

PŘEDSMLUVNÍ ODPOVĚDNOST (ZA NEUZAVŘENÍ DOHODNUTÉ SMLOUVY)

Nový občanský zákoník (o. z.) přinesl úpravu tzv. předšmluvní odpovědnosti. Co to je? Každému je zřejmé, že odpovídá za porušení ujednané, uzavřené (lidově řečeno podepsané, a to podepsané oběma stranami) smlouvy, tedy když jedná proti smlouvě – protiprávně. Existuje však i odpovědnost za protiprávní jednání při vyjednávání o smlouvě. Stává se totiž, že někdo tzv. cukne od podpisu dohodnuté smlouvy na poslední chvíli...

Kdo nejedná poctivě při vyjednávání smlouvy, jedná jen na oko, odmítne podepsat bez spravedlivého důvodu již dohodnutou smlouvu apod., nese tzv. předšmluvní odpovědnost a musí druhou stranu odškodnit. Jindy naopak může ztratit zájem o uzavření smlouvy a dokončení kontraktačního procesu bez následků. A jak je to s předšmluvní odpovědností v pracovním právu? Často je totiž přislíbeno zaměstnání, aniž by byla uzavřena pracovní smlouva, která má být sjednána až v plánovaný den nástupu do práce.

DŘÍVE PODLE VÝKLADU SOUDŮ, DNES JIŽ PODLE LITERY ZÁKONA

I když ve zrušeném občanském zákoníku nebyla předšmluvní odpovědnost výslovně upravena (konkrétními ustanoveními, paragrafy), dovodila ji výkladová praxe soudů – judikatura. Např. v rozhodnutí spis. zn. 25 Cdo 127/2017, ze dne 31. 8. 2017, Nejvyšší soud ČR vyložil, že chování jedné ze stran lze považovat za protiprávní, pokud jednání o uzavření smlouvy dospělo do stadia, kdy jedna ze stran byla v důsledku chování druhé strany v dobré víře, že smlouva bude uzavřena, a druhá strana ukončila jednání o uzavření smlouvy, aniž k tomu měla legitimní důvod. Konkrétně pak v rozsudku ze dne 27. 1. 2004, spis. zn. 25 Cdo 695/2003, dovodil Nejvyšší soud ČR, že ten, kdo porušil svůj závazek plynoucí ze smlouvy o smlouvě budoucí prodat nemovitost, odpovídá druhému účastníkovi smlouvy za škodu, která mu vznikla v souvislosti se zajišťováním finančních prostředků na koupi nemovitosti.

V rozsudku ze dne 19. 7. 2012, spis. zn. 25 Cdo 45/2011, se Nejvyšší soud ČR zabýval případem, kdy žalovaná pronajímatelka uzavřela nájemní smlouvu, již se zavázala pronajmout žalující nájemkyni nebytové prostory, byť byly v době uzavření nájemní smlouvy obsazeny někým jiným – tzv. třetí osobou (původním nájemcem) –, a vznik nájemního vztahu s novým nájemcem tak byl vázán na jejich vyklizení. Pronajímatelka však své povinnosti ze sjednaného smluvního závazku nedostála, prostory nepronajala, dohodla se s původním nájemcem a vzala zpět žalobu na vyklizení podanou proti němu k soudu, čímž způsobila, že nový nájemní vztah nevznikl. NS ČR to rozhodl tak, že porušila povinnost předcházet vzniku škody, poškodila nového nájemce, odpovídá mu tedy za škodu.

A dodejme, jestliže nahlédneme do judikatury, výkladové praxe NS, že pokud jde o dobrou víru „poškozené strany“, Nejvyšší soud ČR v pozdějším rozsudku spis. zn. 25 Cdo 462/2018, ze dne 25. 7. 2018, vyložil, že při jednání o uzavření smlouvy je jedna ze stran





kontraktačního procesu v důsledku chování druhé potenciální smluvní strany v dobré víře, že smlouva bude uzavřena, tehdy, jestliže je dosažena shoda na celém obsahu smlouvy a chybí již pouze její stvrzení v dohodnuté či předepsané formě, případně tehdy, dospěla-li kontraktační jednání do takové fáze, kdy se dohoda na obsahu smlouvy a její následné stvrzení jeví, vzhledem k dosavadním projevům stran, jako prakticky jisté.

