

Tento materiál vznikl v rámci projektu *Inovace studijního programu Pastorační a sociální práce ETF UK (CZ.2.17/3.1.00/33279)* spolufinancovaného z prostředků Evropského sociálního fondu, státního rozpočtu České republiky a rozpočtu hlavního města Prahy.



Evropský sociální fond – Operační program Praha Adaptability
Praha & EU: Investujeme do vaší budoucnosti

Základy práva II – učební materiál

Pracovní právo

- soubor právních norem upravujících společenské vztahy vznikající při závislé práci a vztahy s nimi úzce související:

kolektivní pracovní vztahy,
vztahy směřující k ochraně pracovněprávních vztahů (vztahy dozoru, kontroly,
inspekce práce),
vztahy související s uplatněním práva na zaměstnání.

- **prameny:**

Listina základních práv a svobod
zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.)
nařízení vlády o minimální mzdě
zákon o zaměstnanosti
zákon o inspekci práce

- zákoník práce upravuje právní vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli; tyto vztahy jsou vztahy pracovněprávními

- **definice závislé práce:**

Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost.

I tzv. agenturní zaměstnávání je závislou prací:

Za závislou práci podle odstavce 4 se považují také případy, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu (dále jen "agentura práce") dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v

pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále jen "uživatel") a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Účastníci pracovněprávních vztahů

- zaměstnavatel, zaměstnanec

- **právní subjektivita zaměstnance:**

§ 6

(1) Způsobilost fyzické osoby jako zaměstnance mít v pracovněprávních vztazích práva a povinnosti, jakož i způsobilost vlastními právními úkony nabývat těchto práv a brát na sebe tyto povinnosti **vzniká, pokud není v tomto zákoně dále stanoveno jinak, dnem, kdy fyzická osoba dosáhne 15 let věku**; zaměstnavatel však s ní **nesmí sjednat jako den nástupu do práce den, který by předcházel dni, kdy tato fyzická osoba ukončí povinnou školní docházku.**

Druhy pracovněprávních vztahů:

§ 3

Závislá práce může být vykonávána výlučně v pracovněprávním vztahu podle tohoto zákona, není-li upravena zvláštními právními předpisy. 2) Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou **pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.**

Pracovní poměr

§ 33

(1) **Pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.**

- jmenování jako méně častý způsob vzniku pracovního poměru:

Jmenováním na vedoucí pracovní místo se zakládá pracovní poměr v případech stanovených zvláštním právním předpisem 16a); nestanoví-li to zvláštní právní předpis, zakládá se pracovní poměr jmenováním pouze u vedoucího

a) organizační složky státu 7),

- b) organizačního útvaru organizační složky státu,
- c) organizačního útvaru státního podniku 13),
- d) organizačního útvaru státního fondu 14),
- e) příspěvkové organizace 15),
- f) organizačního útvaru příspěvkové organizace,
- g) organizačního útvaru v Policii České republiky 16).

Náležitosti pracovní smlouvy:

§ 34

(1) Pracovní smlouva **musí obsahovat**

- a) **druh práce**, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- b) **místo nebo místa výkonu práce**, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána,
- c) **den nástupu do práce**.

(2) Není-li v pracovní smlouvě sjednáno pravidelné pracoviště pro účely cestovních náhrad, je pravidelným pracovištěm místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Jestliže je však místo výkonu práce sjednáno širěji než jedna obec, považuje se za pravidelné pracoviště obec, ve které nejčastěji začínají pracovní cesty zaměstnance.

(3) **Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně.**

(4) Jedno vyhotovení písemné pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci.

- ujednání, která na rozdíl od těch uvedených v § 34 nejsou povinná – např. zkušební doba, ujednání o mzdě či platu:

§ 35

Zkušební doba

(1) Je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36 odst. 1). Zkušební dobu je možné sjednat rovněž v souvislosti se jmenováním na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3). Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována, není-li dále stanoveno jinak. Zkušební dobu je možné sjednat nejpozději v den, který byl sjednán jako den nástupu do práce, popřípadě v den, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance (§ 33 odst. 3). **Zkušební dobu není možné sjednat, jestliže pracovní poměr již vznikl.**

(2) O dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby, se zkušební doba prodlužuje.

(3) Zkušební doba musí být sjednána písemně, jinak je neplatná.

Vznik pracovního poměru:

§ 36

(1) **Pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce**, popřípadě dnem, který byl uveden jako den jmenování na pracovní místo vedoucího zaměstnance.

(2) Jestliže zaměstnanec ve sjednaný den nenastoupí do práce, aniž mu v tom bránila překážka v práci, nebo do týdne neuvědomí zaměstnavatele o této překážce, může zaměstnavatel od pracovní smlouvy odstoupit.

§ 37

Informování o obsahu pracovního poměru

(1) **Neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů. Informace musí obsahovat**

a) **jméno, popřípadě jména a příjmení zaměstnance a název a sídlo zaměstnavatele, je-li právnickou osobou, nebo jméno, popřípadě jména a příjmení a adresu zaměstnavatele, je-li fyzickou osobou,**

b) **bližší označení druhu a místa výkonu práce,**

c) **údaj o délce dovolené, popřípadě uvedení způsobu určování dovolené,**

d) **údaj o výpovědních dobách,**

e) **údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení,**

f) **údaj o mzdě nebo platu a způsobu odměňování, splatnosti mzdy nebo platu, termínu výplaty mzdy nebo platu, místu a způsobu vyplácení mzdy nebo platu,**

g) **údaj o kolektivních smlouvách, které upravují pracovní podmínky zaměstnance, a označení účastníků těchto kolektivních smluv.**

Pracovní poměr na dobu určitou

§ 39

Pracovní poměr na dobu určitou

(1) **Pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání.**

(2) **Trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky je možné sjednat celkem na dobu nejvýše 2 let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru;** to platí i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný v uvedené době mezi týmiž účastníky. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíží.

(3) Ustanovení odstavce 2 se nevztahuje na případy, kdy dochází k pracovnímu poměru na dobu určitou

a) podle zvláštního právního předpisu nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví pracovní poměr na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších práv 17),

b) z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance.

(4) Jsou-li dány vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, nepostupuje se podle odstavce 2 za podmínky, že v písemné dohodě zaměstnavatele s odborovou organizací budou tyto důvody blíže vymezeny; ustanovení § 51 občanského zákoníku v tomto případě není možné použít. Písemnou dohodu s odborovou organizací je možné nahradit vnitřním předpisem jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace.

