

9. 6. 2006

ID: 40821

# Ukončení pracovního poměru dohodou

Prokazuje-li v řízení o zaplacení odstupného (§ 60a zák. práce) zaměstnanec skutečnost (zaměstnavatelem popřené tvrzení zaměstnance), že pracovní poměr byl rozvázán dohodou z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst.1 písm. a) až c) zák. práce, obsahem dohody o rozvázání pracovního poměru (v ní uvedeným důvodem skončení pracovního poměru), nemá zaměstnanec nárok na odstupné, jestliže zaměstnavatel prokáže, že dohoda o rozvázání pracovního poměru byla ve skutečnosti uzavřena z jiného důvodu, tj. z důvodu, s nímž ustanovení § 60a odst.1 zák. práce nárok na poskytnutí odstupného nespojuje.

(Rozsudek Nejvyššího soudu České republiky sp.zn. 21 Cdo 324/2004, ze dne 29.6.2004)

Nejvyšší soud České republiky rozhodl v právní věci žalobce J. L., zastoupeného advokátem, proti žalovanému Stavebnímu bytovému družstvu L., družstvu, zastoupenému advokátem, o 46.579,- Kč s příslušenstvím, vedené u Okresního soudu v Jablonci nad Nisou pod sp. zn. 11 C 45/98, o dovolání žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem - pobočky v Liberci ze dne 28. srpna 2003 č.j. 30 Co 184/2002-118 ve znění usnesení ze dne 22. září 2003 č.j. 30 Co 184/2002-122, tak, že rozsudek krajského soudu se s výjimkou výroku o vrácení soudního poplatku zrušuje a věc se v tomto rozsahu vrací Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

Z odůvodnění :

Žalobce se domáhal, aby mu žalovaný zaplatil na náhradě mzdy za nevyčerpanou dovolenou a na odstupném poskytovaném při rozvázání pracovního poměru po odečtení plateb "sociálního pojištění" a "zálohy na daň z příjmu" celkem 46.579,- Kč s "úrokem z prodlení ode dne 8.12.1997 ve výši 2,5 promile za každý den z prodlení". Žalobu zdůvodnil zejména tím, že u žalovaného pracoval v pracovním poměru sjednaném na dobu neurčitou ode dne 21.5.1990 až do dne 30.11.1997, k němuž byl pracovní poměr rozvázán dohodou uzavřenou z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce. Žalovaný mu při skončení pracovního poměru nezaplatil náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou v délce 13 dnů a odstupné, přestože mu na tato plnění vznikl nárok.

Okresní soud v Jablonci nad Nisou rozsudkem ze dne 20.4.1998 č.j. 11 C 45/98-24 žalovanému uložil, aby zaplatil žalobci 46.579,- Kč s 26% úrokem od 9.12.1997 do zaplacení a na náhradě nákladů řízení 1.864,- Kč. Při svém rozhodování vycházel ze zjištění, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán dohodou ze dne 18.11.1997 ke dni 30.11.1997 z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce a že za rok 1997 žalobci "zbývalo nevyčerpaných 13 dní dovolené". Soud prvního stupně uzavřel, že za nevyčerpanou dovolenou žalobci náleží náhrada ve výši 15.520,- Kč a že ve smyslu ustanovení § 60a zákoníku práce má žalobce nárok na odstupné ve výši 77.472,- Kč, které mu však lze přiznat - vzhledem k tomu, že soud je vázán "žalobním návrhem" - jen do výše požadované v žalobě. Námitku žalovaného, podle níž je dohoda o rozvázání pracovního poměru neplatným právním úkonem, soud prvního stupně odmítl s odůvodněním, že neplatnost rozvázání pracovního poměru žalovaný mohl podle ustanovení § 64 zákoníku práce uplatnit u soudu žalobou až do 30.1.1998; protože tak neučinil, nelze se případnou neplatností dohody o rozvázání pracovního poměru zabývat.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ústí nad Labem - pobočka v Liberci usnesením ze dne 9.10.1998 č.j. 30 Co 540/98-38 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Odvolací soud dovodil, že pro posouzení, zda pracovní poměr účastníků byl rozvázán dnem 30.11.1997, není významné, zda dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 18.11.1997 je či není platným právním úkonem, ale to, zda tuto dohodu uzavřela za žalovaného osoba, která by k tomu byla oprávněna, a uložil soudu prvního stupně, aby se v dalším řízení zabýval tím, zda dohoda o rozvázání pracovního poměru byla za žalovaného uzavřena "pověřeným zaměstnancem" a zda tedy tento právní úkon zaměstnavatele zavazuje či nikoliv.

