

HLAVNÍ TÉMA

NÁROK ZAMĚSTNANCE NA NÁHRADU MZDY PO DOBU NEZPŮSOBILOSTI K PRÁCI Z DŮVODU OBEČNÉHO ONEMOCNĚNÍ

Nejdůležitější a převažující funkcí pracovního práva je ochrana slabší strany pracovněprávního vztahu, tedy zaměstnance. Tuto funkci vyjadřuje také jedna ze zásad pracovního práva – zásada zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance.



Jednou z oblastí, ve které je zaměstnanec chráněn, je úprava bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. V této části zákoník práce ukládá zaměstnavateli povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

V této souvislosti právní předpisy ukládají provádění pracovnělékařských prohlídek a povinnost zaměstnavatele řídit se závěry obsaženými v lékařských posudcích vydaných v rámci těchto prohlídek.

V souladu se zákonem o specifických zdravotních službách je zaměstnavatel povinen při zařazování zaměstnanců k práci postupovat podle závěrů lékařských posudků o jejich zdravotní způsobilosti.

Jedním z možných závěrů lékařského posudku v rámci pracovnělékařských prohlídek je závěr, že posuzovaná osoba (zaměstnanec) pozbyla dlouhodobě zdravotní způsobilost. Dlouhodobě pozbytí zdravotní způsobilosti může být způsobeno pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, ale také obecným onemocněním zaměstnance.

Dlouhodobě pozbytí zdravotní způsobilosti z důvodu obecného onemocnění

Pokud je v lékařském posudku vysloven závěr, že zaměstnanec dlouhodobě ztratil způsobilost k vykonávané práci (z důvodu jeho obecného onemocnění), musí zaměstnavatel přestat zaměstnanci takovou práci přidělovat. Zákoník práce pro tento případ ukládá zaměstnavateli povinnost převést takového zaměstnance na jinou práci a zároveň dává zaměstnavateli právo rozvázat se zaměstnancem pracovní poměr výpovědí podle § 52 písm. e) zák. práce. Zaměstnavatel si dle ustálené judikatury může vybrat mezi výše uvedenými možnostmi, tedy mezi možnostmi převést zaměstnance na jinou práci a právem rozvázat se zaměstnancem

pracovní poměr výpovědí, a to i v případě, že jinou vhodnou práci pro zaměstnance má. Judikatura Nejvyššího soudu zároveň stanovila pro dlouhodobé převedení zaměstnance na jinou práci podmínku souhlasu zaměstnance s tímto převedením. Zaměstnavatel tedy sice může jednostranně zaměstnance převést z výše uvedeného důvodu na jinou práci, ale pokud zaměstnanec následně se zaměstnavatelem neuzavře dohodu o změně druhu práce (tedy nedohodne se dobrovolně na změně pracovního zařazení), nezbyvá zaměstnavateli než rozvázat s takovým zaměstnancem pracovní poměr výpovědí (či dohodou, pokud zaměstnanec souhlasí).

Pokud však zaměstnavatel zaměstnance na jinou práci nepřevéde, nebo musí převedení ukončit, nesmí zaměstnanci přidělovat práci, pro kterou ztratil dlouhodobě způsobilost. Otázku, zda za těchto okolností přísluší zaměstnanci právo na náhradu mzdy nebo platu, a to podle právní úpravy účinné ode dne 1. 1. 2012, resp. 1. 1. 2014, posuzoval v nedávné době Nejvyšší soud.

Nejvyšší soud ve svém rozhodnutí ve věci sp. zn. 21 Cdo 1645/2020, potvrdil, že i nadále na tyto případy dopadá dosavadní soudní praxe, která zastávala stabilně názor, že o překážku v práci ve smyslu ustanovení § 208 zák. práce jde tehdy, neplní-li nebo nemůže-li zaměstnavatel plnit povinnost vyplývající pro něj z pracovního poměru přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, a to za předpokladu, že zaměstnanec je schopen a připraven tuto práci konat; o překážku v práci jde bez ohledu na to, zda nemožnost přidělovat práci byla způsobena objektivní skutečností, popřípadě náhodou, která se zaměstnavateli přihodila, nebo zda ji zaměstnavatel sám svým jednáním způsobil (případně zavinění zaměstnavatele zde rovněž nemá význam).