(5) Sjedná-li zaměstnavatel se zaměstnancem trvání pracovního poměru na dobu určitou, ačkoliv nebyly splněny podmínky stanovené v odstavcích 2 až 4, a oznámil-li zaměstnanec před uplynutím sjednané doby písemně zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Návrh na určení, zda byly splněny podmínky uvedené v odstavcích 2 až 4, může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději do 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit uplynutím sjednané doby.

(6) Ustanovení odstavců 2 až 5 se nevztahují na pracovní smlouvu zakládající pracovní poměr na dobu určitou sjednanou mezi agenturou práce 18) a zaměstnancem za účelem výkonu práce u uživatele (§ 2 odst. 5, § 308 a 309).

Práva a povinnosti zaměstnance a zaměstnavatele:

§ 38

Povinnosti vyplývající z pracovního poměru

(1) Od vzniku pracovního poměru je

a) zaměstnavatel povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat, vytvářet podmínky pro plnění jeho pracovních úkolů a dodržovat ostatní pracovní podmínky stanovené právními předpisy, smlouvou nebo stanovené vnitřním předpisem,

b) zaměstnanec povinen podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy v rozvržené týdenní pracovní době a dodržovat povinnosti, které mu vyplývají z pracovního poměru.

Skončení pracovního poměru:

- a) dohodou
- b) výpovědí
- c) okamžitým zrušením
- d) zrušením ve zkušební době
- e) pracovní poměr na dobu určitou končí uplynutím této doby

Díl 1

Obecné ustanovení o rozvázání a skončení pracovního poměru

§ 48

(1) Pracovní poměr může být rozvázán jen

- a) dohodou,**
- b) výpovědí,**
- c) okamžitým zrušením,**
- d) zrušením ve zkušební době.**

(2) Pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.

(3) Pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí

a) dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu,

b) dnem, kterým nabyl právní moci rozsudek ukládající těmto osobám trest vyhoštění z území České republiky,

c) uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání 20) nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech – zelená karta podle § 42g zákona o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů 20a).

(4) Pracovní poměr zaniká smrtí zaměstnance. Zánik pracovního poměru v případě smrti zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, upravuje § 342 odst. 1.

(5) Rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, je zaměstnavatel povinen písemně oznámit příslušnému úřadu práce.

Díl 2

Dohoda

§ 49

(1) **Dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na rozvázání pracovního poměru, končí pracovní poměr sjednaným dnem.**

(2) Dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavírají zaměstnavatel a zaměstnanec písemně, jinak je neplatná. V dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru, požaduje-li to zaměstnanec.

(3) Jedno vyhotovení dohody o rozvázání pracovního poměru vydá zaměstnavatel zaměstnanci.

Díl 3

Výpověď, výpovědní doba a výpovědní důvody

Oddíl 1

Výpověď

§ 50

(1) Výpovědí může rozvázat pracovní poměr zaměstnavatel i zaměstnanec. **Výpověď musí být dána písemně a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná.**

(2) **Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z důvodu výslovně stanoveného v § 52.**

(3) **Zaměstnanec může dát zaměstnavateli výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu.**

(4) Dá-li zaměstnavatel zaměstnanci výpověď (§ 52), musí důvod ve výpovědi skutkově vymezit tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným důvodem, jinak je výpověď neplatná. Důvod výpovědi nesmí být dodatečně měněn.

(5) Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem; odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeno písemně.

§ 51

(1) **Byla-li dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpovědní doba musí být stejná pro zaměstnavatele i zaměstnance a činí nejméně 2 měsíce.**

(2) Výpovědní doba začíná prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po

doručení výpovědi a končí uplynutím posledního dne příslušného kalendářního měsíce, s výjimkami vyplývajícími z § 53 odst. 2, § 54 písm. b) a § 63.

Oddíl 2

Výpověď daná zaměstnavatelem

§ 52

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď jen z těchto důvodů:

- a) ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- b) přemístuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- c) stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- d) nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- e) pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- f) nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- g) jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních 6 měsíců v souvislosti s porušením povinností vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Oddíl 3

Zákaz výpovědi dané zaměstnavatelem

§ 53

(1) Zaměstnavatel nesmí dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je

a) v době, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným, pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil nebo nevznikla-li tato neschopnost jako bezprostřední následek opilosti zaměstnance nebo zneužití návykových látek, a v době od podání návrhu na ústavní ošetřování nebo od nástupu lázeňského léčení až do dne jejich ukončení; při onemocnění tuberkulózou se tato ochranná doba prodlužuje o 6 měsíců po propuštění z ústavního ošetřování,

(...)

(2) Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývající části výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

Díl 4

Okamžité zrušení pracovního poměru

§ 55

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem

(1) Zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy,

a) byl-li zaměstnanec pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu delší než 1 rok, nebo byl-li pravomocně odsouzen pro úmyslný trestný čin spáchaný při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na dobu nejméně 6 měsíců,

b) porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

(2) Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

§ 56

Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem

Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže,

a) podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, nemůže dále konat práci bez vážného ohrožení svého zdraví a zaměstnavatel mu neumožnil v

době 15 dnů ode dne předložení tohoto posudku výkon jiné pro něho vhodné práce, nebo

b) zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti (§ 141 odst. 1).

Díl 5

Společná ustanovení o rozvázání pracovního poměru

§ 57

Zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď ani s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pro porušení povinností stanovených § 56 odst. 2 písm. b) zákona o nemocenském pojištění 21), pokud jde o režim dočasně práce neschopného pojištěnce.

§ 58

(1) Pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci nebo z důvodu, pro který je možné okamžitě zrušit pracovní poměr, může dát zaměstnavatel zaměstnanci výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k výpovědi nebo k okamžitému zrušení pracovního poměru dověděl, a pro porušení povinnosti vyplývajících z pracovního poměru v cizině do 2 měsíců po jeho návratu z ciziny, nejpozději však vždy do 1 roku ode dne, kdy důvod k výpovědi vznikl.

(2) Stane-li se v průběhu 2 měsíců podle odstavce 1 jednání zaměstnance, v němž je možné spatřovat porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, předmětem šetření jiného orgánu, je možné dát výpověď nebo s ním okamžitě zrušit pracovní poměr ještě do 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel dověděl o výsledku tohoto šetření.

§ 59

Zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.

§ 60

Okamžité zrušení pracovního poměru musí zaměstnavatel i zaměstnanec provést písemně, musí v něm skutkově vymezit jeho důvod tak, aby jej nebylo možno zaměnit s jiným, a musí je ve stanovené době doručit druhému účastníku, jinak je neplatné; uvedený důvod nesmí být dodatečně měněn.

(...)