Jak vidno, předšmluvní odpovědnost se uplatní především tam, kde jsou předmětem smlouvy vysoké hodnoty, což mohou být mj. různé právní vztahy k nemovitostem. V podnikatelské, obchodní sféře pochopitelně i jiné právní vztahy, ale běžného občana budou zajímat a budou se jej týkat právě především smlouvy vztahující se k nemovitostem, zejména smlouva kupní nebo nájemní. Nicméně, jak připomeneme na závěr, předšmluvní odpovědnost může zajímat kohokoliv, jakéhokoliv uchazeče o zaměstnání, jestliže není dodržen příslib zaměstnání, který mu byl dán.

VÝSLOVNÁ NOVÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA

Úprava předšmluvní odpovědnosti je postavena na obecné povinnosti jednat poctivě (zakotvené v § 6 o. z.), a to i při jednání o uzavření smlouvy. Podle § 1728 odst. 1 o. z. každý může vést jednání o smlouvě svobodně a neodpovídá za to, že ji neuzavře, ledaže jednání o smlouvě zahájí nebo v takovém jednání pokračuje, aniž má úmysl smlouvu uzavřít. § 1728 o. z. dopadá na případy, kdy strana zahájí jednání a pokračuje v něm, aniž by vůbec měla vůli smlouvu uzavřít.

Podle § 1729 odst. 1 o. z. dospějí-li strany při jednání o smlouvě tak daleko, že se uzavření smlouvy jeví jako vysoce pravděpodobné, jedná nepoctivě ta strana, která přes důvodné očekávání druhé strany jednání o uzavření smlouvy ukončí, aniž pro to má spravedlivý důvod. Podle odst. 2 § 1729 o. z. strana, která jedná nepoctivě, nahradí druhé straně škodu, nanejvýš však v tom rozsahu, který odpovídá ztrátě z neuzavřené smlouvy v obdobných případech. § 1729 o. z. dopadá na případy bezdůvodného přerušení jednání o smlouvě poté, co je u druhé strany vyvolána představa, že smlouva bude uzavřena. Právní úprava je však poněkud nedokonalá, když omezuje výši náhrady škody výší „ztráty z uzavřené smlouvy v obdobných případech“, což je v zásadě ušlý zisk (např. ušlé nájemné) – to je sice vhodné, ale zároveň je vyloučena možnost požadovat též zbytečně, marně vynaložené náklady na vyjednávání, jako jsou třeba úplaty právníkům nebo jiným konzultantům.

KDYŽ VYJEDNÁVÁNÍ SKONČÍ „ZA 5 MINUT 12“

Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 25 Cdo 856/2018, ze dne 30. 10. 2018, kdy již postupoval podle nové a výslovné právní úpravy v o. z., konstatoval: „Co je oním spravedlivým důvodem pro ukončení kontraktačního procesu, nelze říci obecně, vždy bude záležet na okolnostech konkrétního jednání. Vznik případné odpovědnosti za újmu vzniklou ukončením kontraktačního jednání bez spravedlivého důvodu má být spíše výjimkou, nikoli pravidlem, a posouzení spravedlivosti důvodu a tudíž poctivosti či nepoctivosti jednání nesmí být příliš přísné. Jako spravedlivý důvod by měla být posouzena každá racionální úvaha jednajících strany, vycházející z objektivní skutečnosti, ale i z obhajitelného subjektivního přesvědčení podloženého konkrétními okolnostmi v daném místě a čase.“

DŮVOD UKONČENÍ VYJEDNÁVÁNÍ MUSÍ BÝT POCHOPITELNÝ A SPRÁVEDLIVÝ

Podle § 1728 odst. 2 o. z. při jednání o uzavření smlouvy si smluvní strany vzájemně sdělí všechny skutkové a právní okolnosti, o nichž vědí nebo vědět musejí, tak, aby se každá ze stran mohla přesvědčit o možnosti uzavřít platnou smlouvu a aby byl každé ze stran zřejmý její zájem smlouvu uzavřít. K tomu Nejvyšší soud ČR v rozsudku spis. zn. 25 Cdo 856/2018, ze dne 30. 10. 2018, uvedl: „Nepoctivost jednání nelze spatřovat v tom, zda jednající strana druhé straně předestře či nikoli celý proces svých úvah, na jejichž základě ukončila jednání o uzavření smlouvy. Podstatné je, zda vzhledem ke všem okolnostem konkrétní věci lze dovodit existenci spravedlivých důvodů ve smyslu ust. § 1729 odst. 1 o. z. Nevyloží-li strana, která ukončila jednání o uzavření smlouvy, druhé straně, jakými úvahami byla k ukončení kontraktačního procesu vedena, nejedná se o porušení informační povinnosti podle ust. § 1728 odst. 2 o. z.“