Pokud tedy zaměstnanec podle lékařského posudku pozbyl vzhledem ke svému zdravotnímu stavu dlouhodobě způsobilost konat dále dosavadní práci, aniž by došlo ke změně sjednaného druhu práce nebo k převedení zaměstnance na jinou práci, nemá právo na náhradu mzdy pro překážku v práci na straně zaměstnavatele podle ustanovení § 208 zák. práce.

Číst více na www.pravniprostor.cz

Mgr. Romana Náhlíková Kaletová | Advokátka Písek

Na právním portálu Právní prostor.cz naleznete v nejbližších 14 dnech i tato témata:

Odpochyby při více pracovních poměrech

Souběh funkce člena statutárního orgánu a výkonu pracovního poměru potřebuje právní úpravu

Nový stavební zákon: pozměňovací návrhy mezi druhým a třetím čtením

Jak novela zákona o DPH ovlivní e-commerce?

WWW.PRAVNIPROSTOR.CZ



MONITOR PERSONALISTIKA

Uspadňuje práci personalistům a pracovníkům, kteří zpracovávají personální agendu.

- ✓ Aktuální informace
- ✓ Vzory smluv
- ✓ Příklady z praxe



VÍCE INFORMACÍ

STRUČNĚ

KRÁDEŽ V NOUZOVÉM STAVU: JAK PROKÁZAT VĚČNOU SOUVISLOST?

Bez povšimnutí právnícké veřejnosti nezůstalo nedávné rozhodnutí velkého senátu trestního kolegia Nejvyššího soudu sp.zn. 15 Tdo 110/2021 ze dne 16. 3. 2021 ohledně krádeží spáchaných v době koronavirové pandemie. Tato otázka rezonovala právníkou veřejností již od druhé poloviny roku 2020. Výkladovým oříškem bylo, zda nouzový stav vyhlášený za účelem boje proti pandemii koronaviru představuje „jinou událost vážně ohrožující život nebo zdraví lidí, veřejný pořádek nebo majetek“.

[celý článek](#)

MÁTE SKUTEČNÉHO MAJITELE? A MOHLA BYCH HO VIDĚT?

Po mediálně sledovaném legislativním procesu schválil parlament a prezident podepsal nový zákon o evidenci skutečných majitelů. Nový zákon nabude účinnosti 1. června 2021 a zcela nahrazuje dosavadní úpravu evidence, která byla obsažena v zákoně o veřejných rejstřících, značně ji rozšiřuje a specifikuje a zavádí citelné sankce pro ty subjekty, které nebudou svého skutečného majitele v evidenci uvádět, případně uvádět správně.

[celý článek](#)

STALKING (NEBEZPEČNÉ PRONÁSLEDOVÁNÍ) – ČÁST III.

V tomto posledním článku k tématu se budu zabývat možností domáhat se náhrady nemajetkové újmy a jejím přiznáním v některých konkrétních případech. Při nebezpečném pronásledování dochází zcela nepochybně k zásahům do přirozených práv oběti, zejména k zásahu do její důstojnosti a soukromí, v řadě případů i do zdraví, a to zejména do zdraví psychického. V takovém případě vzniká oběti právo na náhradu nemajetkové újmy, která mu jednáním pachatele vznikla.

[celý článek](#)

ODBOBNÝ ROZVOJ ZAMĚŠTANANCŮ

Odborný rozvoj zaměstnanců je jedním z institutů péče o zaměstnance. Daný pojem „zahrnuje nejenom právní úpravu provedenou zákoníkem práce nebo jinými právními předpisy, ale celý soubor činností zaměstnavatele, který je zaměřen obecně na vzdělávání zaměstnanců, prohlubování jejich kvalifikace, zvyšování kvalifikace nebo na jinak zaměřenou odbornost zaměstnanců“



Zákoník práce stanoví, že daný institut zahrnuje zejména zaškolení a zaučení, odbornou praxi absolventů škol, prohlubování kvalifikace a její zvyšování.

Zaškolení a zaučení

Zákoník práce v § 228 stanoví povinnost zaměstnavatele zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání bez kvalifikace.

Zaškolení nebo zaučení se považuje za výkon práce a zaměstnanci tak za něj přísluší mzda nebo plat. Zaměstnavatel je také povinen zaškolit nebo zaučit zaměstnance, který z důvodů na straně zaměstnavatele přechází na nové pracoviště nebo na nový druh práce. To ovšem platí jenom v případě, je-li to nezbytné. Účelem zaškolení nebo zaučení je, aby se každý zaměstnanec mohl seznámit s výkonem své práce, nabýt dostatečnou sumu vědomostí a konečně také získat praktické dovednosti pro výkon této práce. Nicméně zaškolením nebo zaučením není možné získat kvalifikaci.