Díl 7

Další případy skončení pracovního poměru

§ 65

Skončení pracovního poměru na dobu určitou

(1) Pracovní poměr na dobu určitou může skončit také ostatními způsoby uvedenými v § 48 odst. 1, 3 a 4. Byla-li doba trvání tohoto pracovního poměru omezena na dobu konání určitých prací, upozorní zaměstnavatel zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň 3 dny předem.

(2) Pokračuje-li zaměstnanec po uplynutí sjednané doby (§ 48 odst. 2) s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou.

§ 66

Zrušení pracovního poměru ve zkušební době

(1) **Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou zrušit pracovní poměr ve zkušební době z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu.** Zaměstnavatel však nemůže ve zkušební době zrušit pracovní poměr v době prvních 14 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti (karantény) zaměstnance.

(2) Písemné oznámení o zrušení pracovního poměru podle odstavce 1 má být doručeno druhému účastníku zpravidla alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.

Díl 8

Odstupné

§ 67

(1) **Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů, a zaměstnanci, který okamžitě zrušil pracovní poměr podle § 56, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně trojnásobku průměrného výdělku.** Zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 52 písm. d) nebo dohodou z těchto důvodů, přísluší při skončení pracovního poměru odstupné ve výši nejméně dvanáctinásobku průměrného výdělku. Byl-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutím příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz nebo pro onemocnění nemocí z povolání, a zaměstnavatel se zcela zproští své odpovědnosti podle § 367 odst. 1, odstupné podle věty druhé zaměstnanci nepřisluší.

(2) Pro účely odstupného se průměrným výdělkem rozumí průměrný měsíční výdělek zjištěný podle tohoto zákona.

(3) Odstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty.

§ 68

(1) Bude-li zaměstnanec po skončení pracovního poměru konat práci u dosavadního zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě dohody o pracovní činnosti před uplynutím doby určené podle počtu násobků průměrných výdělků, z nichž byla odvozena výše odstupného, je povinen tomuto zaměstnavateli vrátit odstupné nebo jeho poměrnou část.

(2) Poměrná část odstupného se stanoví podle počtu kalendářních dnů od nového nástupu do zaměstnání do uplynutí doby podle odstavce 1.

Díl 9

Neplatné rozvázání pracovního poměru

§ 69

(1) **Dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu.** Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.

(2) Rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně jinak, že jeho pracovní poměr skončil dohodou,

a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby,

b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby.

(...)

§ 72

Neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.

Odměňování – mzda a plat

HLAVA I

OBEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU A ODMĚNĚ Z DOHODY

§ 109

Mzda, plat a odměna z dohody

(1) Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak 39).

(2) **Mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak.**

(3) **Plat je peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je**

a) stát 6),

b) územní samosprávný celek 40),

c) státní fond 14),

d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz 15) poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů,

e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona 41), nebo

f) veřejné neziskové ústavní zdravotnické zařízení 41a),

s výjimkou peněžitého plnění poskytovaného občanům cizích států s místem výkonu

práce mimo území České republiky.

(4) Mzda a plat se poskytují podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce, podle obtížnosti pracovních podmínek, podle pracovní výkonnosti a dosahovaných pracovních výsledků.

(5) Odměna z dohody je peněžité plnění poskytované za práci vykonanou na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti (§ 74 až 77).

HLAVA VII

SPOLEČNÁ USTANOVENÍ O MZDĚ, PLATU, ODMĚNĚ Z DOHODY A ODMĚNĚ ZA PRACOVNÍ POHOTOVOST

§ 141

(1) Mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.

Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr

§ 74

Obecné ustanovení

(1) Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.

(2) V dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr není zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu.

§ 75

Dohoda o provedení práce

Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, **nesmí být větší než 150 hodin v kalendářním roce**. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce.

§ 76

Dohoda o pracovní činnosti

(1) Dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 150 hodin.

(2) Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby.

(3) Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů.

(4) Dohodu o pracovní činnosti je zaměstnavatel povinen uzavřít písemně, jinak je neplatná; jedno vyhotovení této dohody vydá zaměstnanci.

(5) V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá.

(6) Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou účastníků ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhému účastníku. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.

§ 77

Společné ustanovení

(1) Není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, vztahuje se na práci konanou na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr úprava pro výkon práce v pracovním poměru; to však neplatí, pokud jde o

- a) odstupné podle § 67 a 68,
- b) pracovní dobu a dobu odpočinku,
- c) překážky v práci na straně zaměstnance,
- d) skončení pracovního poměru a
- e) odměnu z dohody o práci konané mimo pracovní poměr (dále jen "odměna z dohody").

(2) Právo zaměstnance činného na základě dohody o pracovní činnosti na jiné důležité osobní překážky v práci a na dovolenou je možné sjednat, popřípadě stanovit vnitřním předpisem, a to za podmínek uvedených v § 199, 206 a v části deváté. U dohody o pracovní činnosti musí však být vždy dodržena úprava podle § 191 až 198 a § 206.

Kolektivní pracovní právo

- upravuje vztahy mezi skupinami zaměstnanců a zaměstnavateli
- skupiny zaměstnanců = odbory
- zákon o kolektivním vyjednávání – upravuje postup při vyjednávání mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, jeho cílem je uzavření kolektivní smlouvy
- kolektivní smlouvy vyššího stupně – mohou být závazné i pro zaměstnavatele, kteří se jednání nezúčastnili, uzavření vyhlášeno ve sbírce zákonů
- stávka – jediný zákonem upravený způsob stávky je stávka v průběhu kolektivního vyjednávání

Trestní právo

- nový trestní zákoník (zákon č. 40/2009 Sb.) nahradil zákoník ze 60. let

Základní pojmy trestního práva, přečin a zločin, trestní odpovědnost, znaky trestného činu, druhy trestů

§ 13

Trestný čin

(1) Trestným činem je protiprávní čin, který trestní zákon označuje za trestný a který vykazuje znaky uvedené v takovém zákoně.

(2) K trestní odpovědnosti za trestný čin je třeba úmyslného zavinění, nestanoví-li trestní zákon výslovně, že postačí zavinění z nedbalosti.

§ 14

Přečiny a zločiny

(1) Trestné činy se dělí na přečiny a zločiny.

(2) Přečiny jsou všechny nedbalostní trestné činy a ty úmyslné trestné činy, na něž trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby do pěti let.

(3) Zločiny jsou všechny trestné činy, které nejsou podle trestního zákona přečiny; zvláště závažnými zločiny jsou ty úmyslné trestné činy, na něž trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby nejméně deset let.