HODNOCENÍ A ŘEŠENÍ SPORNÉHO PŘÍPADU NEREALIZOVANÉHO NÁJMU BYTU

A proto v posuzovaném případě neuspěla majitelka – potenciální pronajímatelka bytu v Hradci Králové – s požadavkem na náhradu škody ve výši 55 600 Kč odpovídající dvěma měsíčním nájmutům. O co v daném soudním sporu dále šlo? Co bylo jeho skutkovým základem? Žalovaná projevila zájem pronajmout si bytovou jednotku ve vlastnictví žalobkyně. Jednání probíhala prostřednictvím realitní kanceláře, ale žalovaná odmítla podepsat rezervační smlouvu. Žalobkyně připravila písemnou nájemní smlouvu, v níž nebyl uveden počátek nájmu. Žalovaná podle ústní dohody měla zpočátku užívat jinou bytovou jednotku, protože nabízený byt byl v rekonstrukci, teprve po jeho dokončení by se přestěhovala, ale ve smlouvě, resp. jejím návrhu to uvedeno nebylo. Zájemkyně sdělila, „že se s bytem již rozhodla“, následně však schůzku zrušila s tím, že její přítel dospěl k názoru, že bude lépe byt koupit než pronajmout. Soudy to uznaly jako spravedlivý důvod k ukončení jednání a neuzavření smlouvy a vyhodnotili jednání žalované jako poctivé, resp. nikoliv nepoctivé.

Pro poměry projednávané věci to znamená, vyhodnotil soud, že věděla-li žalobkyně, že jí nabízená bytová jednotka je v rekonstrukci a tudíž v době jednání nezpůsobila k nastěhování, že by se žalovaná měla nejprve nastěhovat do jiného bytu a vyčkat skončení rekonstrukce, že do návrhu smlouvy toto ústní ujednání není vtěleno, že není ani navrženo datum vzniku nájemního vztahu, znala-li nabízenou výši nájemného, pak ukončila-li žalovaná za těchto okolností jednání o uzavření smlouvy, lze takové důvody považovat za spravedlivé a její jednání za poctivé. Nejvyšší soud ČR odmítl i námitku pronajímatelky, že zájemkyně jí důvody, proč ustoupila od uzavření smlouvy, nesdělila, a že tím tak porušila povinnost podle § 1728 odst. 2 o. z.

ZÁVĚRY K OBČANSKOPRÁVNÍ ÚPRAVĚ

Jak už bylo řečeno, Nejvyšší soud vyložil, že nepoctivost jednání nelze spatřovat v tom, zda jednající strana druhé straně vysvětlí nebo nevysvětlí své myšlenkové postupy, úvahy, na jejichž základě ukončila jednání o uzavření smlouvy – podstatné je, zda





vzhledem ke všem okolnostem konkrétní věci lze dovodit existenci spravedlivých důvodů k ukončení jednání, resp. ztráty zájmu o uzavření smlouvy. Za to, že podrobněji někdo nevyšvětlí druhé straně, proč ukončil jednání, nepodepsal smlouvu, ztratil zájem o její realizaci, ho tedy nikdo postihovat nebude, druhou stranu odškodňovat nemusí, nicméně v rámci slušnosti a koneckonců v zájmu předejít případným problémům spojeným s konfliktem nebo dokonce soudním sporem asi bude záhodno vše druhé straně objasnit.

PŘISLÍBENÉ UZAVŘENÍ PRACOVNÍ SMLOUVY

Samostatnou kapitolou je problematika předsmělní odpovědnosti v pracovním právu. Většinou běží o příslib zaměstnání, který není posléze dodržen. I takový případ byl řešen Nejvyšším soudem. Zaměstnavatel poslal uchazeči o zaměstnání nabídku – příslib zaměstnání – tzv. offer letter (ve firmě se používala angličtina...), kterou uchazeč ihned přijal, ale zaměstnavatel ji pak vzal zpět. Zaměstnání podle starého občanského zákoníku (obč. zák.) uchazeč nevysoudil, podle nového občanského zákoníku (o. z.) by však již zřejmě uspěl.

