovolací (§ 10a o.s.ř.) po zjištění, že dovolání proti pravomocnému rozsudku odvolacího soudu bylo podáno 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. b) o.s.ř. dovolání přípustné, přezkoumal napadený rozsudek v rozsahu dovolatelem vytyčeném (§ 242 odst. 1, 3 o.s.ř.) bez nařízení jednání (§ 243a odst. 1 věta první o.s.ř.) a dospěl k závěru, že dovolání je opodstatněné.

Projednávanou věc je třeba posuzovat - s ohledem na to, že žalovaná se žalobcem rozvázala pracovní poměr dopisem doručeným dne 6. 10. 1999 - podle zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění do 30. 11. 1999, to je do dne, než nabyl účinnosti zákon č. 225/1999 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o vojácích z povolání (dále jen „zák. práce“).

Podle ustanovení § 46 odst.1 písm. f) zák. práce může zaměstnavatel dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení pracovní kázně; pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně lze dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

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 zaměstnancem zaviněno (alespoň z nedbalosti) a musí dosahovat určitý stupeň intenzity.

Zákoník práce rozlišuje - jak vyplývá z jeho ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) a § 53 odst. 1 písm. b) zák. práce - mezi porušením pracovní kázně zvláště hrubým způsobem, závažným porušením pracovní kázně a méně závažným porušením pracovní kázně. Nižší stupeň intenzity porušení pracovní kázně než je méně závažné porušení zákoník práce neupravuje; každé porušení pracovní kázně, které nedosahuje intenzity porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem nebo závažného porušení pracovní kázně, je proto vždy méně závažným porušením pracovní kázně.

Porušení pracovní kázně nejvyšší intenzity (zvláště 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 důvodem výpovědi z pracovního poměru [§ 46 odst. 1 písm. f) část věty před středníkem zák. práce]. Méně závažná porušení pracovní kázně jsou podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) části věty za středníkem zák. práce důvodem k výpovědi z pracovního poměru jen tehdy, jde-li o soustavné zaviněné porušování pracovních povinností a byl-li zaměstnanec v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením pracovní kázně písemně upozorněn na možnost výpovědi.

O soustavné méně závažné porušování pracovní kázně se jedná tehdy, dopustil-li se zaměstnanec nejméně tři porušení pracovní kázně, která nedosahují intenzity zvláště hrubého nebo závažného porušení pracovních povinností, mezi nimiž je přiměřená časová souvislost (srov. rozsudek býv. Nejvyššího soudu ČR ze dne 28.4.1992, sp. zn. 6 Cdo 1/92, uveřejněný pod č. 52 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1994). O soustavné porušování pracovní kázně z hlediska přiměřené časové souvislosti jde tehdy, navazuje-li jedno porušení pracovní kázně na druhé (další) tak (v takovém časovém intervalu), že lze hovořit o sledu jednotlivých na sebe navazujících porušení pracovní kázně.

Pro posouzení platnosti výpovědi z pracovního poměru není podstatné, jak zaměstnavatel ve výpovědi právně kvalifikuje porušení pracovní kázně zaměstnancem, ale podstatné (rozhodující) je, aby zaměstnavatel výpovědní důvod ve výpovědi skutkově vymezil tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem (srov. ustanovení § 44 odst. 2 zák. práce). Uvedla-li tedy žalovaná ve výpovědi doručené žalobci dne 6. 10. 1999, že dává žalobci výpověď pro soustavné méně závažné porušování pracovní kázně, není tato její právní kvalifikace pro posouzení platnosti výpovědi rozhodná. Rozhodující je, zda z výpovědi doručené žalobci dne 6. 10. 1999 je zřejmé, v jakých jednáních (skutcích) spatřuje žalovaná důvod k výpovědi z pracovního poměru.

V projednávané věci odvolací soud dospěl k závěru, že žalobce se dopustil porušení pracovní kázně jednáním uvedeným ve výpovědi z pracovního poměru doručené mu 6. 10. 1999 tím, že nesprávným způsobem reagoval jako vedoucí zaměstnanec na ztrátu věci (jak mu bylo vytknuto ve výzvách ze dne 23. 9. 1999, na něž žalovaná ve výpovědi z pracovního poměru odkazuje). Ani dovolatel tento závěr odvolacího soudu nezpochybňuje (srov. slova v dovolání „mám za prokázané, že jsem se dopustil pouze jediného porušení pracovní kázně velmi malé intenzity, a to prodlení

ohlášení ztráty akumulátorové vrtačky svému nadřízenému“). Zpochybňuje ale závěr odvolacího soudu o tom, že toto porušení pracovní kázně je svou intenzitou závažným porušením pracovní kázně.

Ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce patří k právním normám s relativně neurčitou (abstraktní) hypotézou, tj. k právním normám, jejichž hypotéza není stanovena přímo právním předpisem a které tak přenechávají soudu, aby podle svého uvážení v každém jednotlivém případě vymezil sám hypotézu právní normy ze širokého, předem neomezeného okruhu okolností.