Díl 2

Zavinění

§ 15

Úmysl

(1) Trestný čin je spáchán úmyslně, jestliže pachatel

- a) chtěl způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem, nebo
- b) věděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, a pro případ, že je způsobí, byl s tím srozuměn.

(2) Srozuměním se rozumí i smíření pachatele s tím, že způsobem uvedeným v trestním zákoně může porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem.

§ 16

Nedbalost

(1) Trestný čin je spáchán z nedbalosti, jestliže pachatel

- a) věděl, že může způsobem uvedeným v trestním zákoně porušit nebo ohrozit zájem chráněný takovým zákonem, ale bez přiměřených důvodů spoléhal, že takové porušení nebo ohrožení nezpůsobí, nebo
- b) nevěděl, že svým jednáním může takové porušení nebo ohrožení způsobit, ač o tom vzhledem k okolnostem a k svým osobním poměrům vědět měl a mohl.

(2) Trestný čin je spáchán z hrubé nedbalosti, jestliže přístup pachatele k požadavku náležité opatrnosti svědčí o zřejmé bezohlednosti pachatele k zájmům chráněným trestním zákonem.

§ 25

Věk

Kdo v době spáchání činu nedovršil patnáctý rok svého věku, není trestně odpovědný.

§ 26

Nepříčetnost

Kdo pro duševní poruchu v době spáchání činu nemohl rozpoznat jeho protiprávnost nebo ovládat své jednání, není za tento čin trestně odpovědný.

§ 27

Zmenšená příčetnost

Kdo pro duševní poruchu v době spáchání činu měl podstatně sníženou schopnost rozpoznat jeho protiprávnost nebo ovládat své jednání, je zmenšeně příčetný.

Skutková podstata trestného činu = soubor znaků každého trestného činu

- znaky skutkové podstaty

- a) objekt trestného činu – společenský zájem chráněný zákonem
- b) objektivní stránka trestného činu – jednání, následek, příčinná souvislost mezi nimi
- c) subjekt trestného činu – pachatel (dosáhl věku 15 let a byl v okamžiku spáchání trestného činu příčetný)
- d) subjektivní stránka trestného činu – zavinění: úmysl, nedbalost (viz výše)

- příčetnost – rozumová a volní složka

Trestní sankce

- trestními sankcemi jsou tresty a ochranná opatření.

Druhy trestů a výjimečný trest

§ 52

Druhy trestů

(1) Za spáchané trestné činy může soud uložit tresty

- a) odnětí svobody,
- b) domácí vězení,
- c) obecně prospěšné práce,
- d) propadnutí majetku,
- e) peněžitý trest,
- f) propadnutí věci nebo jiné majetkové hodnoty,
- g) zákaz činnosti,
- h) zákaz pobytu,
- i) zákaz vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce,
- j) ztrátu čestných titulů nebo vyznamenání,
- k) ztrátu vojenské hodnosti,

l) vyhoštění.

(2) Trestem odnětí svobody se rozumí, nestanoví-li trestní zákon jinak,

a) nepodmíněný trest odnětí svobody,

b) podmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody,

c) podmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody s dohledem.

(3) Zvláštním typem trestu odnětí svobody je výjimečný trest (§ 54).

(...)

§ 54

Výjimečný trest

(1) Výjimečným trestem se rozumí jednak trest odnětí svobody nad **dvacet až do třiceti let, jednak trest odnětí svobody na doživotí**. Výjimečný trest může být uložen jen za zvlášť závažný zločin, u něhož to trestní zákon dovoluje.

(2) Trest odnětí svobody nad dvacet až do třiceti let může soud uložit pouze tehdy, jestliže závažnost zvlášť závažného zločinu je velmi vysoká nebo možnost nápravy pachatele je obzvláště ztížena.

Vybrané skutkové podstaty

HLAVA IV

TRESTNÉ ČINY PROTI RODINĚ A DĚTEM

§ 196

Zanedbání povinné výživy

(1) Kdo neplní, byť i z nedbalosti, svou zákonnou povinnost vyživovat nebo zaopatřovat jiného po dobu delší než čtyři měsíce, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta.

(2) Kdo se úmyslně vyhýbá plnění své zákonné povinnosti vyživovat nebo zaopatřovat jiného po dobu delší než čtyři měsíce, bude potrestán odnětím svobody na šest měsíců až tři léta.

(3) Odnětím svobody na jeden rok až pět let bude pachatel potrestán,

- a) vydá-li činem uvedeným v odstavci 1 nebo 2 oprávněnou osobu nebezpečí nouze, nebo
- b) byl-li za takový čin v posledních třech letech odsouzen nebo potrestán.

§ 197

Zvláštní ustanovení o účinné lítosti

Trestní odpovědnost za trestný čin zanedbání povinné výživy (§ 196) zaniká, jestliže trestný čin neměl trvale nepříznivých následků a pachatel svou povinnost dodatečně splnil dříve, než soud prvního stupně počal vyhlašovat rozsudek.

(...)

§ 199

Týrání osoby žijící ve společném obydlí

(1) Kdo týrá osobu blízkou nebo jinou osobu žijící s ním ve společném obydlí, bude potrestán odnětím svobody na šest měsíců až čtyři léta.

(2) Odnětím svobody na dvě léta až osm let bude pachatel potrestán,

- a) spáchá-li čin uvedený v odstavci 1 zvláště surovým nebo trýznivým způsobem,
- b) způsobí-li takovým činem těžkou újmu na zdraví,
- c) spáchá-li takový čin nejméně na dvou osobách, nebo
- d) páchá-li takový čin po delší dobu.

(3) Odnětím svobody na pět až dvanáct let bude pachatel potrestán, způsobí-li činem uvedeným v odstavci 1

- a) těžkou újmu na zdraví nejméně dvou osob, nebo
- b) smrt.

Trestní právo procesní – trestní řízení

- orgány činné v trestním řízení:

- a) policie ČR
- b) státní zastupitelství
- c) soud

- řízení se dělí do několika fází (přípravné řízení, trestní stíhání, pojmy obviněný, obžalovaný...)

- soud zpravidla rozhoduje rozsudkem, v některých případech může rozhodnout bez nařízení hlavního líčení tzv. trestním příkazem, proti němu je možno do 8 dnů podat odpor. Pokud byl odpor proti trestnímu příkazu podán, trestní příkaz se ruší a soud nařídí hlavní líčení.