Odborná praxe absolventů škol

Kromě zaškolení a zaučení jsou zaměstnavatelé rovněž povinni zabezpečit absolventům středních škol, konzervatoří, vyšších odborných škol a vysokých škol přiměřenou odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností potřebných pro výkon

práce. Za odbornou praxi také přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, jelikož je taková praxe považovaná za výkon práce. Koho však můžeme pro účely odborné praxe považovat za absolventa? Ustanovení § 229 odst. 2 zák. práce stanoví, že absolventem se rozumí zaměstnanec vstupující do zaměstnání k výkonu práce odpovídající jeho kvalifikaci, a to jestliže celková doba jeho odborné praxe nedosáhla po úspěšném ukončení studia nebo přípravy 2 let, přičemž doba mateřské anebo rodičovské dovolené se do dané doby nezapočítává. Je ovšem potřebné si uvědomit, že se v případě absolventa nejedná pouze o zaměstnance nastupujícího do prvního zaměstnání, ale o jakéhokoli zaměstnance, jehož odborná praxe nedosáhla doby 2 let.

Číst více na www.pravniprostor.cz

Deborah Paláková | Weinhöld Legal, advokátní kancelář

JUDIKATURA

TRESTNÉ MNOŽSTVÍ OMAMNÝCH LÁTEK

Ústavní soud opět zrušil ustanovení trestního zákoníku zmocňující vládu ke konkretizaci pojmu množství větší než malé.

Plénum Ústavního soudu (soudce zpravodaj Pavel Šámal) částečně vyhovělo návrhu Okresního soudu v Chrudimi a zrušilo část ustanovení § 289 zákona č. 40/2009 Sb., trestního zákoníku, které zmocňovalo vládu k přijetí nařízení a stanovení, jaké konkrétní množství se považuje za větší než malé v případě omamných a psychotropních látek, přípravků je obsahujících a jedů. Současně Ústavní soud rozhodl, že pozbývají platnosti § 2 a příloha č. 2 nařízení vlády č. 455/2009 Sb., kterým se pro účely trestního zákoníku stanoví, které rostliny a houby se považují za rostliny a houby obsahující omamnou nebo psychotropní látku a jaké je jejich množství větší než malé ve smyslu trestního zákoníku, ve znění nařízení vlády č. 3/2012 Sb. V obou případech zrušil právní úpravu dnem vyhlášení nálezu ve Sbírce zákonů. Návrh na zrušení § 284 odst. 1 ve slovech „větším než malém“ a § 285 odst. 1 a 3 ve slovech „větším než malém“ a „ve větším rozsahu“ byl zamítnut, neboť Ústavní soud neshledal jejich neústavnost.

Okresní soud v Chrudimi (navrhovatel) podal návrh na zrušení předmětných ustanovení v souvislosti s dvěma obžalobami z přečinů týkajících se konopí setého, které bylo v jednom případě drženo (přečin přechovávání omamné a psychotropní látky a jedu podle § 284 odst. 1 trestního zákoníku) a ve druhém pěstováno (přečin nedovoleného pěstování rostlin obsahujících omamnou nebo psychotropní látku podle § 285 odst. 1 a 3 trestního zákoníku), za což mají být obžalovaní trestně postiženi, ačkoliv zákon ve spojení s judikaturou dopředu nestanovuje meze trestnosti s nutnou mírou určitosti, což podle názoru navrhovatele odporuje ústavnímu pořádku; odkazuje přitom na nálezu Ústavního soudu ze dne 26. 5. 2020, sp. zn. Pl. ÚS 46/18. Konkrétně namítá, že adresát trestněprávní normy musí mít dopředu alespoň v hrubých rysech představu, že dopustí-li se toho kterého jednání, půjde o jednání trestné. Těmto požadavkům však napadená ustanovení nedokážou dostát, protože trestněprávní praxe zjišťuje znaky trestnosti složitou expertízou.

[celý článek](#)

POVINNÉ RUČENÍ NEPOUŽITELNÉHO VOZIDLA

Povinné ručení je povinné, dokud nebylo vozidlo řádně vyřazeno z provozu.