Okresní soud v Jablonci nad Nisou - poté, co usnesením ze dne 19.4.1999 č.j. 11 C 45/98-54a řízení co do částky 11.689,- Kč (ohledně nároku na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou) z důvodu částečného zpětvzetí žaloby zastavil - rozsudkem ze dne 26.4.1999 č.j. 11 C 45/98-56 žalobu zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit

žalovanému na náhradě nákladů řízení 10.000,- Kč. Po provedení dalších důkazů zjistil, že dohodu o rozvázání pracovního poměru účastníků ze dne 18.11.1997 uzavřela za žalovaného ekonomická náměstkyně předsedy V. M., která k tomu nebyla oprávněna, neboť právní úkony směřující k uzavření nebo rozvázání pracovního poměru mohl činit výlučně předseda žalovaného družstva. Protože žalobce vykonával u žalovaného funkci vedoucího personálního oddělení a protože "z titulu této funkce a obeznámenosti se stanovami" musel vědět, že V. M. "své oprávnění překročila", dohoda o rozvázání pracovního poměru žalovaného "nezavazuje". Žalobce proto nemá na požadované odstupné nárok.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem - pobočka v Liberci usnesením ze dne 11.11.1999 č.j. 30 Co 654/99-70 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Odvolací soud vytknul soudu prvního stupně, že učinil závěr o pracovním zařazení žalobce, aniž by v odůvodnění rozsudku uvedl, jak k takovému skutkovému zjištění dospěl, a že se nezabýval tím, zda žalobce musel vědět, že V. M. nebyla "pověřenou osobou" ve smyslu ustanovení § 9 odst.1, 2 zákoníku práce; rozsudek soudu prvního stupně proto nebylo možné pro nedostatek důvodů přezkoumat.

Okresní soud v Jablonci nad Nisou poté rozsudkem ze dne 13.12.2000 č.j. 11 C 45/98-81 žalovanému uložil, aby žalobci zaplatil 34.890,- Kč s 26% úrokem z částky 46.579,- Kč ode dne 8.12.1997 do dne 7.3.1999 a s 26% úrokem z částky 34.890,- Kč ode dne 8.3.1999 do zaplacení a na náhradě nákladů řízení 12.011,- Kč. Z provedených důkazů dovodil, že žalobce nemohl "objektivně vědět", že V. M. nebyla "pověřena" uzavřít za žalovaného dohodu o rozvázání pracovního poměru ze dne 18.11.1997 a že tedy "překračuje své oprávnění". Uvedená dohoda o rozvázání pracovního poměru je platná a pro žalovaného závazná, a to jednak v tom, že jí byl ukončen pracovní poměr účastníků, jednak "v tom smyslu, že žalobce pro výpovědní důvod podle § 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce má právo na odstupné ve smyslu § 60a odst.1 zákoníku práce". Výše odstupného činí 77.472,- Kč; protože žalobce na tomto nároku požadoval 34.890,- Kč, soud prvního stupně mu přiznal pouze tuto částku.

K odvolání žalovaného Krajský soud v Ústí nad Labem - pobočka v Liberci usnesením ze dne 10.5.2001 č.j. 30 Co 196/2001-97 rozsudek soudu prvního stupně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Své rozhodnutí odůvodnil tím, že žalovaný vznesl v odvolání "zcela novou obranu, neboť tvrdí, že v době podpisu dohody o skončení pracovního poměru tato dohoda neobsahovala doložku o tom, že k uzavření dohody dochází z důvodu nadbytečnosti pracovníka", a že "v zájmu zachování dvouinstančnosti soudního řízení" je nezbytné, aby se touto novou námitkou žalovaného zabýval nejprve soud prvního stupně.

Po provedení dalších důkazů Okresní soud v Jablonci nad Nisou rozsudkem ze dne 5.12.2001 č.j. 11 C 45/98-107 žalobu o zaplacení částky 34.890,- Kč s příslušenstvím zamítl a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů řízení 26.675,- Kč. Z výsledků dokazování dovodil, že dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 18.11.1997 nebyla uzavřena z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce. U žalobce se totiž "nemohlo jednat o nadbytečného pracovníka, když tento v souvislosti s rozvázáním pracovního poměru měl převést svou pracovní náplň na jiné pracovníky a této je i zaučit". Žalobce proto nemá na požadované odstupné nárok.