Žalobce se domáhal u soudu, aby bylo rozhodnuto, že účastníci (on a potenciální zaměstnavatel) uzavírají „dnem právní moci soudního rozhodnutí pracovní smlouvu“, jejíž znění (v českém a anglickém jazyce) současně uvedl. Žalobu zdůvodnil zejména tím, že nejdříve v říjnu 2009 vyjádřili účastníci „zájem na vzájemné spolupráci“ a proběhlo mezi nimi několik pohovorů, že žalovaný dne 15. března 2011 učinil žalobci „formální nabídku zaměstnání na pracovní pozici Regional Sales Director Eastern Europe s místem výkonu práce Praha, Česká republika“ (datovanou dnem 8. března 2011) a „s předpokládaným nástupem do práce dne 1. dubna 2011“, že uvedená nabídka byla podmíněna získáním kladných referencí o žalobci, jenž poskytl žalovanému seznam 15 osob, které mohly „referovat o jeho osobě a předchozích pracovních zkušenostech“, a že žalobce nabídku dne 15. března 2011 ihned přijal. Žalovaný však oznámil e-mailovou zprávou ze dne 28. března 2011 žalobci, že nebyl schopen získat kladné reference na jeho osobu, a že proto považuje podmínku nabídky ze dne 15. března 2011 za nesplněnou a nabídku dále za neplatnou. Žalobce měl ovšem za to, že dne 15. března 2011 došlo mezi ním a žalovaným k uzavření smlouvy o budoucí pracovní smlouvě, když žalovaný později dokonce zahájil projednávání konceptu pracovní smlouvy se žalobcem a dal mu najevo, že podmínka účinnosti nabídky je splněna. Pro smlouvu o smlouvě budoucí se vyžaduje ujednání o jejím obsahu jen obecným způsobem, což bylo podle žalobce splněno.

ROZHODOVALA NEDOSTATEČNÁ FORMA DOHODY, RESP. PŘISLIBU

Soud prvního stupně žalobu zamítl. Vyšel z toho, že nebyla splněna odkládací podmínka uvedená v nabídce ze dne 15. března 2011 (získání „kladných referencí o žalobci od jeho bývalých zaměstnavatelů“). Nabídku ze dne 15. března 2011 nelze považovat za „dohodu na uzavření pracovní smlouvy“ ve smyslu příslušného ustanovení obč. zák., když byla zaslána e-mailem, aniž by byla opatřena „zaručeným elektronickým podpisem“, a ani potvrzení přijetí nabídky ze strany žalobce nebylo opatřeno takovým podpisem. Nabídka navíc nesplňovala jednu z podstatných náležitostí pracovní smlouvy podle § 34 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, a to určení dne nástupu do prá-

ce, když byl v nabídce pouze předběžně naplánován „začátek“ pracovního poměru ke dni 1. dubna 2011.

Odvolací soud souhlasil s názorem soudu prvního stupně v tom, že mezi žalobcem a žalovaným nedošlo k uzavření smlouvy o smlouvě budoucí, když nebyla jednak dodržena písemná forma smlouvy a jednak nebyla určena doba, do které by měla být budoucí pracovní smlouva uzavřena. Nebyla-li uzavřena smlouva o smlouvě budoucí, nelze ani nahradit projev vůle žalovaného směřující k uzavření pracovní smlouvy se žalobcem.

Proti rozsudku odvolacího soudu podal žalobce dovolání. Namítal, že soudy měly přihlížet k zásadám zakotveným v o. z. V případě, kdy je právně jednáno „pomocí e-mailu, je v dnešní době obvyklé mechanicky nahradit svůj vlastnoruční podpis jeho tiskovou podobou“. Příklad se tedy dostal k Nejvyššímu soudu ČR, aby vyřešil otázku zda, popřípadě za jakých předpokladů může soud svým rozhodnutím nahradit projev vůle některého z účastníků pracovněprávních vztahů směřující k uzavření pracovní smlouvy.

PRÁVNÍ ÚPRAVA V ZÁKONÍKU PRÁCE

Pracovní smlouva musí obsahovat (jako podstatné náležitosti) ujednání o druhu práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, o místu nebo místech výkonu práce, ve kterých má být sjednaná práce vykonávána, a o dni nástupu zaměstnance do práce. Pracovní smlouvu je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně; pro uzavření pracovní smlouvy písemnou formou stačí, dojde-li k písemnému návrhu a k jeho písemnému přijetí. Vzhledem k tomu, že zákoník práce nestanoví, že by pracovní smlouva, která nebyla učiněna v písemné formě, byla jen z tohoto důvodu neplatná, lze pracovní smlouvu platně uzavřít nejen písemně, ale i ústně, popřípadě konkludentně.