Soudnictví ve věcech mládeže

- oblast upravuje stejnojmenný zákon z roku 2003

§ 2

Vymezení některých pojmů

Podle tohoto zákona se rozumí:

- a) protiprávním činem provinění, trestný čin nebo čin jinak trestný,
- b) mládeží děti mladší patnácti let a mladiství,
- c) dítětem mladším patnácti let ten, kdo v době spáchání činu jinak trestného nedovršil patnáctý rok věku,
- d) mladistvým ten, kdo v době spáchání provinění dovršil patnáctý rok a nepřekročil osmnáctý rok svého věku,

6

Provinění

- (1) Trestný čin 3) spáchaný mladistvým se nazývá provinění.
- (2) Čin, jehož znaky jsou uvedeny v trestním zákoně, není proviněním, jestliže je spáchán mladistvým a stupeň jeho nebezpečnosti pro společnost je malý.
- (3) Nestanoví-li tento zákon jinak, platí pro posouzení provinění spáchaného mladistvým trestní zákon.

§ 10

Druhy opatření

- (1) Mladistvému lze uložit pouze tato opatření:
 - a) výchovná opatření,
 - b) ochranná opatření a
 - c) trestní opatření.
- (...)

- (2) Výchovnými opatřeními jsou
- a) dohled probačního úředníka,
 - b) probační program,
 - c) výchovné povinnosti,
 - d) výchovná omezení,
 - e) napomenutí s výstrahou.

§ 21

Druhy ochranných opatření

(1) Ochrannými opatřeními jsou ochranné léčení 8), zabezpečovací detence 8a), zabránění věci nebo jiné majetkové hodnoty 9) a ochranná výchova. Jejich účelem je kladně ovlivnit duševní, mravní a sociální vývoj mladistvého a chránit společnost před páchaním provinění mladistvými.

§ 24

Druhy trestních opatření

(1) Za spáchané provinění může soud pro mládež mladistvému uložit pouze tato trestní opatření:

- a) obecně prospěšné práce,
- b) peněžitá opatření,
- c) peněžitá opatření s podmíněným odkladem výkonu,
- d) propadnutí věci nebo jiné majetkové hodnoty,
- e) zákaz činnosti,
- f) vyhoštění,
- g) odnětí svobody podmíněně odložené na zkušební dobu (podmíněně odsouzení),
- h) odnětí svobody podmíněně odložené na zkušební dobu s dohledem,
- i) odnětí svobody nepodmíněně.

§ 31

Odnětí svobody

(1) Trestní sazby odnětí svobody stanovené v trestním zákoně se u mladistvých snižují na **polovinu, přičemž však horní hranice trestní sazby nesmí převyšovat pět let** a dolní hranice jeden rok.

(2) Nepodmíněně odnětí svobody může soud pro mládež mladistvému uložit jen tehdy, jestliže by s ohledem na okolnosti případu, osobu mladistvého nebo předchozí použitá

opatření uložení jiného trestního opatření zjevně nepostačovalo k dosažení účelu tohoto zákona.

(3) V případě, že mladistvý spáchal provinění, za které trestní zákon ve zvláštní části dovoluje uložení výjimečného trestu, a že stupeň nebezpečnosti takového provinění pro společnost je vzhledem k zvlášť zavrženíhodnému způsobu provedení činu nebo k zvlášť zavrženíhodné pohnutce nebo k zvlášť těžkému a těžko napravitelnému následku mimořádně vysoký, může soud pro mládež uložit mladistvému odnětí svobody **na pět až deset let**, má-li za to, že by odnětí svobody v rozmezí uvedeném v odstavci 1 k dosažení účelu trestního opatření nepostačovalo.

Státní správa a samospráva

Veřejná správa – účelově zaměřený systém, vybudovaný za účelem zabezpečení činnosti výkonné moci ve státě, zabezpečení veřejné správy

Veřejnou správu pak můžeme dělit na: státní správu a samosprávu. Státní správa je vykonávána státem, samospráva potom veřejnoprávními korporacemi, které můžeme dále dělit na územní samosprávu a zájmovou samosprávu.

Veřejná správa – státní správa

– samospráva – územní – obce, kraje

– zájmová – např. profesní komory (lékařská, advokátní apod.)

Státní správa - organizující a mocensko-ochrannou činností státu, která v sobě spojuje jednak prvky klasického řízení a dále prvky regulace. Řízení zajišťuje dosažení zamýšleného nenáhodného stavu v souladu s vytyčeným cílem, posláním regulace je udržení žádoucího stavu v určitých mezích, resp. obnovení předchozího stavu, který byl nežádoucím způsobem narušen.

Státní správa má podzákonný a nařizovací charakter, jedním z hlavních cílů je provádění zákonů, jejichž meze nesmí být překračovány.

Vrcholným orgánem státní správy je vláda, která má postavení orgánu státní správy s všeobecnou působností. Ústava vládu charakterizuje jako vrcholný orgán výkonné moci. Vláda se skládá z předsedy, místopředsedů a jednotlivých ministrů.

a) Ústřední orgány státní správy – ministerstva a jiné ústřední orgány

Na jednotlivých úsecích státní správy působí ústřední orgány státní správy, a to jednak ministerstva, jednak další ústřední orgány státní správy.

Rozdíl: jestli je nebo není v čele ministr.

úprava – zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky – zde je vymezen okruh působnosti jednotlivých ministerstev a úřadů. Příklady ústředních orgánů, v jejichž čele **nestojí** ministr:

a) Český statistický úřad

- b) Český úřad zeměměřický a katastrální
- c) Úřad pro ochranu hospodářské soutěže
- d) Státní úřad pro jadernou bezpečnost
- e) Národní bezpečnostní úřad
- f) Energetický regulační úřad ad.

b) Územní správa – obce, kraje

Vzhledem k tomu, že veškerou veřejnou správu nelze logicky realizovat z jednoho místa, tj. z centra, je výkon veřejné správy strukturován, a to vždy v návaznosti na konkrétní územně správní členění státu. Vedle ústřední správy tak existuje ještě územní správa, kterou se rozumí veškeré nižší úrovně správy než je úroveň ústřední. **Územní správa je v našich současných podmínkách představována jednak místní úrovní organizace veřejné správy – tzn. obcemi a dále tzv. územní správou na krajské úrovni – tzn. vyššími územními samosprávnými celky.** Činnost okresních úřadů byla ukončena k datu 31. 12. 2002

c) Územně dekoncentrované orgány státní správy

Územní správa je pak doplňována ještě tzv. územně dekoncentrovanými orgány státní správy, což jsou specializované orgány přímo odvozené od některých ústředních orgánů státní správy. **Tyto orgány se specializují jen na některý úsek státní správy.** Zřizují se v případech, kdy vzhledem k jejich úzce specializované působnosti by jim nebylo dobře možné vykonávat krajskými úřady a kdy jim současně není možné vykonávat samotnými ústředními orgány státní správy v centru.