K odvolání žalobce Krajský soud v Ústí nad Labem - pobočka v Liberci rozsudkem ze dne 28.8.2003 č.j. 30 Co 184/2002-118 ve znění usnesení ze dne 22.9.2003 č.j. 30 Co 184/2002-122 ve výroku o zamítnutí žaloby rozsudek soudu prvního stupně potvrdil, ve výroku o náhradě nákladů řízení jej změnil tak, že žalobci uložil, aby žalovanému na této náhradě zaplatil 34.087,50 Kč k rukám advokáta, a rozhodl, že žalobce je povinen zaplatit žalovanému na náhradě nákladů odvolacího řízení 4.945,- Kč k rukám advokáta a že žalovanému se vrací soudní poplatek ve výši 1.900,- Kč. S přihlédnutím k právnímu názoru, vyjádřeném v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2002 sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, dovodil, že žalobce může mít nárok na odstupné, jen jestliže prokáže, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z některého z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst.1 písm. a) až c) zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že žalobce "v průběhu řízení nikdy netvrdil, že by došlo k rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně ve smyslu ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce", že žalobce po poučení odvolacím soudem ve smyslu ustanovení § 118a odst.2 o.s.ř. uvedl, že "nemá informace o tom, zda zaměstnavatel přijal nějaké rozhodnutí ve smyslu ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zákoníku práce v písemné podobě" a ani netvrdil, že "by k takovému rozhodnutí došlo ústní formou", že žalobcem navržené důkazy směřující ke zjištění, zda na místo žalobce byl přijat "nějaký jiný pracovník", nemohou "nahradit absenci rozhodnutí zaměstnavatele o organizační změně" a nebylo tedy potřebné je provádět a že "obsah dohody o skončení pracovního poměru není pro posuzování nároku na odstupné rozhodný", odvolací soud uzavřel, že žalobce neprokázal, že by byly splněny předpoklady potřebné ve smyslu ustanovení § 60a zákoníku práce pro vznik nároku na odstupné.

Proti tomuto rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání, které se nedotýká - jak je zřejmé z jeho obsahu - výroku o vrácení soudního poplatku žalovanému. Namítá v první řadě, že je "zcela nemožné, aby zaměstnanec mohl

prokázat existenci rozhodnutí zaměstnavatele o jeho nadbytečnosti v písemné či ústní podobě", neboť takový důkaz "nemůže reálně opatřit" a v tomto směru "nelze očekávat součinnost zaměstnavatele". Právním názorem, který "klade důkazní břemeno na zaměstnance", by se "otevřel prostor pro spekulace zaměstnavatelů, kteří by tak mohli činit úkony k rozvázání pracovního poměru dle § 46 odst.1 písm. a) až c), přestože takové důvody neexistovaly, a následně nevyplácet odstupné". Rozhodnutí odvolacího soudu, které "legalizuje postup žalovaného, kdy se žalobcem uzavřel dohoda o skončení pracovního poměru z důvodu dle § 46 odst.1 písm.c) ZP a následně popírá existenci tohoto důvodu, aby mu nemusel vyplatit odstupné", je v rozporu s ustanovením § 7 odst.2 zákoníku práce. Žalobce dále namítá, že nemá oporu v provedeném dokazování skutkové zjištění, že by "neexistoval důvod skončení pracovního poměru dle § 46 odst.1 písm. c) ZP". Rozhodnutí o organizační změně nemusí mít písemnou podobu a nemusí být zaměstnavatelem vyhlášeno nebo jiným způsobem zveřejněno; žalobce navrhoval důkaz "přehledem o vzniku a skončení pracovních poměrů u žalovaného v období po skončení jeho pracovního poměru", avšak tento důkaz nebyl proveden. Žalobce navrhl, aby dovolací soud zrušil rozsudek odvolacího soudu v napadených výrocích a aby věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