V pracovněprávních vztazích lze činit právní (a jiné) úkony rovněž elektronicky prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací. Listina zaměstnavatele provedená v elektronické podobě musí být podepsána elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu a zaměstnavatel ji může doručit zaměstnanci, jen jestliže zaměstnanec vyslovil s tímto způsobem doručování písemný souhlas a jestliže poskytl zaměstnavateli elektronickou adresu pro doručování; listina doručovaná prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací je doručena dnem, kdy převzetí zaměstnanec potvrdí zaměstnavateli svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu. Jestliže s tím zaměstnavatel souhlasí, může zaměstnanec doručovat své listiny určené zaměstnavateli prostřednictvím sítě nebo služby elektronických komunikací na elektronickou adresu, kterou zaměstnavatel pro tento účel zaměstnanci oznámil; listina musí být podepsána elektronickým podpisem zaměstnance založeným na kvalifikovaném systémovém certifikátu a je doručena dnem, kdy její převzetí zaměstnavatel potvrdí zaměstnanci datovou zprávou podepsanou svým elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu nebo označení elektronickou značkou založenou na kvalifikovaném systémovém certifikátu.

Ze subsidiárního užití o. z. v pracovněprávních vztazích (mimo jiné) vyplývá, že účastníci pracovněprávních vztahů mohou sjednat též smlouvu o smlouvě budoucí.





V ČEM SPOČÍVÁ SMLOUVA O SMLOUVĚ BUDOUCÍ

Podstata smlouvy o budoucí smlouvě v pracovněprávních vztazích spočívá v ujednání, kterým se účastníci pracovněprávních vztahů zavazují, že uzavřou do sjednané doby smlouvu (dohodu) a shodnou se na jejich podstatných náležitostech, jakož i v ujednání, v němž se dohodly na doplnění smlouvy (dohody) ve sjednané době, jestliže přitom daly nepochybně najevo, že smlouva (dohoda) má platit, i kdyby ke shodě o zbytku smlouvy nedošlo. V soudní a právní praxi nejsou žádné pochybnosti o tom, že závazek k uzavření smlouvy v budoucnu se může týkat rovněž pracovní smlouvy. Dohoda o uzavření smlouvy budoucí musí mít vždy písemnou formu; to platí i tehdy, jestliže se ke smlouvě samotné písemná forma nevyžaduje. Kdyby ke smlouvě v dohodnuté době nedošlo, může se oprávněný účastník pracovněprávních vztahů domáhat ve lhůtě jednoho roku žalobou u soudu, aby projev vůle druhého účastníka ke smlouvě (dohodě) byl nahrazen rozhodnutím soudu; žalobou se oprávněný účastník domáhá nahrazení projevu vůle podle toho, na jakých náležitostech budoucí smlouvy se s povinnou stranou shodl, a to i tehdy, kdyby se strany dohodly na doplnění zbytku smlouvy, k němuž nakonec nedošlo, jestliže daly nepochybně najevo, že smlouva má platit i bez takového doplnění. Právní mocí rozhodnutí soudu se považuje smlouva (dohoda) za uzavřenou. Marrým uplynutím jednoho roku lhůty se právo na nahrazení projevu vůle promlčuje. Povinnost uzavřít smlouvu zanikne, jestliže se (objektivně vzato) okolnosti, za nichž byla smlouva o uzavření smlouvy budoucí sjednána, natolik změnily, že nelze spravedlivě požadovat, aby smlouva byla uzavřena. Není-li uzavření sjednané budoucí smlouvy objektivně možné a zanikla-li proto povinnost smlouvu uzavřít, vzniká mezi účastníky povinnost k náhradě škody za porušení smlouvy o uzavření smlouvy budoucí.