Uzavření smlouvy o pojištění občanskoprávní odpovědnosti z provozu motorových vozidel je povinné, jestliže je dotyčné vozidlo zaregistrováno v členském státě a nebylo řádně vyřazeno z provozu. Taková povinnost nemůže být vyloučena jen z toho důvodu, že registrované vozidlo je v daném okamžiku vzhledem ke svému technickému stavu nezpůsobilé k provozu.

Dne 7. února 2018 se Powiat Ostrowski (okres Ostrów, Polsko), polský územní samosprávný celek, stal na základě soudního rozhodnutí vydaného v návaznosti na rozhodnutí o propadnutí věci vlastníkem vozidla registrovaného v Polsku. V návaznosti na oznámení tohoto rozhodnutí dne 20. dubna 2018 pojistil okres uvedené vozidlo od následujícího úředního dne, tedy od pondělí dne 23. dubna 2018.

Powiat Ostrowski se vzhledem ke špatnému technickému stavu vozidla rozhodl je předat k likvidaci za účelem jeho zničení. Na základě osvědčení vydaného zařízením ke sběru vozidel bylo vozidlo dne 22. června 2018 vymazáno z registru.

Dne 10. července 2018 uložil Ubezpieczeniowy Fundusz Gwarancyjny (Garanční fond pojištění, Polsko) Powiatu Ostrowskemu pokutu ve výši 4 200 PLN (přibližně 933 eur) za nesplnění povinnosti uzavřít smlouvu o pojištění občanskoprávní odpovědnosti z provozu tohoto vozidla v období od 7. února do 22. dubna 2018.

Powiat Ostrowski podal k Sądu Rejonowemu w Ostrowie Wielkopolskim (okresní soud v Ostrowie Wielkopolskim) žalobu znějící na určení, že nebyl ve sporném období povinen vozidlo pojistit. Tento soud se obrátil na Soudní dvůr s dotazem, zda existuje povinnost uzavřít smlouvu o pojištění občanskoprávní odpovědnosti pro vozidlo, které je zaregistrováno v členském státě, nachází se na soukromém pozemku, vzhledem ke svému technickému stavu je nezpůsobilé k provozu a je z rozhodnutí vlastníka určeno k likvidaci.

[celý článek](#)

ROZHOVOR

MARTIN HAPLA



Může se soudce účastnit například vánočního večírku státních zástupců či komentovat na svém Facebooku či Twitteru politické dění?

Vedle těchto otázek se v této části rozhovoru dotýkáme též vztahu práva a kultury a přijde řeč i na studenty. Protagonistou tohoto příspěvku je JUDr. Martin Hapla, Ph.D., jenž působí na Právnické fakultě Masarykovy univerzity, kde mj. vyučuje předmět nazvaný Právní etika.

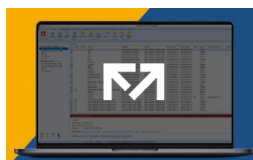
Proč má smysl, aby se profesní etikou důkladně zabývali (již) studenti právnických fakult?

Protože je vhodné, aby určité znalosti z této oblasti měli již v okamžiku, kdy po absolvování fakulty vstupují do některé z právních profesí. I na úplném začátku své profesní dráhy totiž mohou čelit různým situacím, které jsou z morálního hlediska citlivé. Samozřejmě, že profesní etika je součástí jejich dalšího vzdělávání, které absolvují jako advokátní koncipienti, asistenti soudců apod. Považují však za rozumnější, když budou mít i v jeho rámci na čem stavět, když se už v průběhu svých univerzitních studií budou nad tímto rozměrem právnícké činnosti zamýšlet – vnímat nejen její odborné, ale i hodnotové aspekty.

Existují v sousedních státech nějaké instituty spojené s právní etikou, jimiž bychom se mohli inspirovat?

To by bylo na delší debatu. Líbil by se mi třeba institut, který by umožňoval příslušníkům některých právních profesí položit otázku etické komisi, jakým způsobem se mají zachovat v situaci, která je morálně citlivá, případně by dokonce mohla vést k udělení kárného postihu. Pokud by se následně doporučením komise řídili, nemohl by jim být za takové jednání kárný postih udělen.

pokračování na straně 3



MANAŽER DATOVÝCH SCHRÁNEK

SPRAVUJTE DATOVOU SCHRÁNKU
JAKO BĚŽNÝ E-MAIL

VÍCE INFORMACÍ

NOVELA ZÁKONA O MIMOŘÁDNÉM PŘÍSPĚVKU ZAMĚSTNANCI PŘI NAŘÍZENÉ KARANTÉNĚ

Dne 30. 4. 2021 byl ve Sbírce zákonů publikován pod č. 182/2021 Sb. zákon, kterým se mění zákon č. 121/2021 Sb., o mimořádném příspěvku zaměstnanci při nařízené karanténě.