V současné době se jedná např. o okresní správy sociálního zabezpečení, finanční úřady, úřady práce, orgány specializovaných státních inspekcí (např. obchodní), celní úřady atd.

Obce jako základní jednotky územní samosprávy

- samosprávné postavení obcí jako veřejnoprávních korporací územní samosprávy se v naší historii datuje poprvé rokem 1849, kdy bylo zakotveno tzv. prozatímním obecním zákonem. Obecní samospráva se potom u nás v nejrůznějších podobách uplatňovala až do roku 1945, od kdy byla nahrazena činností národních výborů, které měly postavení orgánů státní moci a státní správy v místech. Ty vyvíjely svoji činnost až do sklonku roku 1990, kdy dochází k faktickému obnovení postavení obcí na samosprávných principech

zákon o obcích z roku 1990 byl nahrazen **zákonem č. 128/2000 Sb. o obcích (ZO)**; samostatnou právní úpravu má potom hlavní město Praha, v současnosti je touto úpravou **z. č. 131/2000 Sb., o hlavním městě Praze**

- podle § 1 ZO

§ 1

Obec je základním územním samosprávným společenstvím občanů; tvoří územní celek, který je vymezen hranicí území obce.

§ 2

(1) Obec je veřejnoprávní korporací, má vlastní majetek. Obec vystupuje v právních vztazích svým jménem a nese odpovědnost z těchto vztahů vyplývající.

(2) Obec pečuje o všestranný rozvoj svého území a o potřeby svých občanů; při plnění svých úkolů chrání též veřejný zájem.

Z toho vyplývá, že obec má jednak **osobní základ** – ten tvoří občané, kteří mají na území obce trvalý. Tito občané mohou v případě, že dosáhli věku 18 let, volit a být voleni do zastupitelstva obce a rozhodovat v místním referendu. To se týká nejen českých občanů, nýbrž i občanů ostatních států Evropské unie

Dále má obec **základ územní** – obce musí respektovat režim katastrálních území a musí tak být tvořeno buď jedním nebo několika souvisejícími územími. Obce se mohou jednak slučovat, to na základě rozhodnutí jejich zastupitelstev, nebo rozdělovat, to však jen na základě rozhodnutí občanů v místním referendu.

Vedle toho má samospráva obcí i **základ ekonomický**, v jehož rámci obec hospodaří samostatně se svým majetkem.

Obce jsou při výkonu místní správy povolány k plnění úkolů, které jsou vymezeny rámcem tzv. působnosti obce. **Působností obce se rozumí právně vymezený okruh společenských vztahů, předmět, obsah a rozsah činností, v nichž obec realizuje svoji pravomoc (pravomoc – souhrn oprávnění, jimiž je obec vybavena, a právních povinností, jež jsou obci uloženy, pro potřeby plnění úkolů obce).**

Působnost může být dvojího druhu – jednak samostatná, jednak přenesená.

U **samostatné působnosti** hovoříme o klasické obecní samosprávě či samostatné působnosti obce, v jejímž rámci obec spravuje svoje záležitosti samostatně, přičemž je vázána jen zákonem a obecně závaznými právními předpisy, vydanými ústředními orgány k jejich provedení. **V tomto případě nejde o státní správu, nýbrž o správu plně příslušející obcím jako veřejnoprávním korporacím.**

SAMOSTATNÁ PŮSOBNOST OBCE

DÍL 1

§ 35

(1) Do samostatné působnosti obce patří záležitosti, které jsou v zájmu obce a občanů obce, pokud nejsou zákonem svěřeny krajům nebo pokud nejde o přenesenou působnost orgánů obce nebo o působnost, která je zvláštním zákonem svěřena správním úřadům jako výkon státní správy...

(2) Do samostatné působnosti obce patří zejména záležitosti uvedené v § 84, 85 a 102 /pravomoci zastupitelstva obce a rady/, s výjimkou vydávání nařízení obce. Obec v

samostatné působnosti ve svém územním obvodu dále pečuje v souladu s místními předpoklady a s místními zvyklostmi o vytváření podmínek pro rozvoj sociální péče a pro uspokojování potřeb svých občanů. Jde především o uspokojování potřeby bydlení, ochrany a rozvoje zdraví, dopravy a spojů, potřeby informací, výchovy a vzdělávání, celkového kulturního rozvoje a ochrany veřejného pořádku.

§ 35a

(1) Obec může pro výkon samostatné působnosti zakládat a zřizovat právnické osoby a organizační složky obce, pokud zákon nestanoví jinak.

(2) Obce mohou zřizovat obecní policii. Zřízení a činnost obecní policie upravuje zvláštní zákon. 13a)

Zákonem zmiňované právnické osoby a organizační složky obce v praxi bývají školy, muzea, ústavy sociální péče...

U přenesené působnosti jde o výkon státní správy, ovšem o takový výkon, který stát nerealizuje přímo, svými orgány, nýbrž nepřímo, a to prostřednictvím obcí a jejich orgánů. **Přenesená působnost zahrnuje státní správu, u které stát sice vychází z toho, že patří jemu, ale jejíž bezprostřední výkon považuje za vhodné svěřit obcím jako představitelům místní samosprávy.**

Z hlediska výkonu přenesené působnosti jsou obce řazeny do tří kategorií:

- a) obce s běžnými obecními úřady,
- b) obce s pověřeným obecním úřadem,
- c) obce s rozšířenou působností.

Podle toho, o jaký typ obce se jedná, je jim v rámci přenesené působnosti svěřena různě rozsáhlá agenda. V příslušných zákonech upravujících oblast státní správy je potom uvedeno, pod který úřad daná činnost spadá.

Obcí je (údaj z roku 2004) v ČR cca 6300, obcí s pověřeným obecním úřadem 383, obcí s rozšířenou působností 205.

Které obce jsou obcemi s pověřeným obecním úřadem a obcemi s rozšířenou působností stanovuje zvláštní zákon č. 314/2002 Sb., a to ve svých přílohách jedna a dva.

Zákon o obcích v § 3 určuje, která obec je městem:

§ 3

(1) Obec, která má alespoň 3 000 obyvatel, je městem, pokud tak na návrh obce

stanoví předseda Poslanecké sněmovny po vyjádření vlády.

(2) Obec je městysem, pokud tak na návrh obce stanoví předseda Poslanecké sněmovny po vyjádření vlády.

Pro města platí shodná pravidla jako pro obce, postavení města má spíše symbolický charakter...