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

Projednávanou věc je třeba i v současné době posuzovat - vzhledem k tomu, že dohodou ze dne 18.11.1997 byl (měl být) pracovní poměr účastníků rozvázán dnem 30.11.1997 - podle zákona č. [65/1965](#) Sb., zákoníku práce, ve znění zákonů č. [88/1968](#) Sb., č. [153/1969](#) Sb., č. [100/1970](#) Sb., č. [20/1975](#) Sb., č. [72/1982](#) Sb., č. [111/1984](#) Sb., č. [22/1985](#) Sb., č. [52/1987](#) Sb., č. [98/1987](#) Sb., č. [188/1988](#) Sb., č. [3/1991](#) Sb., č. [297/1991](#) Sb., č. [231/1992](#) Sb., č. [264/1992](#) Sb., č. [590/1992](#) Sb., č. [37/1993](#) Sb., č. [74/1994](#) Sb., č. [118/1995](#) Sb., č. [287/1995](#) Sb. a č. [138/1996](#) Sb., tedy podle zákoníku práce ve znění účinném do 30.9.1999 (dále jen "zák. práce").

Podle ustanovení § 60a odst.1 zák. práce zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst.1 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku.

Odstupné představuje jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z důvodů na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci. Tím, že se odstupné poskytuje jako dvojnásobek průměrného výdělku, zákon sleduje, aby se zaměstnanci dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel, kdyby pracovní poměr ještě po dobu dvou měsíců pokračoval. Odstupné má tímto způsobem kompenzovat pro zaměstnance nepříznivý důsledek organizačních změn a poskytnout mu ke zmírnění těchto důsledků odpovídající zabezpečení formou jednorázového peněžitého příspěvku.

Nárok na odstupné má (nejde-li o zaměstnance, o nichž zákon stanoví, že jim odstupné nenáleží - srov. § 60c a § 65 odst.3 část třetí věty za středníkem zák. práce) každý zaměstnanec, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst.1 písm. a) až c) zák. práce nebo dohodou z týchž důvodů. Byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, není pro posouzení, zda má zaměstnanec nárok na odstupné, samo o sobě rozhodující, zda byly v dohodě uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, popřípadě jaké důvody rozvázání pracovního poměru se v dohodě uvádí. Ustanovení § 60a zák. práce nespojuje, byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou, vznik nároku na odstupné s tím, co bylo v dohodě uvedeno o důvodech skončení pracovního poměru, ale se zjištěním, proč (z jakého skutečného důvodu) byl pracovní poměr opravdu rozvázán; byl-li pracovní poměr rozvázán dohodou z důvodů uvedených v ustanovení § 46 odst.1 písm. a) až c) zák. práce, má uvolněný zaměstnanec (budou-li splněny také další zákonem stanovené předpoklady) nárok na odstupné bez ohledu na to, zda dohoda obsahovala vylíčení důvodu skončení pracovního poměru, popřípadě co bylo v dohodě o těchto důvodech uvedeno.

Procesní povinnost tvrdit a prokázat [§ 101 odst.1 písm.a) a b) a § 120 odst.1 věta první o.s.ř.], že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z některého z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce, má v řízení o zaplacení odstupného zaměstnanec (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17.5.2002 sp. zn. 21 Cdo 1667/2001, uveřejněném pod č. 108 v časopise Soudní judikatura, roč. 2002).

Povinnost prokázat své tvrzení, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z některého z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce, může zaměstnanec splnit mimo jiné pomocí dohody o rozvázání pracovního poměru, v níž je uveden jím tvrzený důvod skončení pracovního poměru.

V dohodě o rozvázání pracovního poměru musí být uvedeny důvody, pro které se pracovní poměr končí, požaduje-li to zaměstnanec (srov. § 43 odst.2 věta druhá zák. práce). Zákoník práce vychází z presumpce platnosti, správnosti a pravdivosti právního úkonu; předpokládá proto, že v dohodě vyličené důvody rozvázání pracovního poměru odpovídají skutečnosti, tedy že účastníci dohody (zaměstnavatel na žádost zaměstnance) v ní v souladu se skutečností uvedli, proč přistoupili ke skončení svého pracovního poměru. Uvádí-li dohoda v rozporu se skutečností takové důvody rozvázání pracovního poměru, s nimiž zákon spojuje poskytnutí odstupného zaměstnanci, z uvedeného vyplývá, že je na zaměstnavateli, aby tvrdil a prokázal, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru došlo z jiného důvodu, než který je uveden v ustanoveních § 46 odst.1 písm.a) až c) zák. práce. Prokazuje-li tedy v řízení o zaplacení odstupného (§ 60a zák. práce) zaměstnanec skutečnost (zaměstnavatelem popřené tvrzení zaměstnance), že pracovní poměr byl rozvázán dohodou z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst.1 písm. a) až c) zák. práce, obsahem dohody o rozvázání pracovního poměru (v ní uvedeným důvodem skončení pracovního poměru), nemá zaměstnanec nárok na odstupné, jestliže zaměstnavatel prokáže, že dohoda o rozvázání pracovního poměru byla ve skutečnosti uzavřena z jiného důvodu, tj. z důvodu, s nímž ustanovení § 60a odst.1 zák. práce nárok na poskytnutí odstupného nespojuje (srov. též právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9.4.2003 sp. zn. 21 Cdo 1599/2002, uveřejněném pod č. 77 v časopise Soudní judikatura, roč. 2003).