Touto novelou o jediném změnovém bodu došlo k prodloužení doby poskytování mimořádného příspěvku zaměstnanci při nařízené karanténě. Cílem tohoto příspěvku přitom je zlepšit finanční situaci zaměstnanců, kterým byla nařízena karanténa (izolace), a zvýšit tak motivaci všech zaměstnanců informovat příslušné orgány o kontaktech s infikovanými osobami. Bylo vyhodnoceno, že pokles příjmů těchto osob dříve zřejmě také vedl k nízké ochotě pozitivně testovaných osob označovat další potenciálně rizikové kontakty.

Po aktuálně publikované novelizaci má nárok na příspěvek nově trvat nejdéle do 30. 6. 2021. Jelikož se opatření ke zmírnění dopadů epidemie COVID-19 v podobě tohoto mimořádného příspěvku mělo osvědčit, vysvětluje zákonodárce, že se, pro přetrvávání nepříznivé epidemiologické situace, rozhodl prodloužit období poskytování příspěvku až do konce června tohoto roku.

 [Náhled dokumentu v právním informačním systému CODEXIS](#)

 [celý článek](#)

NOVELA ZÁKONA O ÚPRAVÁCH POSKYTOVÁNÍ OŠETŘOVNÉHO V SOUVISLOSTI S MIMOŘÁDNÝMI OPATŘENÍMI PŘI EPIDEMII

Dne 30. 4. 2021 byl ve Sbírce zákonů publikován pod č. 183/2021 Sb. zákon, kterým se mění zákon č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetřovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Důvodová zpráva k okolnostem přijetí této novely o trojici změnových bodů vysvětluje, že ve smyslu § 39 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění, jenž se uplatní také pro režim ošetřovného dle zákona č. 438/2020 Sb., o úpravách poskytování ošetřovného v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii, je podmínkou vzniku nároku na tzv. ošetřovné skutečnost, že osoba (dítě), která má být ošetřována (osoba, o kterou má být pečováno), žije se zaměstnancem, který o ni pečuje a který bude nárok na ošetřovné uplatňovat, v domácnosti (čímž je myšleno v jedné společné domácnosti).

 [Náhled dokumentu v právním informačním systému CODEXIS](#)

 [celý článek](#)

NOVELA VYHLÁŠKY O STANOVENÍ ZPŮSOBU ZAHRNUTÍ KOMPENZACE DO VÝŠE ÚHRAD ZA HRAZENÉ SLUŽBY

Dne 27. 4. 2021 byla ve Sbírce zákonů publikována pod č. 172/2021 Sb. vyhláška, kterou se mění vyhláška č. 305/2020 Sb., o stanovení způsobu zahrnutí kompenzace do výše úhrad za hrazené služby poskytnuté v roce 2020.

Ministerstvo zdravotnictví stručně přibližuje, proč byla tato novela o půldruhé desítky změnových bodů připravena, a sice za účelem zmírnění některých ekonomických dopadů epidemie onemocnění COVID-19.

 [Náhled dokumentu v právním informačním systému CODEXIS](#)

 [celý článek](#)

ČLÁNEK

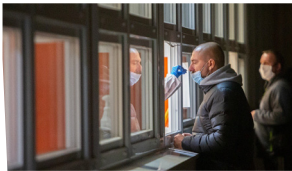
NĚKTERÉ ODLIŠNOSTI MEZI PRACOVNĚPRÁVNÍM VZTAHEM A SMLOUVOU O VÝKONU FUNKCE STATUTÁRNÍHO ORGÁNU



Zákoník práce a související pracovněprávní legislativa podrobně upravují postavení a ochranu zaměstnance, která vzniká uzavřením pracovní smlouvy (event. v omezeném rozsahu pak i uzavřením dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti). Naproti tomu, smlouva o výkonu funkce jednatele nebo člena představenstva neposkytuje tutéž ochranu.