Specifickou úpravu však mají tzv. statutární města (momentálně jich je 23):

§ 4

(1) Statutárními městy jsou Kladno, České Budějovice, Plzeň, Karlovy Vary, Ústí nad Labem, Liberec, Hradec Králové, Pardubice, Jihlava, Brno, Zlín, Olomouc, Přerov, Chomutov, Děčín, Frýdek-Místek, Ostrava, Opava, Havířov, Most, Teplice, Karviná a Mladá Boleslav.

(2) Území statutárních měst se může členit na městské obvody nebo městské části s vlastními orgány samosprávy.

Rozhodnout o členění na obvody či části může zastupitelstvo města. Městské obvody nebo části mají svěřenou působnost realizovanou vlastními orgány, avšak samy o sobě nejsou právními osobami, jsou vždy součástí daného města a disponují jen působností odvozenou od působnosti města jako celku.

Označení městská část a městský obvod jsou zcela rovnocenné, např. Statutární město Brno zvolilo označení městské části, naproti tomu Statutární město Ostrava označení městské obvody.

Vnitřní poměry ve věcech správy jsou vždy konkretizovány příslušnou obecně závaznou vyhláškou, která se zpravidla nazývá **Statut**.

Specifikum postavení statutárních měst se odráží i v pojmovém označení příslušných orgánů: primátor (namísto starosta), magistrát (namísto obecní, resp. městský úřad).

Orgány obce:

- a) zastupitelstvo obce – je nejvyšším samosprávným orgánem obce, od něhož je odvozeno postavení dalších orgánů obce, vykonává nejdůležitější pravomoci v oblasti samostatné působnosti obce – viz § 84 ZO
Zasedání jsou veřejná, konají se nejméně jedenkrát za tři měsíce
- b) rada obce – je výkonným orgánem pro oblast samostatné působnosti obce, až na výjimky stanovené zákonem jí nepřísluší rozhodovat v oblasti přenesené působnosti. Zasedání jsou neveřejná. Pravomoci - § 102

- c) starosta – orgán obce, který ji reprezentuje navenek a plní další úkoly stanovené zákonem o obcích. Starostu volí zastupitelstvo ze svých členů a jemu je starosta také ze své činnosti odpovědný; pravomoci - § 103.
- d) obecní úřad – je orgánem obce úředního typu, kterému přísluší zabezpečovat plnění úkolů obce úředního charakteru, a to jak v oblasti samostatné, tak v oblasti přenesené působnosti, Obecní úřad se člení na odbory a oddělení, z personálního hlediska je tvořen starostou, místostarostou a dalšími zaměstnanci obce
- e) tajemník – u obcí s roz. a pov. – zodpovědný za plnění úkolů v samostatné i přenesené působnosti.

Kraje jako tzv. vyšší územní samosprávné celky

- právní úprava – zákon č. 129/2000 Sb., o krajích
- rovněž i kraje mají osobní, územní a ekonomický základ

Samostatná působnost – péče o komplexní rozvoj, zejména o vytváření podmínek pro rozvoj sociální péče a pro uspokojování potřeb svých občanů, především o uspokojování potřeby ochrany a rozvoje zdravých životních podmínek, dopravy a spojů, potřeby informací, výchovy a vzdělávání, celkového kulturního rozvoje a ochrany veřejného pořádku.

Rovněž i kraj může zřizovat právnické osoby a organizační složky (např. střední školy).

Přenesená působnost – ve věcech, které stanoví zákon.

Orgány kraje – zastupitelstvo kraje, rada kraje, hejtman kraj, krajský úřad

Správní řízení

Definice:

Proces aplikace správního práva hmotného, jehož výsledkem je vydání správního aktu, ve kterém se rozhoduje o právech a povinnostech fyzických nebo právnických osob, nebo vydání rozhodnutí, v nichž se prohlašuje, že určitá osoba práva nebo povinnosti má či nemá.

Je to zákonem upravený postup správního orgánu, účastníků řízení a jiných osob na řízení zúčastněných při vydávání, přezkoumávání a nuceném výkonu individuálního správního aktu.

Typickým správním aktem je rozhodnutí, kterým se zakládají, mění nebo ruší práva a povinnosti jmenovitě určené osoby.

Prostřednictvím správního řízení správní orgány zajišťují plnění veřejné správy.

Prameny správního práva:

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

Zákon č. 183/2006 Sb., o územním plánování a stavebním řádu (stavební zákon)

Zákon č. 339/1992 Sb., o správě daní a poplatků

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní

Správní řízení obecné X zvláštní

Správní řád se vztahuje na postup správního orgánu, aniž by to bylo nutno výslovně uvádět – upravuje tzv. **správní řízení obecné** – viz § 1 správního řádu:

§ 1

(1) Tento zákon upravuje postup orgánů moci výkonné, orgánů územních samosprávných celků 1) a jiných orgánů, právnických a fyzických osob, pokud vykonávají působnost v oblasti veřejné správy (dále jen "správní orgán").

(2) Tento zákon nebo jeho jednotlivá ustanovení se použijí, nestanoví-li zvláštní zákon jiný postup.

Může existovat **odlišná úprava upravená ve zvláštních právních předpisech** (zvláštní správní řízení), přičemž mohou nastat v zásadě dvě situace:

a) zvláštní zákon obsahuje pouze určité odchylky a zbytek řízení se řídí obecnou úpravou správního řádu

Př. Zákon č. 200/1990 Sb., o přestupcích:

§ 51

Obecné ustanovení

Není-li v tomto nebo jiném zákoně stanoveno jinak, vztahují se na řízení o přestupcích obecné předpisy o správním řízení. 13)

b) zvláštní zákon obsahuje komplexní právní úpravu

Př. nový daňový řád

Zásady správního řízení:

zásada legality – správní orgán vyvíjí činnost jen na základě zákona, postup musí být v souladu s právními předpisy

zásada materiální pravdy – povinnost správního orgánu zjistit stav věci, o kterém nejsou pochybnosti, rozhodnutí správního orgánu vychází ze spolehlivě zjištěného stavu věci, správní orgán není vázán návrhy účastníků, příp. jejich shodným tvrzením

zásada rychlosti a hospodárnosti – zbytečné průtahy v řízení či zbytečné zatěžování účastníků lze kvalifikovat jako nesprávný úřední postup

zásada ochrany veřejného a jiného obecného zájmu

zásada ochrany práv a zájmů adresátů veřejné správy

zásada součinnosti správních orgánů s účastníky řízení

Všechny tyto zásady musí být v rovnováze a uplatňovány současně, s hledáním optimálního řešení.