V projednávané věci odvolací soud - jak vyplývá z výše uvedeného - správně dovodil, že procesní povinnost tvrdit a prokázat, že k dohodě o rozvázání pracovního poměru ze dne 18.11.1997 došlo z důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce, v řízení měl žalobce. Vzhledem k tomu, že své tvrzení o důvodu rozvázání pracovního poměru účastníků žalobce prokazoval obsahem dohody o rozvázání pracovního poměru, v níž podle jeho názoru (podle jeho dalšího tvrzení) bylo uvedeno, že pracovní poměr účastníků skončí "z důvodu § 46 odst.1 písm.c ZP", není v souladu se zákonem právní názor odvolacího soudu, podle kterého "obsah dohody o skončení pracovního poměru není pro posuzování nároku na odstupné rozhodný"; kdyby totiž dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 18.11.1997 skutečně obsahovala údaj o tom, že pracovní poměr účastníků skončí "z důvodu § 46 odst.1 písm.c ZP", měla by tato skutečnost za následek, že žalobci vznikl nárok na požadované odstupné, ledaže by žalovaný v řízení prokázal, že dohoda o rozvázání pracovního poměru byla ve skutečnosti uzavřena z jiného důvodu, a to z takového, s nímž ustanovení § 60a odst.1 zák. práce nárok na poskytnutí odstupného nespojuje.

Oproti tvrzení žalobce, že v dohodě o rozvázání pracovního poměru účastníků ze dne 18.11.1997 byl uveden důvod skončení pracovního poměru odkazující na ustanovení § 46 odst.1 písm.c) zák. práce, postavil žalovaný za řízení své tvrzení, že "v době podpisu (uzavření) dohody o skončení pracovního poměru tato dohoda neobsahovala doložku o tom, že k uzavření dohody dochází z důvodu nadbytečnosti pracovníka", tedy že údaj o důvodu skončení pracovního poměru byl do dohody ze dne 18.11.1997 zanesen dodatečně. Z výše uvedeného vyplývá, že bez vyřešení otázky, které z uvedených tvrzení je pravdivé, nelze spolehlivě uzavřít, který z účastníků má procesní povinnost prokázat pro rozhodnutí ve věci významné skutečnosti o důvodu rozvázání pracovního poměru účastníků. Odvolací soud se věcí z tohoto hlediska - jak je zřejmé z odůvodnění jeho rozsudku - nezabýval; jeho závěr o tom, že povinnost a břemeno důkazní v projednávané věci spočívaly výlučně na žalobci a že žalobce důkazní břemeno neunesl (a požadované odstupné mu z tohoto důvodu nelze přiznat), proto zatím nemůže obstát.

Z uvedeného vyplývá, že rozsudek odvolacího soudu není správný. Nejvyšší soud České republiky proto napadený rozsudek ve výroku o věci samé a v akcesorických výrocích o náhradě nákladů řízení mezi účastníky podle ustanovení § 243b odst. 2 části věty za středníkem o.s.ř. zrušil a věc v tomto rozsahu podle ustanovení § 243b odst.3 věty první o.s.ř. vrátil Krajskému soudu v Ústí nad Labem k dalšímu řízení.

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

## Další články:

- [Nájem](#)
- [Ochrana osobnosti \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)

- [Odpovědnost státu za újmu \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Odpovědnost státu za újmu \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Přerušeni řízení \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Svéprávnost \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)
- [Promlčení a dobré mravy](#)
- [Práva dětí](#)
- [Náklady řízení](#)
- [Odmítnutí dovolání](#)
- [Bezplatná obhajoba \(exkluzivně pro předplatitele\)](#)