 [číst více na \[www.pravniprostor.cz\]\(http://www.pravniprostor.cz\)](#)

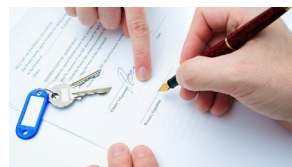
POVINNÉ TESTOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ V ČR VYVOLÁVÁ OTÁZKY



Povinné testování zaměstnanců při výkonu práce na pracovišti zaměstnavatele již probíhá více než měsíc, i přesto se však objevují některé sporné otázky s testováním související. V tomto příspěvku bychom se chtěli zaměřit právě na tyto sporné otázky. Zajistit testování zaměstnanců je primárně povinností zaměstnavatele. Alternativou k samotestování na pracovišti je, že zaměstnavatel se domluví se svým tzv. poskytovatelem pracovně lékařských služeb nebo jiným zdravotním zařízením, které testování provádí, že k němu bude posílat své zaměstnance na testování.

 [číst více na \[www.pravniprostor.cz\]\(http://www.pravniprostor.cz\)](#)

REALITNÍ ZPROSTŘEDKOVÁNÍ JIŽ POUZE PROSTŘEDNICTVÍM PROFESNĚ ZPŮSOBILÝCH OSOB



Letos v březnu to byl rok, kdy nabyl účinnosti zákon č. 39/2020 Sb., o realitním zprostředkování a o změně souvisejících zákonů (zákon o realitním zprostředkování). Cílem této dlouho očekávané úpravy byla regulace odvětví realitního zprostředkování, které do té doby specifickou regulaci postrádalo. Jak vyplývá ze samotné důvodové zprávy, tato situace byla nevyhovující hned z několika důvodů.

 [číst více na \[www.pravniprostor.cz\]\(http://www.pravniprostor.cz\)](#)

ROZHOVOR

Následující série otázek se zaměřuje na jednotlivá právníková povolání. Začneme u advokátů. Jsou podle Vás etická pravidla v etickém kodexu České advokátní komory a v zákoně o advokacii správně nastavena?

Nejsou nastavena špatně. U etických kodexů je stěžejní otázka, nakolik mají být podrobné. Na jednu stranu chceme, aby poskytl svým adresátům určitou míru jistoty, jaké chování je v pořádku a čeho se naopak mají vyvarovat, na druhou stranu nesmí být zcela rigidní. Etický kodex advokátů obsahuje třeba velmi obecná ustanovení, jakým je čl. 4 odst. 1. Když řeknu, že je docela těžké najít kárné rozhodnutí, ve kterém toto ustanovení nebylo porušeno, tak to prosím berte jako nadsázku. Takové velmi obecné formulace mají přirozeně v kodexech své místo, ale jejich obsah je třeba citlivým a konzistentním způsobem upřesňovat právě v kárných rozhodnutích. Pomoci může také doktrinální zkoumání. Pokud bych někde hledal deficit, tak v těchto dvou oblastech. Spíše než revidovat etický kodex tedy podle mě potřebujeme precizovat kárnou praxi a rozvíjet její doktrinální zkoumání. To druhé je úkol zejména pro nás akademiky.

Ve filmu *Manželská historie* zazněl výrok, který by se dal parafrázovat takto: „Advokát se specializací na trestní právo hledá vše dobré ve špatných lidech, kdežto rozvodový právník hledá naopak vše špatné v lidech, kteří jsou obecně dobří.“ Moje otázka mívá právě na hranice přípustné obhajoby. Kam až může advokát zajít? Může si např. najmout soukromou detektivní agenturu s cílem zjistit co nejvíce neřestí, kterým se protistrana oddává?

Pokud by se mě nějaký advokát ptal, zda si může v takovém případě najmout na pomoc detektivní agenturu, tak bych mu to nedoporučil. Jinak otázka, kam až může advokát při hájení zájmů svého klienta zajít, je jedna z těch vůbec nejzajímavějších. Odpovědi na ni se liší nejen v rámci odborné literatury, ale i v právní praxi v jednotlivých státech.

[celý rozhovor](#)

JUDr. Ondřej Drachovský | spolupracující redaktor

NOVINKA




SLEDOVANÁ TĚMATA

Zvolte si o jakých článcích, aktualitách, změnách v legislativě či judikatuře vás máme informovat.

ZAREGISTRUJTE SE



§ SPORY MĚST A OBCÍ

-  Vybrané spory od začátku do konce
-  Přehledné informace o řešení
-  Snadno dostupné souvislosti

VÍCE INFORMACÍ