ŘEŠENÍ PŘÍPADU

V projednávané věci Nejvyšší soud ČR souhlasil s názorem, že elektronicky učiněná nabídka („offer letter“) nepředstavovala takový projev vůle, jímž by žalovaný navrhl žalobci sjednání smlouvy, kterou by se účastníci zavázali uzavřít „v budoucnu“ pracovní smlouvu. Uvedená nabídka totiž (kromě jiného) neobsahovala všechny podstatné náležitosti, které musí obsahovat (ve smyslu § 34 odst. 1 zákoníku práce) pracovní smlouva, možnost budoucího zaměstnání žalobce u žalovaného byla vázána na získání „kladných referencí“ o osobě žalobce a o jeho působení u dřívějších zaměstnavatelů a navíc nebyla nabídka žalovaným ani podepsána, neboť elektronický dokument obsahující nabídku zasláný na elektronickou adresu žalobce nebyl podepsán elektronickým podpisem založeným na kvalifikovaném certifikátu. Přijetím takové nabídky ze strany žalobce (rovněž učiněným elektronicky na adresu žalovaného, aniž by listina byla podepsána elektronickým podpisem žalobce založeným na kvalifikovaném systémovém certifikátu) nemohlo dojít ke smlouvě o budoucí pracovní smlouvě účastníků a případná ústní smlouva v tomto směru by byla (již pro nedostatek obligatorní písemné formy dohody o budoucí smlouvě) neplatná. Nabídku žalovaného nelze proto hodnotit jinak než jako „nezávazný příslib“ budoucího zaměstnání, od něhož žalovaný ustoupil poté, co se mu nepodařilo získat požadované „kladné reference“ o žalobci; žalobě proto nebylo možné vyhovět.

PODLE NOVÉHO OBČANSKÉHO ZÁKONÍKU BY PŘÍPAD DOPADL JINAK

K zásadám zakotveným v novém občanském zákoníku, jak si přál v dovolání žalobce, nebylo možné přihlížet, a to proto, že o. z. nabyl účinnosti teprve dnem 1. ledna 2014 a jeho (pravá) zpětná účinnost na právní vztahy vzniklé v době do 31. prosince 2013 je vyloučena. Nejvyšší soud ČR proto dovolání svým rozsudkem spis. zn. 21 Cdo 3411/2014, ze dne 19. 2. 2016, zamítl, čímž případ uzavřel a spor skončil neúspěchem žalobce. Kdyby však mohl být případ hodnocen podle o. z., tedy kdyby se věci udály po 31. prosinci 2013, možná by vše dopadlo jinak – ve prospěch žalobce. O. z. totiž nepožaduje uzavřít smlouvu o smlouvě budoucí v písemné formě, ani ujednání o tom, do kdy má být smlouva uzavřena, postačí ujednání o obsahu budoucí smlouvy jen obecně. (K tomu viz § 1785 a násl. nového občanského zákoníku.) Proti zaměstnavateli by také mohl u soudu zaměstnanec použít novou občanskoprávní úpravu předmluvní odpovědnosti (§ 1729 a násl. nového občanského zákoníku), jak jsme si ji přiblížili v úvodu.

VYUŽITÍ ZKUŠEBNÍ DOBY ELIMINUJE RIZIKA PŘEDSMLUVNÍ ODPOVĚDNOSTI

Nicméně pokud jde o příslib zaměstnání, resp. příslib nástupu do zaměstnání, nelze přehlédnout, že poměrně komplikovanou občanskoprávní úpravu lze obejít a jejím následkům se velmi snadno vyhnout. Postačí příslib naplnit, pracovní smlouvu uzavřít, pracovní poměr vznikne – a pak jej jednoduše ukončit jeho zrušením ve zkušební době, třeba hned na jejím počátku, protože jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec mohou ve zkušební době zrušit pracovní poměr z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu. **RWF**

KNIHOVNIČKA

● ZÁKLADY OBCHODNÍHO PRÁVA, 2. VYDÁNÍ

NOVINKA

Ivana Štenglová, Jan Dědič, Miloš Tomsa a kolektiv

Vydalo Nakladatelství Leges, s. r. o., 480 stran, 620 Kč

Druhé vydání oblíbené učebnice pojednává především o základních institutech obchodního práva. Výklad se soustřeďuje zejména na vymezení předmětu a systému obchodního práva, jeho principů a pramenů (včetně pramenů evropských) a dále se věnuje vymezení podnikání a podnikatelů, obchodní firmy, obchodního závodu a obchodního tajemství. Značnou pozornost věnuje právu obchodních korporací (včetně jejich nadnárodních forem) a jejich přeměn.

Učebnice zahrnuje také výklad hospodářské soutěže, včetně kapitoly věnované nekalé soutěži. Nově je učebnice rozšířena o tři nové kapitoly, zabývající se úpravou veřejných zakázek, státního podniku a kolektivního investování.

Učebnice je určena především pro studenty právnických fakult a dalších vysokých škol, informace v ní však využijí také praktičtí právníci, tj. advokáti, soudci, podnikoví právníci, stejně jako ekonomové a podnikatelé.