Počítání času

§ 40

Počítání času

(1) Pokud je provedení určitého úkonu v řízení vázáno na lhůtu,

a) nezapočítává se do běhu lhůty den, kdy došlo ke skutečnosti určující počátek lhůty; to neplatí, jde-li o lhůtu určenou podle hodin; v pochybnostech se za počátek lhůty považuje den následující po dni, o němž je jisto, že skutečnost rozhodující pro počátek běhu lhůty již nastala,

b) končí lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let uplynutím toho dne, který se svým označením shoduje se dnem, kdy došlo ke skutečnosti určující počátek lhůty; není-li v měsíci takový den, končí lhůta posledním dnem měsíce,

c) případně-li konec lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, 25) je posledním dnem lhůty nejbližší příští pracovní den; to neplatí, jde-li o lhůtu určenou podle hodin,

d) je lhůta zachována, je-li posledního dne lhůty učiněno podání u věcně a místně příslušného správního orgánu anebo je-li v tento den podána poštovní zásilka adresovaná tomuto správnímu orgánu, která obsahuje podání, držiteli poštovní licence nebo zvláštní poštovní licence anebo osobě, která má obdobné postavení v jiném státě; nemůže-li účastník z vážných důvodů učinit podání u věcně a místně příslušného správního orgánu, je lhůta zachována, jestliže je posledního dne lhůty učiněno podání u správního orgánu vyššího stupně; tento správní orgán podání bezodkladně postoupí věcně a místně příslušnému správnímu orgánu.

(2) V pochybnostech se lhůta považuje za zachovanou, dokud se neprokáže opak.

Problematika cizinců a azylantů

Úmluva o právním postavení uprchlíků z roku 1951 – Česko je signatářem, vychází z ní český zákon o azylu (zákon č.325/1999 Sb.)

Formy mezinárodní ochrany – azyl a doplňková ochrana

Důvody pro udělení azylu:

- a) tzv. „politické“ důvody dle § 12 zákona o azylu
- b) azyl za účelem sloučení rodiny
- c) humanitární azyl

Důvody pro udělení doplňkové ochrany – hrozba tzv. vážné újmy - §14a zákona o azylu

Průběh azylového řízení:

- a) prohlášení o úmyslu požádat o mezinárodní ochranu na cizinecké policii (zpravidla přímo v přijímacím středisku) – policie žadatele poučí, kde může žádost podat, zkoumá legálnost pobytu a případně vydá správní vyhoštění (nemá vliv na řízení o mezinárodní ochraně, vyhoštění je vykonatelné až po skončení řízení), od cizinecké policie dostane vízum),
- b) podání vlastní žádosti o mezinárodní ochranu ministerstvu vnitra v přijímacím středisku (nachází se v Zastávce u Brna, zde má Odbor azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR detašované pracoviště), zde je žadatel podroben lékařským vyšetřením a prvním pohovorům s úředníky ministerstva vnitra.
- c) po maximálně několikátýdenním pobytu v přijímacím středisku se žadatel přemísťuje do tzv. pobytového střediska (Kostelec nad Orlicí, Havířov). Zde jsou opět detašovaná pracoviště ministerstva vnitra, žadatel podstupuje další pohovory a čeká na rozhodnutí. Pobytové středisko není uzavřené, žadatel může středisko opustit (opouštění na dobu delší 24 hodin musí dopředu nahlásit), má možnost požádat i o povolení pobytu mimo pobytové středisko a pronajmout si např. byt.
- d) je-li rozhodnutí ministerstva vnitra negativní, žadatel má možnost napadnout rozhodnutí u krajského soudu v rámci správního soudnictví,
- e) pokud soud žalobu zamítne, může žadatel podat proti rozhodnutí soudu tzv. kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu v Brně. Žaloba i kasační stížnost mají odkladný účinek, cizinci je až do právní moci rozhodnutí prodlužováno vízum.

Druhy pobytů dle zákona o pobytu cizinců na území České republiky (zákon č. 326/1999 Sb.)

1. přechodné pobyty

- a) pobyt na vízum do 90 dnů – krátkodobé vízum,
- b) pobyt na vízum nad 90 dnů – dlouhodobé vízum,
- c) pobyt na povolení k dlouhodobému pobytu.

Na krátkodobé vízum cizinec zpravidla přijíždí jako turista, či na návštěvu na základě pozvání. Po příjezdu do ČR zpravidla nelze žádat o jiný druh pobytu, cizinec musí vycestovat.

Pokud má cizinec v úmyslu zdržovat se zde dlouhodobě, rovnou žádá na české ambasádě o dlouhodobé vízum, které se uděluje maximálně na šest měsíců. Před skončením jeho platnosti pak podá žádost o povolení k dlouhodobému pobytu, další roky již na území pobývá s tímto povolením.

U přechodných pobytů je třeba vždy prokazovat účel pobytu (např. podnikání – živnostenský list, zaměstnání – povolení k zaměstnání atd.)

2. trvalý pobyt – možno požádat po pěti letech pobytu na dlouhodobé vízum a povolení k dlouhodobému pobytu; u tohoto pobytu již není třeba prokazovat účel, cizinec má velkou většinu oprávnění jako čeští občanů (k výkonu práce nepotřebuje pracovní povolení, je v systému veřejného zdravotního pojištění apod.)

Poněkud jiný režim než je uvedeno výše (značně zjednodušený) mají **občané EU a jejich rodinní příslušníci (včetně rodinných příslušníků českých občanů).**

Problematika státního občanství

Dva základní principy nabývání občanství při narození

- a) právo krve – občanství se nabývá podle rodičů,
- b) právo půdy – občanství se nabývá podle místa narození (např. narodí-li se dítě v USA, tak získává americké občanství)

Český zákon č. 40/1993 Sb. o nabývání a pozbývání státního občanství České republiky uplatňuje **právo krve** – je-li alespoň jeden z rodičů českým občanem, nabývá dítě české státní občanství.

Není vyloučeno, že dítě nabude narozením vícero občanství – např. narodí-li se Češce a Němci dítě v USA, získá hned tři občanství – české, německé a americké.

Udělení – způsob, jak může získat české státní občanství cizinec

Podmínky pro udělení jsou:

- a) pět let trvalého pobytu na území (možno v některých přesně vymezených případech prominout – např. jedná-li se o manžela či manželku českého státního občana)
- b) pozbytí dosavadního státního občanství
- c) prokázání znalosti ČJ
- d) bezúhonost
- e) řádné plnění povinností vyplývajících ze zákonem uvedených právních předpisů (zákon o pobytu cizinců, zákon o veřejném zdravotním pojištění, daňové zákony atd.)

Na udělení občanství není právní nárok, i při splnění všech podmínek může ministerstvo vnitra žádost zamítnout.