Pro posouzení, zda zaměstnanec porušil pracovní kázeň méně závažně, závažně nebo zvláště hrubým způsobem, zákon nestanoví, z jakých hledisek má soud vycházet. V zákoníku práce ani v ostatních pracovněprávních předpisech nejsou pojmy „méně závažné porušení pracovní kázně“, „závažné porušení pracovní kázně“ a „porušení pracovní kázně zvláště hrubým způsobem“ definovány, přičemž na jejich vymezení závisí možnost a rozsah postihu zaměstnance za porušení pracovní kázně. Vymezení hypotézy právní normy tedy závisí v každém konkrétním případě na úvaze soudu; soud může přihlídnout při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně k osobě zaměstnance, k funkci, kterou zastává, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů, k době a situaci, v níž došlo k porušení pracovní kázně, k míře zavinění zaměstnance, ke způsobu a intenzitě porušení konkrétních povinností zaměstnance, k důsledkům porušení pracovní kázně pro zaměstnavatele, k tomu, zda svým jednáním zaměstnanec způsobil zaměstnavateli škodu, apod. Zákon zde ponechává soudu širokou možnost uvážení, aby rozhodnutí o platnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí odpovídalo tomu, zda po zaměstnavateli lze spravedlivě požadovat, aby pracovní poměr zaměstnance u něj nadále pokračoval.

Při hodnocení, jakou intenzitu dosáhlo porušení pracovní kázně uvedené v dopise žalované doručeném žalobci dne 6. 10. 1999 (a ve výzvách ze dne 23. 9. 1999), odvolací soud přihlédl – jak vyplývá z odůvodnění jeho rozsudku – k tomu, že žalobce neučinil poté, co se dozvěděl o ztrátě vrtačky, včasná a účinná opatření, neboť ztrátu neoznámil bezprostředně ani svému nadřízenému, ani ji nenahlásil policii, nevyslechl k okolnostem ztráty R. Č. a nesepsal s ním ani záznam o ztrátě, k tomu, že jako vedoucí pracovník měl opatření k ochraně majetku učinit okamžitě, nikoli s prodlením pěti dnů (oznámení nadřízenému), popř. osmi dnů (sepsání záznamu o ztrátě s R. Č.), k tomu, že v jiných případech bylo vždy zaměstnavatelem odcizení (ztráta jiných věcí) bezprostředně hlášeno na policii, k tomu, že pořizovací hodnota vrtačky, která činila v dubnu 1999 částku 12.542,- Kč, v době ztráty nemohla být pro poměrně krátkou dobu užívání výrazně nižší, a k tomu, že žalobce porušil pracovní kázeň také tím, že nesplnil úkol k 14. 7. 1999.

S tímto vymezením hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce nelze souhlasit, neboť odvolacím soudem uvažované skutečnosti nejsou vzhledem k okolnostem případu úplné a neposkytují náležitý podklad pro závěr, že by tu byly takové skutečnosti, které by umožňovaly posoudit žalobcovo jednání v souvislosti se ztrátou vrtačky jako závažné porušení pracovní kázně.

Odvolacímu soudu je třeba v první řadě vytknout, že náležitě nezohlednil situaci, za níž k porušení pracovní kázně žalobcem došlo. Z obsahu spisu (zejména z výpovědi žalobce i slyšených svědků) vyplývá, že žalobce se teprve postupně dozvídal o okolnostech, které svědčily o ztrátě vrtačky, a nikoli o jejím vypůjčení jiným zaměstnancem, či jejím odložení na nepředpokládané místo; žalobce byl navíc dva dny nepřítomen, neboť byl na lékařském vyšetření. Naproti tomu se odvolací soud soustředil toliko na samotnou skutečnost, kdy z časového hlediska a jakými kroky měl žalobce reagovat, aniž přihlížel také k tomu, kdy a které skutečnosti se žalobce dozvídal a mohl dozvídat. Přitom na samotný fakt ztráty vrtačky (tedy vzniku škody pro zaměstnavatele – žalovanou) nemohlo mít ani rychlejší oznámení jejího zjištění žádný vliv; časové hledisko mohlo mít vliv jen na to, kdy bude zahájeno pátrání po pachateli. Z okolností, které vyšly v posuzované věci za řízení najevo, vyplývá, že při zkoumání intenzity porušení pracovní kázně žalobcem mělo být přihlídnuto také k osobě žalobce, k jeho dosavadnímu postoji k plnění pracovních úkolů. Odvolací soud se však v důsledku nesprávného právního názoru [neúplného a nepřesného vymezení hypotézy právní normy obsažené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. f) zák. práce] těmito okolnostmi nezabýval a neopatřil si k tomu všechny potřebné skutkové poznatky.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není z hlediska uplatněných dovolacích důvodů správný. Nejvyšší soud ČR jej proto zrušil (§ 243b odst. 2 část věty za středníkem o.s.ř.) a věc vrátil Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení (§ 243b odst. 3 věta první o.s.ř.).

Další články:

- [Autonomie vůle](#)
- [Adhezní nárok \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Zmatečnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Střídavá péče](#)
- [Restituce](#)
- [Majetková podstata \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Náhrada škody \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odpovědnost státu za újmu \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Předběžné opatření](#)
- [Valná hromada \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Pracovní doba](#)